

SKRIPSI

**DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU *BULLYING*
DALAM MENJAGA KUALITAS KINERJA KARYAWAN
PERSEPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM
(Studi Kasus Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya)**

Oleh:

**DIAN KARTIKA
NPM: 2203011027**



**Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
1448 H/ 2026 M**

**DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU *BULLYING*
DALAM MENJAGA KUALITAS KINERJA KARYAWAN
PERSEPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM
(Studi Kasus Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya)**

Diajukan untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

DIAN KARTIKA
NPM. 2203011027

Pembimbing: Hermanita, M.M

Program Studi Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
1448 H/ 2026 M**

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Untuk Dimunaqosyahkan**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung
Di –
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah Kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan seperlunya maka skripsi:

Nama : DIAN KARTIKA
NPM : 2203011027
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU
BULLYING DALAM MENJAGA KUALITAS KINERJA
KARYAWAN PERSEPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM (Studi
Kasus Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya)

Sudah dapat kami setuju dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung untuk di munaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamua'alaikum Wr. Wb

Metro, 03 Mei 2026

Pembimbing



Hermanita, MM

NIP. 197302201999032001

HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah kami adakan pemeriksaan dan bimbingan seperlunya maka Skripsi di bawah ini:

Judul : DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU *BULLYING* DALAM MENJAGA KUALITAS KINERJA KARYAWAN PERSEPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM (Studi Kasus Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya)

Nama : DIAN KARTIKA

NPM : 2203011027

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

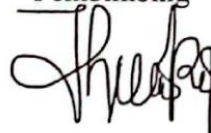
Program Studi : Ekonomi Syariah

MENYETUJUI

Untuk diujikan dalam sidang Munaqosyah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung.

Metro, 03 Mei 2026

Pembimbing



Hermanita, MM

NIP. 197302201999032001



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 3411
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: iaimetro@metrouniv.ac.id

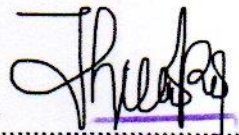
PENGESAHAN SKRIPSI

Nomor : B-1639/Un-36.3/D/PP.00.9/07/2026.

Skripsi dengan Judul **DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU BULLYING DALAM MENJAGA KUALITAS KINERJA KARYAWAN PERSEPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM (Studi Kasus Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya)**, Disusun Oleh : Dian Kartika, NPM. 2203011027, Program Studi : Ekonomi Syariah yang telah diujikan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung pada hari/tanggal : Jum'at, 12 Juni 2026.

TIM PENGUJI MUNAQOSYAH

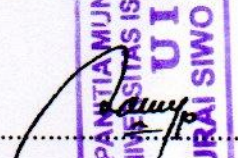
Penguji I : Hermanita, M.M.

()

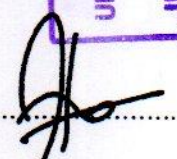
Penguji II : Zumaroh, M.E.Sy.

()

Penguji III : Aulia Ranny Priyatna, M.E.Sy.

()

Penguji IV : Hanna Hilyati Aulia, M.Si.

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Dri Santoso, M.H.

NIR. 0670316 199503 1 001

ABSTRAK

DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU *BULLYING* DALAM MENJAGA KUALITAS KINERJA KARYAWAN PERSPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM (Studi Kasus Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya)

**Oleh:
Dian Kartika
NPM.2203011027**

Gerai Rizky Amin di Desa Tanjung Jaya merupakan salah satu bentuk usaha ritel lokal berskala besar yang memberikan dampak positif bagi komunitas sekitar melalui penyediaan lapangan kerja bagi remaja lokal. Keterlibatan karyawan dalam operasional gerai menunjukkan adanya dinamika organisasi yang berkembang pesat, namun dalam praktiknya kenyamanan non-fisik di tempat kerja sempat terganggu oleh munculnya gejala perundungan psikologis (*workplace bullying*) antar-karyawan. Perilaku negatif tersebut memicu tekanan mental dan penurunan fokus yang berpotensi merusak kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan perilaku bullying antar-karyawan dalam menjaga kualitas kinerja di Gerai Rizky Amin perspektif Etika Kerja Islam.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif melalui jenis penelitian lapangan (*field research*). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan informan yang ditentukan menggunakan teknik snowball sampling meliputi pemilik gerai, karyawan lama, karyawan baru, dan konsumen. Data dianalisis secara deduktif melalui tahapan reduksi data, *display* data (penyajian data), dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berupa penataan barang yang rapi dan fasilitas yang memadai secara nyata mempermudah ruang gerak dan mendukung efisiensi pelayanan. Namun pada lingkungan non-fisik, sempat ditemukan tantangan berupa tindakan *bullying* verbal dan psikologis seperti sindiran dan pengucilan yang dominan diinisiasi oleh pekerja baru demi mencari perhatian pemilik usaha. Dampak dari perilaku ini menurunkan fokus kerja dan tanggung jawab operasional karyawan. Sebagai solusi, pemilik gerai menerapkan strategi berupa masa kontrak percobaan tiga bulan, mediasi kekeluargaan, serta kegiatan briefing rutin dua minggu sekali untuk menanamkan nilai-nilai Etika Kerja Islam seperti amanah, kejujuran, dan persaudaraan (*ukhuwah*). Upaya pembinaan moral ini terbukti efektif memperbaiki pola komunikasi menjadi lebih transparan, meminimalisir gesekan sosial, serta berhasil menjaga stabilitas kualitas kinerja karyawan dan kepuasan konsumen secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Bullying, Kinerja Karyawan, Etika Kerja Islam.*

HALAMAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dian Kartika
NPM : 2203011027
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah asli hasil penelitian saya kecuali bagian-bagian tertentu yang dirujuk dari sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Metro, 10 Juni 2026

Yang menyatakan

A red 10,000 Rupiah Indonesian banknote is shown, partially obscured by a black ink signature. The signature is written over the central part of the note, which features the Garuda Pancasila emblem and the number '10000'. The serial number 'E3860A0X009600954' is visible at the bottom of the note.

Dian Kartika
NPM. 2203011027

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۚ

Artinya : Karena sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.

Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.

(Q.S Al-Insyirah : 5-6)¹

¹ Kementrian agama RI, *AL-Qur'an Dan Terjemahnya* (Jakarta: Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kemenag RI, 2019), 596.

PERSEMBAHAN

Tidak ada yang pantas diucapkan selain rasa syukur kepada Allah SWT serta rasa bahagia kupersembahkan skripsi ini sebagai ungkapan rasa hormat dan cinta kasihku yang tulus kepada:

1. Ayahanda tercinta Muaris dan Ibunda tercinta Kartini. Terima kasih atas cinta yang begitu luar biasa. Terima kasih karena Ayah dan Ibu tak pernah sedetik pun berhenti mengusahakan dan memperjuangkan apa yang menjadi keinginan anaknya, meski harus mengorbankan kenyamanan kalian sendiri. Gelar ini adalah balasan kecil untuk setiap peluh yang kalian tumpahkan demi masa depanku.
2. Adikku tercinta Nazwa Salsabila terima kasih selalu mendoakanku dan memberikan semangat untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
3. Ucapan terimakasih kupersembahkan untuk diriku sendiri, Dian Kartika. Terimakasih sudah mampu bertahan hingga saat ini, Semoga kebaikan selalu menyertai dalam setiap langkah kehidupan.
4. Teman-teman terdekatku Debi Sabri, Miatu Aula, Nita Safitri, Lux Juana Sari, Selvia Astuti, Alna Listiana, Pipit Yuliani, Susi Yulianti, Teman-teman Kosan, Teman-teman KKN Lembang Tengah dan Teman-teman Kelas Esy C terima kasih selalu hadir memberikan dukungan, semangat dan motivasi di setiap proses yang kulalui.
5. Terimakasih kepada orang tua kedua ku bapak Muhammad Saiful S.E dan bunda Neneng Maswiati S.Pd atas ilmu dan wawasan yang telah di berikan

kepada penulis dan kepada tim Gerai Rizky Amin yang ikut serta membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi.

6. Terimakasih kepada Putra Anggara dan Kicau Mania sudah hadir dikala penulis skripsi sedang membutuhkan semangat dan teman virtual pada malam hari dalam menyelesaikan skripsi.
7. Almamaterku tercinta Universitas Negeri Islam Jurai Siwo Lampung.

KATA PENGATAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan nikmat dan hidayat-Nya. Shalawat serta salam tak lupa penulis curhakan kepada baginda Nabi Besar Muhammad SAW, makhluk mulia yang penuh cinta dan kasih sayang kepada sesama manusia dan penolong bagi umatnya. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi tidak akan berhasil tanpa bimbingan pemikiran dan masukan langsung maupun tidak langsung dari berbagai pemangku kepentingan. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar – besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ida Umami, M.Pd, Kons, selaku Rektor UIN Jurai Siwo Lampung
2. Dr. Dri Santoso, M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Jurai Siwo Lampung
3. Muhammad Mujib Baidowi, M.E. selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah UIN Jurai Siwo Lampung
4. Hotman, M.E.Sy. selaku dosen Pembimbing Akademik
5. Hermanita, M.M. selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga dalam mengarahkan dan memberikan motivasi kepada peneliti.
6. Para Dosen Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung, yang telah memberikan ilmu dalam perkuliahan maupun luar perkuliahan.
7. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung.

Peneliti menyadari skripsi ini masih sederhana dan tidak luput dari berbagai kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan oleh peneliti. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan para pembaca.

Metro, 10 Juni 2026

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dian Kartika', with a large, stylized initial 'D'.

Dian Kartika

NPM. 2203011027

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
ABSTRAK	vi
HALAMAN ORISINALITAS.....	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang masalah.....	1
B. Pertanyaan penelitian	10
C. Tujuan penelitian	10
D. Penelitian relevan.....	11
BAB II LANDASAN TEORI	16
A. Konsep Kinerja	16
1. Definisi Kinerja	16
2. Dimensi Dan Indikator Kinerja	17
3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	19
B. Konsep Lingkungan Kerja.....	21
1. Definisi Lingkungan Kerja	21
2. Indikator Lingkungan Kerja	22
3. Jenis Lingkungan Kerja	22

C. Konsep Bullying	24
1. Definisi Bullying	24
2. Jenis-Jenis Bullying	26
3. Dampak Bullying	27
D. Konsep Etika Kerja Islam	27
1. Definisi Etika Kerja	27
2. Etika Kerja Islam	29
3. Nilai-Nilai Etika Kerja Islam	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Dan Sifat Penelitian	33
B. Sumber Data	34
C. Teknik Pengumpulan Data	35
D. Teknik Uji Keabsahan Data	37
E. Teknik Analisis Data	37
BAB IV PEMBAHASAN	40
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	40
1. Profil Lokasi Penelitian	40
2. Profil Gerai Rizky Amin	41
B. Dampak Lingkungan Kerja Dan Perilaku Bullying Dalam Menjaga Kualitas Kinerja Karyawan Persepektif Etika Kerja Islam	42
C. Analisis Dampak Lingkungan Kerja Dalam Perilaku Bullying Terhadap Kinerja Karyawan	63
BAB V PENUTUP	71
A. Keismpulan	71
B. Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penelitian Relevan	12
------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Fasilitas Gerai	42
Gambar 1.2 Bukti Perjanjian	49

DAFTAR LAMPIRAN

1. Outline
2. APD
3. Surat Izin Research
4. Surat Balasan Research
5. Surat Bebas Pustaka
6. Surat Keterangan Plagiasi
7. Formulir Konsultasi Bimbingan Skripsi
8. Foto Dokumentasi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang menunjukkan perilaku terpuji, seperti membantu rekan kerja, menawarkan diri untuk tugas tambahan, meredakan konflik, menunjukkan disiplin, antusiasme, kerendahan hati, dan toleransi. Bukti menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan seperti itu cenderung berkinerja baik, sehingga meningkatkan produktivitas dan memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan, yang berfungsi sebagai metrik kepuasan kerja. Hal ini dapat dinilai melalui kualitas, kuantitas, manajemen waktu, dan kolaborasi personel di dalam organisasi.¹ Dalam sebuah organisasi, evaluasi kinerja karyawan dan kualitas kerja berdampak pada kemajuan karier dan kinerja pekerjaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi pertumbuhan perusahaan.

Berbagai aspek harus dievaluasi untuk menjaga kualitas kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan dan kemanusiaan memiliki hubungan yang mendalam. Manusia secara konsisten berupaya beradaptasi dengan berbagai kondisi lingkungan. Akibatnya, karakteristik lingkungan tempat kerja merupakan elemen penting yang harus

¹ Agustina E. Latif dkk, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo*, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 5, No. 1 (2022): 193.

diprioritaskan oleh perusahaan.² Seorang pemimpin berkewajiban untuk menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mendorong kinerja staf yang unggul. Kinerja setiap karyawan dapat dievaluasi dengan menganalisis kualitas dan efektivitas hasil kerja mereka.³ Lingkungan kerja sendiri merupakan aspek penting yang ada di sekitar tempat kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, yang di mana dapat mempengaruhi kondisi kerja dan produktivitas karyawan.⁴ Akan tetapi yang menjadi kendala dalam suatu perusahaan adalah perilaku yang dimunculkan karyawan dalam hubungan kerja dengan karyawan lainnya. Sehingga menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun sehingga menyebabkan perusahaan menjadi tidak produktif seperti sebelumnya.

Kinerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan karyawan, baik secara individu maupun organisasi. Meningkatkan kinerja karyawan sangatlah penting, meliputi pengarahan sikap dan perilaku pribadi mereka untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang ditetapkan dan memfasilitasi tujuan organisasi.⁵ Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang terpenting adalah motivasi kerja. Motivasi ini mencakup dorongan internal atau antusiasme dalam diri individu untuk melakukan tugas, yang dipicu oleh faktor eksternal seperti dukungan manajerial dan lingkungan

² Dinar Danisa dan Nurul Komari, *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Kalimantan Barat, *Konferensi Inovasi Bisnis Manajemen Prosiding* 1, No. 06, (2023): 990.

³ Selvi Yona Sari dan Desi Permata Sari, "Pengaruh Penilaian Kinerja dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, No. 6 (2021): 668.

⁴ Nadha Auliya, Akhmad, dan, Mellisyah, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*, *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi*, No. 3 (2025): 622.

⁵ Danisa dan Komari, *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Kalimantan Barat, (2023): 996, .

kerja, serta pemenuhan kebutuhan, kepuasan, dan tanggung jawab yang terkait dengan tugas yang diberikan dalam organisasi. Selain itu, kepuasan kerja karyawan ditunjukkan dalam sikap positif mereka terhadap pekerjaan mereka. Faktor terakhir adalah disiplin kerja, yang dapat secara signifikan meningkatkan kinerja. Jika karyawan memiliki disiplin kerja yang kuat, hal itu harus dipertahankan dan ditingkatkan.⁶

Motivasi, kepuasan, dan disiplin karyawan, dukungan sosial dalam lingkungan kerja merupakan aspek tambahan yang meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Tiga komponen dukungan sosial di tempat kerja adalah pertimbangan keluarga, di mana dukungan keluarga terwujud sebagai perhatian, bantuan materi, dan dorongan, sehingga mengurangi stres. Faktor pertemanan, yang ditandai dengan dukungan sosial dari rekan kerja, melampaui sekadar persahabatan, membina hubungan mendalam yang menumbuhkan persatuan dalam kelompok kerja, yang pada akhirnya meningkatkan keakraban, kehangatan, dan keintiman emosional. Pada akhirnya, faktor terpenting, dukungan sosial dari atasan, tidak melibatkan memperlakukan bawahan sebagai rekan kerja.⁷ Faktor ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kinerja kerja karyawan.

Mempertahankan kualitas kinerja karyawan yang optimal adalah prioritas utama bagi setiap organisasi, sebab hal ini merupakan cerminan

⁶ Amrin Banne dkk, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo," *Value: Jurnal Manajemen dan Akuntansi* 18, no. 2 (2023): 310.

⁷ Fauzia Afriyani dkk, "Pengaruh Interaksi Sosial dan Social Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Moderasi," *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam* 5, no. 7 (2024): 3833.

langsung dari efisiensi operasional dan pencapaian tujuan strategi perusahaan. Namun, upaya untuk mencapai standar kinerja tinggi sering kali terhambat oleh faktor internal yang merusak lingkungan kerja, salah satunya adalah perilaku *bullying*. Meskipun kualitas kinerja biasanya diukur dari kompetensi teknis dan motivasi individu, penting untuk menyadari bahwa faktor psikososial negatif seperti *bullying* memiliki pengaruh destruktif yang signifikan, tidak hanya merusak kesejahteraan mental dan fisik korban, tetapi secara langsung dapat menurunkan fokus, produktivitas, dan pada akhirnya, mengganggu kualitas kinerja karyawan secara keseluruhan.

Fenomena *bullying* di tempat kerja menjadi isu yang signifikan bahwa sifat kepribadian tertentu berdampak terhadap kesehatan psikologis dan kinerja karyawan. *Bullying* verbal, yang meliputi kritik berlebihan, penghinaan, dan sindiran negatif, dapat menyebabkan stres yang berkepanjangan pada karyawan. Stres ini tidak hanya memengaruhi kinerja individu tetapi juga berpotensi mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. *Bullying* jenis ini sering terjadi di suatu perusahaan yang bisa berdampak pada karyawan yang membuat potensi kualitas kinerja karyawan berkurang yang akan berdampak pada perusahaan tersebut.

Bullying merupakan masalah serius yang dapat membahayakan kesehatan mental dan fisik korban. Para korban *bullying* sering kali mengalami perasaan takut, tidak aman, dan bahkan depresi akibat perilaku agresif ini. Oleh karena itu, sangat penting untuk memerangi intimidasi dan

memberikan dukungan penuh kepada korban.⁸ *Bullying* sendiri adalah pengalaman yang ditandai dengan perasaan seseorang menjadi korban dari perilaku orang lain, disertai dengan rasa takut akan terulangnya kejadian tersebut, sementara korban merasa tidak berdaya untuk mencegah perilaku kasar tersebut. Perilaku ini ditandai dengan sifatnya yang berulang atau kecenderungan untuk berulang, yang secara konsisten melibatkan ketidakseimbangan kekuasaan antara pelaku dan korban.⁹

Menetapkan kerangka etika yang memberikan hukuman kepada mereka yang melanggar nilai-nilai etika kerja sangat penting dalam islam. Etika dapat dimasukkan ke dalam hukum yang telah dikodifikasi, sehingga meningkatkan efektivitas penerapannya. Meskipun demikian, tidak semua standar etika akan dikodifikasi menjadi hukum, karena hal ini bergantung pada sejauh mana suatu nilai diasimilasi ke dalam struktur sosial. Evaluasi etika menekankan perbedaan antara benar dan salah dalam perilaku manusia. Mengkritik seseorang karena ketidakmampuan, kesesuaian, pemborosan, kemalasan, atau kelambatan tidak serta merta berarti bahwa mereka tidak etis. Meskipun demikian, nilai-nilai etika kerja islam seperti aspirasi, etos kerja, sistem dalam bekerja yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja setiap karyawan.¹⁰

Gerei Rizky Amin adalah sebuah pusat perbelanjaan lokal yang berlokasi strategis di Desa Tanjung Jaya, Kecamatan Bangunrejo. Toko ini

⁸ Jamalia Putri Prastiti dan Isa Anshori, "Efek Sosial dan Psikologis Perilaku *Bullying Terhadap Korban*", *Jurnal Sains Sosio Humanior*, No 1 (2023): 69.

⁹ Karyanti Aminudin, *Cyberbullying dan Body Shaming*, (K-Media Anggota IKAPI No.106/DIY/2018, 2019): 116.

¹⁰ Baig El Badriati, *Etos kerja dalam perspektif Islam dan budaya* (Sanabil, 2021): 43-44.

memiliki lima toko. Toko ini dikenal luas sebagai toko serba ada karena skalanya yang besar memiliki beberapa gedung terpisah dan ragam barang yang dijual. Pelanggan bisa menemukan hampir segala kebutuhan di sini, mulai dari perabotan rumah tangga (*furnitur*), kosmetik dan aksesoris, fashion, sembilan bahan pokok (*sembako*), hingga peralatan sekolah.¹¹

Perjalanan Gerai Rizky Amin dimulai dari sebuah toko kecil yang tadinya adalah rumah biasa. Perkembangan pesat ini terjadi karena satu kunci keberhasilan pemilik toko selalu berusaha keras memenuhi setiap pesanan dan kebutuhan pembeli. Dedikasi ini membuat toko tersebut maju secara bertahap selama bertahun-tahun hingga mampu memiliki beberapa gedung besar seperti sekarang.¹² Kesuksesan Gerai Rizky Amin juga memberikan dampak positif bagi komunitas lokal dengan mempekerjakan banyak anak remaja dari daerah sekitar. Sehingga mengurangi angka pengangguran yang ada di desa tersebut.

Pemilihan Gerai Rizky Amin sebagai lokasi penelitian didasari oleh fenomena pertumbuhan bisnisnya yang sangat pesat, yang secara ilmiah mengindikasikan adanya dinamika organisasi yang kompleks didalamnya. Sebagai usaha yang berhasil melakukan ekspansi menjadi beberapa cabang dan menjadi toko ritel terkemuka di wilayah tersebut, Gerai Rizky Amin menghadapi tantangan besar dalam mengelola sumber daya manusia seiring dengan meningkatnya beban kerja. Kondisi pertumbuhan yang akseleratif ini sering kali berdampak pada perubahan lingkungan kerja dan muncul resiko

¹¹ Wawancara Kepada Neneng Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, Tanjung Jaya, 1 November 2025.

¹² Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 November 2025.

perilaku *bullying* antar karyawan, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengancam stabilitas dan kualitas kinerja karyawan.¹³

Lingkungan kerja ritel harus mampu mengintegrasikan seluruh elemen seperti sumber daya manusianya agar dapat bergerak secara sigap, kompak, dan harmonis demi memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen. Namun, kenyataan di lapangan sering kali menunjukkan adanya jurang pemisah antara kondisi ideal tersebut dengan dinamika sosial yang terjadi di dalam organisasi. Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya saat ini tengah menghadapi tantangan internal yang cukup serius terkait dengan kenyamanan lingkungan kerja nonfisik. Ditemukan adanya keluhan kesah dari para pekerja mengenai munculnya gejala perundungan atau *workplace bullying* yang merusak pola hubungan antar-karyawan.¹⁴

Permasalahan *bullying* di Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya tidak berbentuk kekerasan fisik, melainkan didominasi oleh tindakan-tindakan destruktif yang menyerang psikologis karyawan, seperti ejekan mengenai bentuk fisik, penyebaran rumor atau gosip negatif, pengucilan dalam pergaulan tim, hingga pemberian kritik yang berlebihan dan bernada menyindir saat terjadi kesalahan kecil dalam bekerja. Fenomena ini melahirkan suasana kerja yang kaku, penuh tekanan mental, dan hilangnya rasa saling percaya di antara sesama rekan kerja. Beberapa karyawan yang menjadi korban mengeluhkan bahwa tekanan batin ini membuat mereka merasa cemas, was-was, dan mengalami penurunan fokus yang drastis ketika

¹³ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 November 2025.

¹⁴ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 November 2025.

harus berhadapan dengan pelanggan atau mengelola operasional gerai, seperti mencatat pesanan dan mengelola stok barang.¹⁵

Dinamika *bullying* di gerai ini memunculkan fakta unik sekaligus ironis, di mana tindakan diskriminatif tersebut justru sering kali diinisiasi oleh karyawan baru. Motif utama di balik perilaku tersebut adalah kecenderungan untuk "mencari muka" atau mencari perhatian di hadapan pemilik gerai maupun karyawan senior. Mereka berusaha mengukuhkan eksistensinya dengan cara membentuk kelompok-kelompok kecil yang secara sengaja menyudutkan atau mengucilkan rekan kerja lain yang tidak masuk dalam kelompok mereka. Akibatnya, beberapa karyawan lama maupun pekerja yang menjadi target perundungan sempat merasa frustrasi, mengalami stres kerja yang berkepanjangan, bahkan sampai berpikir serius untuk mengundurkan diri karena menganggap atmosfer kerja sudah tidak lagi sehat.¹⁶

Menghadapi dinamika *bullying*, pemilik toko menyadari bahwa mereka harus lebih selektif dalam proses perekrutan. Mereka memutuskan untuk menerapkan sistem baru perjanjian kontrak kerja selama tiga bulan percobaan untuk setiap karyawan baru.

Tujuan dari kontrak percobaan ini sangat jelas:

1. Melihat Kinerja dan Kualitas Pelayanan karyawan.
2. Menilai Kepribadian dan Perilaku karyawan selama bekerja.
3. Mengantisipasi adanya perihal melakukan pencurian uang.

¹⁵ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 November 2025.

¹⁶ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 November 2025.

Selama masa percobaan ini, pemilik akan memastikan apakah karyawan tersebut tekun, baik dalam melayani pelanggan dan rekan kerja, dan yang paling penting, tidak melakukan diskriminasi atau *bullying*.¹⁷

Pemilik Gerai juga berupaya melakukan pembinaan moral melalui *briefing* rutin dua minggu sekali serta mengedepankan pendekatan kekeluargaan, praktik penindasan psikologis ini dinilai belum sepenuhnya hilang dan masih menyisakan keluhan kesah di kalangan pekerja. Dari perspektif ekonomi syariah, munculnya perilaku saling menjatuhkan dan mengucilkan rekan kerja ini jelas bertentangan dengan prinsip Etika Kerja Islam yang menekankan aspek persaudaraan (*ukhuwah*), akhlakul karimah, serta tanggung jawab atas amanah kerja. Jika dibiarkan, konflik non-fisik ini tidak hanya merugikan kesejahteraan mental karyawan, tetapi juga secara langsung menurunkan produktivitas, menciptakan kesalahan teknis operasional, dan pada akhirnya dapat merusak kualitas pelayanan serta citra baik yang selama bertahun-tahun telah dibangun oleh Gerai Rizky Amin di mata masyarakat Tanjung Jaya.¹⁸

Berawal dari keluhan kesah dan realitas permasalahan *bullying* tersebut, peneliti memandang penting untuk melakukan kajian ilmiah yang mendalam guna dituangkan dalam skripsi yang berjudul:

“Dampak Lingkungan Kerja Dan Perilaku *Bullying* Dalam Menjaga Kualitas Kinerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam (Studi Kasus Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya).”

¹⁷ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 November 2025.

¹⁸ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 November 2025.

B. Pertanyaan Penelitian

Bagaimana dampak lingkungan kerja dan perilaku *bullying* antar karyawan dalam menjaga kualitas kinerja di Gerai Rizky Amin persepektif etika kerja islam?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan perilaku *bullying* antar karyawan dalam menjaga kualitas kinerja di Gerai Rizky Amin persepektif etika kerja islam.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat yang baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Secara teoritis

Penelitian ini menambah pengetahuan bagi akademisi dan peneliti Lain dan bisa menjadi referensi empiris bagi penelitian selanjutnya yang sejenis, terutama yang mengkaji masalah sosial di tempat kerja dengan pendekatan ekonomi syariah.

b. Secara praktis

Bagi Gerai Rizki Amin Tanjung Jaya menjadi masukan berharga dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan anti-*bullying* yang efektif dan sesuai dengan nilai-nilai Islami, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif.

D. Penelitian Relevan

Penelitian relevan dalam konteks penelitian ini adalah penelitian karya orang lain yang secara substantif memiliki keterkaitan dengan tema atau topik penelitian yang akan dilakukan. Penelitian memaparkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan serta menyoroti perbedaan dan posisi penelitian ini dibandingkan penelitian sebelumnya. Dengan demikian, akan diketahui posisi dan kontribusi penelitian ini terhadap pengembangan kajian sejenis.

1. “*Workplace bullying* pada karyawan baru”. Penelitian ini dilakukan oleh Dita Indah Riyanti Putri dari Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya pada tahun 2018.¹⁹
2. “Efek Moderasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh *Workplace Bullying* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Hotel Amaris Surabaya”. Penelitian ini dilakukan oleh Leny Elyatin dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun 2020.²⁰
3. “Pengaruh *Workplace Bullying* Dan *Toxic Workplace Environment* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt. Selecta”. Penelitian ini dilakukan oleh Aqila Alfi Fauziah dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada tahun 2024.²¹

Berdasarkan penelitian relevan yang dilakukan oleh Dita Indah Riyanti Putri, Leny Elyatin, serta Aqila Alfi Fauziah, seluruhnya membahas mengenai fenomena perilaku negatif di tempat kerja,

¹⁹ Dita Indah Riyanti Putri, “*Workplace Bullying Pada Karyawan Baru*,” Juli 2018.

²⁰ Leny Elyatin, “*Efek Moderasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Workplace Bullying Terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel Amaris Surabaya*,” Oktober 2020.

²¹ Aqila Alfi Fauziah, “*Pengaruh Workplace Bullying dan Toxic Workplace Environment Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Selecta*,” Juni 2024.

khususnya terkait isu penindasan (*workplace bullying*). Penelitian-penelitian tersebut umumnya menyoroti faktor-faktor pemicu penindasan, jenis dan dampak psikologisnya, hubungannya dengan tingkat kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap keinginan karyawan untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) di berbagai instansi maupun perusahaan.

Berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu, khususnya penelitian yang mengkaji dampak negatif penindasan terhadap niat keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), penelitian ini tidak hanya berhenti pada analisis dampak psikososial semata, tetapi secara spesifik mengukur bagaimana pengaruh nyata dari lingkungan kerja dan perilaku perundungan dalam menjaga kualitas kinerja karyawan sehari-hari. Selain itu, penelitian ini membingkai fenomena perundungan non-fisik tersebut dengan menggunakan kerangka analisis dan sudut pandang Etika Kerja Islam. Dengan demikian, novelty atau kebaruan penelitian ini terletak pada fokus analisis mendalam yang mengintegrasikan variabel lingkungan kerja dan *workplace bullying* terhadap kualitas kinerja karyawan dari perspektif nilai-nilai Islami, khususnya pada konteks lokal gerai ritel tradisional di Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya, yang belum dibahas secara spesifik dalam penelitian terdahulu.

Tabel 1.1 Penelitian Relevan

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dita Indah Riyanti Putri	<i>Workplace bullying</i> pada karyawan baru	Hasil penelitian kualitatif ini mengidentifikasi bahwa <i>workplace bullying</i> pada karyawan baru dipicu oleh beberapa faktor, yang meliputi gaya kepemimpinan (<i>otoriter</i> atau <i>otokratik</i>), status pendidikan (terutama jika lulusan SMA diremehkan atau lulusan S2 menimbulkan rasa iri), dan budaya organisasi di mana bullying sudah dianggap sebagai tradisi yang terjadi secara turun-temurun di kantor.	Dalam penelitian ini sama-sama membahas tentang Faktor-faktor penyebab <i>workplace bullying</i> , apa saja jenis-jenis <i>workplace bullying</i> , serta bagaimana dampak <i>workplace bullying</i> yang dialami oleh subjek.	Penelitian sebelumnya menggunakan pendekatan keilmuan psikologi untuk memahami pengalaman, penyebab, dan dampaknya sedangkan penelitian selanjutnya menggunakan kerangka analisi.

2.	Leny Elyatin	Efek Moderasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh <i>Workplace Bullying</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Hotel Amaris Surabaya	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa <i>workplace bullying</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Dan kepuasan kerja tidak dapat memoderasi hubungan <i>workplace bullying</i> terhadap <i>turnover intention</i> .	Penelitian ini sama-sama mengkaji bagaimana perilaku negatif ini memberikan dampak pada lingkungan kerja.	Penelitian sebelumnya moderasi kepuasan, sedangkan penelitian selanjutnya menambahkan dalam etika kerja dalam islam.
3.	Aqila Alfi Fauziah	Pengaruh <i>Workplace Bullying</i> Dan <i>Toxic Workplace Environment</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Karyawan Pt. Seleta	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari <i>Workplace Bullying</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> . Selanjutnya, tidak adanya pengaruh antara <i>Toxic Workplace Environment</i>	Sama-sama mengkaji isu perilaku negatif di tempat kerja, yang secara spesifik menempatkan perilaku <i>bullying</i> sebagai variabel	Pada penelitian sebelumnya meneliti pengaruhnya terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan penelitian selanjutnya penelitian mengukur

			terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>. Terakhir, <i>Workplace</i> <i>Bullying</i> dan <i>Toxic Workplace</i> <i>Environment</i> tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>.	yang memberikan dampak.	pengaruhnya terhadap kualitas kinerja karyawan.
--	--	--	---	--	--

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Konsep Kinerja

1. Definisi Kinerja

Definisi kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹ Hasil kinerja diperoleh dari suatu prosedur yang mengidentifikasi dan mengukur semua aspek yang memengaruhi kinerja karyawan dalam jangka waktu tertentu. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, disiplin kerja, tingkat stres, motivasi, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.²

Kinerja didefinisikan sebagai kapasitas bisnis untuk mencapai hasil yang unggul dari tugas pekerjaan yang ditentukan. Evaluasi kinerja merupakan komponen penting dari kerangka kerja kinerja karyawan yang komprehensif. Penilaian memberikan umpan balik kepada karyawan mengenai kemampuan, kualitas, kekurangan, dan potensi mereka, yang bermanfaat dalam menetapkan tujuan, arah, strategi, dan kemajuan karier. Peningkatan kinerja karyawan terkait erat dengan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang unggul. Indikator kinerja karyawan meliputi:

¹ Ernawati, Muhamad Badar, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima*, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, No. 2 (2022): 22.

² Dinar Danisa dan Nurul Komari, *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Kalimantan Barat, *Konferensi Inovasi Bisnis Manajemen Prosiding 1*, No. 06, (2023): 996.

kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kolaborasi.³

2. Dimensi dan Indikator Kinerja

Kinerja memiliki beberapa dimensi dan indikator kinerja yang dapat diukur yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kerja dapat di bagi dengan beberapa ukuran. Seperti dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :

- 1) Kerapihan
- 2) Ketelitian
- 3) Hasil kerja.

b. Kuantitas.

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :

- 1) Kecepatan
- 2) Kemampuan.

³ Eldes Willy Filatrovi dkk., Mengelola Kinerja Karyawanbank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui *Work Ethics*, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7 No. 02, (2021): 1143.

c. Tanggung jawab.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:

- 1) Hasil kerja.
- 2) Mengambil keputusan.

d. Kerjasama.

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- 1) Jalinan kerjasama.
- 2) Kekompakan.

e. Inisiatif.

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan. Maka dapat disimpulkan indikator kinerja karyawan dapat diukur

dimulai dari dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri.⁴

3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

a. Kualitas dan kemampuan pegawai

Kualitas dan kemampuan karyawan adalah dua faktor penting di tempat kerja yang berkaitan dengan kompetensi dan kinerja individu dalam lingkungan kerja. Di ranah profesional, organisasi sering mencari personel yang memiliki sifat terpuji dan keterampilan yang relevan untuk peran masing-masing.

b. Sarana pendukung

Sumber daya sangat penting untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja. Sumber daya pendukung kinerja mencakup berbagai alat, teknologi, dan lingkungan yang dirancang untuk membantu individu atau organisasi dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik. Sumber daya pendukung tersebut meliputi teknologi, peralatan kerja, pelatihan dan pengembangan, sumber daya manusia, fasilitas, serta aturan dan prosedur organisasi.

c. Supra sarana

Supra sarana merupakan infrastruktur, fasilitas, alat, dan sumber daya yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan untuk membantu mereka bekerja secara efisien dan meningkatkan produktivitas.⁵

⁴ Anissa Nur Safitri dan Kasmari, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang)*, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, No 2 (2022): 17.

Beberapa faktor tambahan memengaruhi kinerja karyawan, dengan motivasi kerja sebagai yang terpenting. Motivasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang menumbuhkan semangat kerja, memungkinkan individu untuk berkolaborasi, berkinerja efektif, dan terlibat dengan integritas dalam upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Tanpa motivasi, seorang karyawan akan kurang antusias terhadap tugas-tugasnya dan mungkin mudah menyerah dalam menghadapi kegagalan. Para pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi ini, karena hal itu pasti akan berdampak pada kinerja keseluruhan organisasi, sehingga pencapaian tujuannya menjadi sulit.

Elemen kedua adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kolaborasi antar kolega, kompensasi yang diterima, serta variabel fisik dan psikologis. Ketidakpuasan karyawan yang tidak memadai dapat sangat memengaruhi kinerja, dan berpotensi menyebabkan kerugian finansial bagi organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk mengevaluasi elemen-elemen yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Faktor terpenting adalah disiplin kerja. Disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme bagi manajer untuk menyampaikan harapan kepada karyawan, mendorong modifikasi perilaku, dan meningkatkan kesadaran serta kesiapan mereka untuk mematuhi kebijakan perusahaan dan standar

⁵ Rizki Amalia Putri dkk, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT XYZ Tangerang," *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis* 1, no. 4 (2023): 379.

sosial yang relevan. Tanpa penegakan disiplin kerja di dalam perusahaan, karyawan akan berperilaku sembarangan, yang berdampak buruk pada kinerja mereka.⁶

B. Konsep Lingkungan Kerja

1. Definisi Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.⁷ Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja karyawan.⁸

Lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan melalui pengaruh tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan orang untuk merasa aman dan berfungsi secara optimal. Selain itu, lingkungan kerja secara langsung memengaruhi kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas mereka di dalam perusahaan. Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka umumnya

⁶ Ayu Nurafni Octavia ., “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan CV Tri Setya Abadi,” *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (EMBA)* 2, no. 01 (2023): 1–2.

⁷ Hidayah Hidayah dkk, “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare,” *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* 11, No. 2 (2022): 146.

⁸ Andi Jusdiana Ahmad, Mappamiring, dan Nuryanti Mustari, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba, Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi publik*, 3 (2022): 288 .

lebih terlibat dan produktif dalam menjalankan tanggung jawab mereka.⁹ Sehingga terciptalah lingkungan kerja yang baik dan sehat yang dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik guna meningkatkan perusahaan tersebut.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja karyawan itu terbagi menjadi tiga yaitu :

- a. Suasana kerja dimana keadaan yang ada disekitar tempat bekerja pegawai yang dapat mempengaruhi terlaksananya pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.
- b. Hubungan dengan rekan kerja Salah satu faktor yang mempengaruhi pegawai betah dalam pekerjaannya yaitu hubungan dengan rekan kerja yang baik dan harmonis, sehingga pegawai dapat bertahan dan tetap tinggal dalam satu organisasi.
- c. Tersedianya fasilitas kantor Suatu pekerjaan harus didukung dengan peralatan kerja yang baik dan lengkap, sehingga dapat menunjang pekerjaan menjadi lancar dan selesai tepat waktu.¹⁰

3. Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut.

⁹ Djoko Soelistya, *Media Lingkungan Spirit Kinerja Karyawan* (Nizamia Learning Center, 2023): 89.

¹⁰ Serlia Raflesia Lamandasa dkk., *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi, Umkm dan Perdagangan Kabupaten Poso*, *Jurnal Ilmiah Ekomen*, 24, No 1, (2024): 3 .

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pekerja seperti pusat kerja, kursi, meja, dll.
- 2) Lingkungan perantara disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya bau tidak sedap, suhu, sirkulasi udara, tingkat kelembaban, pencahayaan, kebisingan dari getaran mekanik, dll.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua situasi dan kejadian yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk hubungan dengan atasan, kolega, dan bawahan. Lingkungan kerja non-fisik merupakan elemen penting dari keseluruhan lingkungan kerja. Organisasi harus menumbuhkan lingkungan yang mendorong kolaborasi antara atasan, bawahan, dan rekan kerja di dalam organisasi. Hal ini akan menumbuhkan lingkungan kekeluargaan, meningkatkan komunikasi, dan mendorong disiplin diri di dalam organisasi. Kondisi lingkungan kerja non-fisik meliputi:

- 1) Faktor lingkungan sosial, misalnya faktor sosial yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar

belakang keluarga, sepertiantara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain

- 2) Faktor status sosial, dimana semakin tinggi status seseorang maka semakin besar otoritas dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan
- 3) Faktor hubungan industrial di dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan atasan;
- 4) Faktor sistem informasi, yang dapat menjamin kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui penyediaan teknis informasi dan komunikasi, sehingga berjalan lebih nyaman dan cepat.¹¹

C. Konsep *Bullying*

1. Definisi *Bullying*

Bullying didefinisikan sebagai perilaku agresif atau 'kerusakan' yang sengaja dilakukan oleh satu orang atau kelompok, dilakukan dengan cara berulang dan melibatkan perbedaan kekuatan dan kekuasaan.¹² Fenomena *bullying* tidak hanya terjadi di negara-negara maju saja, namun juga terjadi di negara berkembang seperti di Indonesia.¹³ Perilaku *bullying* adalah tindakan negatif di mana seseorang dengan sengaja menyebabkan

¹¹ Dinar Danisa dan Nurul Komari, *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja, Karyawan, Kalimantan Barat* (2023): 991-992.

¹² Karyanti Aminudin, *Cyberbullying dan Body Shaming* (K-Media All Rights Reserved, 2019): 116 .

¹³ Ika Adita Silviandari dan Avin Fadilla Helmi, “*Bullying* di Tempat Kerja di Indonesia”, *Jurnal Buletin Psikologi* 26, no. 2 (2018): 137.

cedera atau ketidaknyamanan pada orang lain. Ini sebagian besar mencerminkan perilaku agresif yang melibatkan kontak fisik, kata-kata kasar, atau bahkan ekspresi wajah atau gerakan tubuh yang menghina.

Selain itu, *bullying* juga dapat mencakup pengucilan yang disengaja dari suatu kelompok.¹⁴ Bentuk perilaku *bullying* bergerak mulai dari perilaku yang bersifat implisit hingga eksplisit dan dapat diidentifikasi. Perilaku tersebut telah dibedakan menjadi tiga aspek yaitu: pertama, *bullying* yang berkaitan dengan individu. *Bullying* pada aspek ini merupakan bentuk *bullying* yang ditujukan untuk menyerang kehidupan pribadi. Aspek ini meliputi isolasi sosial, kritik berulang dan terus menerus, agresi verbal, penghinaan dalam menyebarkan rumor atau gosip, dan menggoda.

Kedua, *bullying* yang berkaitan dengan pekerjaan. *Bullying* pada aspek ini meliputi perilaku yang ditujukan untuk menyerang kehidupan individu yang berkaitan dengan pekerjaan, yang biasanya ditandai dengan memanipulasi informasi dan kontrol pekerjaan yaitu memberikan tenggang waktu pekerjaan yang tidak masuk akal, mengurangi atau menghilangkan tanggung jawab, pengawasan berlebih terhadap pekerjaan, memberikan beban kerja berlebih, dan menyembunyikan informasi.

Ketiga, intimidasi. Pada aspek ini menunjukkan bentuk perilaku *bullying* yang biasanya melibatkan kontak fisik maupun psikis seperti,

¹⁴ Chandra Duwita Ela Pradana, "Pengertian Tindakan *Bullying*, Penyebab, Efek, Pencegahan dan Solusi," *Jurnal Kekaguman Sintaksis* 5, no. 3 (2024): 887.

menggebrak meja, menggertak, mendorong dan perilaku lain yang dapat mengancam dan membahayakan korban.¹⁵

2. Jenis-jenis *Bullying*

Jenis-jenis *bullying* dapat dikelompokkan dalam tiga kategori, yaitu:

a. *Bullying* fisik

Bullying fisik melibatkan tindakan-tindakan langsung yang menyebabkan kekerasan fisik kepada korban. Contohnya termasuk menampar, menimpuk, menginjak kaki, menjegal, meludahi, memalak, melempar dengan barang, atau bahkan menghukum dengan membuat korban berlari keliling lapangan atau melakukan push-up.

b. *Bullying* verbal

Bullying verbal merupakan jenis yang bisa terdeteksi melalui indera pendengaran, dan melibatkan penggunaan kata-kata atau bahasa yang menyakitkan atau merendahkan martabat korban. Contohnya termasuk memaki, menghina, menjuluki, meneriaki, memalukan di depan umum, menuduh, menyebar gosip, dan menyebar fitnah.

c. *Bullying* mental atau psikologis

Bullying ini sering dianggap sebagai yang paling berbahaya karena seringkali tidak terdeteksi secara langsung oleh indera penglihatan atau pendengaran. Ini mencakup perilaku yang menyerang mental

¹⁵ Silviandari dan Helmi, "Bullying di Tempat Kerja di Indonesia." *Jurnal Buletin Psikologi*, No. 2 (2018): 141,

atau psikologis korban, seperti memandang sinis, melakukan teror melalui pesan atau SMS, mempermalukan, atau mencibir.¹⁶

3. Dampak *Bullying*

Dampak *bullying* merujuk pada konsekuensi negatif yang dialami oleh individu yang menjadi korban perilaku *bullying*. Dampak ini dapat bersifat fisik, psikologis, dan social.¹⁷ Perilaku *bullying* yang dirasakan oleh korban akan memberikan dampak yang tidak baik bagi perkembangan korban. Ketika karyawan menjadi korban *bullying* mengakui bahwa mereka sangat terganggu dengan perlakuan *bullying*. Tekanan psikologis dapat mempengaruhi masalah kesehatan seperti perasaan depresi, kecemasan dan secara teoritis dilihat sebagai sebuah kondisi emosional yang meliputi pandangan negatif dari diri, orang lain, maupun lingkungan dan ditandai dengan keadaan tidak menyenangkan seperti perasaan tegang cemas tidak berharga dan mudah marah.¹⁸

D. Konsep Etika Kerja Islam

1. Definisi Etika Kerja

Etika kerja berfungsi sebagai kerangka kerja bagi individu atau perusahaan untuk menjalankan aktivitas bisnis mereka, memastikan bahwa tindakan mereka tidak berdampak buruk pada individu atau lembaga lain.

¹⁶ Pradana, "Pengertian Tindakan *Bullying*, Penyebab, Efek, Pencegahan dan Solusi." *Jurnal Kekaguman Sintaksis*, (2024): 887-888.

¹⁷ Elvia Safia dkk., *Dampak Bullying Terhadap Kesehatan Mental Dan Perkembangan Sosial Pada Anak*, *Jurnal Global dan Multidisiplin* 2, no. 7 (2024): 2282.

¹⁸ Aji Utomo Putro, Dadan Erwandi, Abdul Kadir, dan Fatma Lestari. "Perbandingan Tingkat Kepuasan Hidup, Tekanan Psikologis dan Perundungan (*Bullying*) Terkait Status Kepekerjaan Pada Pekerja Lift Dan Eskalator Di Pt X," *Jkm (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama* 9, No. 2 (2022): 167.

Etika kerja mencakup sikap, perspektif, kebiasaan, karakteristik, atau ciri-ciri yang berkaitan dengan pendekatan individu, kelompok, atau bangsa terhadap pekerjaan. Penjelasan ini menyimpulkan bahwa etika kerja adalah seperangkat prinsip atau norma yang berfungsi sebagai aturan, perspektif, dan kebiasaan bagi semua karyawan, termasuk para pemimpin, dalam praktik sehari-hari.¹⁹

Selain itu, konsep kerja dalam Islam dapat dikategorikan menjadi dua komponen. Pertama, kerja mencakup berbagai aktivitas manusia, termasuk kegiatan materi dan non-materi, upaya intelektual dan fisik, serta hal-hal yang berkaitan dengan dunia dan akhirat. Dari sudut pandang Islam, definisi kerja bersifat luas, mencakup mobilisasi penuh potensi manusia. Kedua, kerja dalam arti khusus mencakup pemenuhan kebutuhan pokok kehidupan manusia, yaitu makanan, pakaian, dan tempat tinggal, yang merupakan kewajiban yang harus dipenuhi setiap individu untuk membangun status mereka, baik di mata manusia maupun di hadapan Allah SWT. Pertimbangan etika merupakan faktor penting yang harus selalu diperhatikan dalam pelaksanaan setiap tugas. Sebagai contoh, bekerja secara efektif, berlandaskan iman dan ketakwaan, menjaga sikap positif, menunjukkan kejujuran dan keandalan, menunjukkan kekuatan, menerima kompensasi yang adil, menghindari penipuan, menahan diri dari pencurian, memenuhi tanggung jawab dengan tekun, menjunjung tinggi proporsionalitas, terampil dan profesional, serta menjauhi tindakan yang

¹⁹ Ilman Nur Insyani, "Hubungan Etika Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan," *Psikoborneo, (Jurnal Ilmiah Psikologi)* 7, no. 4 (2019): 590.

bertentangan dengan hukum Allah atau syariat Islam (Al-Quran dan Hadits).

Sebaliknya, bagi seorang Muslim, bekerja menandakan usaha yang tulus, memanfaatkan seluruh sumber daya, akal, dan zikir untuk mewujudkan esensi menjadi hamba Allah, yang harus menguasai dunia dan menempatkan dirinya dalam komunitas teladan (*khairu ummah*).²⁰

2. Etika Kerja Islam

Etika Kerja Islam adalah etika yang dibentuk dengan meneladani sikap dan perilaku nabi Muhammad SAW dan pengambil kebijakan keputusan bisnis sesuai ketentuan yang berlaku umum dengan tetap mengedepankan al-Hadist dan al-Qur'an sebagai sumber dari segala sumber kebenaran.²¹ Etika kerja Islami berfungsi sebagai sikap mendasar yang memengaruhi keterlibatan dan partisipasi para penganutnya di tempat kerja. Lebih jauh lagi, etika kerja Islami dapat digunakan untuk meningkatkan kepentingan diri sendiri, yang mencakup dimensi ekonomi, sosial, atau psikologis. Ia juga dapat berfungsi sebagai pelindung status sosial, yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memperkuat agama.²²

²⁰ Baig El Badriati, *Etos kerja dalam perspektif Islam dan budaya* (Sanabil, 2021): 40-41.

²¹ Andriani, *Etika Kerja Islami* (Lima Aksara, 2023): 12.

²² Andriani dkk., "Etika Kerja Islami dan Retensi dalam Kinerja Dosen IAIN Kediri," (Jurnal Studi Ekonomi Syariah), *Istithmar* 7, no. 2 (2024): 107.

Dalam islam, sudah diatur dengan jelas tentang bagaimana sebuah pekerjaan yang halal harus dijalani dan dilakukan yaitu:

- a. Meletakkan pekerjaan sebagai amal sholeh yang dilakukan dalam tahapan yang menurut atas iman, ilmu dan amal. Karena itulah bekerja akan bernilai ibadah, maka dari sinilah seorang muslim akan memandang kerja dengan dua pandangan. Pertama, sebagai suatu aktivitas yang bernilai ibadah , dan kedua, sebagai sebuah aktivitas finansial.
- b. Melaksanakan pekerjaan merupakan amanah yang harus dilakukan secara profesional. Dikatakan amanah karena hakikatnya setiap waktu, kesempatan, dan aktivitas akan dimintai pertanggungjawaban oleh Allah SWT. Dengan memahami hal tersebut seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya tidak boleh melakukan seenaknya atau asal-asalan karena setiap pekerjaan harus dikerjakan dan dikelola dengan management yang baik. Islam sama sekali tidak menginginkan seseorang melakukan semua pekerjaannya digantungkan kepada allah tanpa berusaha dan *ikhtiar*.
- c. Melakukan pekerjaan dengan wawasan masa depan dan wawasan *ukhrawi*. Artinya, dalam melakukan pekerjaan seseorang harus mengingat kepentingan hari kedepannya. Sehingga, dalam bekerja tidak hanya menggunakan kesempatan untuk mencari keuntungan pribadi dengan melupakan hari kedepannya, kerugian-kerugian dan

resikonya. Karena bisa jadi keuntungan banyak didapat tetapi orang lain akan merasakan akibatnya. Pada prinsip islam akan menentang semua bentuk kesenangan yang didapat dengan menginjak dan menzalimi orang lain.²³

Untuk memaksimal kualitas dan produktivitas kerja pada perusahaan, salah satu instrumentnya yaitu etika kerja islam dan kemampuan kerja karyawan. Pada instansi, etika pegawai dibutuhkan karena memiliki penilaian yang dipatuhi masyarakat luas. Etika kerja islam memberikan nilai pada seseorang yang bekerja seperti keikhlasan dan kejujuran, dan membuat karyawan tersebut menjadi tanggung jawab. Setiap orang mempunyai jiwa bersaing dengan adil dan jujur dalam bekerja sehingga niat dalam bekerja yakni baik. Dalam etika kerja islam juga mempertimbangkan target dalam bekerja bukan seperti menuntaskan pekerjaan, melainkan sebagai dorongan pribadi seseorang dalam berinteraksi sosial.²⁴

3. Nilai-nilai Etika Kerja Islam

Prinsip-prinsip estetika esensial hukum Islam secara intrinsik terkait dengan tujuan maqasid al-sharia (tujuan yang diwajibkan oleh Syariah), karena hukum Islam pada dasarnya dirancang untuk membimbing manusia menuju kebajikan. Hidup selaras dengan tujuan mendasar pembentukan umat manusia, sebagaimana diuraikan dalam Al-

²³ Tono Sidik, *Ibadah dan Akhlak Dalam Islam* (UUI Press Indonesia, 1998): 136-137.

²⁴ Fathor Rahman dan Hendry Cahyono, *Etika Kerja Islam dan Kemampuan Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Bukopin Surabaya Cabang Darmo*, (*Jurnal Ekonomi Islam*), 2 (2019): 90.

Quran. Akibatnya, individu bebas memilih karier apa pun yang mereka inginkan, sesuai dengan kemampuan dan kompetensi mereka, sambil tetap berpegang pada prinsip-prinsip yang diuraikan dalam Al-Quran dan Hadits.

Tiga variabel berkontribusi pada kesuksesan individu di tempat kerja. Pertama, aspirasi. Kesuksesan secara signifikan didukung oleh keinginan yang kuat, terutama dalam usaha profesional. Individu umumnya lebih sukses dalam karier mereka ketika profesi mereka sesuai dengan aspirasi mereka.

Kedua, etos kerja. Karyawan yang sukses biasanya didukung oleh bantuan spiritual (ketulusan), emosional (kesadaran), intelektual (kecerdasan), fisik, dan profesional (pemahaman). Kelima karakteristik ini bersifat intrinsik, menandakan keberadaannya di dalam diri kita dan membutuhkan penyempurnaan yang berkelanjutan. Dengan demikian, unsur-unsur yang kuat dalam melaksanakan tugas tetap selaras dengan prinsip-prinsip yang ditetapkan oleh Islam.

Ketiga, sistem. Sistem yang efektif sangat memudahkan keberhasilan. Keterampilan seseorang seringkali kurang dimanfaatkan karena sistem peraturan yang tidak mendukung. Oleh karena itu, bekerjalah sesuai dengan kompetensi dan pengetahuan Anda. Selaraskan tujuan Anda untuk memastikan bahwa Allah ridha dengan semua tindakan

Anda. Anggaplah pekerjaan sebagai aspek integral dari pengabdian kita kepada Allah SWT.²⁵

²⁵ Badriati, *Etos kerja dalam perspektif Islam dan budaya*, (Sanabil, 2021): 43-44.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah dengan menggunakan metode lapangan (*field research*). Penelitian lapangan yaitu suatu penelitian yang dilakukan dilapangan atau lokasi penelitian, suatu tempat yang dipilih sebagai lokasi untuk menyelidiki gejala objektif yang terjadi di lokasi tersebut, untuk menyusun laporan ilmiah.¹

Penelitian lapangan dilakukan secara langsung dilokasi Gerai Rizky Amin di desa tanjung jaya, kecamatan bangunrejo. Tujuannya adalah untuk memperoleh data dan informasi yang akurat mengenai kinerja karyawan di Gerai Rizky Amin tanjung jaya benar-benar valid dan sesuai dengan konteks etika kerja yang diharapkan dalam perspektif islam.

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Deskriptif kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai fenomena realitas sosial yang ada pada masyarakat yang menjadi objek penelitian,

¹ Abddurahmat Fathoni, *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi* (Rineka Cipta, 2011): 96.

dan berupaya menarik suatu ciri, sifat, atau gambaram tentang kondisi, situasi, atau fenomena tertentu.²

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, karena merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberi suatu gambaran, pemecahan permasalahan berdasarkan hasil pengamatan objek alamiah dan sesuai fakta dalam keadaan tertentu, yaitu tentang dampak lingkungan kerja dan perilaku *bullying* dalam menjaga kualitas kinerja karyawan Gerai Rizky Amin.

B. Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti saat penelitian atau data yang diperoleh oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Adapun beberapa metode yang digunakan seperti wawancara, observasi, dan diskusi.³ Dalam penelitian ini sumber data primer adalah pemilik Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya, tiga orang karyawan lama, tiga karyawan baru dan tiga konsumen. Data ini bersifat asli dan terkini, yang dikumpulkan untuk menjawab permasalahan yang terjadi di Gerai Rizky Amin tanjung jaya.

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling snowball* adalah suatu metode untuk mengidentifikasi, memilih dan mengambil dalam suatu jaringan atau rantai hubungan yang

² Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*, Ed. 2, (Jakarta: Prenada Media Group, 2007) : 68.

³ Slamet Widodo dkk., *Buku Ajar Metode Penelitian* (Cv Science Techno Direct Perum Korpri, Pangkalpinang, 2023): 131.

menerus.⁴ Pelaksanaan teknik *sampling snowball* adalah mengambil sejumlah kasus melalui hubungan keterkaitan dari satu orang dengan orang yang lain atau satu kasus dengan kasus lain. Kemudian mencari hubungan selanjutnya melalui proses yang sama, demikian seterusnya.⁵

Teknik *sampling snowball* ini dipilih karena tidak semua informan dapat diidentifikasi secara langsung di awal penelitian, sehingga peneliti memerlukan informan awal untuk menemukan informan lain yang relevan. Proses penentuan informan dimulai dari pemilik Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya, tiga karyawan lama, tiga karyawan baru, dan konsumen gerai.

2. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari peneliti dari berbagai sumber yang sudah ada. Sumber data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal dan lain-lain.⁶ Dalam penelitian ini sumber data sekunder adalah profil toko, dokumentasi barang-barang toko seperti furniture, perabotan, barang pecah belah, kosmetik, fashion, aksesoris, sembako, mainan, ATK, dan dokumen kontrak perjanjian yang dapat mendukung penelitian.

C. Teknik Pengumpulan Data

Metodologi pengumpulan data merupakan komponen penting dari setiap upaya penelitian. Metode pengumpulan data harus akurat dan metodologis yang ketat untuk menjamin bahwa hasilnya sesuai dengan tujuan

⁴ Nina Nurdiani, *Teknik Sampling Snowball Dalam Penelitian Lapangan*, (2014) : 1113.

⁵ Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif* (Cv. Syakir Media Press, 2021): 135.

⁶ Slamet Widodo dkk., *Buku Ajar Metode Penelitian*, 131.

penelitian awal atau hipotesis yang telah ditetapkan.⁷ Dalam penelitian ini digunakan beberapa metode yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang sistematis dan disengaja, termasuk pengamatan langsung dan dokumentasi fenomena, perilaku manusia, objek, atau situasi terkini. Penelitian ini menggunakan teknik observasi informan, di mana data dikumpulkan melalui pengamatan langsung terhadap aktivitas sehari-hari informan.⁸

Dengan observasi, peneliti dapat memperoleh gambaran nyata mengenai situasi yang terjadi dilapangan yaitu adanya dampak perilaku bullying yang dapat berampak pada lingkungan kerja dan kualitas kinerja karyawan di Gerai Rizky Amin.

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelusuri berbagai dokumen yang relevan dengan objek penelitian. Dokumentasi dapat diartikan sebagai catatan atau rekaman peristiwa yang terjadi, baik dalam bentuk tulisan, gambar maupun hasil karya seseorang.

Metode ini digunakan sebagai pelengkapan dari metode yang telah disebutkan sebelumnya. Secara umum, selain menulis, dokumentasi jenis ini juga mencakup pengambilan gambar lokasi yang menjadi objek, seperti

⁷ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Penerbit Kbm Indonesia, 2021): 46.

⁸ Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, 46.

tempat atau hal yang sedang diteliti.⁹ Dalam penelitian ini penelitian menggunakan metode dokumentasi yang mencakup foto bersama pemilik, karyawan, dan konsumen serta dokumentasi gerai. Seluruh dokumen tersebut berperan sebagai bukti pendukung yang memperkuat hasil observasi dan wawancara.

D. Teknik Uji Keabsahan Data

Teknik uji keabsahan data sangat penting untuk mengukur apakah data dan proses pencariannya sudah benar. Teknik yang digunakan dalam pengecekan dan keabsahan data pada penelitian ini yaitu triangulasi.¹⁰ Dengan menggunakan teknik triangulasi peneliti dapat mengecek kebenaran data tertentu dengan membandingkan dengan data yang diperoleh dari sumber lain pada berbagai fase penelitian di lapangan pada waktu yang berlainan.

Dalam penelitian ini, teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber, dengan melibatkan perbandingan data dari beberapa informan kunci, yaitu pemilik Gerai Rizky Amin, tiga karyawan lama, dua karyawan baru dan tiga konsumen.

E. Teknik Analisis Data

Data dihimpun melalui observasi dan dokumentasi pada karyawan Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya yang akan dianalisis menggunakan metode kualitatif lapangan. Proses analisis ini menerapkan logika berfikir deduktif, yakni penarikan kesimpulan spesifik dari umum ke khusus. Secara teknis, data disusun secara sistematis melalui tahapan pengumpulan data, triangulasi

⁹ Slamet Widodo dkk, *Buku Ajar Metode Penelitian*, 72.

¹⁰ Hasan Sazali, *Penelitian Kualitatif* (Wal Ashri Publishing, 2020) : 68.

sumber, hingga penarikan kesimpulan.¹¹ Oleh karena itu, dalam penelitian ini analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu:

1. Reduksi data.

Reduksi data adalah proses analitis yang melibatkan penyortiran data, pembuatan tema, kategorisasi, dan pengorganisasian data berdasarkan bidang yang relevan. Proses ini mencakup penghapusan informasi yang tidak relevan dan peringkasan data ke dalam unit analitis, diikuti dengan pemeriksaan ulang dan pengelompokan data sesuai dengan masalah penelitian yang sedang diteliti.¹² Studi ini melibatkan reduksi data melalui pengumpulan data mentah dari observasi, wawancara, dan survei yang dilakukan dengan pemilik Gerai Rizky Amin, pekerja, dan konsumen.

Pada penelitian ini untuk mendapatkan informasi yang relevan peneliti melakukan fokus masalah lingkungan kerja, dinamika negatif dari bullying, dan pola hubungan karyawan dalam beretika.

2. Display Data (Penyajian Data).

Bentuk analisis ini dilakukan dengan menyajikan data dalam bentuk narasi, di mana peneliti menggambarkan hasil temuan data dalam bentuk uraian kalimat bagan, hubungan antar kategori yang sudah berurutan dan sistematis.¹³ Pada penelitian ini, penyajian data dapat dilakukan melalui berbagai bentuk, seperti kutipan langsung hasil

¹¹ Sapto Haryoko dkk, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar, 2020): 285.

¹² Sazali, *Penelitian Kualitatif*, 69.

¹³ Sazali, *Penelitian Kualitatif*, 69.

wawancara dengan karyawan, bagan, atau analisis dokumen terkait laporan kerja karyawan.

3. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap penarikan kesimpulan data-data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi disajikan dengan bahasa yang tegas untuk menghindari bias.¹⁴ Melakukan pengkategorian secara tematik, lalu disajikan ke dalam bagian-bagian deskripsi data yang dianggap perlu untuk mendukung pernyataan-pernyataan penelitian.

Studi ini secara kritis menganalisis data yang diproses melalui proses reduksi dan presentasi data yang telah disebutkan sebelumnya, menyaring elemen-elemen spesifik menjadi kesimpulan menyeluruh. Kesimpulan tersebut kemudian divalidasi dengan memeriksa hasil reduksi dan presentasi data untuk mengkonfirmasi kesesuaiannya dengan permasalahan studi.

¹⁴ Sazali, *Penelitian Kualitatif*, 69.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Lokasi Penelitian

Desa Tanjung Jaya adalah desa pemisahan dari desa Bumi Ilir Kecamatan Padang Ratu dan desa Sinar Luas dan PTPN VII. Desa Tanjung Jaya untuk Wilayah Timur (Gunung Terang) dibuka pada tahun 1930 dan untuk wilayah barat desa tanjung jaya dibuka pada tahun 1960, yang dipimpin oleh Bapak Opek Sape'i. Desa tanjung jaya resmi menjadi desa devinitif pada tahun 1962, dengan nama desa tanjung jaya. Pada bulan februari 2011 Desa Tanjung Jaya untuk wilayah Timur (Gunung Terang) resmi mekar menjadi desa devinitif dengan nama Desa Mekar Jaya.

Desa tanjung jaya merupakan salah satu dari 17 desa di wilayah kecamatan bangun rejo yang terletak 7 km kearah timur dari kecamatan. Desa tanjung jaya mempunyai luas wilayah seluas 798 hektar,dengan jumlah penduduk sebanyak 6.767 jiwa yang tersebar di 10 dusun. Yang dimana desa tanjung jaya berbatasan dengan beberapa desa sebagai berikut.¹

1. Sebelah utara berbatasan dengan Desa Jaya Sakti
2. Sebelah selatan berbatasan dengan PTPN VII Bekri
3. Sebelah timur berbatasam dengan Desa Mekar Jaya
4. Sebelah barat berbatasan dengan Desa Sinar Luas

¹ “Profil Desa Tanjung Jaya Kecamatan Bangun Rejo Lampung Tengah, (2022).

2. Profil Gerai Rizky Amin

Perjalanan Gerai Rizky Amin bermula dari inisiatif Ibu Neneng Maswiati sendiri selaku pendiri. Usaha ini berdiri pertama kali pada tahun 2016 di Dusun Tiga, Desa Tanjung Jaya. Awal berdirinya gerai ini tergolong unik, yakni bermula dari ketertarikan warga sekitar terhadap barang-barang yang dibeli oleh Ibu Neneng untuk keperluan pribadi. Melihat antusiasme warga yang ingin memiliki barang serupa, beliau menangkap peluang tersebut dengan mulai melayani pesanan pelanggan hingga akhirnya resmi mendirikan Gerai Rizky Amin.²

Di bawah kepemilikan Ibu Neneng Maswiati, gerai pertama ini mengalami perkembangan yang sangat signifikan. Hal ini tidak terlepas dari dedikasi beliau yang selalu berusaha memenuhi setiap kebutuhan dan keperluan yang diminta oleh pelanggannya. Keberhasilan tersebut membawa Gerai Rizky Amin berkembang pesat hingga memiliki beberapa gedung usaha yang terpisah. Pada tahun 2021, dibangunlah gerai kedua yang berlokasi strategis di Dusun Lima, Desa Tanjung Jaya, berdekatan dengan pasar tradisional.³

Ekspansi bisnis Ibu Neneng terus berlanjut dengan cepat pada tahun-tahun berikutnya. Pada tahun 2022, beliau membangun Gerai ketiga yang posisinya tepat berdampingan dengan gerai kedua. Tidak berhenti di situ, inovasi terus dilakukan dengan mendirikan RA Mart pada tahun 2023, dan tak lama kemudian disusul dengan pembukaan gerai khusus

² Wawancara Kepada Neneng Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, Tanjung Jaya, 1 Mei 2026.

³ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

sembako pada tahun 2024. Transformasi dari sebuah usaha rintisan kecil hingga menjadi jaringan Gerai yang luas membuktikan visi kuat Ibu Neneng Maswiati dalam membangun ekonomi di desanya.⁴

B. Dampak Lingkungan Kerja Dan Perilaku *Bullying* Dalam Menjaga Kualitas Kinerja Karyawan Persepektif Etika Kerja Islam

Dalam upaya mempertahankan dan menjaga kualitas kinerja karyawan secara optimal, ketersediaan lingkungan kerja yang kondusif memegang peranan yang sangat krusial. Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja ini terbagi menjadi dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya sebagai pusat perbelanjaan lokal berskala besar yang memiliki beberapa gedung terpisah, telah menunjukkan keseriusan dalam menata aspek fisik tempat kerja. Pemilik Gerai secara sadar memahami bahwa fasilitas fisik yang memadai adalah fondasi awal untuk mendorong efisiensi kerja dan kenyamanan pelayanan bagi konsumen.

Bentuk dukungan fisik ini diwujudkan melalui penyediaan sarana operasional toko yang lengkap dan tersusun rapi untuk mempermudah alur kerja karyawan. Setiap gedung telah dirancang dengan tata letak barang dagangan yang dikelompokkan secara sistematis berdasarkan kategorinya mulai dari sektor perabotan rumah tangga, kosmetik, pakaian, sembako,

⁴ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

hingga peralatan sekolah. Fasilitas penataan ini memudahkan karyawan dalam melakukan pengecekan stok, penataan ulang barang (*display*), serta mempercepat proses pencarian barang saat melayani kebutuhan pelanggan.⁵

Selain penataan ruang dan *layout* produk, pihak manajemen Gerai Rizky Amin juga melengkapi tempat kerja dengan berbagai fasilitas penunjang kenyamanan dan keselamatan kerja fisik. Hal ini mencakup sistem pencahayaan ruangan yang terang, sirkulasi udara yang dijaga agar tidak pengap meskipun volume pengunjung sedang padat, serta penyediaan fasilitas kebersihan yang senantiasa dirawat secara berkala. Pemilik gerai juga memfasilitasi karyawan dengan area istirahat yang layak, sarana ibadah yang bersih untuk menunaikan kewajiban salat di sela-sela jam kerja, serta ketersediaan peralatan kerja yang aman. Jika ditinjau dari sudut pandang pemenuhan hak pekerja, penyediaan fasilitas fisik yang bersih, nyaman, dan memadai ini telah memberikan dampak positif yang nyata terhadap kesiapan teknis karyawan. Sarana dan prasarana yang disiapkan oleh toko ini berhasil meminimalisir hambatan operasional dan membantu menjaga stabilitas kinerja karyawan dari dimensi fisik.⁶

Lingkungan fisik yang tertata dengan baik di Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya terbukti mampu membangkitkan energi positif dan motivasi

⁵ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

⁶ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

awal bagi karyawan ketika memulai giliran kerja mereka. Namun demikian, kenyamanan operasional yang didukung penuh oleh kelengkapan fasilitas fisik ini tidak serta-merta menjamin ketenangan kerja secara menyeluruh apabila tidak diimbangi dengan keharmonisan pada aspek lingkungan kerja non-fisiknya.⁷

Lingkungan kerja fisik yang disediakan oleh Gerai Rizky Amin sendiri secara umum telah memberikan kontribusi yang sangat positif terhadap kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas operasional sehari-hari. Penataan barang yang teratur, kebersihan area kerja, serta ketersediaan fasilitas yang memadai menjadi faktor kunci yang memungkinkan setiap karyawan untuk bergerak secara fleksibel dan sigap saat memberikan pelayanan kepada konsumen. Kondisi fisik Gerai yang tertata dengan baik tidak hanya memudahkan karyawan bekerja, tetapi juga menciptakan suasana yang tenang sehingga karyawan dapat mempertahankan fokus mereka dalam menangani transaksi tanpa hambatan teknis yang berarti.⁸

Pemilik Gerai berusaha memberikan kenyamanan lingkungan fisik ini untuk menjaga kestabilan emosi dan mental karyawan, yang secara langsung berpengaruh pada kualitas kinerja mereka. Ketika hak-hak dasar terkait fasilitas kerja yang layak terpenuhi, karyawan cenderung lebih mampu mengontrol tingkat stres dan kelelahan, sehingga sikap ramah serta

⁷ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

⁸ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

santun tetap terjaga meskipun dalam kondisi Gerai yang sedang ramai. Dengan demikian, lingkungan fisik yang kondusif berfungsi sebagai sistem pendukung yang menjaga agar semangat kerja dan motivasi karyawan tidak menurun selama jam operasional berlangsung.⁹

Dari hasil observasi menunjukkan para pelanggan yang berkunjung ke Gerai Rizky Amin juga turut merasakan dampak positif dari lingkungan fisik yang nyaman, yang kemudian meningkatkan kepuasan mereka dalam berbelanja. Konsumen cenderung memberikan penilaian yang baik terhadap profesionalitas gerai ketika mereka melihat karyawan bekerja dalam lingkungan yang bersih dan teratur. Kesan positif yang muncul dari kenyamanan fisik ini menjadi salah satu daya tarik utama bagi masyarakat sekitar, yang membuktikan bahwa fasilitas yang baik sangat penting dalam memperkuat citra positif Gerai Rizky Amin di mata publik.

Tidak hanya lingkungan kerja saja yang pemilik gerai fokuskan tetapi ada juga indikator kinerja di Gerai Rizky Amin yang menjadi tolok ukur utama bagi pemilik dalam memastikan bahwa operasional bisnis berjalan sesuai dengan standar yang diharapkan. Kinerja yang dianggap pemilik gerai berkualitas tidak hanya dilihat dari seberapa banyak barang yang berhasil terjual, tetapi juga melalui aspek kesiapan dan kecepatan karyawan dalam merespons kebutuhan konsumen yang datang. Pemilik menilai bahwa seorang karyawan dikatakan berkinerja baik apabila ia mampu mengelola waktu dengan efisien, menjaga kerapian area kerja, dan

⁹ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

memiliki inisiatif yang tinggi tanpa harus terus-menerus menunggu instruksi dalam menjalankan tugas kesehariannya di gerai.¹⁰

Selain aspek teknis, kejujuran dan sifat amanah merupakan indikator paling mendasar yang digunakan pemilik untuk menilai kualitas seorang karyawan dalam lingkungan kerja ini. Di Gerai Rizky Amin, integritas dalam menangani transaksi keuangan dan pengelolaan stok barang menjadi poin yang sangat menentukan penilaian pemilik. Karyawan yang mampu menunjukkan transparansi dalam bekerja dan konsisten menjaga kepercayaan yang diberikan dianggap telah mencapai standar kualitas yang tinggi, karena kejujuran adalah kunci utama dalam menjaga keberlangsungan usaha retail yang berbasis pada kepercayaan masyarakat.¹¹

Indikator kualitas kinerja sangat berkaitan erat dengan perilaku sosial dan etika berkomunikasi, baik kepada sesama rekan kerja maupun kepada pelanggan. Pemilik Gerai memperhatikan bagaimana karyawan menunjukkan sikap ramah, santun, dan tutur kata yang baik saat melayani, karena hal ini mencerminkan citra Gerai di mata publik. Selain itu, kemampuan karyawan untuk tetap bekerja secara profesional tanpa terlibat dalam konflik atau perilaku yang mengarah pada pengucilan rekan kerja

¹⁰ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

¹¹ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

menjadi catatan penting dalam penilaian karakter selama masa percobaan maupun saat sudah menjadi karyawan tetap.¹²

Hubungan sosial antar karyawan di Gerai juga sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan, sehingga hubungan sosial karyawan juga menjadi penilaian secara langsung oleh pemilik Gerai melalui pengamatan intensif terhadap pola komunikasi sehari-hari di lingkungan kerja. Strategi utama yang diterapkan untuk mencegah terbentuknya kelompok-kelompok kecil adalah dengan menciptakan budaya kerja terbuka, di mana setiap karyawan didorong untuk berinteraksi secara merata tanpa memandang senioritas. Pemilik secara rutin memperhatikan dinamika saat jam kerja maupun waktu istirahat guna memastikan tidak ada individu yang tampak menarik diri atau sengaja dijauhkan dari pergaulan tim, sehingga suasana kekeluargaan tetap terjaga dengan baik.¹³

Selain langkah pencegahan pengucilan pemilik Gerai juga melakukan dengan mekanisme masa percobaan selama tiga bulan bagi setiap karyawan baru. Pemilik Gerai fokus mengamati bagaimana karyawan tersebut beradaptasi dan membangun etika komunikasi dengan rekan kerja yang sudah lebih lama bekerja. Hal ini bertujuan untuk mendeteksi sejak dini apabila ada bibit perilaku pengelompokan yang kurang sehat atau kecenderungan senioritas yang berlebihan. Dengan mengenal karakter asli setiap individu sejak awal, pemilik gerai dapat

¹² Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

¹³ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

mengarahkan pola hubungan sosial agar tetap berjalan secara harmonis dan terbuka.¹⁴

Apabila pemilik Gerai menemukan indikasi perselisihan atau ketidaknyamanan dalam interaksi sosial, pendekatan yang diambil oleh pemilik gerai adalah melakukan mediasi secara *briefing* dan kekeluargaan. Pemilik gerai berupaya menjadi penengah yang adil agar suasana kerja yang kondusif tidak terganggu oleh ego pribadi atau konflik antarindividu. Selain itu, kegiatan rutin seperti *briefing* yang dilakukan pemilik Gerai digunakan sebagai sarana untuk mengingatkan kembali pentingnya solidaritas dan saling menghargai, sehingga potensi perilaku bullying yang bermula dari pengucilan dapat diminimalisir sebelum berdampak pada kualitas kinerja.¹⁵

Seperti pembinaan rutin di lakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dilakukan melalui kegiatan *briefing* yang menjadi sarana utama bagi pemilik gerai untuk menanamkan nilai-nilai integritas kepada seluruh karyawan. Pertemuan ini biasanya dilakukan sebelum gerai memulai jam operasionalnya, dimana pemilik memberikan arahan mengenai tanggung jawab harian serta pentingnya menjaga kepercayaan yang telah diberikan. Dengan adanya interaksi langsung yang terjadwal ini, setiap karyawan diingatkan kembali bahwa setiap tindakan mereka

¹⁴ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

¹⁵ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

dalam bekerja memiliki konsekuensi terhadap kepercayaan konsumen dan kelangsungan usaha gerai.¹⁶

Pembinaan yang diberikan oleh pemilik gerai difokuskan pada penguatan sifat jujur dan amanah, terutama dalam aspek teknis seperti pengelolaan stok barang dan ketelitian dalam melakukan transaksi di kasir. Pemilik gerai sering kali memberikan contoh-contoh nyata mengenai pentingnya transparansi, sehingga karyawan memahami bahwa kejujuran bukan sekadar aturan formal, melainkan budaya kerja yang harus dijunjung tinggi. Melalui pendekatan yang komunikatif ini, manajemen berupaya membangun kesadaran internal agar karyawan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk menjaga setiap aset dan reputasi Gerai Rizky Amin.¹⁷

Selain arahan yang bersifat teknis, pembinaan ini juga mencakup pengarahan mengenai etika berperilaku untuk menjaga suasana kerja tetap kondusif. Pemilik gerai menekankan bahwa kejujuran dalam berinteraksi sesama rekan kerja merupakan kunci untuk menghindari konflik atau pengelompokan yang merugikan. Karyawan diajak untuk saling terbuka jika menemui kesulitan di lapangan, sehingga setiap permasalahan dapat diselesaikan secara kekeluargaan dan tidak ada beban mental yang dapat memicu perilaku negatif antar-karyawan.¹⁸

¹⁶ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

¹⁷ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

¹⁸ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

Pembinaan rutin ini merupakan wujud nyata dari upaya menciptakan lingkungan kerja yang penuh keberkahan melalui prinsip amanah. Pemilik gerai menjalankan peran sebagai pemimpin yang bertanggung jawab mengarahkan bawahannya agar bekerja sesuai dengan nilai-nilai syariat, seperti sifat santun dan jujur. Dengan konsistensi dalam melakukan pembinaan ini, Pemilik Gerai berusaha memastikan bahwa seluruh aktivitas kerja karyawannya tidak hanya berorientasi pada target materi, tetapi juga menjadi ladang ibadah yang didasari oleh akhlak yang mulia.¹⁹

Penerapan masa percobaan selama tiga bulan di gerai ini menjadi instrumen krusial bagi pemilik Gerai untuk melakukan observasi mendalam terhadap perilaku nyata setiap karyawan baru, di mana periode ini di pandang sebagai fase transisi yang sangat menentukan bagi pemilik untuk memantau apakah sikap ramah dan santun yang ditunjukkan merupakan karakter asli atau sekedar pencitraan sementara. Fokus utama selama masa ini adalah melihat konsistensi karyawan dalam menjalankan tugas serta bagaimana mereka menempatkan diri dalam lingkungan kerja yang dinamis didesa tanjung jaya, terutama untuk menilai kemampuan komunikasi dan etika berinteraksi terhadap rekan kerja guna memastikan setiap individu memiliki kedewasaan dalam berkomunikasi sehingga potensi intimidasi atau pengucilan dapat dicegah seja dini.²⁰

¹⁹ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

²⁰ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

Selain aspek komunikasi, masa percobaan ini juga berfungsi menguji tingkat kejujuran dan sifat amana karyawan dalam mengelola operasional gerai tanpa pengawasan penuh, di mana karakter asli yang muncul akan menjadi bahan pertimbangan utama kelayakan menjadi karyawan tetap berdasarkan standar kerja yang ditetapkan. Apabila muncul perselisihan, pemilik Gerai mengedepankan pendekatan kekeluargaan dan musyawarah melalui mediasi *breifing* langsung oleh pemilik Gerai sebagai penengahan agar setiap karyawan merasa dihargai dan suasana kerja kembali harmonis.

Pendekatan ini tetap di barengi tindakan tegas terhadap perilaku yang mengganggu kenyamanan karyawan, pemilik Gerai menekankan bahwa keberhasilan Gerai tergantung pada kerja sama tim yang solid di atas ego pribadi. Untuk menjaga konflik terulang, sesi *briefing* rutin digunakan untuk memperlerat persaudaraan, menanamkan nilai kebersamaan, dan menjaga komunikasi terbuka. Dengan adanya perjanjian kontrak ini jelas bahwa setiap kesepakatan kerja antar pemilik gerai dan karyawan sudah diatur secara tertulis. Hal ini membuktikan bahwa aturan kerja ditempat kerja bukan sekedar ucapan lisan, melainkan memiliki dasar yang kuat dan sah.²¹

Dinamika interaksi harian di Gerai Rizky Amin menunjukkan adanya hubungan sosial yang sangat erat dan bersifat kekeluargaan antar sesama rekan kerja. Pola komunikasi yang terjalin cenderung berlangsung

²¹ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

secara terbuka dan santai, di mana para karyawan sering kali berbagi informasi mengenai stok barang maupun koordinasi dalam melayani pembeli secara langsung. Suasana yang akrab ini menjadi faktor pendukung utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang tidak kaku, sehingga setiap individu dapat menjalankan tugasnya dengan lebih nyaman dan saling membantu satu sama lain dalam menghadapi jam-jam sibuk.²²

Interaksi yang terjalin dengan baik ini merupakan kelanjutan dari indikator kinerja berkualitas yang diterapkan oleh pemilik gerai, di mana kemampuan berkomunikasi secara santun menjadi poin penilaian utama. Sejalan dengan standar penilaian tersebut, para karyawan berusaha menjaga tutur kata yang baik untuk memastikan citra pelayanan gerai tetap positif di mata konsumen. Pola komunikasi yang sehat antar rekan kerja terbukti memudahkan mereka dalam menunjukkan sikap sigap dan ramah, karena tidak adanya hambatan komunikasi internal yang mengganggu suasana hati saat bekerja.²³

Meskipun interaksi berlangsung cukup cair, terdapat batasan tertentu dalam berkomunikasi agar setiap candaan atau percakapan tetap berada dalam koridor etika yang menghargai sesama. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya ketidaknyamanan mental yang dapat memicu perilaku pengucilan atau tekanan antar rekan kerja. Dengan menjaga pola komunikasi yang inklusif dan merata, para karyawan berperan aktif dalam

²² Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

²³ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

memantau hubungan sosial di antara mereka agar tidak terbentuk kelompok-kelompok kecil yang dapat merusak solidaritas tim di Gerai Rizky Amin.²⁴

“Dulu interaksi kami sering dibumbui tekanan dari sesama rekan yang sifatnya negatif. Namun, inisiatif ibu neneng untuk turun tangan lewat briefing rutin benar-benar jadi titik balik. Pola komunikasi yang tadinya kaku dan penuh tekanan, sekarang jadi lebih sehat dan transparan karena setiap orang merasa didengarkan.”²⁵

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan lama yang bernama harum yang menjadi karyawan lama ini menunjukkan dinamika interaksi antar karyawan di gerai ini telah mengalami transformasi yang signifikan, dari pola komunikasi yang semula bersifat saling menjatuhkan menuju lingkungan kerja yang lebih suportif. Pada masa sebelumnya, hubungan kerja sempat diwarnai oleh tekanan negatif dan praktik intimidasi antar sesama rekan kerja yang menciptakan lingkungan kerja yang kaku dan tidak nyaman. Kondisi tersebut tidak hanya menghambat efektivitas koordinasi harian, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas mental serta motivasi kerja karyawan dalam jangka panjang.

Titik balik perbaikan lingkungan kerja ini terjadi berkat kebijakan pemilik untuk melakukan briefing rutin. Komunikasi ini berfungsi

²⁴ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

²⁵ Wawancara Kepada Harum Anindiya, Karyawan Gerai, Tanjung Jaya,, 7 Mei 2026.

sebagai ruang mediasi yang efektif untuk menyamakan persepsi, dan memperkuat etika kerja yang profesional. Dengan adanya brifing tersebut, pola komunikasi yang tertutup kini berubah menjadi lebih transparan dan inklusif, di mana setiap individu merasa dihargai dan didengarkan, sehingga menciptakan stabilitas kinerja yang jauh lebih baik dibandingkan masa-masa sebelumnya.

“Kalau ditanya soal itu, sejujurnya dulu saya pernah merasa tertekan. Kadang ada ucapan dari sesama rekan kerja yang sifat menyindir atau sikap yang kurang enak kalau kita ada salah sedikit dalam bekerja. Rasanya jadi tidak nyaman dan bikin suasana kerja jadi kaku karena ada rasa saling menjatuhkan antar teman sendiri.”²⁶

Sementara hasil wawancara dengan salah satu karyawan baru yang bernama sulis, ditemukan bahwa suasana kerja di masa lalu sempat diwarnai oleh interaksi yang kurang nyaman. Beberapa karyawan mengaku pernah merasakan tekanan tertentu dari rekan kerja mereka, baik melalui ucapan yang bersifat menyindir maupun sikap yang kurang baik. Kondisi ini sempat menciptakan pola hubungan yang tidak sehat, dimana rasa saling menjatuhkan antara sesama rekan kerja membuat lingkungan di gerai menjadi kaku dan penuh tekanan mental bagi karyawan.

Laporan dari para karyawan juga menunjukkan adanya perubahan positif yang signifikan saat ini. Tekanan dan perilaku yang kurang menyenangkan tersebut kini telah jauh berkurang sejak pemilik gerai secara

²⁶ Wawancara Kepada Sulis Setiawati, Karyawan Gerai, Tanjung Jaya, 7 Mei 2026.

rutin mengadakan kegiatan *breifing*. *Breifing* ini menjadi sarana komunikasi yang efektif bagi karyawan untuk saling terbuka dan menyelesaikan masalah tanpa harus ada yang merasa tersisihkan. Dengan adanya keterlibatan langsung dari pemilik, komunikasi yang tadinya tertutup kini berubah menjadi lebih transparan, sehingga setiap karyawan merasa lebih dihargai dan di dengar.²⁷

Keberhasilan dalam memperbaiki pola komunikasi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat sangat bergantung pada peran pemimpin dan cara komunikasi antar rekan kerja. Perubahan dari suasana yang penuh tekanan menjadi lingkungan yang saling mendukung tidak hanya meningkatkan kenyamanan karyawan, tetapi juga berpengaruh besar dalam menjaga kualitas kinerja di gerai. Hal ini juga mencerminkan penerapan etika kerja yang baik, dimana kerja sama tim lebih diutamakan daripada persaingan yang tidak sehat atau perilaku *bullying*.

Seperti kebiasaan bercanda yang sering terjadi di gerai ini sudah memiliki batasan hal ini diperkuat dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada karyawan lama yang bernama ani.

”kalau soal bercanda, sebenarnya disini sering sekali, malah sudah jadi kebiasaan supaya suasana kerja tidak terlalu tegang atau kaku. Tapi, sekarang kami lebih hati-hati.ada batasan yang kami jaga,

²⁷ Wawancara Kepada Maswiati, Pemilik Gerai Rizky Amin, 1 Mei 2026.

*misalnya tidak boleh bawa-bawa masalah fisik atau hal pribadi yang sensitif untuk jadi nahan olokan.”*²⁸

Dengan demikian hasil wawancara, dapat dipahami bahwa kebiasaan bercanda dilingkungan kerja gerai telah berkembang menjadi lebih sehat dan beretika. Meskipun candaan tetap menjadi bagian dari interaksi sehari-hari untuk mencairkan suasana, para karyawan ini memiliki kesadaran kolektif untuk tidak melampaui batas, terutama terkait hal-hal yang bersifat fisik atau pribadi. Adanya batasan dalam bercanda ini menunjukkan bahwa pola komunikasi di gerai telah bergeser dari pola yang penuh rasa hormat. Hal ini tidak lepas dari peran pemilik gerai yang secara konsisten memberikan edukasi melalui *breifing* rutin mengenai pentingnya menjaga lisan dan sikap.

Tindakan bercanda yang berlebihan atau tindakan yang tidak ada batasan ternyata bisa menyebabkan keinginan untuk mengundurkan diri yang pernah dirasakan salah satu karyawan lama gerai yang bernama rika pernah merasakan tindakan yang kurang baik di gerai, hal ini diperkuat dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti.

“jujur saja, kalau diingat-ingat dulu hal yang paling bikin tidak nyaman itu bukan soal cape kerjanya, tapi soal omongan rekan kerja. Dulu sering ada sindirian atau sikap yang memojokkan kalau kita melakukan kesalahan kecil. Rasanya seperti dikucilkan. Dimasa-masa itu, saya memang sempat berpikir serius untuk berhenti saja, karena merasa lingkungan disini sudah tidak sehat

²⁸ Wawancara Kepada Siti Rohania, Karyawan Gerai, Tanjung Jaya,, 10 Mei 2026.

dan bikin stres tiap mau berangkat kerja, saya bertahan karena melihat ada usaha dari ibu neneng untuk memperbaiki keadaan. Beliau mulai rutin mengadakan briefing dan menegur langsung karyawan yang suka bikin suasana tidak enak atau bisa juga di berhentikan karena bisa mempengaruhi kualitas kerja karyawan lain. Sejak ada aturan yang lebih jelas soal cara kita bersikap keteman kerja, perlakuan-lahan suasana jadi berubah. Sekarang saya merasa lebih tenang karena hal-hal yang dulu bikin tidak nyaman itu sudah mulai hilang.”²⁹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, bahwa perilaku *bullying* lisan dan pengucilan merupakan faktor utama yang merusak kenyamanan kerja karyawan dimasa lalu. Tekanan mental yang muncul dari hubungan antar rekan kerja terbukti berdampak sangat serius, bahkan hampir menyebabkan hilangnya karyawan lama. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat dapat mengganggu stabilitas mental dan motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini mengungkapkan bahwa peran pemilik gerai melalui *briefing* rutin menjadi faktor kunci dalam mempertahankan karyawan. Keputusan informan untuk tetap bertahan didasari oleh adanya perubahan budaya kerja yang menjadi lebih disiplin dan beretika.

Tanggapan salah satu karyawan tentang rekan kerja yang tampak kesulitan dalam bergaul atau mendapatkan perlakuan yang kurang adil dari rekan lain, dibuktikan dari hasil wawancara dengan karyawan desta.

²⁹ Wawancara Kepada Rika Apriyani, Karyawan Gerai, Tanjung Jaya, 10 Mei 2026,

“Kalau saya pribadi, biasanya saya tidak akan tinggal diam. Saya coba dekati dulu rekan yang kesulitan itu, diajak ngobrol pelan-pelan supaya dia tidak merasa sendirian. Kalau memang ada perlakuan yang tidak adil dari teman lain, biasanya saya coba tegur langsung secara halus orangnya, diingatkan supaya jangan seperti itu. Kalau memang tidak bisa ditegur baik-baik, biasanya saya sampaikan di forum breifing rutin. Bukan untuk menjelekkkan, tapi supaya Ibu neneng tahu kondisinya dan bisa memberi nasihat ke kami semua. Intinya, saya ingin semua teman di sini merasa nyaman, jadi kalau ada yang diperlakukan tidak enak, sudah jadi tugas saya juga sebagai orang lama untuk merangkul mereka.”³⁰

Hasil wawancara yang dilakukan penelitian di atas, membuktikan bahwa karyawan lama memiliki peran strategis sebagai penggerak moral di lingkungan kerja Gerai Rizky Amin. Kesediaan mereka untuk merangkul rekan kerja yang mengalami kesulitan menunjukkan bahwa pola komunikasi di gerai ini telah mengarah pada solidaritas tim yang kuat. Inisiatif untuk menegur perilaku tidak adil membuktikan adanya upaya kolektif dalam memutus rantai perilaku *bullying* yang mungkin pernah terjadi di masa lalu. Pemanfaatan *breifing* rutin sebagai sarana penyelesaian masalah juga menunjukkan bahwa karyawan mulai mempercayai sistem menciptakan lingkungan di mana masalah tidak dipendam secara sepihak, melainkan diselesaikan secara transparan dan adil.

³⁰ Wawancara Kepada Deata Ambar Sari, Karyawan Gerai, Tanjung Jaya,, 14 Mei 2026.

Sementara itu, untuk hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu karyawan baru yang menunjukkan lingkungan yang sehat sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan ini terbukti dari hasil wawancara dengan karyawan alvina.

“Menurut saya, itu sangat penting sekali, bahkan nomor satu. Kalau lingkungan kerjanya saling menghargai, kita berangkat kerja itu rasanya tenang, tidak ada beban pikiran. Tapi kalau ada tekanan mental atau rekan kerja yang suka menyudutkan, kerjaan yang harusnya selesai cepat malah jadi berantakan karena kita jadi tidak fokus dan merasa was-was terus.”³¹

Berdasarkan hasil wawancara tersebut disimpulkan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang saling menghargai merupakan kebutuhan dasar bagi karyawan untuk bekerja secara optimal. Informan menegaskan bahwa ketiadaan tekanan mental adalah faktor utama yang menentukan fokus dan ketenangan dalam bekerja. Sebaliknya, tekanan negatif dari rekan kerja dianggap sebagai penghambat produktivitas yang bisa merusak konsentrasi dan kualitas pelayanan.

Disamping itu peneliti juga mewawancarai beberapa konsumen terkait kinerja dan lingkungan kerja yang di berikan gerai kepada konsumen wawancara tersebut di perkuat dengan hasil wawancara dari ibu susi, ibu yanti dan ka wita.

Menurut pendapat ibu susi: *“Karyawannya sangat ramah dan cepat membantu kalau saya kesulitan cari barang. Mereka juga jujur,*

³¹ Wawancara Kepada Alvina Prastica Damayanti, Karyawan Gerai, 14 Mei 2026.

kalau ada barang yang kurang bagus, mereka bilang apa adanya. Tempatnya rapi dan bersih, jadi saya nyaman belanja di sini.”³²

Menurut Pendapat ibu yanti: *“Pelayanannya sigap, tidak perlu menunggu lama di kasir. Bahasanya santun sekali, tidak ada yang ketus. Penataan barang di gerai juga jelas, jadi tidak bingung kalau mau beli sesuatu. Saya merasa puas karena tempatnya dingin dan tidak sesak.”³³*

Menurut Pendapat ka wita: *“Saya terkesan karena mereka jujur soal kembalian uang dan sangat sopan. Karyawannya langsung menyapa saat saya masuk. Kondisi toko yang bersih bikin saya betah memilih barang lama-lama tanpa merasa risih.”³⁴*

Berdasarkan hasil wawancara dengan para konsumen, terlihat jelas bahwa kualitas kinerja karyawan di Gerai Rizky Amin memiliki korelasi positif dengan penerapan etika kerja dan kondisi lingkungan fisik gerai. Keramahan serta kesigapan yang ditunjukkan karyawan bukan sekadar bentuk pelayanan teknis, melainkan cerminan dari lingkungan kerja internal yang sehat dan harmonis. Ketika karyawan mampu bekerja tanpa tekanan mental dan saling menghargai satu sama lain, energi positif tersebut tersalurkan langsung kepada pelanggan melalui sikap yang santun dan jujur. Kejujuran karyawan, terutama dalam hal kondisi barang dan transaksi keuangan, menjadi poin krusial yang membangun kepercayaan pelanggan, yang dalam perspektif etika kerja Islam merupakan perwujudan seperti keikhlasan dan kejujuran, dan membuat karyawan tersebut menjadi

³² Wawancara Kepada Ibu Susi, Konsumen Gerai, Tanjung Jaya, 17 Mei 2026.

³³ Wawancara Kepada Ibu Yanti, Konsumen Gerai, Tanjung Jaya, 17 Mei 2026.

³⁴ Wawancara Kepada Kak Wati, Konsumen Gerai, Tanjung Jaya, 17 Mei 2026.

tanggung jawab. Setiap orang mempunyai jiwa bersaing dengan adil dan jujur dalam bekerja sehingga niat dalam bekerja yakni baik.³⁵

Selain faktor perilaku, penataan lingkungan fisik gerai yang bersih dan rapi turut memegang peranan penting dalam menciptakan pengalaman berbelanja yang memuaskan. Lingkungan fisik yang nyaman terbukti mampu meningkatkan aspek psikologis pelanggan, sehingga mereka merasa betah dan cenderung melakukan pembelian ulang. Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja yang unggul merupakan hasil perpaduan antara etika berperilaku yang santun, kejujuran dalam pelayanan, serta dukungan lingkungan fisik yang memadai. Dengan demikian, keberhasilan Gerai Rizky Amin dalam menjaga kepuasan konsumen sangat bergantung pada konsistensi karyawan dalam menjalankan etika kerja serta pemeliharaan kenyamanan Gerai yang dilakukan secara berkelanjutan.

Dengan demikian etika kerja Islam di lingkungan kerja sangat mempengaruhi keterlibatan karyawan melalui tiga dimensi tindakan moral yang nyata. Pertama, karyawan meletakkan pekerjaan sebagai amal saleh, di mana aktivitas pelayanan harian bukan lagi sekadar rutinitas mencari uang, melainkan ladang ibadah yang dilandasi niat tulus untuk memberikan manfaat bagi sesama demi meraih rida Allah SWT. Kedua, karyawan melaksanakan pekerjaan sebagai amanah yang harus dilakukan

³⁵ Fathor Rahman dan Hendry Cahyono, *Etika Kerja Islam Dan Kemampuan Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Bukopin Surabaya Cabang Darmo*, *Jurnal Ekonomi Islam* 2 (2019); 89-96.

secara profesional, yang tecermin dari tanggung jawab mutlak terhadap tugas harian, kedisiplinan tinggi, kejujuran mengelola keuangan dan stok barang, serta kesabaran melayani konsumen karena menyadari performa kerja mereka akan dipertanggungjawabkan kepada pemilik usaha dan Allah SWT. Ketiga, karyawan melakukan pekerjaan dengan wawasan masa depan dan wawasan ukhrawi, yaitu keseimbangan antara menjaga keberlanjutan jangka panjang bisnis gerai dengan kesadaran spiritual bahwa Allah SWT Maha Melihat (*Al-Bashir*) segala tindakan mereka.

Melalui integrasi ketiga prinsip tersebut, etika kerja Islam secara konkret membentuk tiga nilai etika utama dalam organisasi, yaitu impian, sifat, dan sistem dalam bekerja. Bekerja akhirnya dipandang sebagai fitrah dan manifestasi tauhid untuk mengukuhkan martabat manusia sebagai khalifah di bumi sekaligus wujud syukur. Dalam hal ini, impian karyawan diubah untuk mengejar keberkahan jangka panjang, yang kemudian membentuk sifat pekerja yang jujur dan berakhlak mulia, serta didukung oleh sistem aturan kerja gerai yang adil, terbuka, dan kondusif.

Penerapan etika kerja Islam di Gerai Rizky Amin ini terbukti sangat efektif untuk menciptakan suasana kerja yang sehat dan mencegah perilaku *bullying*. Melalui sinergi seluruh nilai di atas, tekanan mental dan gesekan sosial antar-rekan kerja dapat dihilangkan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan merasa dihargai. Suasana harmonis ini berdampak langsung pada kualitas pelayanan, di mana karyawan menjadi lebih jujur, sigap, dan santun dalam menjaga amanah. Pada akhirnya,

perpaduan lingkungan yang nyaman dan nilai-nilai Islami ini berhasil meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan kepuasan bagi konsumen.

C. Analisis Dampak Lingkungan Kerja Dalam Perilaku Bullying Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, kualitas kerja karyawan di Gerai Rizky Amin sangat dipengaruhi oleh kondisi lingkungan tempat mereka bekerja, baik secara fisik maupun non-fisik. Dari sisi lingkungan fisik, kondisi gerai yang bersih, rapi, dan penataan barang yang teratur terbukti membuat karyawan merasa nyaman saat bekerja dan mempermudah mereka dalam melayani pembeli. Namun, dari sisi lingkungan non-fisik, ditemukan adanya masalah serius berupa perilaku bullying atau saling menyindir dan mengucilkan di antara sesama rekan kerja. Tekanan mental akibat perilaku ini membuat karyawan yang menjadi korban merasa cemas, stres, dan kehilangan fokus saat bekerja. Akibatnya, mereka sering melakukan kesalahan operasional, seperti salah menghitung kembalian uang atau keliru mencatat stok barang. Fenomena ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak sehat secara psikologis terbukti menurunkan kualitas hasil kerja dan membuat karyawan tidak bisa menjalankan tanggung jawabnya dengan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, bagian ini akan menganalisis kondisi lingkungan kerja di gerai agar kualitas kinerja karyawan tetap terjaga dan nyaman saat bekerja. Analisis

ini merujuk pada teori lingkungan kerja fisik dan non-fisik dari Dinar Danisa dan Nurul Komar. Melalui pendekatan teori tersebut, peneliti menganalisis bagaimana bentuk serta kondisi lingkungan kerja yang berlangsung di Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh kondisi di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi karyawan, sehingga berdampak pada kualitas kinerja mereka sehari-hari.³⁶

Berdasarkan hasil penelitian di Gerai Rizky Amin, kondisi fisik tempat kerja terbukti menjadi salah satu faktor penentu dalam menjaga konsentrasi, kenyamanan, dan efisiensi kerja karyawan saat melayani konsumen. Dengan demikian, menunjukkan bahwa kebersihan area gerai serta penataan barang dagangan yang rapi dan terstruktur sangat mempermudah ruang gerak karyawan dalam bekerja. Hal ini secara langsung mempercepat proses pencarian produk yang dibutuhkan oleh konsumen, sehingga kualitas pelayanan dapat terjaga dengan prima harian.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik mencakup seluruh kondisi psikologis dan sosial di lingkungan kerja yang bersumber dari hubungan

³⁶ Dinar Danisa dan Nurul Komari, *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, Kalimantan Barat, *Konferensi Inovasi Bisnis Manajemen Prosiding* 1, No. 06, (2023): 991-992.

antarmanusia, baik interaksi antara pimpinan dengan bawahan maupun pola komunikasi antarsesama mitra kerja.³⁷

Berdasarkan temuan di lapangan menunjukkan bahwa ketika manajemen gerai mampu menginisiasi iklim kerja yang mendukung kerja sama lintas posisi, hal tersebut secara langsung merangsang terbentuknya suasana kekeluargaan yang erat, keterbukaan informasi, serta sikap saling menghargai. Hubungan sosial yang harmonis ini tidak hanya meminimalkan terjadinya gesekan atau konflik internal, melainkan juga menumbuhkan kemampuan pengendalian diri yang kuat pada setiap individu. Pada akhirnya, kondisi psikososial yang sehat ini menjadi fondasi utama yang mendorong komitmen kerja, sehingga kualitas pelayanan dan kinerja karyawan di Gerai Rizky Amin dapat terus terjaga secara optimal.

Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja karyawan di Gerai Rizky Amin sangat dipengaruhi oleh keharmonisan lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Kondisi fisik toko yang bersih dan tertata rapi secara nyata mempermudah ruang gerak karyawan serta mempercepat pelayanan konsumen. Di sisi lain, lingkungan non-fisik yang sehat mampu membangun hubungan kekeluargaan, mencegah konflik, dan menumbuhkan sikap saling menghargai. Sinergi antara kenyamanan tempat kerja dan iklim sosial

³⁷ Dinar Danisa , *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*, (2023): 991-992.

yang harmonis inilah yang menjadi fondasi utama dalam meningkatkan komitmen dan menjaga kualitas kinerja harian karyawan secara optimal.

Untuk mengatasi masalah tersebut, peningkatan kualitas kinerja karyawan menjadi solusi utama di Gerai Rizky Amin dalam memperbaiki produktivitas operasionalnya. Dalam pandangan organisasi, kinerja bukan hanya dinilai dari hasil akhir pencapaian semata, melainkan sebuah bentuk kontribusi nyata yang harus ditunjukkan melalui pemenuhan indikator kerja karyawan yang optimal. Seperti hasil analisis teori Anissa Nur Safitri and Kasmari, efektivitas hasil kerja seorang pegawai wajib diidentifikasi dan diukur selama periode tertentu melalui beberapa dimensi utama yaitu

a. Kualitas kerja

Teori menekankan pentingnya menjaga kualitas kinerja karyawan yang diukur melalui tiga indikator utama yaitu, kerapian, ketelitian dan hasil kerja yang baik.³⁸

Berdasarkan hasil temuan penelitian di lapangan, strategi ini terlihat melalui kesiapan karyawan di Gerai Rizky Amin dalam menjaga kerapian penataan barang dagangan dan ketelitian saat melakukan pencatatan transaksi di kasir. Karyawan terdorong untuk mempertahankan fokus kerja guna memberikan hasil pelayanan yang maksimal kepada konsumen. Selain itu, penerapan sistem kontrak masa percobaan selama tiga bulan juga menjadi bentuk pembinaan tidak langsung yang memotivasi karyawan baru

³⁸ Anissa Nur Safitri dan Kasmari, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, (Studi Di Pt.Phapros Tbk Semarang) Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11 No. 2 (2022): 17.

untuk melatih ketelitian dalam bekerja serta membangun etika komunikasi yang santun guna menghindari kesalahan operasional sebelumnya.

b. Kuantitas

Teori menekankan pentingnya kuantitas kinerja karyawan yang diukur melalui seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam sehariannya, serta dilihat dari kecepatan dan kemampuan kerja yang dimiliki.³⁹

Dari hasil penelitian dilapangan ditemukannya strategi ketepatan waktu jam operasional harian karyawan di Gerai Rizky Amin dalam melayani transaksi konsumen dan mengelola stok barang dagangan. Karyawan terdorong untuk memaksimalkan durasi jam kerja guna mengimbangi peningkatan beban kerja harian toko. Selain itu, penerapan sistem kontrak masa percobaan selama tiga bulan juga menjadi bentuk motivasi tidak langsung yang mendorong karyawan baru untuk melatih kecepatan kerja mengasah kemampuan kerja mereka agar dapat memenuhi standar produktivitas yang ditetapkan.

c. Tanggung Jawab

Teori ini menjelaskan bahwa tanggungjawab merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan

³⁹ Anissa Nur Safitri dan Kasmari, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang)* (2022): 17.

pekerjaan yang diberikan perusahaan, yang diukur melalui dua dimensi utama, yaitu hasil kerja dan mengambil keputusan.⁴⁰

Berdasarkan hasil penelitian, aspek tanggung jawab di Gerai Rizky Amin masih cenderung terpusat pada pemilik toko, di mana karyawan belum sepenuhnya diberikan wewenang dalam mengambil keputusan operasional secara mandiri. Karyawan yang terlibat masih berfokus sebagai pelaksana teknis yang memenuhi kewajiban sebatas pada penyelesaian hasil kerja harian saja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek dimensi pengambilan keputusan secara mandiri oleh karyawan belum berjalan secara optimal.

d. Kerja sama

Dalam kerja sama karyawan dapat dicapai melalui jalinan kerja sama yang baik dan kekompakan antar sesama pegawai, baik secara vertikal maupun horizontal.⁴¹

Dalam praktiknya, peningkatan kemampuan kolaborasi di Gerai Rizky Amin dilakukan melalui interaksi operasional secara langsung dalam melayani konsumen dan mengelola stok barang dagangan. Karyawan memperoleh keterampilan komunikasi dalam proses menyelesaikan pekerjaan kelompok, mulai dari pembagian tugas di kasir hingga penataan display toko. Namun demikian, strategi ini belum sepenuhnya optimal karena sempat terkendala

⁴⁰ Anissa Nur Safitri dan Kasmari, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang,)* (2022): 17.

⁴¹ Anissa Nur Safitri dan Kasmari, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang,)* (2022): 17.

oleh adanya perilaku negatif atau hambatan hubungan sosial antar karyawan, sehingga peningkatan kapasitas kekompakan kerja tim masih terbatas.

e. Inisiatif

Teori inisiatif kerja dapat dicapai melalui kemampuan karyawan dalam mengatasi masalah dalam pekerjaan secara mandiri tanpa menunggu perintah dari atasan.⁴²

Dalam praktiknya, peningkatan kemampuan inisiatif di Gerai Rizky Amin dilakukan melalui pengalaman kerja secara langsung dalam menghadapi dinamika operasional harian toko. Karyawan memperoleh keterampilan problem-solving dalam proses pelayanan, mulai dari penanganan keluhan konsumen hingga penyelesaian kendala teknis di kasir secara cepat. Namun demikian, strategi ini belum sepenuhnya optimal karena belum didukung oleh pelatihan yang terstruktur atau SOP yang jelas dari manajemen, sehingga peningkatan kapasitas inisiatif mandiri karyawan masih terbatas.

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan dimensi kinerja karyawan di Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya telah berjalan, namun belum sepenuhnya optimal. Strategi yang paling terlihat adalah pemenuhan aspek kualitas dan kuantitas kerja, di mana karyawan menunjukkan ketelitian,

⁴² Anissa Nur dan Kasmari Safitri, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, and Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang)*, (2022): 17.

ketepatan waktu, dan kesiapan dalam mengelola tingginya volume operasional toko melalui dukungan sistem kontrak masa percobaan tiga bulan. Namun demikian, aspek tanggung jawab dalam pengambilan keputusan secara mandiri serta peningkatan inisiatif dan kekompakan tim melalui pelatihan terstruktur masih perlu ditingkatkan agar pengelolaan kinerja karyawan dapat mencapai tujuan utamanya, yaitu produktivitas kerja yang mandiri dan solid.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan Saran Berdasarkan hasil penelitian dalam skripsi tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik di Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya sudah memberikan dampak yang sangat positif karena didukung oleh fasilitas kerja yang bersih, nyaman, dan memadai untuk menjaga kualitas kinerja karyawan. Namun, pada lingkungan kerja nonfisik, ditemukan adanya tantangan berupa perilaku bullying antar karyawan seperti tindakan mengejek, mengucilkan, mendiskriminasi, menyebarkan gosip, serta memberikan kritik yang berlebihan. Perilaku negatif ini berdampak buruk secara signifikan karena memicu tekanan psikologis, stres, kecemasan, dan penurunan fokus yang menghambat optimalisasi kualitas kinerja mereka.

Perspektif Etika Kerja Islam, perilaku bullying antar karyawan tersebut dinilai sangat bertentangan dengan prinsip amanah, akhlakul karimah (akhlak terpuji), persaudaraan (*ukhuwah*), serta tanggung jawab dalam bekerja. Guna mengatasi dampak buruk perundungan tersebut dan mempertahankan mutu kinerja, pemilik gerai menerapkan sistem manajemen Islami melalui pelaksanaan briefing rutin, penyelesaian konflik secara kekeluargaan, serta pemberlakuan masa percobaan kerja selama tiga bulan untuk menyaring karakter pekerja. Melalui

penyelarasan aspek impian, sikap, dan sistem kerja yang berlandaskan Etika Kerja Islam, perilaku *bullying* berhasil diminimalkan, hubungan antar karyawan menjadi lebih harmonis, sehingga kualitas kinerja di Gerai Rizky Amin dapat terjaga dan ditingkatkan kembali dengan optimal.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pemilik Gerai Rizky Amin (Pemilik Gerai)

Pemilik usaha diharapkan dapat menyusun kebijakan resmi dan aturan tertulis yang melarang keras segala bentuk tindakan *bullying*, senioritas, maupun pengucilan di tempat kerja demi menjaga kenyamanan lingkungan non-fisik. Selain itu, manajemen perlu mengoptimalkan masa kontrak percobaan tiga bulan untuk menyeleksi karakter karyawan baru, serta membuka ruang pengaduan yang aman dan rutin melakukan pembinaan moral berbasis nilai-nilai Islami guna mengantisipasi penurunan kualitas kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan Gerai Rizky Amin (Pekerja)

Karyawan diharapkan dapat membangun solidaritas kelompok yang sehat dengan menghilangkan budaya senioritas, serta menyambut rekan kerja baru secara terbuka tanpa adanya sekat pemisah. Selain itu, seluruh pekerja harus menjadikan prinsip Etika Kerja Islam dan akhlakul karimah sebagai landasan utama dalam berinteraksi, dengan

kesadaran bahwa menjaga keharmonisan hubungan kerja serta menjauhi perilaku zalim adalah bagian dari ibadah dan amanah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Cv. Syakir Media Press, (2021).
- Afriyani, Fauzia, Marlina, John Sihar Manurung, Ikram Yakin, dan Rena Augia Putrie. "Pengaruh Interaksi Sosial dan Social Support Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi." *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Islam* 5, No. 7 (2024).
- Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring, dan Nuryanti Mustari. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Kajian Ilmiah Mahasiswa Asministrasi Publik, No. 1 (2022).
- Aminudin, Karyanti. *Cyberbullying dan Body Shaming*. K-Media Anggota Ikapi No.106/Diy/2018, 2019.
- Andriani. *Etika Kerja Islami*. Lima Aksara, Jombang (2023).
- Andriani, Binti Mutafarida, dan Ilyas Adhi Purba. "Etika Kerja Islami Dan Retensi Dalam Kinerja Dosen Iain Kediri." *Istithmar* 7, No. 2 (2024).
- Auliya, Nadha, Akhmad, dan Mellisyah. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi 5, No. 3 (2025).
- Badriati, Baig El. *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya*. Sanabil, 2021.
- Banne, Amrin, Sukri Arifin, Dirham Latief, dan Indah Pratiwi. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 18, No. 2 (2023).
- Bungin, Burhan. *Penelitian Kualitatif Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media Group 68, 2007.
- Danisa, Dinar, dan Nurul Komari. *Kajian Teoritis Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Konferensi Inovasi Bisnis Manajemen Prosiding, (2023)
- Ernawati, dan Muhamad Badar. *Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bima*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia 16, No.2 (2023).
- Fathoni, Abddurahmat. *Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi*. Rineka Cipta, (2011).

- Filatrovi, Eldes Willy, Nurul Imani Kurniawati, dan Taufiq Andre Setiyono. Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7, No. 2, (2021).
- Haryoko, Sapto, Bahartiar, dan Fajar Arwadi, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. (2020)
- Hudayah, Saban Echdar, dan Maryadi. “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Asn Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kota Parepare.” *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan* 11, No. 2 (2022).
- Insyani, Ilman Nur. “Hubungan Etika Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Karyawan.” *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi* 7, No. 4 (2019).
- Kementrian Agama Ri. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*. Jakarta: Al-Qur'an Badan Litbang Dan Diklat Kemenag Ri, (2019).
- Lamandasa, Serlia Raflesia, Tabita R. Matana, dan Ni Kadek Nofi Narayanti. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Umkm Dan Perdagangan Kabupaten Poso*, *Jurnal Ilmiah Ekomen* 24, No 1, (2024).
- Latif, Agustina E., Muchtar Ahmad, dan Endi Rahman. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Toyota Hasjrat Abadi Kota Gorontalo*. 5, No. 1 (2022).
- Nur Safitri, Anissa, dan Kasmari, *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Pt.Phapros,Tbk Semarang)*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 11 No 2 (2022).
- Nurdiani, Nina. *Teknik Samping Snowball Dalam Penelitian Lapangan*. (2014).
- Octavia, Ayu Nurafni, Puja Prihatini, dan Diah Cahyani Saraswati. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Cv Tri Setya Abadi.” *Jurnal Ilmiah Fokus Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi (Emba)* 2, No. 01 (2023).
- Permata Sari, Desi, dan Selvi Yona Sari. “Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Pengembangan Karir Dan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 2, No. 6 (2021).
- Pradana, Chandra Duwita Ela. “Pengertian Tindakan *Bullying*, Penyebab, Efek, Pencegahan Dan Solusi.” *Jurnal Kekaguman Sintaksis* 5, No. 3 (2024).

- Prastiti, Jamalia Putri, dan Isa Anshori. *Efek Sosial Dan Psikologis Perilaku Bullying Terhadap Korban*. Jurnal Sains Sosio Humaniora 7, No. 1 (2023).
- Putri, Rizki Amalia, Christian Wiradendi Wolor, dan Marsofiyati. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt Xyz Tangerang.” *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 1, No. 4 (2023).
- Putro, Aji Utomo, Dadan Erwandi, Abdul Kadir, dan Fatma Lestari. “Perbandingan Tingkat Kepuasan Hidup, Tekanan Psikologis Dan Perundungan (*Bullying*) Terkait Status Kepekerjaan Pada Pekerja Lift Dan Eskalator Di Pt X.” *Jkm (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama* 9, No. 2 (2022).
- Rahman, Fathor, dan Hendry Cahyono. *Etika Kerja Islam dan Kemampuan Kerja Karyawan Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Bank Syariah Bukopin Surabaya Cabang Darmo*. Jurnal Ekonomi Islam 2 No. 1 (2019).
- Safia, Elvia, Najamuddin Petta Solong, dan Iain Sultan Amai Gorontalo. *Dampak Bullying Terhadap Kesehatan Mental Dan Perkembangan Sosial Pada Anak*. Jurnal Global dan Multidisiplin 2, No. 7 (2024).
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Kbm Indonesia, 2021.
- Soelistya, Djoko. *Media Lingkungan Spirit Kinerja Karyawan*. Nizamia Learning Center, (2023).
- Sazali, Hasan. *Penelitian Kualitatif*. Wal Ashri Publishing, (2020).
- Sidik, Tono. *Ibadah Dan Akhlak Dalam Islam*. Uui Press Indonesia, (1998).
- Silviandari, Ika Adita, dan Avin Fadilla Helmi. “*Bullying* Di Tempat Kerja Di Indonesia.” *Buletin Psikologi* 26, No. 2 (2018).
- Widodo, Slamet, Festy Ladyani, dan La Ode Asrianto. *Buku Ajar Metode Penelitian*. Cv Science Techno Direct Perum Korpri, Pangkalpinang, (2023).

LAMPIRAN

OUTLINE

**DAMPAK LINGKUNGAN KERJA KERJA DAN PERILAKU *BULLYING*
DALAM MENJAGA KUALITAS KINERJA KARYAWAN PERSEPEKTIF
ETIKA KERJA ISLAM
(Studi Kasus Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya)**

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL

NOTA DINAS

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

ORISINALITAS PENELITIAN

MOTTO

HALAMAN PERSEMBAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR LAMPIRAN

BAB 1 PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Pertanyaan Penelitian
- C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian
- D. Penelitian Relevan

BAB II LANDASAN TEORI

- A. Kinerja Karyawan
 - 1. Definisi Kinerja
 - 2. Dimensi dan Indikator Kinerja
 - 3. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kinerja

B. *Bullying*

1. Definisi *Bullying*
2. Jenis *Bullying*
3. Dampak *Bullying*

C. Etika Kerja Islam

1. Konsep Etika Kerja
2. Etika Kerja Islam
3. Nilai-nilai Etika Kerja Islam

BAB III METODE PENELITIAN

- A. Jenis Dan Sifat Penelitian
- B. Sumber Data
- C. Teknik Pengumpulan Data
- D. Teknik Uji Keabsahan Data
- E. Teknik Analisis Data

BAB IV PEMBAHASAN

- A. Deskripsi Lokasi Penelitian
- B. Dampak Lingkungan Kerja Dan Perilaku *Bullying* Dalam Menjaga Kualitas Kinerja Karyawan Persepektif Etika Kerja Islam

BAB V PENUTUP

- A. Simpulan
- B. Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Dosen Pembimbing



Hermanita, MM.

NIP. 197302201999032001

Metro, April 2026

Mahasiswa



Dian Kartika

NPM. 2203011027

ALAT PENGEMPULAN DATA

DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU *BULLYING* DALAM MENJAGA KUALITAS KINERJA KARYAWAN PERSEPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM

(Studi Kasus Geral Rizky Amin Tanjung Jaya)

A. Wawancara

Wawancara Untuk Pemilik Gerai Rizky Amin

1. Sejak kapan gerai rizky amin berdiri dan bagaimana gerai bisa berkembang sampai saat ini?
2. Apakah lingkungan kerja fisik yang di berikan gerai kepada karyawan sudah cukup memberikan rasa nyaman saat melayani konsumen?
3. Apa saja indikator yang di gunakan bapak/ibu untuk menilai bahwa kinerja seorang karyawan sudah berkualitas?
4. Bagaimana cara memantau hubungan sosial antar karyawan agar tidak terjadi pengelompokan yang mengarah pada perilaku pengucilan?
5. Sejauh mana masa percobaan tiga bulan membantu bapak/ibu dalam mengenal karakter asli karyawan, khususnya terkait kemampuan mereka dalam menjaga etika berkomunikasi dengan rekan kerja?
6. Jika terdapat perselisihan atau ketidaknyamanan antar karyawan dalam berinteraksi, pendekatan seperti apa yang bapak/ibu ambil untuk menjaga suasana kerja tetap kondusif?
7. Apa saja bentuk pembinaan atau *briefing* rutin yang dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai kejujuran dan amanah kepada karyawan?

Wawancara Untuk Karyawan Gerai Rizky Amin

1. Bagaimana dinamika interaksi atau pola komunikasi antar rekan kerja sehari-hari di gerai?
2. Selama bekerja di sini, Apakah anda pernah merasakan adanya tekanan tertentu dari rekan kerja yang muncul dalam bentuk ucapan atau sikap yang kurang menyenangkan?

3. Bagaimana kebiasaan bercanda dilingkungan kerja ini, apakah ada batasan tertentu agar candaan tersebut tidak menyinggung perasaan atau fisik seseorang?
4. Apa hal utama yang biasanya membuat anda merasa kurang nyaman saat bekerja di sini, dan apakah hal tersebut pernah membuat anda berfikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan ini?
5. Jika anda melihat ada rekan kerja yang tampak kesulitan dalam bergaul atau mendapatkan perlakuan yang kurang adil dari rekan lain, apa langkah yang akan anda ambil?
6. Menurut pandangan anda, sejauh mana pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang saling menghargai tanpa adanya tekanan mental dari sesama rekan kerja?

Wawancara Konsumen Gerai Rizky Amin

1. Bagaimana kesan anda terhadap keramahan dan kesigapan pelayanan karyawan di gerai rizky amin?
2. Bagaimana karyawan gerai rizky amin dalam menunjukkan sikap ramah, jujur, dan santun?
3. Bagaimana kenyamanan lingkungan fisik yang di berikan oleh gerai sehingga mempengaruhi kepuasan anda dalam berbelanja?

B. Dokumentasi

1. Gambar dan data-data yang bersumber dari lokasi penelitian

Metro, 23 April 2026

Dosen Pembimbing



Hermanita, MM.

NIP. 197302201999032001

Mahasiswa



Dian Kartika

NPM. 2203011027



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JEMUR SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki. Hajar Dewantara No.118, Iringmulyo 15 A, Metro Timur Kota Metro Lampung 34112
Telepon (0725) 47297; Faksimili (0725) 47296; www.uinjusila.ac.id; humas@uinjusila.ac.id

Nomor : B-0843/In.28/D.1/TL.00/04/2026
Lampiran : -
Perihal : **IZIN RESEARCH**

Kepada Yth.,
PEMILIK USAHA GERAJ RIZKY
AMIN
di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan Surat Tugas Nomor: B-0844/In.28/D.1/TL.01/04/2026,
tanggal 24 April 2026 atas nama saudara:

Nama : **DIAN KARTIKA**
NPM : 2203011027
Semester : 8 (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Syari'ah

Maka dengan ini kami sampaikan kepada PEMILIK USAHA GERAJ RIZKY AMIN bahwa Mahasiswa tersebut di atas akan mengadakan research/survey di GERAJ RIZKY AMIN, dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi mahasiswa yang bersangkutan dengan judul "DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU BULLYING DALAM MENJAGA KUALITAS KINERJA KARYAWAN PERSEPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM (Studi Kasus Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya)".

Kami mengharapkan fasilitas dan bantuan Bapak/Ibu untuk terselenggaranya tugas tersebut, atas fasilitas dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Metro, 24 April 2026
Wakil Dekan Akademik dan
Kelembagaan,



Zumaroh S.E.I, M.E.Sy
NIP 19790422 200604 2 002

Perihal : Balasan Izin Research

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung

Di -

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan permohonan Izin Research kepada Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya, yang diajukan atas nama :

Nama : DIAN KARTIKA
NPM : 2203011027
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

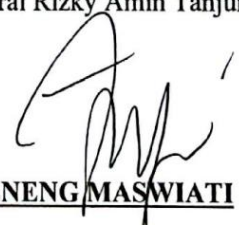
Diperkenankan untuk melakukan penelitian di Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya dengan judul **"DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN PERILAKU *BULLYING* DALAM MENJAGA KUALITAS KINERJA KARYAWAN PERSEPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM (Studi Kasus Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya)"**.

Demikian surat balasan ini saya sampaikan, atas perhatiannya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Metro, 01 Mei 2026

Pemilik Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya



NENENG MASWIATI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
UNIT PENUNJANG AKADEMIK PERPUSTAKAAN**

NPP: 1807062F0000001

Jalan Kl. Hajar Dewantara No. 118, Iringmulyo 15 A, Metro Timur Kota Metro Lampung 34112

Telepon (0725) 47297, 42775; Faksimili (0725) 47296;

Website: www.metrouniv.ac.id; e-mail: perpustakaan@metrouniv.ac.id

**SURAT KETERANGAN BEBAS PUSTAKA
Nomor : P-375/Un.36/S/U.1/OT.01/05/2026**

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Perpustakaan Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung menerangkan bahwa :

Nama : DIAN KARTIKA
NPM : 2203011027
Fakultas / Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Ekonomi Syariah

Adalah anggota Perpustakaan Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung Tahun Akademik 2025/2026 dengan nomor anggota 2203011027.

Menurut data yang ada pada kami, nama tersebut di atas dinyatakan bebas administrasi Perpustakaan Universitas Islam Negeri Jurai Siwo Lampung.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Metro, 18 Mei 2026
Kepala Perpustakaan,

Aan Gufroni, S.I.Pust.
NIP.19920428 201903 1 009



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Ki Hajar Dewantara 15A Iringmulyo, Metro Timur, Kota Metro, Lampung, 34111
Telepon (0725) 41507, Faksimili (0725) 47296

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa;

Nama : Dian Kartika
NPM : 2203011027
Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar-benar telah mengirimkan naskah Skripsi berjudul **Dampak Lingkungan Kerja Dan Perilaku Bullying Dalam Menjaga Kualitas Kinerja Karyawan Perspektif Etika Kerja Islam (Studi Kasus Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya)** untuk diuji plagiasi. Dan dengan ini dinyatakan **LULUS** menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan **Score 20%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Metro, 08 Juni 2026
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah



Muhammad Mujib Baidhowi, M.E.
NIP. 199103112020121005



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI JEMBARA SURABAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki. Hajar Dewantara Kampus 15 A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
Telp.(0725) 41507; Faksimili (0725) 47296; www.uinjusila.ac.id; humas@uinjusila.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Dian Kartika

Jurusan/Fakultas : ESy / FEBI

NPM : 2203011027

Semester / T A : VIII / 2026

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1	Kamis, 23 april 2026	ACC APD Dan Outline	

Dosen Pembimbing

Mahasiswa Ybs,



Hermanita, MM
NIP. 197302201999032001



Dian Kartika
NPM. 2203011027



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) JURAI SIWO LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Ki Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Metro Timur Kota Metro Lampung 3411
Telp. (0725) 41507; faksimili (0725) 47296; website: www.metrouniv.ac.id; E-mail: lainmetro@metrouniv.ac.id

FORMULIR KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA : Dian Kartika
NPM : 2203011027

Fakultas/Prodi : FEBI/ESy
Semester/TA : VIII/2026

No	Hari/ Tanggal	Hal-hal yang dibicarakan	Tanda Tangan
1.	29 Mei 2026	Bimbingan bab 4 dan 5 Revisi daftar pustaka ACC Bab 4 dan 5 Lanjut untuk di Munaqosahkan	

Dosen Pembimbing

Hermanita, M.M
NIP. 197302201999032001

Mahasiswa Ybs,

Dian Kartika
NPM. 2203011027

DOKUMENTASI

1. Wawancara Kepada Pemilik Gerai Rizky Amin



Ibu Neneng Maswiati

2. Wawancara Kepada Karyawan Lama



Karyawan Harum



Karyawan Ani



Karyawan Rika

3. Wawancara Kepada Karyawan Baru



Karyawan Sulis



Karyawan Desta



Karyawan Alvina

4. Wawancara Kepada Kostumer Gerai



Ibu Susi



Ibu Yanti



Kak Wati

5. Dokumentasi Gerai Rizky Amin



Gedung Gerai 1 Perabotan



Gedung Gerai 2 Baby Shop



Gedung Gerai 3 Sembako



Gedung Gerai 4 Fashion, Accessoris, Kosmetik, Dan Atk



Gedung Gerai 5 Sembako

Surat Perjanjian Kerja

Saya yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : DESTA ANBAR SARI
Agama : ISLAM
TTL : Tanjung Jaya, 23 Desember 2007
Alamat : TANJUNG JAYA

Dengan ini saya mengatakan dengan kesungguhan :

- 1. Saya siap bekerja di gerai Pilyu amin dengan bersungguh-sungguh dan mematuhiannya.
- 2. Saya siap menerima gaji Pilyu amin setiap barang milik saya sendiri dan bertanggung jawab.
- 3. Saya siap menerima gaji awal Rp. 00/-/bulan.
- 4. Setiap satu bulan ada libur 2 hari dan apabila libur diambil akan diganti Rp 100 / Perhari.
- 5. Apabila libur lebih 2 hari maka ada potongan Rp. 25.000 / hari.
- 6. Apabila gaji berlaku setelah 1 (satu) tahun bekerja.
- 7. Libur dihari saya libur 5 hari.
- 8. Menerima dan 1 kali gaji, apabila sudah bekerja satu tahun dan apabila belum mencapai tahun, maka akan disesuaikan.
- 9. Saya siap mengganti uang Rp. 25.000.00 / dua puluh lima ribu apabila saya mengambil barang / uang di gerai Pilyu amin.
- 10. Saya siap ditatarkan Pilyu berwajib apabila saya mengambil uang / barang di gerai Pilyu amin.

Demikian Surat Perjanjian ini saya buat dapat digunakan sebagai mana mestinya dan tidak ada paksaan dari Pilyu manapun.

Tanjung Jaya
Yang menandatangani



DESTA ANBAR SARI

Bukti Perjanjian Kerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama lengkap Dian Kartika lahir di Tanjung Jaya, 10 Januari 2002 anak pertama dari dua bersaudara. Penulis lahir dari pasangan Bapak Muaris dan Ibu Kartini. Peneliti menyelesaikan pendidikan Taman Kanak-Kanak di TK Jaya Perdana Tanjung Jaya, selesai pada tahun

2008, selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 1 Tanjung Jaya, selesai pada tahun 2014, selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama di Mts Al-Hidayah Tanjung Jaya, selesai pada tahun 2017, selanjutnya peneliti melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di MA Ma'arif 8 Bangun Rejo, selesai pada tahun 2020. Setelah lulus sma penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Jurai Siwo Lampung di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam dengan Program Studi Ekonomi Syari'ah dimulai pada semester pertama tahun ajaran 2022.

Pada akhir studi peneliti mempersembahkan skripsi yang berjudul

“Dampak Lingkungan Kerja Dan Perilaku *Bullying* Dalam Menjaga Kualitas Kinerja Karyawan Persepektif Etika Kerja Islam (Studi Kasus Gerai Rizky Amin Tanjung Jaya)”.

Demikian daftar riwayat hidup peneliti secara singkat yang dapat di tuangkan dalam penelitian skripsi ini.