

AD-DAKWAH:

Jurnal Kajian Dakwah

ISSN : -

E-ISSN : -

DOI :

Vol. 1 No. 1, 2025

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/addakwah>

PERANAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI ASOSIASI MUSLIM PENYELENGGARA HAJI DAN UMRAH REPUBLIK INDONESIA (AMPHURI) PADA TAHUN 2022

Faizah Rakhma,¹ H. Taufik², Lukman Al-Hakim³

¹Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

² Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

³Institut Ummul Quro Al-Islami Bogor

Email:

[lukman.alhakim](mailto:lukman.alhakim@iuqi.ac.id)

@iuqi.ac.id

Keywords

Lingkungan

Kerja, Kinerja

Pegawai,

AMPHURI,

Manajemen

Dakwah

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Asosiasi Muslim Penyelenggara Haji dan Umrah Republik Indonesia (AMPHURI) pada tahun 2022. Lingkungan kerja dipahami sebagai kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta performa pegawai dalam menjalankan tugas. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teknik observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang tertata, aman, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai berpengaruh pada efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, lingkungan nonfisik seperti komunikasi yang baik, hubungan antarsesama pegawai, dan dukungan pimpinan berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja, terutama dalam mencapai standar pelayanan “Bangkit



1.doc

Melayani” yang menjadi komitmen AMPHURI. Temuan penelitian menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga perlu terus dioptimalkan melalui perbaikan fasilitas, pola komunikasi, dan manajemen organisasi yang lebih efektif.

Introduction

Sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang sangat penting dalam perusahaan karena berkontribusi pada kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Bentuk serta tujuan dari organisasi dibangun berdasarkan visi yang mengutamakan kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, manusia atau pegawai menjadi penggerak dengan faktor strategis dalam kegiatan organisasi. Organisasi atau perusahaan perlu menyadari potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia, mengingat lingkungan bisnis atau organisasi yang semakin hari semakin kompetitif. Memiliki pegawai yang berkinerja tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

Lingkungan kerja fisik mencakup peralatan kerja yang membantu pegawai menyelesaikan tugas-tugasnya, sedangkan lingkungan kerja non-fisik melibatkan layanan bagi pegawai, kondisi kerja, dan hubungan antar pribadi. Sebuah perusahaan atau organisasi perlu menyediakan kedua aspek ini dengan baik agar pegawai dapat bekerja dengan produktif serta mampu berkolaborasi baik antara sesama pegawai maupun dengan pimpinan demi mencapai tujuan organisasi. Kondisi kerja yang menciptakan suasana dan situasi yang nyaman, sehat, dan produktif bagi pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang tidak memadai dapat berpotensi menyebabkan karyawan mudah sakit, mengalami stres, kesulitan berkonsentrasi, dan penurunan kinerja pegawai.

Sedarmayanti melihat, lingkungan kerja yang dianggap baik serta pantas adalah ketika pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan optimal, dalam keadaan yang sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dinilai dari dampak yang ditimbulkan dalam jangka waktu yang panjang. Lingkungan kerja yang tidak optimal cenderung menguras tenaga kerja dan waktu pegawai, sehingga tidak mendukung tercapainya kinerja yang efisien sesuai harapan.

Saat ini, masih banyak perusahaan atau organisasi yang menunjukkan sikap acuh tak acuh terhadap keadaan lingkungan kerja di sekitarnya, bahkan hanya mengharapkan kinerja optimal dari para pegawai dan mengabaikan kondisi lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik yang ada di dalamnya. Perusahaan yang memberikan pelayanan terbaik sesuai harapan masyarakat, tidak terlepas dari kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Menurut Lijan Potlak Sinambela, hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam suatu organisasi haruslah sejalan dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan secara legal, sesuai dengan norma hukum dan moral. Asosiasi Muslim Penyelenggara Haji dan Umrah Republik Indonesia (AMPHURI) merupakan asosiasi tertua dan terbesar yang lahir dari penggabungan tiga asosiasi perjalanan haji dan umrah yang ada di Indonesia pada tahun 2006. Ketiga asosiasi tersebut antara lain Asosiasi Muslim Penyelenggara Umrah dan Haji (AMPUH), Asosiasi Muslim Perusahaan Penyelenggara Umrah dan Haji (AMPPUH), serta Serikat Penyelenggara Umrah dan Haji (SEPUH). Hingga Maret 2022, total pegawai yang bekerja di sekretariat Dewan Pengurus Pusat (DPP) AMPHURI berjumlah delapan orang. AMPHURI terus berkomitmen dan berfokus pada pelayanan dengan slogan 'Bangkit Melayani'.

Jargon 'Bangkit Melayani' yang diusung oleh AMPHURI memiliki makna yang mendalam terkait dengan tingginya motivasi dan tekad biro perjalanan yang berafiliasi, dalam upaya memberikan pelayanan terbaik kepada umat muslim Indonesia, khususnya kepada tamu Allah. Selain itu, hal ini juga berkaitan dengan kinerja profesional dan tanggung jawab semua pegawai di bawah bimbingan para pengurus dalam menjalankan operasional organisasi. Aspek ini jelas terhubung dengan lingkungan kerja di dalam organisasi dan kinerja yang dihasilkan oleh AMPHURI untuk menjadi asosiasi yang terdepan.

Adapun permasalahan yang diangkat oleh penulis meliputi lingkungan kerja AMPHURI tahun 2022, Kinerja Pegawai AMPHURI, serta Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai AMPHURI.

Research Method

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian kualitatif sendiri merupakan penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang atau perilaku yang dapat diamati dan dianalisis. Analisis kualitatif berbentuk data, kalimat, gambar (data yang bukan dalam bentuk skala interval dan rasio) serta dalam skala yang rendah, yaitu skala nominal dan ordinal. Dalam hal ini, penulis ingin menghasilkan data yang diamati. Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moeleong mendefinisikan pendekatan kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data data berupa kata atau tulisan dari otang orang dan perilaku yang dapat diamati secara langsung.

Penelitian ini lebih menitik beratkan pada jenis data yang dikumpulkan, yaitu data deskriptif kualitatif. Adapun pada penelitian ini didasarkan pada lingkungan kerja yang ada dalam meningkatkan kinerja karyawan AMPHURI pada tahun 2022. AMPHURI sebagai satu-satunya asosiasi haji dan umrah yang memiliki kepengurusan di daerah atau Dewan Perwakilan Daerah (DPD) yang terus berupaya melakukan terobosan untuk menjadi lebih baik lagi. Hadirnya Dewan Perwakilan Daerah (DPD) adalah untuk mendekatkan pelayanan kepada anggota guna memudahkan koordinasi antar anggota daerah. Sampai saat ini Asosiasi Muslim Penyelenggara Haji dan Umrah Republik Indonesia telah membentuk DPD di seluruh Indonesia. DPD tersebar di seluruh Indonesia, yakni di Sumbagut (Sumatera Bagian Utara), Sumbagsel (Sumatera Bagian Selatan), DKI Jakarta, Banten, Jawa Barat I, Jawa Barat II, Jateng – DIY (Jawa Tengah dan DI Yogyakarta), Jatim – Banusra (Jawa Timur, Bali dan Nusa Tenggara), Sulampua (Sulawesi, Maluku, dan Papua) dan Kalimantan untuk kepengurusan pusat, saat ini terdapat delapan pegawai di sekretariat Dewan Pengurus Pusat (DPP) Asosiasi Muslim Penyelenggara Haji dan Umrah Republik Indonesia (AMPHURI) yang berlokasi di Tebet, Jakarta Selatan

Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah sebagai berikut:

a. Observasi

Metode observasi digunakan untuk mendapatkan data dengan menggunakan pengamatan terhadap objek penelitian yang dapat dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Data yang dikumpulkan melalui pengamatan ini adalah gejala sosial yang dilakukan dengan menggunakan pengamatan indra penglihatan dan pendengaran.

Penelitian dilakukan secara langsung dengan metode observasi ke AMPHURI untuk menganalisa lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai AMPHURI pada tahun 2022.

b. Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh peneliti kepada responden kemudian jawaban akan dicatat. Wawancara berarti metode mengumpulkan data melalui tanya jawab untuk mencapai tujuan yang dilakukan secara sistematis.

Wawancara yang dilakukan oleh peneliti dilakukan secara langsung kepada pegawai AMPHURI guna memperoleh informasi yang dibutuhkan.

c. Dokumentasi

Teknik mengumpulkan data dengan metode dokumentasi berguna untuk menggali data-data yang berbentuk tertulis dan dapat dilihat secara langsung. Dalam metode ini peneliti mengambil foto atau gambar-gambar, maupun file yang dimiliki oleh AMPHURI.

Results And Discussion

3.1 Results

Lingkungan kerja sangat terkait dengan fasilitas dan infrastruktur yang ada dalam suatu perusahaan yang berfungsi untuk menghasilkan kinerja optimal. Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua kategori, yaitu lingkungan fisik dan non-fisik. Sebagaimana dinyatakan oleh Mahmudah Enny W., lingkungan kerja fisik mencakup elemen yang berhubungan langsung (termasuk perlengkapan kerja serta peralatan untuk pelayanan pegawai) dan lingkungan perantara. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi kolaborasi antara atasan dan bawahan serta interaksi antar rekan kerja.

Berdasarkan data penelitian dan hasil wawancara yang penulis lakukan untuk menggali informasi tentang lingkungan kerja di AMPHURI mencakup tujuh indikator di dalamnya seperti tujuan, umpan balik, standar, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang yang telah terlaksana dengan sangat baik. Meskipun terdapat beberapa kekurangan, namun masalah tersebut dapat diatasi secara optimal untuk memastikan kinerja pegawai tetap terjaga dan tidak berkurang akibat masalah-masalah tersebut.

Berikut adalah data kepegawaian AMPHURI berdasarkan jabatan dan tanggung jawabnya sebagai berikut:

Tabel 1 Jobdesk Kerja Pegawai

No	Nama	Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
1.	Gugi Hari W.	<i>Manager Operasional and Representatif System of Management</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Membuat persuratan. b. Membuat laporan kerja. c. Meningkatkan dan menganalisis efektivitas operasional. d. Melakukan hubungan kerja baik dengan internal maupun eksternal asosiasi. e. Memeriksa dan menyiapkan dokumen yang diperlukan untuk memaksimalkan produktivitas asosiasi.
2.	Ali Basuki Rakhmat	<i>Regulation Development Manager</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Memberikan informasi terbaru terhadap legalitas atau hukum terbaru dari pemerintah mengenai haji dan umrah. b. Mengurus segala bentuk perizinan dan legalitas berdasarkan hukum. c. Melakukan hubungan kepada pihak internal maupun eksternal asosiasi. d. Membuat laporan yang berkaitan dengan Regulation Development Manager. e. Menyiapkan, mengawasi, serta mengkoordinasi dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul.
3.	Adi Mulyadi Azwar	<i>Human Resources and General Affair</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Merekrut pegawai atau staff asosiasi.

			<ul style="list-style-type: none"> b. Mengawasi kinerja pegawai. c. Memastikan bahwa kinerja telah sesuai dengan 9001:2015 d. Menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan kondusif. e. Bertanggung jawab terhadap pemeliharaan aset. Menyiapkan laporan secara berkala
4.	Enggar Dwi M.	<i>Senior Accountant</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengatur keuangan. b. Memeriksa serta memfiling dokumen. c. Membuat invoice atau laporan keuangan yang telah dibuat oleh divisi finance. d. Membuat laporan keuangan e. Menganalisis kinerja keuangan asosiasi f. Mengarahkan, mengembangkan, dan mengevaluasi segala bentuk keuangan asosiasi sesuai dengan peraturan yang berlaku
5.	Athira	<i>Finance dan Kesekretariatan</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Menginput transaksi keuangan. b. Penghubung aktivitas pembayaran baik internal maupun eksternal. c. Membuat laporan keuangan. d. Membantu melaksanakan tugas keuangan Senior Accountant. e. Bertanggung jawab mengatur pemasukan dan pengeluaran di dalam

			asosiasi.
6.	Hayat F.	<i>Public Relation and Digital Media Supervisor</i>	<p>a. Melakukan <i>maintenance</i> dan <i>update</i> media-media informasi AMPHURI seperti website, facebook, dan twitter.</p> <p>b. Membuat media cetak (majalah atau tabloid) internal.</p> <p>c. Membuat <i>Pers Release</i> tentang agenda AMPHURI dan isu-isu mengenai Haji dan Umrah.</p> <p>d. Menyiapkan Konferensi Pers.</p> <p>e. Menaikkan pamor AMPHURI dengan menggandeng media massa baik cetak maupun elektronik dengan memberikan gagasan- gagasan yang matang dan konstruktif untuk meningkatkan pelayanan haji dan umrah.</p> <p>f. Mengadakan promosi bersama di media massa cetak dan elektronik.</p> <p>g. Mengadakan program anugerah AMPHURI <i>Award</i> setahun sekali</p>
7.	Nurul Luthfianti H.	<i>Customer Relation Officer</i>	<p>a. Menerima tamu dan memastikan tamu mengisi buku tamu.</p> <p>b. Menerima telepon dan memastikan semua telepon tercatat dalam buku telepon.</p> <p>c. Memastikan pesan, nama dan nomor telepon</p>

			tersampaikan pada pihak yang dituju, d. Membuat surat rekomendasi untuk Anggota. e. Memastikan pembaharuan data anggota dilakukan setiap bulan. f. Mengirimkan tagihan iuran anggota.
8.	Dhani Supriadi	Office Boy	a. Melaksanakan kebersihan di setiap ruang kantor. b. Menjaga setiap peralatan kantor dan memastikan tidak ada barang yang mengganggu kenyamanan pandangan. c. Menyediakan makanan dan minuman

Sumber: Data *Key Performa Indicator* (KPI)

Berdasarkan pada tabel di atas total pegawai di AMPHURI berjumlah delapan orang dengan pembagian kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan tanggung jawab yang tinggi, sehingga kinerja dapat berjalan sesuai harapan untuk memberi pelayanan terbaik bagi setiap jamaah haji dan umrah

3.2 Discussion

Berdasarkan data dan temuan yang penulis dapatkan dari AMPHURI pada tahun 2022, bahwa telah tercipta lingkungan kerja dari segi fisik maupun non-fisik yang ideal dan baik.

Lingkungan kerja fisik merupakan aspek yang sangat penting untuk diperhatikan; oleh karena itu, AMPHURI selalu memberikan perhatian serius terhadap hal ini, yang dapat dilihat dari perlengkapan kerja yang memadai dalam mendukung pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Meskipun terdapat beberapa kekurangan seperti area parkir yang terbatas, sistem hybrid untuk rapat yang melibatkan seluruh anggota karena ruang pertemuan hanya dapat menampung tiga puluh orang, serta koneksi internet yang kurang optimal. AMPHURI terus melakukan berbagai upaya untuk mengatasi masalah-masalah ini

dengan menerapkan solusi secara kolaboratif dan mendorong kerja sama yang baik di antara karyawan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada.

Dengan memberikan pelayanan terbaik, diharapkan para pegawai dapat melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik serta lebih produktif. Persediaan pelayanan tersebut mencakup musala, P3K standar, dan kamar mandi yang selalu dijaga kebersihannya. Demikian juga dengan keadaan suhu, penerangan, serta kelembaban sehingga menjadikan aktivitas kerja lebih nyaman dan mempengaruhi hasil kerja yang diperoleh. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan kinerja pegawai yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Dari aspek non-fisik terlihat hubungan antar pegawai dan pimpinan terjalin dengan baik. Hubungan dan kondisi kerja sangat penting untuk diperhatikan karena dapat memengaruhi psikologis pegawai, yang pada gilirannya akan berdampak pada kinerja. Terdapat kondisi yang harmonis, menghargai perbedaan pendapat, saling memotivasi, serta profesional. Pegawai merasa nyaman dengan keseluruhan hubungan baik di dalam pekerjaan maupun di luar kerja karena rasa kekeluargaan yang telah mengakar di dalamnya.

Pimpinan sangat menghargai hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dan memberikan semangat. Hal ini dilakukan karena para pegawai bukan hanya sekadar pekerja, tetapi juga merupakan keluarga besar AMPHURI yang layak diperlakukan dengan baik dan dihargai. Para pegawai menunjukkan loyalitas penuh serta melaksanakan tugas dan kewajiban yang diemban dengan penuh tanggung jawab, sehingga kinerja mereka meningkat.

Kinerja memiliki tujuh indikator yakni tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, dan peluang yang saling berkaitan satu sama lain. Berdasarkan pada penelitian yang penulis lakukan di AMPHURI serta dikaitkan dengan tujuh indikator kinerja di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai sudah cukup baik dan mumpuni di bidangnya yang tak terlepas oleh indikator-indikator yang memengaruhi di dalamnya.

1. Tujuan

Pegawai AMPHURI melaksanakan tanggung jawab yang diemban dan kewajibannya secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan

2. Standar (standard)

Key Performa Indicator (KPI) dijadikan standar pengukur kinerja pegawai

AMPHURI. Penilaian kepada para pegawai dibuat untuk melihat bagaimana penyelesaian tugas berdasarkan tanggung jawab dan kewajiban yang mampu dilaksanakan melalui standar penilaian diharapkan kinerja pegawai mampu terlaksana dengan baik. AMPHURI merupakan asosiasi terbesar dan tertua di Indonesia saat ini dan telah memiliki sertifikasi ISO 9001:2015 yang berarti telah berstandar mutu internasional.

3. Umpan Balik (*feedback*)

Masukan dan saran dapat menjadi alat untuk mengukur bagaimana kinerja telah berjalan. Pemimpin AMPHURI mendorong semangat dengan memberi masukan dan evaluasi untuk membangun kinerja yang lebih cakap bagi setiap pegawai. Umpan balik tersebut dapat berguna untuk mencapai tujuan dan kemajuan bersama.

4. Alat atau Sarana (*Means*)

AMPHURI memfasilitasi pegawai dengan sarana yang menunjang kinerja mengingat dengan adanya alat atau sarana kerja yang bersifat spesifik akan membantu pekerjaan menjadi lebih mudah.

5. Kompetensi (*Competence*)

Kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaannya merupakan salah satu yang dapat memengaruhi kinerja suatu perusahaan, begitu pula dengan AMPHURI yang memerhatikan kompetensi yang dimiliki pegawainya pada saat merekrut pegawai, sehingga para pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

6. Motif (*Motive*)

Membangun suatu kinerja tidak terlepas dari motif atau pendorong yang melatar belakangi AMPHURI memfasilitasi sarana dan parasarana dengan lengkap, bonus yang menarik, insentif atau gaji yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, pemberian motivasi dan saran, serta sikap saling menghargai. Motif-motif tersebut yang menjadikan para pegawai bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan berakibat pada kinerja yang maksimal.

7. Peluang (*Opportunity*)

AMPHURI memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki baik di dalam bidang pekerjaan yang sedang dilaksanakan maupun pada pekerjaan lainnya dan juga

memberi kebebasan untuk kreatif mungkin dalam bekerja.

Peranan lingkungan kerja fisik AMPHURI mampu membuat pegawai merasa nyaman akan menghasilkan kinerja yang maksimal, meskipun terdapat beberapa kekurangan dan hambatan yang ada seperti parkir yang sempit, jaringan internet yang kurang baik, serta ruang meeting yang hanya mampu menampung tiga puluh orang. Hambatan tersebut tidak menjadikan kinerja pegawai menjadi menurun, sebab AMPHURI telah mengakarkan sikap kerja sama yang baik antar pegawai dalam memecahkan masalah yang ada, dari adanya sikap saling menghargai, menerima, dan kerja sama tersebut mampu membuahkan solusi terhadap permasalahan tersebut dengan menggunakan parkir di sekitar gedung, sistem hybrid untuk meeting, serta memperbaiki jaringan ke provider. Di samping itu hambatan dapat terselesaikan berkat kerja sama, sikap saling menghargai, pemberian masukan, motivasi, serta kekompakan antar pegawai.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, serta faktor-faktor yang mendukung kinerja yang optimal, dapat dilihat dari lingkungan kerja yang diterapkan oleh AMPHURI. Dengan demikian, pelayanan haji dan umrah kepada para Tamu Allah dapat berjalan dengan lancar. AMPHURI, sebagai asosiasi terbesar dan tertua di Indonesia saat ini, dapat dijadikan teladan bagi asosiasi atau organisasi lain yang mengelola haji dan umrah, agar menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi para pegawainya. Selain itu, AMPHURI juga telah memperhatikan aspek lingkungan kerja non-fisik. Hal ini terlihat dari hubungan antar pegawai, serta interaksi antara pegawai dengan ketua atau pemimpin, yang memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Conclusions

Dari hasil penelitian mengenai peranan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada AMPHURI yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa:

Lingkungan kerja yang terdapat di AMPHURI sudah baik dan selaras dengan lingkungan kerja yang ideal. Lingkungan kerja fisik dapat sudah mendekati sempurna, meskipun terdapat beberapa kekurangan di dalamnya. Kekurangan tersebut tidak menjadi hambatan pegawai dalam menjalankan menghasilkan kinerja terbaiknya sebab adanya pemecahan masalah yang baik, seperti kerja sama dan kekompakan pegawai. Lingkungan kerja non-fisik yang terdapat di AMPHURI terjalin secara ideal.

Kinerja pegawai AMPHURI berdasarkan pada tujuh indikator kinerja yakni tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif, serta peluang menunjukkan bahwa kinerja pegawai AMPHURI sudah cukup baik dan ideal. Pegawai melaksanakan pekerjaannya secara bertanggung jawab hal tersebut juga tidak terlepas dari adanya KPI atau *key perform indicator* yang menjadi standar penilaian pegawai untuk mencapai tujuan bersama guna menjaga mutu pelayanan. AMPHURI memiliki sertifikasi ISO 9001:2015 dan rasa nyaman dari pegawai mampu memengaruhi kinerja pegawainya.

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai Asosiasi Muslim Penyelenggara Haji dan Umrah Republik Indonesia (AMPHURI). Melalui lingkungan kerja yang mampu menciptakan rasa nyaman dan baik, maka hasil kerja pegawai pun berjalan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh Asosiasi Muslim Penyelenggara Haji dan Umrah Republik Indonesia (AMPHURI)

References

Buku:

- Adamy, Marbawy. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik, dan Penelitian*. Aceh: Unimal Press. 2016.
- AMPHURI. *Profil dan Direktori 2020*. Jakarta: AMPHURI. 2020.
- Asnawi, Melan Anggriani. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas: Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: V. Artha Samudra. 2019.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran Tajwid dan Terjemahan*. Jakarta: Maghfirah Pustaka. 2006.
- Departemen Agama Republik Indonesia. *Al-Quran Terjemah*. Bandung: Diponegoro. 2000.
- Enny W., Mahmudah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press. 2019.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung. *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press. 2003.
- Hasan, Iqbal. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2002.

Huseno, Tun. *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Malang: MNC Publishing. 2016.

Indrasari, Meithiana. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. 2017.

M. Djamal. *Paradigma Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2015.

Muhammad dan Hasan, Tolhah. *Islam dalam Perspektif Sosio Kultural*. Jakarta: Lantabora Press. 2005.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju. 2001.

Sinambela, Lijan Potlak. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2012.

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013.

Sukmadinata, Nana Syaodih. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2005.

Tanzeh, Ahmad. *Pengantar Metode Kualitatif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2009.

Jurnal:

M. Zahari dan Ubaidillah. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu Aro PT. Perkebunan Nusantara VI (PERSERO) Wilayah Jambi”, *EKSIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1, 2014. hlm. 57.

Sihaloho, Ronal Donra dan Hotlin Siregar. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan”. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Vol. 9, No. 2, 2019. hlm. 275.

Mangkunegara. *Evaluasi Kerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. 2014.

Muhammad dan Hasan, Tolhah. *Islam dalam Perspektif Sosio Kultural*. Jakarta: Lantabora Press. 2005.