

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di CV. SUNTEAK ALLIANCE JEPARA)**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1
dalam Ilmu Ekonomi Islam



Disusun Oleh :

Nuria Khusna

NIM : 112411133

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
SEMARANG
2015**

Prof. Dr. H. Mujiono, MA

Jl. Prof. Hamka Ringinsari No.4 Rt/Rw 01/VI Ringinsari
Ngaliyan – Semarang, 50185

Heny Yuningrum, SE., M.Si.

Jl. Tanjungsari Rt/Rw 07/V Tambak Aji
Ngaliyan - Semarang

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks.

Hal : Naskah Skripsi
An. Sdri. Nuria Khusna

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara :

Nama : Nuria Khusna

NIM : 112411133

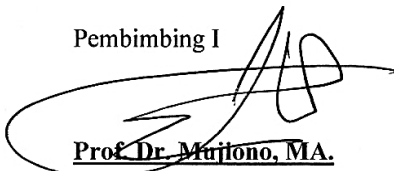
Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus di CV Sunteak Alliance Jepara)

Dengan ini saya mohon kiranya skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan.

Demikian harap menjadikan maklum.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

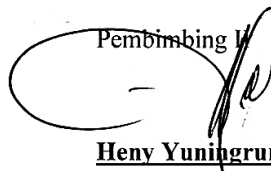
Pembimbing I



Prof. Dr. Mujiono, MA.

NIP: 195902151985031005

Pembimbing II



Heny Yuningrum, SE., M.Si.

NIP: 198106092007102005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat: Jl. Prof. Dr. Hamka KM 2 Kampus III Ngaliyan Semarang 50185 (024) 7601291

- PENGESAHAN

Nama : NURIA KHUSNA
NIM : 112411133
Judul skripsi : “PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi
Kasus di CV Sunteak Alliance Jepara)”

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang dinyatakan lulus dengan predikat cumlade/ baik /cukup , pada tanggal:


8 Desember 2015

Dan dapat diterima sebagai pelengkapan Ujian Akhir Program Sarjana Srata Satu (S 1) guna memperoleh gelar sarjana dalam Ekonomi Islam

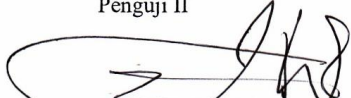
Semarang, 8 Desember 2015

Mengetahui,

Penguji I


Mohammad Nadzir, SHI.,MSI.
NIP.19730923 200312 1 002

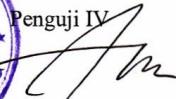
Penguji II


Prof. Dr. H. Mujivono,MA.
NIP.19590215 199203 001

Penguji III



Drs. H. Hasyim Syarbani, MM
NIP.19570913 198203 1 002

Penguji IV


H. Ade Yusuf Mujaddid,M.Ag.
NIP.19670119 199803 1 002



Pembimbing I


Prof. Dr. H. Mujivono, MA.
NIP.19590215 199203 1 001

Pembimbing II


Heny Yuningrum,SE.,M.Si.
NIP.19810609 200710 2 005

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾

Artinya : “Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(QS. al-Insyiroh: 5)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Ayah dan Ibunda tercinta (Nurhadi dan Kartinah) yang telah membesarkanku dengan penuh kasih sayang, serta do'anya yang tulus ikhlas untuk kesuksesan putrinya.
2. Kakak dan adikku tercinta (Khalimatus Sa' Diyah dan Nadia Silfana) dan keponakanku Danish, kalian penyemangatku dalam menyelesaikan skripsi.
3. Untuk semua keluarga besarku dan teman - teman terbaikku yang tidak dapat aku sebutkan satu persatu, yang selalu memberikan do'a dan semangat untukku.
4. Untuk teman – teman kontrakan gokil (uchol, paijo, sukul dan ifa coy), kalian teman - teman seperjuanganku yang selalu menemani serta memberikan semangat padaku selama ini.
5. Untuk teman hidupku (Dliyaul Fahmi) yang telah memberikan bantuan dan semangat padaku selama ini.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi ini tidak berisi materi yang telah pernah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga skripsi ini tidak berisi satupun pikiran-pikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi yang dijadikan bahan rujukan.

Semarang, 25 November 2015

Penulis



Nuria Khusna

NIM: 112411133

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produksi. Karena tenaga kerja merupakan salah satu penyangga kokohnya suatu negara. Melimpahnya sumber daya alam suatu bangsa tidak akan berguna tanpa adanya tenaga kerja yang bisa mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam secara produktif. Suatu perusahaan juga tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya tenaga kerja atau karyawan yang dapat meningkatkan kemajuan perusahaan. Begitu juga perusahaan CV Sunteak Alliance tanpa adanya karyawan yang membantu dalam setiap kegiatan perusahaan maka perusahaan tersebut tidak akan

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana terdapat dua variabel yaitu kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*). Dengan menggunakan sumber data diantaranya : data primer, data sekunder, populasi dan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah: observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden. Serta menggunakan alat ukur validitas dan reliabilitas untuk mengukur kevalidan dan reliabel, selanjutnya menggunakan metode analisis data dengan menggunakan analisis regresi berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat secara simultan dan parsial, dengan menggunakan uji hipotesis berupa uji t yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan secara parsial mampu menjelaskan variabel terikat dan uji F digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel bebas yang digunakan secara simultan mampu menjelaskan variabel terikat. Serta koefisien determinasi yang mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS 16.0.

Dari hasil penelitian tersebut, dilihat secara parsial dengan uji t bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} (2,843) > t_{tabel} (1,998)$. Selanjutnya dalam uji pengaruh secara simultan dengan uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

dengan $F_{hitung} (12,054) > F_{tabel} (3,09)$. Dan secara koefisien determinasi menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 25,4%. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat bermanfaat kepada semua pihak.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Sunteak Alliance Jepara)”, sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.

Tidak lupa penulis haturkan shalawat serta salam kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menyampaikan risalah yang penuh dengan ilmu pengetahuan, khususnya ilmu keislaman, sehingga dapat menjadi bekal bagi kita dalam menjalani kehidupan baik di dunia maupun di akhirat.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan informasi, pengarahan, bimbingan, motivasi, semangat, serta bantuan apapun yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Muhibbin, M.Ag, selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. Imam Yahya, M.Ag, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang, beserta wakil dengan I, II, dan III.

3. Bapak Nur Fatoni, M.Ag, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam beserta staf-stafnya.
4. Bapak Prof. Dr. H. Mujiono, MA., selaku dosen pembimbing I dan Ibu Heny Yuningrum, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Segenap dosen jurusan Ekonomi Islam yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis selama penulis melaksanakan kuliah.
6. Segenap karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pelayanan maksimal selama penulis menjadi mahasiswa.
7. Pimpinan beserta seluruh staff dan karyawan CV Sunteak Alliance atas izin dan bantuannya selama penulis melaksanakan penelitian.
8. Bapak, Ibu, kakak, adik dan keluarga besarku tercinta yang senantiasa memberikan semangat serta doa tiada henti untuk penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman jurusan Ekonomi Islam angkatan 2011, khususnya kelas EID.

Kepada mereka semua penulis tidak dapat memberikan apa-apa, hanya ucapan terima kasih dengan tulus serta iringan doa, semoga Allah SWT membalas semua amal kebaikan mereka dan melimpahkan Rahmat, Taufiq, Hidayah dan Inayah-Nya.

Pada akhirnya penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa penulisan skripsi ini belum mencapai kesempurnaan dalam arti yang sebenarnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk mengevaluasi dan memperbaikinya. Penulis juga berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. Aamiin

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 25 November 2015

Nuria Khusna
NIM: 112411133

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN DEKLARASI	v
HALAMAN ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Perumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian	14
1.4. Manfaat Penelitian	15
1.5. Sistematika Penulisan.....	16
 BAB II LANDASAN TEORI	
2.1 Kerangka Teori	18
2.1.1 Kinerja Karyawan	18
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	18
2.1.1.2 Indikator Kinerja	26
2.1.2 Kompensasi	28
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi	28

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi	30
2.1.2.3 Jenis – Jenis Kompensasi	32
2.1.2.4 Sistem Pemberian Kompensasi	41
2.1.2.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	42
2.1.2.6 Keadilan dan Kelayakan dalam Pemberian Kompensasi	43
2.1.2.7 Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan	46
2.1.3 Lingkungan Kerja	48
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	48
2.1.3.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja	53
2.1.3.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	57
2.1.3.4 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	60
2.2 Penelitian Terdahulu	61
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	64
2.4 Perumusan Hipotesis Penelitian	65

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data Penelitian	66
3.2 Populasi dan Sampel	67
3.3 Metode Pengumpulan Data	70
3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran	72
3.5 Teknik Analisis Data	74

3.5.1 Uji Validitas	74
3.5.2 Uji Reliabilitas	76
3.5.3 Uji Asumsi Klasik	76
3.5.4 Analisis Regresi Berganda	77
3.5.5 Pengujian Hipotesis	79

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	82
4.1.1 Sejarah Berdirinya CV Sunteak Alliance	82
4.1.2 Visi dan Misi	83
4.1.3 Profil CV Sunteak Alliance	84
4.1.4 Struktur Karyawan CV Sunteak Alliance	85
4.2 Karakteristik Responden	86
4.2.1 Jenis Kelamin Responden	86
4.2.2 Umur Responden	87
4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden	89
4.3 Deskripsi Data Penelitian	90
4.3.1 Kinerja Karyawan	91
4.3.2 Kompensasi	92
4.3.3 Lingkungan Kerja	93
4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	95
4.4.1 Uji Validitas Instrumen	95
4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen	96
4.5 Uji Asumsi Klasik	97
4.5.1 Uji Normalitas	97
4.5.2 Uji Multikolinearitas	100

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas	101
4.6 Analisis Regresi Berganda	102
4.7 Pengujian Hipotesis	103
4.7.1 Uji F (Uji Simultan)	103
4.7.2 Uji t (Uji Parsial)	105
4.8 Koefisien Determinasi	106
4.9 Pembahasan	107

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	112
5.2 Saran	113
5.3 Penutup	114

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Produksi CV Sunteak Alliance	12
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	86
Tabel 4.2 Umur Responden	87
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	89
Tabel 4.5 Hasil Skor Kuesioner Regresi	91
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen	95
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	97
Tabel 4.8 Uji Kolmogorof Semirnov	99
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas	100
Tabel 4.10 Analisis Regresi Berganda	102
Tabel 4.11 Uji Simultan	104
Tabel 4.12 Uji Parsial	105
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	64
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden	87
Gambar 4.2 Umur Responden	88
Gambar 4.3 Pendidikan Responden	90
Gambar 4.5 Grafik Histogram	98
Gambar 4.6 Normal Probability Plot	98
Gambar 4.7 Grafik Uji Heteroskedastisitas	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produksi. Ia merupakan salah satu penyangga kokohnya suatu negara. Melimpahnya sumber daya alam suatu bangsa tidak akan berguna tanpa adanya tenaga kerja yang bisa mengolah dan memanfaatkan kekayaan alam secara produktif. Secara otomatis produktifitas kekayaan negara akan terus meningkat bila ditopang oleh sumber daya manusia yang terampil, cerdas, kreatif, rajin, tekun, ulet dan profesional, serta dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi oleh warga, rakyat, dan penduduk suatu negara untuk mengelola sumber daya alam yang merupakan karunia Allah yang tak terbatas.

Setiap muslim wajib bekerja dan wajib berupaya meraih prestasi yang terbaik dalam lapangan kehidupannya, sehingga menjadi masyarakat terbaik, suka bekerja, berusaha, dan menjadi masyarakat terhormat, tangguh dan berkualitas. Islam menempatkan budaya kerja bukan sekedar sisipan atau perintah yang berlalu, tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat, untuk mewujudkan suatu pribadi atau masyarakat yang tangguh.

Allah SWT merupakan pemberi rizki kepada semua makhluk ciptaan-Nya. Dialah yang mengatur segala pergerakan rizki

makhluk-Nya di muka bumi ini, sebagaimana firman-Nya sebagai berikut :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمْ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا
 مِنْ رِزْقِهِ ۗ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ ﴿١٥﴾

Artinya : “Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (QS. Al-Mulk : 15)¹

Ayat ini menerangkan nikmat Allah yang tidak terhingga yang telah dilimpahkan kepada manusia. Allah menyatakan bahwa Allah telah menciptakan bumi dan memudahkannya untuk mereka, sehingga mereka dapat mengambil manfaat yang tidak terhingga untuk kepentingan hidupnya. Selain itu, ayat ini juga menyatakan bahwa dengan sifat rahman-Nya kepada umat manusia, maka Allah bukan saja menyediakan seluruh sarana dan prasarana bagi manusia. Ia juga memudahkan manusia untuk hidup di permukaan bumi. Manusia diperintahkan untuk berjalan agar mengenali, baik tempatnya, penghuninya, manusianya, hewan dan tumbuh-tumbuhannya. Manusia tidak saja diberi udara, tumbuh-tumbuhan, hewan dan cuaca yang menyenangkan, tetapi juga diberi perlengkapan dan kenyamanan untuk

¹ Departemen agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004, h.563

mencari rizki (bekerja) di bumi dengan segala yang ada di atasnya maupun yang terkandung di dalamnya.²

Suatu perusahaan didirikan dengan maksud untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan seseorang yang mau bekerja dan berusaha mewujudkan tujuan perusahaan dalam mencapai laba yang optimal. Bekerja dan berusaha termasuk melaksanakan perintah Allah, maka orang yang berusaha dan mencari rezeki berarti orang yang menaati Allah, dan hal itu termasuk ibadah. Orang yang memberikan peluang kerja kepada orang lain niscaya akan mendapat pahala yang berlipat. Mensyukuri anugerah kemampuan berusaha dapat dilakukan dengan mengajarkan ketrampilan dan meningkatkan kemampuan karyawannya.

Hubungan pekerja dengan pengusaha adalah kerja sama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bertindak sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Sehingga kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan ke depannya, karena antara keduanya ketergantungan. Dan untuk mendorong agar karyawan melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya

² Kementerian Agama RI, *Kerja dan Ketenagakerjaan (Tafsir al-Qur'an Tematik)*, Jakarta: Aku Bisa, 2012, h.37

penunjang, salah satunya yaitu kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan³. Untuk mengetahui apakah karyawan sudah melakukan kinerjanya dengan baik maka perlu adanya penilaian kinerja secara berkala. Hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas.⁴

Karyawan yang bekerja dalam suatu pekerjaan adalah individu-individu yang di harapkan selalu berperan serta dalam mensukseskan tujuan perusahaan, sehingga dapat di katakan bahwa efektivitas dan efisiensi perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Di samping itu karyawan juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin di penuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang di pandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan agar berjalan dengan optimal.

Dalam hal ini sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam organisasi, dimana manusia berperan sebagai

³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, h. 231

⁴ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009, h.547

pengatur dan pelaksana berjalannya organisasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit untuk dapat dijalankan tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui arti penting anggota dalam suatu organisasi. Mutu serta kualitas sebuah usaha atau organisasi terletak pada sumber daya manusia yang berada didalamnya. Sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka karyawan perlu mendapatkan kompensasi yang layak, yang sesuai dengan usaha apa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, dan juga merupakan faktor penting suatu perusahaan untuk menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Besarnya kompensasi biasanya sudah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang akan diterimanya. Sesuai dengan hadits yang diriwayatkan dari Abu Sa'id al-Khudri sebagai berikut :

من استأجر اجيرا, فليسلم له أجرته

Artinya : “barang siapa mempekerjakan seorang pekerja, hendaklah ia menyebut jelas upahnya.”⁵

⁵ Ibnu Hajar al-Asqalani, *Kitab Bulughul Maram*, Terj. M. Zaenal Arifin, Jakarta: Khatulistiwa Press, 2014, h.343

Besarnya kompensasi mencerminkan status dan tingkat jabatan seorang karyawan, jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi dan statusnya semakin baik. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Di sinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).⁶

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.⁷ Maka perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pemberian kompensasi yang tepat, karena kompensasi sangat menunjang karyawan agar melakukan kinerjanya dengan baik. Apabila kompensasi yang diberikan perusahaan dirasa karyawan tidak sesuai dengan pengorbanan yang mereka berikan maka akan menjadikan karyawan malas bekerja sehingga berdampak pada penurunan kinerja karyawan, yang kemudian akan memberi dampak buruk pada kelangsungan perusahaan.

Selain kompensasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat karyawan dalam melakukan

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, h.117

⁷ *Ibid*, h.118

pekerjaan. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka otomatis produktivitas karyawan juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan juga akan berjalan dengan baik. Karena lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan berkonsentrasi menyelesaikan tugasnya dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang nyaman maka akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami secara mendalam mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya.

Manusia dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, apabila ditunjang oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dalam melaksanakan kegiatannya merasa nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menimbulkan akibat dalam jangka panjang. Manusia seperti halnya semua mahluk hidup berinteraksi dengan lingkungan hidupnya. Ia mempengaruhi lingkungan hidupnya dan sebaliknya ia dipengaruhi oleh lingkungan hidupnya⁸. Karena lingkungan yang memberikan kenyamanan kepada karyawan juga akan memberikan semangat pada karyawan untuk melakukan

⁸Otto Sumarwoto, *Analisi Mengenai Dampak Lingkungan*, Yogyakarta:gajah mada university press, 1997.

pekerjaannya dengan baik. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga di harapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja, misalnya: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, suhu, udara, penerangan, dll.

Melalui kitab suci al-Qur'an, Allah telah memberikan informasi spiritual kepada manusia untuk bersikap ramah terhadap lingkungannya. Informasi ini memberikan sinyal bahwa manusia harus selalu menjaga dan melestarikan lingkungan agar tidak menjadi rusak, bahkan tercemar dan rusak, sebab apa yang diberikan Allah kepada manusia semata-mata merupakan amanah. Melalui al-Qur'an dibuktikan bahwa Islam adalah agama yang mengajarkan umatnya untuk menjaga dan melestarikan lingkungan.

أَوْلَمْ يَسِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَيَنْظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الَّذِينَ مِن قَبْلِهِمْ
كَانُوا أَشَدَّ مِنْهُمْ قُوَّةً وَأَثَارُوا الْأَرْضَ وَعَمَرُوهَا أَكْثَرَ مِمَّا عَمَرُوهَا

وَجَاءَتْهُمْ رُسُلُهُمْ بِالْبَيِّنَاتِ فَمَا كَانُوا اللَّهُ لِيُظْلِمَهُمْ وَلَكِنْ كَانُوا
 أَنْفُسَهُمْ يَظْلِمُونَ ﴿٩﴾

Artinya: Dan Apakah mereka tidak Mengadakan perjalanan di muka bumi dan memperhatikan bagaimana akibat (yang diderita) oleh orang-orang sebelum mereka? orang-orang itu adalah lebih kuat dari mereka (sendiri) dan telah mengolah bumi (tanah) serta memakmurkannya lebih banyak dari apa yang telah mereka makmurkan. dan telah datang kepada mereka Rasul-rasul mereka dengan membawa bukti-bukti yang nyata. Maka Allah sekali-kali tidak Berlaku zalim kepada mereka, akan tetapi merekalah yang Berlaku zalim kepada diri sendiri. (Qs. ar-Ruum: 9)⁹

Pesan yang disampaikan dalam surah tersebut menggambarkan agar manusia tidak mengeksploitasi sumber daya alam secara berlebihan yang dikhawatirkan akan terjadi kerusakan serta kepunahan sumber daya alam, sehingga tidak memberikan sisa sedikitpun untuk generasi mendatang. Untuk itu Islam mewajibkan agar manusia menjadi pelaku aktif dalam mengolah lingkungan serta melestarikannya.¹⁰

Adapun perusahaan yang akan di teliti adalah CV Sunteak Alliance. CV Sunteak Alliance merupakan perusahaan yang bergerak dibidang *manufakture furniture* yang bahan baku utamanya berasal dari kayu jati dan stainless

⁹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an ...*, h.405

¹⁰ Arif Sumantri, *Kesehatan Lingkungan dan Perspektif Islam*, Jakarta: Prenada Media Group, 2010, h.281

steel dengan kualitas ekspor. Awal mula perusahaan ini didirikan pada tahun 2003 oleh Ibu Maria Murliantini yang bertempat di daerah Malang dengan nama Sun Alliance, kemudian selang beberapa waktu, yaitu pada tahun 2006 perusahaan ini berpindah lokasi ke Jepara dan mengubah namanya menjadi Sunteak Alliance hingga sekarang ini. Perusahaan ini berlokasi di desa Ngasem Candi, RT. 05 RW. 01, Kecamatan Batealit, Kabupaten Jepara, dimana kawasan tersebut merupakan sentra industri penghasil furniture. Dari sinilah Sunteak Alliance mulai berkembang dan menggabungkan nilai-nilai perusahaan dan kreatifitas desainer nya. Melalui penemuan-penemuan desainnya Sunteak terus berusaha untuk memberikan produk terbaik dengan harga yang terbaik disertai dengan layanan terbaik. Kualitas, Gaya, Nilai, Service adalah empat pilar untuk model bisnis CV Sunteak Alliance.

Pimpinan perusahaan CV Sunteak Alliance selalu memotivasi karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan melalui peningkatan kinerja. Salah satu faktor semangat tidaknya karyawan dapat disebabkan dengan minimnya kompensasi yang diterima karyawan dari perusahaan. Pembagian kompensasi di CV Sunteak Alliance menurut jabatannya di bagi menjadi 2, untuk karyawan produksi selain ketua bagian produksi pembagian gaji dilakukan setiap minggu, sedangkan untuk ketua bagian

produksi dan staff dibagikan setiap bulan, dan itu di hitung sesuai dengan kehadiran karyawan. Sedangkan bentuk kompensasi diluar gaji dalam CV. SunTeak Alliance itu ada 2, yaitu yang pertama apabila karyawan dikeluarkan atau di PHK, atau karyawan tersebut mengundurkan diri, dengan catatan karyawan tersebut merupakan pegawai tetap maka mereka mendapatkan pesangon atau uang jasa. Tetapi kalau karyawan harian tidak ada pesangon atau uang jasa. Setiap bulan mulai dari bulan desember tahun 2014 di CV Sunteak Alliance mengadakan program sembako untuk seluruh karyawan, yang dibagikan setiap bulannya, pemberian kompensasi berupa beras 2kg, gula ½ kg, mie instan 2 bungkus, minyak goreng ½ kg, kecap, dan teh celup kepada semua karyawan perusahaan. Untuk jaminan kesehatan atau BPJS hanya diberikan untuk karyawan tetap. Dan apabila perusahaan melakukan container atau mengirim barang maka tiap karyawan yang lembur akan di beri upah lembur di luar gaji.

Di lingkungan CV Sunteak Alliance tercipta kondisi kekeluargaan, karena CV Sunteak Alliance memang menanamkan sistem kekeluargaan untuk berinteraksi dengan sesama karyawan atau antara pemimpin dengan bawahannya. Sehingga akan tercipta suasana nyaman dalam bekerja, tidak ada rasa takut dengan atasan, tapi akan tercipta rasa saling menghargai satu sama lain.

Berikut merupakan data produksi karyawan selama tahun 2014. Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat seberapa baik kinerja yang dilakukan karyawan selama tahun 2014.

Tabel 1.1
Data Produksi CV. Sunteak Alliance
Bulan Januari – Desember 2014

Bulan Produksi	Jumlah Produksi/Unit	Prosentase
Januari	181	-
Februari	340	88%
Maret	345	1%
April	124	-64%
Mei	693	459%
Juni	378	-45%
Juli	375	-0,79%
Agustus	595	59%
September	307	-48%
Oktober	740	141%
November	623	-16%
Desember	639	3%

Sumber: Hasil survei, tanggal 8 April 2015

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa perusahaan mengalami fluktuasi produksi di tahun 2014. Terjadi kenaikan dan penurunan secara terus menerus di setiap bulannya. Pada bulan Februari terjadi kenaikan sebesar 88%, bulan Maret hanya naik 1%, tapi pada bulan April terjadi penurunan sebesar 64%, bulan Mei terjadi kenaikan yang cukup besar yaitu 459%, bulan Juni turun kembali sebesar 45%, bulan Juli turun 0,79%, Agustus naik sebesar 59%, bulan september turun lagi sebesar 48%, selanjutnya bulan Oktober naik 141%,

bulan November mengalami penurunan sebesar 16%, dan akhir bulan Desember naik 3%. Dari kenaikan dan penurunan produksi tersebut diindikasikan bahwa kinerja karyawan CV SunTeak Alliance tidak stabil.

Kenaikan dan penurunan kinerja tersebut dapat dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah kompensasi. Karena kompensasi merupakan faktor penting untuk mendorong atau memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang kurang menarik akan mengakibatkan tingkat absensi dan perputaran karyawan mengalami kenaikan. Di CV Sunteak Alliance kompensasi yang diberikan sedikit lebih rendah dibanding dengan perusahaan-perusahaan furniture lain yang ada di Jepara. Dan untuk tunjangan kesehatan dan lain-lain hanya diberikan untuk kepala pimpinan masing-masing bagian produksi dan juga staff bagian kantor atau diluar karyawan produksi.

Selain itu lingkungan kerja yang layak juga dapat memberikan pengaruh yang cukup besar dalam peningkatan kinerja karyawan. Kondisi perusahaan dan penataan ruangan yang kurang baik serta tingkat kebisingan yang tinggi akan mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka kerjakan. Lingkungan kerja di CV Sunteak Alliance di antaranya tata ruang bagian produksi kurang tersusun secara rapi, sehingga terlihat sempit dan ruang gerak kurang luas. Udara yang ada di sekitar perusahaan juga tercampur dengan

debu hasil amplasan kayu dan bau pewarna kayu pada proses pewarnaan dan finishing. Selain itu juga setiap harinya karyawan harus beradaptasi dengan suara kebisingan yang dihasilkan dari mesin-mesin pemotong kayu dll.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan CV SUNTEAK ALLIANCE Jepara)**”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV Sunteak Alliance?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV Sunteak Alliance?
3. Seberapa besar kompensasi dan lingkungan kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan CV Sunteak Alliance?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV Sunteak Alliance.

2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV Sunteak Alliance.
3. Untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di perusahaan CV Sunteak Alliance.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijaksanaan terutama dalam memberikan kompensasi yang lebih tepat dan untuk memberikan saran pada perusahaan untuk membentuk lingkungan kerja yang lebih nyaman untuk karyawan untuk menunjang peningkatan kinerja di perusahaan.

2. Bagi pihak lain

Untuk memberikan tambahan informasi pihak lain yang akan melakukan penelitian, khususnya pada permasalahan yang sama dan untuk menambah wawasan atau pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis terutama dalam hal-hal yang berhubungan

dengan kompensasi dan lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam metode penelitian ini di bagi dalam beberapa bab, dan tiap bab terdapat beberapa sub bab, dengan harapan agar pembahasan dapat terungkap secara rinci dan jelas. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, pada bab ini membahas tentang:

1. Latar Belakang Masalah
2. Perumusan Masalah
3. Tujuan Penelitian
4. Manfaat Penelitian
5. Sistematika Penulisan.

BAB II : Tinjauan Pustaka, Pada bab ini berisi tentang:

1. Kerangka Teori
2. Penelitian Terdahulu
3. Kerangka Pemikiran Teoritis
4. Perumusan Hipotesis Penelitian

BAB III: Metode Penelitian, pada bab ini berisi tentang:

1. Jenis dan Sumber Data Penelitian
2. Populasi dan Sampel
3. Metode Pengumpulan Data
4. Variable Penelitian Dan Pengukuran
5. Teknik Analisis Data.

BAB IV: Analisis Data dan Pembahasan, pada bab ini berisi tentang:

1. Profil Obyek Penelitian
2. Pengujian dan Hasil Analisa Data
3. Pembuktian Hipotesis
4. Pembahasan Hasil Analisa Data

BAB V: Kesimpulan dan Saran, pada bagian ini merupakan rangkaian dari penelitian yang terdiri dari kesimpulan dan saran. Serta itu dilampirkan daftar pustaka, lampiran-lampiran dan daftar riwayat pendidikan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.¹ Pengertian kinerja (*performance*) menurut Suntoro adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.²

Tika mengemukakan pendapat beberapa pakar tentang kinerja dengan formulasi definisi yang berbeda-beda sebagai berikut. Menurut Stoner, kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Bernardin dan

¹ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012, h. 96

² Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana, 2013, h. 212

Russel mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Handoko, kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. pendapat lain dikemukakan oleh Gibson bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.³

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Seseorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja

³ *Ibid*, h.213

yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja terhadap setiap karyawan dalam perusahaan. Agar diketahui seberapa besar kontribusi karyawan pada perusahaan dan apakah kinerja karyawan dibawah atau memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan suatu perusahaan.⁴ Allah juga hanya akan melihat dan mempertimbangkan hasil kerja makhluknya, tidak hanya melihat satu sisi saja, tapi juga mempertimbangkan sisi yang lain. Karena itu bekerja secara produktif merupakan amanat ajaran Islam.⁵

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*), ketrampilan (*skill*) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walaupun seseorang mempunyai kemampuan maka

⁴ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012, h. 231

⁵ Buchari Alma dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah: Menanamkan Nilai dan Praktik Syari'ah dalam Bisnis Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2014, h.309

kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.⁶ Karena, karyawan hanya akan memperoleh apa yang telah di usahakan atau dikerjakan. Sesuai dengan firman Allah sebagai berikut:

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Artinya: “dan bahwasanya manusia tidak memperoleh selain apa yang diusahakannya” (Qs. an-Najm :39)⁷

Kinerja perusahaan erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan itu baik maka tentunya akan memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai setiap karyawan, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang

⁶ Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013, h.61

⁷ Departemen agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004, h. 527

dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.⁸ Tetapi tidak ada seorang pemimpin yang mampu melakukan pengawasan terus menerus atas pekerjaan bawahannya. Seorang pemimpin mungkin bisa membuat ukuran-ukuran rasional untuk mengukur apakah pekerjaan karyawannya itu baik atau tidak. Pengawasan sendiri dapat didefinisikan sebagai usaha untuk mengetahui kondisi dari kegiatan yang sedang dilakukan apakah telah mencapai sasaran yang ditentukan atau tidak, baik melalui proses penentuan standar, yakni membuat ukuran-ukuran yang bisa digunakan sebagai dasar pencapaian keberhasilan, maupun proses evaluasi atau penilaian.⁹

⁸ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009, h. 549

⁹ Kementrian Agama RI, *Kerja dan Ketenagakerjaan: Tafsir al-Qur'an Tematik*, Jakarta: Aku Bisa, 2012, h.150

Suatu kinerja individu dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Allah pun menyuruh seorang muslim untuk melakukan suatu pekerjaan yang di ketahui atau di kuasai olehnya. Dan dalam melaksanakan tugasnya, seorang muslim meyakini bahwa seluruh aktifitas yang dilakukannya selalu berada dalam pengawasan Allah SWT, bahkan Allah mengutus dua malaikat yang tidak pernah lengah untuk mencatat seluruh amal perbuatannya.¹⁰

¹⁰ Abdus salam, *Manajemen Insani Alam Bisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014, h.180

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ
وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا



Artinya: “dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.”(al-Israa’ : 36)¹¹

Kinerja individu sendiri dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dalam hal ini dibutuhkan evaluasi yang kemudian dikenal dengan penilaian kinerja. Konsep penilaian kinerja menurut petunjuk al-Qur’an didasarkan pada pandangan bahwa pekerjaan atau jabatan adalah amanat, yakni suatu kepercayaan yang membutuhkan pertanggung jawaban.

¹¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur’an ...*, h.285

Pertanggung jawaban dilakukan terhadap seluruh proses kerja yang dilaksanakan oleh seseorang.

وَقُلِ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ
وَالْمُؤْمِنُونَ ^س وَسْتَرُدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(Qs. at-Taubah: 105)¹²

Ayat ini merupakan *targib* (rangsangan/motivator) bagi mereka yang taat dan yang tidak taat. Seakan Allah berfirman “bekerjalah dengan sungguh-sungguh demi masa depanmu, baik untuk dunia maupun akhirat, maka masing-masing memiliki konsekuensi pahala (*reward*) maupun hukuman (*punishment*)”. Jika di dunia perilakunya baik, maka ia akan mendapatkan pujian di dunia sekaligus pahala yang besar di akhirat. Begitu

¹² *Ibid*, h.203

juga dalam bekerja, jika ia berprestasi maka secara otomatis ia juga akan memperoleh penghargaan, bonus, promosi jabatan dan lain-lain. Bahkan, jika kesungguhannya dalam bekerja ia sadari sebagai ibadah maka ia akan memperoleh pahala di akhirat kelak.¹³

Menurut Riani dalam bukunya mengenai kompensasi, sistem manajemen kinerja adalah proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan, dan memberi penghargaan atas kinerja karyawan. Definisi lain mengenai manajemen kinerja adalah proses yang mengkonsolidasi penetapan tujuan, penilaian kinerja dan pengembangan sistem tunggal yang bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja pegawai mendukung dan sesuai dengan tujuan strategis perusahaan.¹⁴

2.1.1.2 Indikator Kinerja

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dapat dipahami secara jelas. Menurut Wilson Bangun, indikator kinerja dapat diukur melalui sebagai berikut :

¹³ Kementrian Agama RI, h.152

¹⁴ Riani, *Manajemen ...*, h. 63

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap pekerjaan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut oleh suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Karena kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam suatu perusahaan.

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, sehingga diperlukan kerja sama. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.¹⁵

2.1.2 Kompensasi

2.1.2.1 Pengertian Kompensasi

Salah satu cara manajer untuk meningkatkan produktifitas kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja adalah dengan memberikan kompensasi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah, perlu menyeleksi dan memberikan pelatihan kembali, dan itu memerlukan waktu yang cukup lama. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran juga akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan - keluhan, penyebab mogok kerja, dan

¹⁵ Bangun, *Manajemen ...*, h. 233

mengarah pada tindakan - tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan ketidakhadiran dan perputaran karyawan.¹⁶

Menurut Malayu Hasibuan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. William B. Werther dan Keith Davis, mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.¹⁷

Berdasarkan penjelasan dari para ahli di atas, dapat di simpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian berupa uang atau barang, baik gaji maupun diluar gaji yang diberikan oleh pemimpin sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

¹⁶ Veithzal Rivai dan Ella Lauvani sagala, *Manajemen ...*, h.741

¹⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009, h. 118

Bagi organisasi atau perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan atau meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Maka dari itu manajemen kompensasi yang baik sangat penting bagi perusahaan.

Islam juga memberikan perhatian tinggi terhadap pemberian kompensasi sebab terkait dengan rasa keadilan dan kemanusiaan yang menjadi inti ajaran agama, agar tidak ada pihak yang dirugikan, terutama pekerja atau karyawan.

2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan karyawan yang cakap

Setiap perusahaan akan bersaing untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang keberhasilannya, salah satu caranya yaitu dengan menawarkan fasilitas kompensasi yang berkualitas.

2. Mempertahankan karyawan yang ada
Sistem administrasi kompensasi yang menarik akan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki.
3. Meningkatkan produktivitas
Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap peningkatan produktivitas.
4. Memperoleh keunggulan kompetitif
Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi.
5. Aturan hukum
Berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah.
6. Sasaran strategi
Untuk memperoleh tenaga yang berkualitas setiap organisasi harus mengeluarkan biaya yang cukup besar. Jadi strategi yang hampir sama dilakukan yaitu dengan memperbaiki sistem administrasi kompensasi.¹⁸

¹⁸ Bangun, *Manajemen ...*, h. 258

2.1.2.3 Jenis-Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dibagi menjadi 2, yaitu :

1. Kompensasi finansial berupa kompensasi langsung dan tidak langsung
2. Kompensasi non finansial

Pembagian ini untuk membedakan beragam jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing kompensasi beserta pembagiannya.

Kompensasi finansial adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.¹⁹ Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

Kompensasi langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan secara langsung baik dalam bentuk gaji pokok maupun berdasarkan kinerja (bonus dan insentif).²⁰

¹⁹ Bangun, *Manajemen ...*, h.255

²⁰ *Ibid*, 255

Kompensasi langsung terdiri dari :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan.²¹

وَلِلَّهِ مَا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ
لِيَجْزِيَ الَّذِيْنَ اَسْتُوْا بِمَا عَمِلُوْا وَيَجْزِيَ
الَّذِيْنَ اَحْسَنُوْا بِالْحُسْنٰى ﴿٣١﴾

Artinya: dan hanya kepunyaan Allah-lah apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi supaya Dia memberi Balasan kepada orang-orang yang berbuat jahat terhadap apa yang telah mereka kerjakan dan memberi Balasan kepada orang-orang yang berbuat baik dengan pahala yang lebih baik (syurga).(Qs. an-Najm: 31)²²

²¹ Veithzal rivai dan Ella Lauvani Sagala, *Manajemen ...*, h.744

²² Departemen Agama Ri, *Al-Qur'an ...*, h.527

Pelajaran berharga yang diperoleh dari ayat ini adalah jika seseorang melakukan kebaikan atau keburukan maka akibatnya akan kembali kepadanya. Mengacu pada kebaikan tersebut, maka manusia juga harus memberikan hak-hak orang yang telah bekerja padanya dan memberikan apresiasi terhadap sebuah karya dengan memberikan balasan yang setimpal. Memberi gaji karyawan melebihi standar minimal adalah suatu kebaikan.²³

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada pekerjaan yang dilakukan.²⁴

Dalam pemberian upah haruslah tepat pada masa jatuh tempo atau saat pekerjaannya selesai, bahkan lebih cepat lebih baik. Sesuai

²³ Kementrian Agama RI, *Kerja ...*, h.177

²⁴ Veithzal rivai dan Ella Lauvani Sagala, *Manajemen ...*, h.744

dengan hadits yang diriwayatkan Ibnu Majah sebagai berikut :

حدثنا العباس بن الولد الدمشقي: حدثنا وهب بن سعيد بن عطية السلمي: حدثنا عبد الرحمن بن زيد بن أسلم, عن أبيه, عن عبد الله بن عمر قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (أعطوا الأجير أجره, قبل أن يجف عرقه).

(رواه ابن ماجه)

Artinya : Al-Abbas bin al-Walid ad-Dimasyqi menyampaikan kepada kami dari Wahb bin Sa'id bin Athiyah as-Salami, dari Abdurrahman bin Zaid bin Aslam, dari ayahnya, dari Abdullah bin Umar bahwa Rasulullah SAW bersabda, “Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya” (HR Ibnu Majah).²⁵

Upah di hadits ini juga dapat di samakan dengan gaji, jadi setiap waktu pembayaran gaji maka seorang pemimpin harus langsung memberikan hak tersebut pada karyawan. Umat Islam diberikan kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai

²⁵ Abu Abdullah Muhammad bin Yazid al-Qazwini Ibnu Majah, *Ensiklopedia Hadits 8 Sunan Ibnu Majah*, Terj. Saifuddin Zuhri, Jakarta: Almahira, 2013, h.436

dengan kesepakatan antara pekerja dan majikan, atau sesuai dengan kondisi. Upah bisa dibayarkan seminggu sekali atau sebulan sekali.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif dia artikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Kompensasi ini disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja.²⁶

Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.²⁷

²⁶ Veithzal rivai dan Ella Lauvani Sagala, *Manajemen ...*, h.744

²⁷ *Ibid*, h.746

Menurut Wilson Bangun kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi yang dibayarkan dalam bentuk uang tetapi sistem pembayarannya dilakukan setelah jatuh tempo, atau pada peristiwa-peristiwa yang terjadi dimasa akan datang yang disepakati sebelumnya. Kompensasi ini bisa dalam bentuk tunjangan, asuransi, liburan atas biaya perusahaan, dan dana pensiun.²⁸

Setiap pekerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Jaminan sosial tenaga kerja Indonesia dilaksanakan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya, perusahaan wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Al-Qur'an mengajarkan agar setiap mukmin berbuat baik kepada sesama. Dalam konteks dunia kerja, kebaikan seseorang pengusaha muslim dapat diwujudkan dalam bentuk pemberian tunjangan sosial dan pesangon bagi pekerja yang berhenti bekerja.²⁹

²⁸ Bangun, *Manajemen ...*, h.257

²⁹ Kementerian Agama RI, *Kerja ...*, h.247

وَابْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا
تَسْرِ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِن كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ
إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan. (Qs. al-Qasas: 77)³⁰

Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan bukan dalam bentuk uang, tetapi lebih mengarah pada pekerjaan yang menantang, imbalan karir, jaminan sosial, atau bentuk-bentuk lain yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Menurut Schuler dan Jackson, imbalan non finansial adalah berupa imbalan karir (berupa rasa aman, pengembangan diri, fleksibilitas karir, dan peluang kenaikan penghasilan) dan imbalan

³⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an ...*, h.394

sosial (berupa simbol status, pujian dan pengakuan, dan kenyamanan tugas). Jenis kompensasi ini berkaitan dengan kepuasan kerja yang diterima karyawan. Bentuk kepuasan kerja tidak selamanya dapat dinyatakan dalam bentuk uang dan fasilitas lainnya.³¹

Berbagai faktor yang termasuk dalam kompensasi non-finansial adalah sebagai berikut:³²

1. Kebijakan organisasional

Pedoman yang ditetapkan organisasi pada awal kegiatan yang dapat dijadikan pengambilan keputusan. Kebijakan yang tepat akan dapat mempengaruhi kinerja para anggota organisasi dan arah organisasi di masa akan datang.

2. Manajer yang berkualitas

Kualitas kerja karyawan akan bergantung pada kualitas manajer dan mempunyai kaitan dengan hasil-hasil organisasional. Bukan hanya itu, manajer yang kurang berkualitas akan mengakibatkan tidak

³¹ Bangun, *Manajemen ...*,h.257

³² *Ibid*, h. 304

terpuaskannya karyawan bekerja yang berdampak pada penurunan produktivitas.

3. Rekan sekerja

Banyak orang yang mengundurkan diri sebagai anggota organisasi karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan sekerjanya. Pada prinsipnya, berorganisasi berarti membentuk kelompok kerjasama dan saling mengisi untuk mencapai tujuan organisasi.

4. Waktu yang fleksibel

Fleksibilitas waktu merupakan tindakan yang memberikan pilihan waktu bagi karyawan untuk bekerja. Keleluasaan pada jam kerja merupakan kebutuhan, banyak orang yang tidak menyukai pekerjaan yang terikat dengan waktu, yang terpenting hasil pekerjaannya memenuhi standar.

5. Pembagian pekerjaan

Pembagian pekerjaan merupakan satu pendekatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang mengerjakan satu pekerjaan. Setiap orang dalam kelompok memiliki keahlian yang berbeda, sehingga

dengan prinsip ini produktivitas akan meningkat.

Berbagai kompensasi yang telah dikemukakan akan membentuk kompensasi total. Pada awalnya, konsep kompensasi dikenal hanya dalam bentuk kompensasi finansial baik langsung maupun tidak langsung. Belakangan ini, karena kompensasi berkaitan dengan motivasi, konsep ini berkembang ke arah psikologis, seperti kantor yang bergengsi, pekerjaan yang menantang, dan bentuk-bentuk penghargaan lain yang dapat memberikan kepuasan kerja. Pada berbagai hasil penelitian mengungkapkan bahwa kompensasi sangat berkaitan dengan motivasi yang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas dan kinerja³³. Sehingga kompensasi menjadi semakin luas pembahasannya.

2.1.2.4 Sistem Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi yang umum diterapkan oleh organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut³⁴:

³³ *Ibid* .

³⁴ Hasibuan, *Manajemen...*,h. 124-125

1. Sistem waktu

Dalam sistem ini, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu, seperti jam, minggu, atau bulan.

2. Sistem hasil (output)

Dalam sistem ini, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.

3. Sistem borongan

Pengupahan yang penetapan besarnya balas jasa berdasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakan. Jadi, besar kecilnya balas jasa yang diterima tergantung atas kecermatan kalkulasi mereka.

2.1.2.5 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Tinggi rendahnya kompensasi dipengaruhi oleh factor - faktor berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
3. Serikat buruh atau organisasi karyawan
4. Produktivitas kerja karyawan
5. Pemerintah dengan UU dan Keppres
6. Biaya hidup atau cost living

7. Posisi jabatan karyawan
8. Pendidikan dan pengalaman kerja
9. Kondisi perekonomian nasional
10. Jenis dan sifat pekerjaan³⁵

2.1.2.6 Keadilan dan Kelayakan dalam Pemberian Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan memberi kepuasan pada karyawan³⁶.

1. Asas Adil

Adil dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dll. Pada masanya, Rasulullah adalah pribadi yang menetapkan upah bagi

³⁵ I Komang Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, h. 153

³⁶ *ibid*, h.156

para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab dan jenis pekerjaan³⁷.

﴿لِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ﴾

Artinya: “dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.” (QS. al-Ahqaaf: 19)³⁸

Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan menjadi lebih baik.

Jadi seorang pemimpin harus adil dalam menentukan kompensasi setiap karyawannya. Pahala bagi pemimpin yang adil sudah diatur dalam al-Qur'an dan as-Sunnah sebagai berikut:

﴿..... إِنَّ اللَّهَ مُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ﴾

Artinya: “.....Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang adil”. (Qs. al-Maidah:42)³⁹

³⁷ Ahmad Ibrahim abu Sinn, *Manajemen Syariah (Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006, h.113

³⁸ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an ...*, h.504

³⁹ *Ibid*, h.115

قُلْ أَمَرَ رَبِّي بِالْقِسْطِ ﴿٢٩﴾

Artinya: Katakanlah: "Tuhanku menyuruh menjalankan keadilan". (Qs. al-A'raaf:29)⁴⁰

وَأَمَّا الْقَاسِطُونَ فَكَانُوا لِجَهَنَّمَ حَطَبًا ﴿١٥﴾

Artinya: "Adapun orang-orang yang menyimpang dari kebenaran, Maka mereka menjadi kayu api bagi neraka Jahannam".(Qs. al-Jin:15)⁴¹

2. Asas Layak

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukurnya relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajemen personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi perusahaan dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku.

Pemerintah Indonesia menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup

⁴⁰ *Ibid*, h.153

⁴¹ *Ibid*, h.573

layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum dapat terdiri dari upah minimum berdasarkan wilayah provinsi, kabupaten/kota, upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota. Upah minimum diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dalam sebuah daerah.

Pemerintah membuat peraturan mengenai pengupahan dengan menentukan Upah Minimum Regional (UMR) yang antara daerah satu dengan lainnya boleh jadi tidak sama, sesuai dengan taraf hidup dan standar biaya hidup pada ,masing-masing daerah. Tapi pada kenyataannya, masih banyak pekerja dan karyawan yang menerima upah di bawah UMR.

2.1.2.7 Hubungan antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan

Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa kompensasi merupakan pemberian berupa uang atau barang, baik berupa gaji maupun diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi

karyawan pada perusahaan. Penentuan kompensasi yang tepat, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba yang optimal.⁴²

Berdasarkan uraian di atas, kompensasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dalam penentuan besarnya kompensasi, perusahaan harus berhati-hati, memerlukan manajemen yang baik untuk menentukannya, karena jika kompensasi yang tidak sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka akan mengakibatkan karyawan malas bekerja dan perputaran karyawan dalam perusahaan akan mengalami peningkatan. Dan jika kompensasi yang ditetapkan lebih besar dari kemampuan atau kinerja karyawan, maka akan mengakibatkan kerugian dalam perusahaan. Jadi besarnya kompensasi harus ditetapkan berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, serta berpedoman kepada keadilan dan undang-undang

⁴² *Ibid*, h.126

perburuhan. Dengan kebijakan ini diharapkan akan terbina kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.⁴³

Seperti yang sudah diuraikan sebelumnya, bahwa kompensasi terbagi menjadi 2, yaitu kompensasi finansial dan non finansial. Jika kedua kompensasi tersebut ditetapkan dengan baik di dalam perusahaan maka karyawan akan termotivasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya, dan kesejahteraan karyawan juga akan meningkat, sehingga akan memberikan dampak positif bagi masing-masing pihak. Sehingga kesimpulannya, kompensasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah sakit, stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan

⁴³ *Ibid*,

saja jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, dan berisik tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, dan dapat melakukan aktifitas secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan tersebut bekerja.

Islam memandang bahwa penciptaan budaya kerja serta lingkungan kerja dimulai dari seorang pemimpin. Jika pimpinan-pimpinan perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan semata-mata seorang bawahan, maka akan lain pengaruhnya. Suasana kerja akan berbeda dan akan terasa lebih nyaman. Jika seseorang telah menikmati pekerjaannya, maka akan muncul

keaktifitas-keaktifitas baru. Namun jika bawahan berada dibawah tekanan yang begitu kuat dari pemimpin yang galak, tidak bersahabat dan tidak kekeluargaan, maka karyawan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.

Faktor kepribadian seorang pemimpin juga sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair. Ia akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair. Ia akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan saat ini. Metode seperti itu akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat penyayang kepada orang lain⁴⁴. Sebagaimana dinyatakan dalam al-Qur'an surah al-Imran ayat 159.

⁴⁴ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003, h.61

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ^ط وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا
 غَلِيظَ الْقَلْبِ لَأَنَّفَضُوا^ط مِن حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
 وَأَسْتَغْفِرْ لَهُمْ^ط وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ^ط فَإِذَا عَزَمْتَ
 فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ^ج إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.(Qs. al-Imran: 159)⁴⁵

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar di tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah bekerja. Definisi yang lain mengartikan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu

⁴⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an ...*, h.71

yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Menurut Sedarmayanti dalam bukunya *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang

lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan kerja yang efisien.⁴⁶

Suatu penelitian juga menunjukkan bahwa suatu lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja karyawan yg lebih produktif.⁴⁷ Jadi di suatu perusahaan harus di bentuk lingkungan kerja yang membawa dampak baik bagi peningkatan kinerja karyawan.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi 2 kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, misalnya pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.

⁴⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2001, h.12

⁴⁷ Salam, *Manajemen ...*, h.163

b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.⁴⁸

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan dengan bawahan maupun hubungan antar sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa di abaikan.⁴⁹

Dalam Islam pemimpin harus membangun hubungan yang bersifat horizontal. Untuk mencairkan suasana agar kondusif dan menciptakan suasana kekeluargaan. Maka ada satu sikap yang sangat baik untuk dibiasakan, yaitu *tabassum* (tersenyum). Jika dalam lingkungan kerja

⁴⁸ Sedarmayanti, *Sumber ...*, h.21

⁴⁹ *Ibid*, h.22

seorang pemimpin atau atasan memiliki wajah yang selalu cemberut dan menunjukkan wajah yang banyak masalah, maka hal itu akan memberikan pengaruh terhadap bawahan atau karyawan⁵⁰. oleh karena itu, Rasulullah SAW menyebutkan dalam hadits beliau,

تبسمك في وجه أخيك لك صدقه...
(رواه البخارى)

Artinya: “senyummu pada saudaramu, bagimu adalah merupakan sedekah” (HR Bukhari Muslim)

Selain itu Islam menginginkan para pemeluknya untuk selalu damai dan menjaga komunikasi yang baik. Dengan komunikasi yang baik diharapkan dapat membangun sebuah kesepahaman dan mencegah terjadinya mis-komunikasi di antara para karyawan. jika terjadi perseteruan di dalam lingkungan kerja, maka orang-orang di dalamnya haruslah saling mengingatkan dan bermusyawarah untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kekeluargaan.

⁵⁰ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen ...*, h.62

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ
وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat. (Qs. al-Hujurat: 10)⁵¹

Dan untuk membentuk rasa kekeluargaan di dalam lingkungan kerja, maka Islam menuntut umatnya untuk:

- 1) Melaksanakan *huququl muslim* (memenuhi hak-hak sesama muslim)
- 2) Melakukan *tausiyah* atau saling menasehati
- 3) Menghubungkan *silaturahmi*
- 4) Mengadakan *ishlah* (perbaikan) di antara umat Islam
- 5) Membina sikap *ta'awun*, saling membantu dan saling menolong
- 6) Menjauhi akhlak tercela dalam berinteraksi dengan sesama muslim⁵²

⁵¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an ...*, h.516

⁵² *Ibid*, h.144

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern:⁵³

1. Faktor Intern

a. Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini. Padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan pewarnaan seragam yang akan dipakai.

b. Lingkungan kerja yang bersih

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, sebab selain mempengaruhi kesehatan fisik juga mempengaruhi kesehatan kejiwaan

⁵³ Alex S Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia, 1992, h.48

seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

c. Penerangan yang cukup

Penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas, karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, khususnya bila pekerjaan membutuhkan ketelitian. Selain itu harus diperhatikan pula bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan.

d. Pertukaran udara yang baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan, terutama ruang kerja tertutup dan penuh dengan karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan kelelahan pada karyawan.

e. Musik yang menimbulkan suasana gembira dalam bekerja

Apabila musik yang didengarkan menyenangkan maka musik ini akan

menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja. Sebenarnya dalam hal musik, selain dipilihkan menyenangkan juga harus diperhatikan pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru pengaruhnya terhadap pekerjaan negatif.

2. Faktor Ekstern

a. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat karyawan untuk lebih giat bekerja.

b. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu. Pekerjaan yang memerlukan konsentrasi, kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki.

c. Bebas dari gangguan penduduk sekitar

Perasaan nyaman damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap

pekerjaan bila lingkungan kantor dengan lingkungan ekstern tidak terjadi hal yang tidak diinginkan, seperti : gangguan sumbangan, bantuan ataupun hal-hal lain.

2.1.3.4 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dan kinerja sangat berhubungan. Dimana lingkungan kerja memberi pengaruh pada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan nyaman bekerja, sehingga akan timbul semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karena lingkungan kerja yang baik tentu akan memberikan dampak baik bagi karyawannya. Itu disebabkan karena setiap hari karyawan harus berinteraksi dengan lingkungan kerjanya, yang secara otomatis akan memberikan pengaruh terhadap kinerja atau kemampuan karyawan tersebut.

Lingkungan kerja yang layak juga dapat memberikan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, serta dapat menumbuhkan kreatifitas karyawan. karena

lingkungan kerja yang layak dan didukung dengan fasilitas yang memadai dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga akan membuat pikiran karyawan menjadi fresh dan akan tercipta ide-ide yang baru demi kemajuan perusahaan. Pekerjaan yang dibebankan pada karyawan juga akan selesai tepat waktu, tidak terlalu membutuhkan banyak pengawasan, serta semangat juang karyawan akan tinggi. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Sehingga kesimpulannya, lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	VARIABEL YANG DIGUNAKAN	HASIL PENELITIAN
1	Sarwo Waskito, 2011, Pengaruh Pemberian Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Motivasi • Kinerja 	Kompensasi berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan

	Karyawan Bagian Produksi pada UD. Morinaga di Surabaya, Skripsi Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur.		motivasi juga berpengaruh tidak signifikan positif terhadap kinerja karyawan di UD. Morinaga Surabaya
2	Ernawati, 2013, Analisis Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Study pada PT. Njonja Meneer Semarang), Skripsi, Universitas Diponegoro.	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi • Kepemimpinan • Kinerja 	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Resa Almustofa, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja • Motivasi Kerja • Disiplin Kerja 	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

	<p>pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta), Skripsi, Universitas Diponegoro.</p>		<p>terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang baik, motivasi kerja yang tinggi, dan disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta.</p>
4	<p>Arta Adi Kusuma, 2013, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang, Skripsi, Universitas Negeri Semarang.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi • Lingkungan Kerja • Kinerja 	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel Muria Semarang</p>

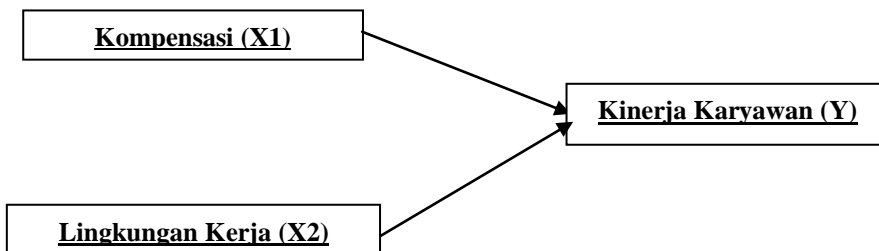
Skripsi yang penulis susun berbeda dengan skripsi yang telah ada, perbedaannya terletak pada landasan teori dalam skripsi ini. skripsi ini membahas tentang ada atau tidaknya dan seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di CV SunTeak Alliance. Menurut penulis kompensasi dan lingkungan kerja sangat memberikan pengaruh terhadap peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari uraian pemikiran tersebut di atas dapat diperjelas melalui variabel pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti gambar di bawah ini:

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran teoritis



2.4 Perumusan Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.⁵⁴

Dalam penelitian ini dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- Ho : Diduga bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di CV. SunTeak Alliance.
- H1 : Diduga bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di CV. SunTeak Alliance.
- H2 : Diduga bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan di CV. SunTeak Alliance.

⁵⁴ Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012, h.96

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) yakni pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, guna mendapatkan data yang relevan¹. Penelitian ini membatasi pada permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Sunteak Alliance.

3.1.2. Sumber Data

3.1.2.1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti.²

Data primer juga merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari

¹ Hermawan Wasito, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1995, h. 25

² Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992, h. 99

individu atau perseorangan seperti hasil wawancara, atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Data primer secara langsung diperoleh dari wawancara langsung dengan karyawan CV. Sunteak Alliance dan juga melalui pengisian kuesioner oleh karyawan.

3.1.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.³data pendukung yang sifatnya memperkuat hasil analisis. Data sekunder juga diperoleh melalui penelitian kepustakaan pada sumber-sumber yang terkait dengan objek penelitian. Adapun data sekunder dalam penelitian berupa data laporan, tabel-tabel pembantu dalam proses penelitian di CV. Sunteak Alliance.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan subyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang

³ *Ibid*, h.100

terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁴. Populasi yang akan dijadikan obyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV. Sunteak Alliance. Adapun karyawan di CV Sunteak Alliance berjumlah 115 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi tersebut.⁵

Pada dasarnya ada berbagai cara pembagian tehnik penentuan sampel dengan bertolak pada asumsi yang sama yaitu tehnik penentuan sampel harus secara maksimal memungkinkan diperolehnya sampel yang benar-benar mewakili populasi (representatif).⁶

⁴ Sugiyono, *Stratistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, cet. Ke-24, 2014. h.61

⁵ *Ibid.* Hal. 62

⁶ Moh. Sidik Priadana dan Salaudin Muis, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009, h.103

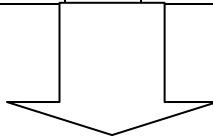
Dalam penelitian ini tehnik yang digunakan untuk pengambilan sampel adalah sampel acak (*non probability sampling*) yaitu metode sampling yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dengan menggunakan teknik *sampling sistematis*, yaitu tehnik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. Pengambilan sampelnya dapat dilakukan dengan nomor ganjil atau genap saja, atau dengan kelipatan bilangan tertentu.⁷

Populasi disini adalah semua karyawan CV SunTeak Alliance sebanyak 131 orang, dan akan di beri nomor urut dari 1-131, kemudian di ambil sampel yang bernomor ganjil saja. Jadi karyawan CV Sunteak Alliance yang di ambil sampel sebanyak 66 responden.

POPULASI												
1	11	21	31	41	51	61	71	81	91	101	111	121
2	12	22	32	42	52	62	72	82	92	102	112	122
3	13	23	33	43	53	63	73	83	93	103	113	123
4	14	24	34	44	54	64	74	84	94	104	114	124
5	15	25	35	45	55	65	75	85	95	105	115	125
6	16	26	36	46	56	66	76	86	96	106	116	126
7	17	27	37	47	57	67	77	87	97	107	117	127
8	18	28	38	48	58	68	78	88	98	108	118	128

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, cet. Ke-15, 2012, h.123

9	19	29	39	49	59	69	79	89	99	109	119	129
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	110	120	130
												131



SAMPSEL												
1	11	21	31	41	51	61	71	81	91	101	111	121
3	13	23	33	43	53	63	73	83	93	103	113	123
5	15	25	35	45	55	65	75	85	95	105	115	125
7	17	27	37	47	57	67	77	87	97	107	117	127
9	19	29	39	49	59	69	79	89	99	109	119	129
												131

3.3. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data sangat berpengaruh dalam penelitian karena pemilihan metode pengumpulan data yang tepat akan dapat diperoleh data yang relevan dan akurat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1 Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian. Menurut Sutrisno Hadi, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Tehnik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila peneliti berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja,

gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.⁸

3.3.2 Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan informasi secara langsung dengan mengungkapkan pertanyaan-pertanyaan pada para responden.⁹ Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.¹⁰

3.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi dapat dilakukan dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian, baik dari sumber dokumen yang dipublikasikan atau tidak dipublikasikan, buku-buku, jurnal ilmiah, koran, majalah, *website* dan lain-lain.

⁸ *Ibid*, h.203

⁹ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, cet. ke-2, 1997, h.94

¹⁰ Sugiyono, *Statistika ...*, h.194

3.3.4 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon pada pertanyaan tersebut.¹¹

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar.

3.4. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kompensasi	Persepsi balas jasa yang diberikan perusahaan CV Sunteak Alliance pada karyawan dalam bentuk uang atau barang, maupun dalam bentuk jaminan sosial, fasilitas, dan	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Insentif • Tunjangan • Penghargaan 	Likert

¹¹ Ibid, h. 199

	lain-lain.		
Lingkungan Kerja	Persepsi lingkungan yang berada di perusahaan CV Sunteak Alliance, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana kerja • Hubungan dengan rekan kerja • Fasilitas kerja • Suara, udara dan penerangan 	Likert
Kinerja Karyawan	Persepsi hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan CV Sunteak Alliance sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> • Kualitas pekerjaan • Jumlah pekerjaan • Ketepatan waktu • Kemampuan kerja sama • Kehadiran (absensi) 	Likert

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu kejadian atau keadaan sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan.¹²

Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negative, yang dapat berupa kata-kata antara lain:¹³

1. Sangat setuju diberi skor 4
2. Setuju diberi skor 3
3. Tidak setuju diberi skor 2
4. Sangat tidak setuju diberi skor 1

3.5. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan bantuan SPSS. Sedangkan analisis yang digunakan adalah:

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang

¹² Haryadi Sarjono dan Winda Julianita, *SPSS VS LISREL: Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empat, 2011, h.6

¹³ Jonatan Sarwono, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputendo, 2012, h. 72

valid atau shahih mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya.

Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila mengungkap data variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud.¹⁴

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, dan sebaliknya bila r hitung < r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Teknik korelasi yang digunakan adalah product moment:

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{N\sum X^2 - (\sum X)^2} \cdot \frac{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2}{N\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi antara item (x) dengan skor total (y)

X = skor setiap item

Y = skor total

N = jumlah responden

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010, h. 211

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrumen memberi hasil. Pengukuran yang konsisten apabila dilakukan secara berulang-ulang terhadap gejala yang sama dan pengukuran yang sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 cara, *repeated measure* (pengukuran ulang) dan *one shot* (pengukuran sekali saja), dalam penelitian ini akan digunakan cara *one shot*. Alat untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha*, suatu variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* $> 0,60$.

3.5.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pola perubahan nilai suatu variabel (variabel dependen) yang disebabkan variabel lain (variabel Independen). Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja

karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan produksi)

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien garis regresi

X₁, X₂ = Variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja)

e = *error* / variabel pengganggu

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

3.5.4.1 Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas data adalah pengujian untuk mengetahui apakah data atau variabel yang dipakai terdistribusi secara normal. Jika signifikansi >0,05 maka data berdistribusi

normal, dan jika signifikansi $<0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.¹⁵

3.5.4.2 Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (*variance inflation factor*). Semakin kecil nilai toleransi dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Jika Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.¹⁶

3.5.4.3 Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

¹⁵Duwi Priyatno, *SPSS: Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, Yogyakarta: Gava Media, 2009, h. 58

¹⁶Ibid, h.59

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variance dari residual data satu observasi ke observasi lainnya berbeda ataukah tetap. Jika variance dari residual data sama disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.¹⁷

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.¹⁸

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian ini apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, maka digunakan beberapa pengujian yaitu uji-f dan uji-t.

1) Uji-f (uji hipotesis secara simultan)

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama

¹⁷Hengky Latan dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate: Tehnik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*, Bandung : Alfabeta, 2013.

¹⁸Priyatno, *SPSS ...*, h. 60.

dengan dan juga penerima atau penolakan hipotesa, maka cara yang dilakukan adalah :

a. Merumuskan Hipotesis

Ho3: tidak ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja secara simultan.

Ha3 : ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja secara simultan.

b. Batasan F hitung

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka Ho diterima dan Ha ditolak.

2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

2) Uji-t (uji hipotesis secara parsial)

Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis, maka cara yang dilakukan adalah :

a. Merumuskan Hipotesis

1. Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial

2. H1 : ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan secara parsial
 3. H2 : ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial
- b. Batasan t hitung
1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
 2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.5.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (tidak bebas). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah mengukur kontribusi variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Berdirinya CV Sunteak Alliance¹

CV Sunteak Alliance adalah produsen dan eksportir furniture dengan produk utamanya yaitu garden furniture, perusahaan ini mulai didirikan sejak tahun 1998 di Malang, Jawa Timur. Mulai tahun 2006 CV Sunteak Alliance pindah beroperasi ke Jepara, sampai dengan saat ini. Perpindahan ini disebabkan karena di Jepara lebih efektif dan efisien dalam biaya produksi dan barang mentah, di Jepara juga terdapat banyak pengrajin yang dapat membantu dalam proses produksi. Kabupaten Jepara juga merupakan salah satu daerah industri penghasil mebel atau furniture yang sudah dikenal baik di dalam maupun luar negeri.

Perusahaan ini didirikan di atas tanah berukuran 3500 m², lahan ukuran ±2000 digunakan sebagai bangunan tertutup yang digunakan sebagai kantor, ruang produksi dan tempat barang sedangkan sisa luasnya 1500 sebagai lahan terbuka yaitu halaman. Tapi saat ini CV Sunteak Alliance sudah melakukan perluasan lahan

¹Uraian 4.1.1 – 4.1.4 merupakan hasil pengamatan dan wawancara dengan karyawan CV Sunteak Alliance, pada tanggal 5 Oktober 2015.

dengan membeli tanah dibagian belakang gudang, dan sedang dalam proses pembangunan.

CV. Sunteak Alliance memproduksi barang berkualitas baik, di antaranya jati kombinasi stainless, battyline, besi dan alumunium. Harga produk yang ditawarkan sangat kompetitif, dapat bersaing dengan harga-harga perusahaan eksport lain yang ada di Jepara.

Sunteak Alliance menggabungkan daya tahan dan keunikan desain sehingga menghasilkan outdoor furniture yang indah. Sunteak Alliance juga menerima pesanan desain khusus yang secara khusus didukung oleh Divisi Pengembangan Produk yang berpengalaman. Jerman, France, Swiss dan negara- negara Eropa lainnya adalah pelanggannya saat ini. Kurang lebih terdapat 14 *buyer* yang dimiliki CV Sunteak Alliance.

4.1.2 Visi dan Misi

Visi CV Sunteak Alliance antara lain:

1. Menjadi perusahaan furniture yang profesional yaitu sebuah perusahaan yang memiliki manajemen tepat guna dalam mengelola organisasi dan menjalankan usaha.
2. Menjadi perusahaan terpercaya yaitu sebuah perusahaan yang memiliki akuntabilitas dan kredibilitas yang tinggi.
3. Menjadi perusahaan furniture terpilih yaitu sebuah perusahaan yang memiliki prioritas utama dalam

bekerjasama dengan semua pihak yang berkepentingan.

Sedangkan Misi CV Sunteak Alliance antara lain:

1. Mengembangkan produk dan pasar untuk memberikan kepuasan pada pelanggan.
2. Membangun kemitraan perusahaan untuk meningkatkan kepercayaan pemasok dan kreditur.
3. Meningkatkan nilai investasi pemegang saham dan kesejahteraan karyawan.

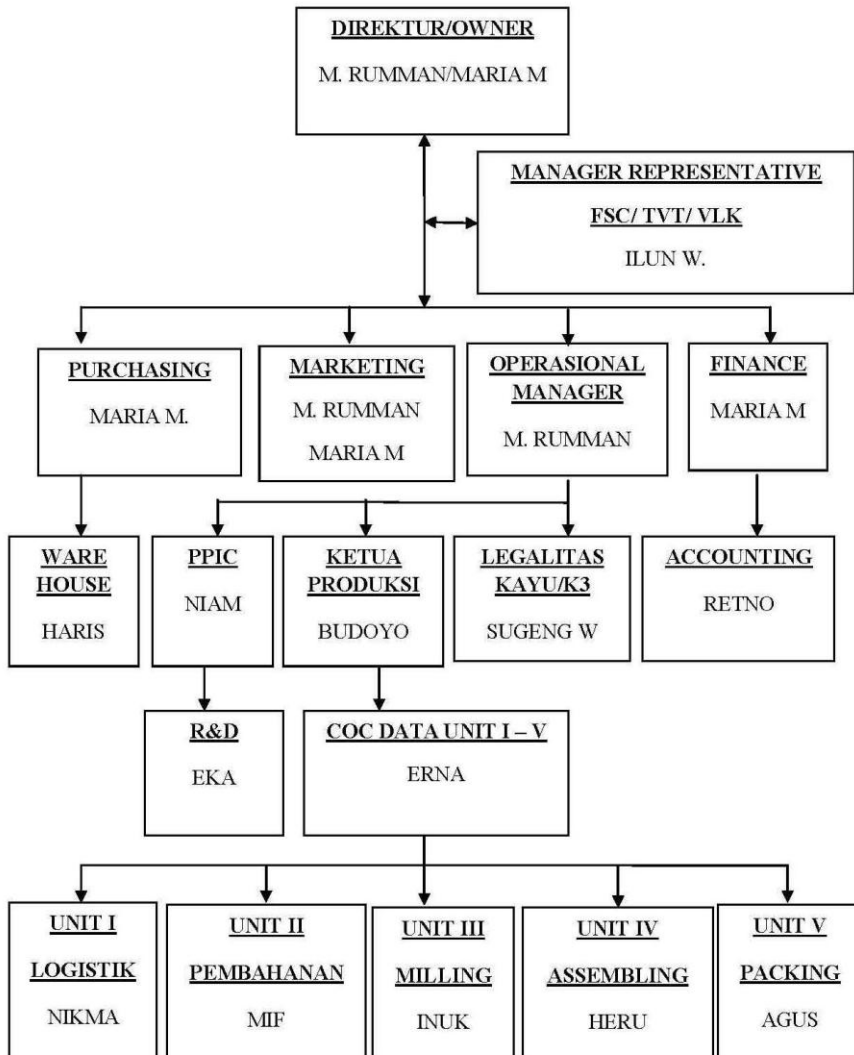
4.1.3 Profil CV Sunteak Alliance

CV Sunteak Alliance adalah Suatu persekutuan yang didirikan oleh beberapa orang yang mempercayakan kepada satu orang yang menjalankan perusahaan dan bertindak sebagai pimpinan. Perusahaan ini bergerak di bidang furniture dengan produk utamanya yaitu *garden furniture* atau *outdoor furniture* dengan menggunakan bahan baku utama kayu jati.

Nama Perusahaan	: CV. SunTeak Alliance.
Nama Pimpinan	: M. Rumman / Maria Murliantini
Alamat Perusahaan	: Ds. Ngasem Candi Rt 05 Rw 02
Kode pos	: 59461
Kelurahan	: Batealit.
Kecamatan	: Batealit.
Kabupaten	: Jepara.
Propinsi	: Jawa Tengah.
Telp./ Fax.	: (0291) 596886
Website	: www.teak-alliance.com

4.1.4 Struktur Karyawan CV Sunteak Alliance

STRUKTUR KARYAWAN CV SUNTEAK ALLIANCE



4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

4.2.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden
Jenis Kelamin

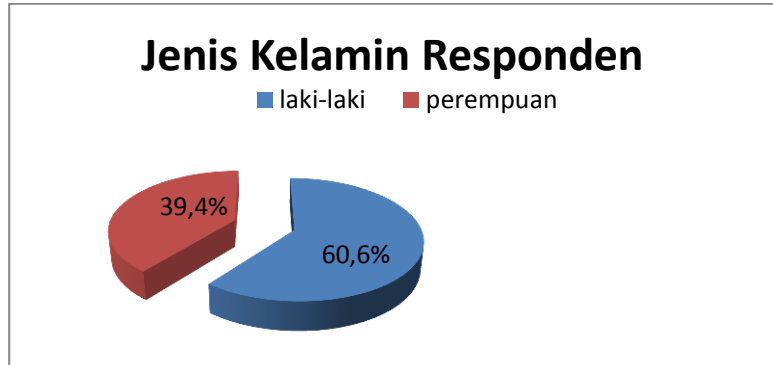
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid L	40	60.6	60.6	60.6
P	26	39.4	39.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 60,6%, sedangkan sisanya 39,4% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan CV Sunteak Alliance yang diambil sebagai responden berjenis kelamin laki-laki.

Berikut diagram yang menunjukkan jenis kelamin responden:

Gambar 4.1
Jenis Kelamin Responden



Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16.0

4.2.2 Umur Responden

Adapun data mengenai umur karyawan CV Sunteak Alliance yang dijadikan responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Umur Responden
Umur

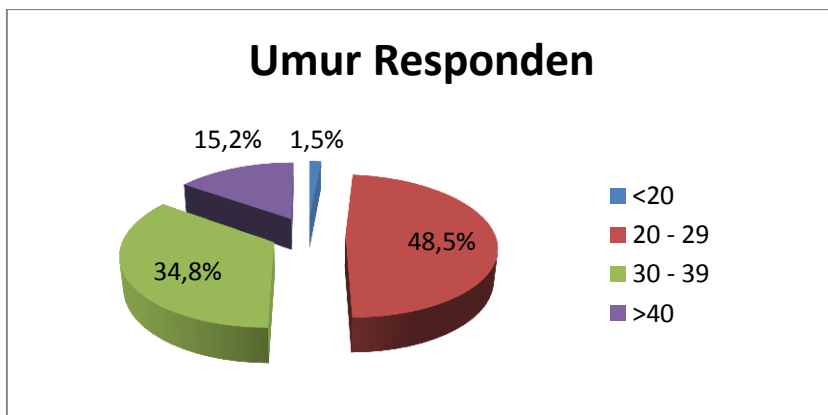
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <20	1	1.5	1.5	1.5
20 - 29	32	48.5	48.5	50.0
30 - 39	23	34.8	34.8	84.8
>40	10	15.2	15.2	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16.0

Usia responden terbanyak adalah berkisar antara 20 – 29 tahun, yaitu sebanyak 32 orang atau 48,5%, selanjutnya umur 30 – 39 tahun sebanyak 23 orang atau 33%, umur >40 tahun sebanyak 10 orang atau 15,2% dan terakhir umur <20 tahun sebanyak 1 orang atau 1.5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan CV Sunteak Alliance yang dijadikan responden sebagian besar masih berusia muda yaitu berkisar dari 20 – 30 tahun, masih pada umur yang sangat produktif dan semangat kerjanya juga masih tinggi.

Untuk lebih jelasnya berikut gambar diagram yang menunjukkan umur responden:

Gambar 4.2
Umur Responden



Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16.0

4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai suatu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Responden
Pendidikan

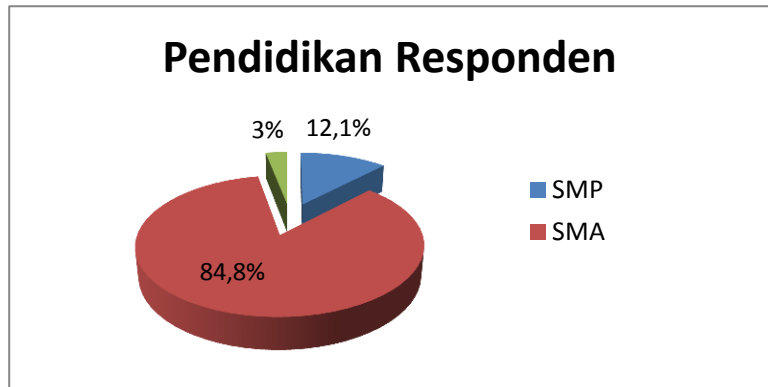
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	0	0	0	0
SMP	8	12.1	12.1	12.1
SMA	56	84.8	84.8	97.0
S1	2	3.0	3.0	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16.0

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang di ambil sebagai responden berpendidikan SMA, yaitu sebanyak 84,8% atau 56 orang. SMP sebanyak 12,1% atau 8 orang, dan sisanya sarjana S1 sebanyak 3% atau 2 orang.

Untuk lebih jelasnya, berikut gambar diagram yang menunjukkan pendidikan terakhir responden:

Gambar 4.3
Pendidikan Responden



Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16.0

4.3 Deskripsi Data Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen (bebas) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (terikat). Data variabel-variabel tersebut diperoleh dari hasil angket yang telah disebar untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Hasil Skor Kuesioner Regresi

Variabel	Pertanyaan	Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4	
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%
Kinerja Karyawan (Y)	P1	0	0	1	1,5	40	60,6	25	37,9
	P2	0	0	0	0	38	57,6	28	42,4
	P3	0	0	6	9,1	38	57,6	22	33,3
	P4	0	0	3	4,5	40	60,6	23	34,8
	P5	0	0	2	3	38	57,6	26	39,4
Kompensasi (X2)	P6	0	0	0	0	34	51,5	32	48,5
	P7	0	0	0	0	37	56,1	29	43,4
	P8	0	0	2	3	42	63,6	22	33,3
	P9	0	0	1	1,5	37	56,1	28	42,4
	P10	0	0	0	0	35	53	31	47
	P11	0	0	0	0	47	71,2	19	28,8
Lingkungan kerja (X2)	P12	0	0	0	0	43	65,2	23	34,8
	P13	0	0	0	0	39	59,1	27	40,9
	P14	0	0	1	1,5	36	54,5	29	43,9
	P15	0	0	0	0	30	45,5	36	54,5
	P16	0	0	0	0	39	59,1	27	40,9
	P17	0	0	18	27,3	8	12,1	40	60,6
	P18	0	0	2	3	33	50	31	47
	P19	0	0	0	0	39	59,1	27	40,9
P20	0	0	7	10,6	37	56,1	22	33,3	

Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16.0

4.3.1 Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas menunjukkan untuk variabel kinerja karyawan, item pertanyaan 1, 60,6% responden menyatakan bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi karyawan lain, 37,9% menyatakan sangat melebihi karyawan lain, sedangkan sisanya 1,5%

menyatakan tidak melebihi. Pada item pertanyaan 2, 57,6% responden menyatakan bahwa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sedangkan sisanya 42,4% menyatakan dapat menyelesaikan dengan sangat tepat waktu. Pada item pertanyaan 3, 57,6% responden menyatakan bahwa lebih mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja, 33,3% menyatakan sangat mengutamakan kerja sama, sedangkan sisanya 9,1% tidak mengutamakan. Pada item pertanyaan 4, 60,6% responden menyatakan mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja, 34,8% menyatakan sangat mempunyai tanggung jawab dan komitmen, dan sisanya 4,5% menyatakan tidak mempunyai tanggung jawab dan komitmen. Item pertanyaan 5, 57,6% responden menyatakan bahwa masuk dan pulang kerja tepat waktu, 39,4% menyatakan sangat tepat waktu, sedangkan sisanya 3% menyatakan tidak tepat waktu dalam masuk dan pulang kerja.

4.3.2 Kompensasi

Untuk variabel kompensasi item pertanyaan 6, 51,5% responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan gaji dengan layak pada karyawannya, dan sisanya 48,5% menyatakan sangat layak. Pada item pertanyaan 7, 56,1% responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan gaji dengan adil pada

karyawannya, dan sisanya 43,4% menyatakan sangat adil. Pada item pertanyaan 8, 63,4% responden menyatakan bahwa gaji dapat memotivasi semangat kerja, 33,3% menyatakan sangat memotivasi, sedangkan 3% sisanya menyatakan tidak memotivasi. Pada item pertanyaan 9, 56,1% responden menyatakan setuju bahwa karyawan dihargai keahliannya dengan bentuk pemberian insentif, 42,4% menyatakan sangat setuju, dan sisanya 1,5% menyatakan bahwa keahlian karyawan tidak dihargai dalam bentuk insentif. Pada item pertanyaan 10, 53% responden menyatakan bahwa tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan, dan sisanya 47% menyatakan sangat sesuai. Pada item pertanyaan 11, 71,2% responden menyatakan bahwa tunjangan kesehatan yang memadai diberikan oleh perusahaan, sedangkan sisanya 28,8% menyatakan sangat memadai. Pada item pertanyaan 12, 65,2% menyatakan bahwa karyawan diberikan pujian atas prestasi kerjanya, sedangkan sisanya 34,8% menyatakan sangat dipuji.

4.3.3 Lingkungan Kerja

Untuk variabel lingkungan kerja item pertanyaan 13, 59,1% responden menyatakan setuju kalau suasana kerja yang baik dapat memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi, sedangkan sisanya 40,9% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 14, 54,5% responden

menyatakan nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan, 43,9% menyatakan sangat nyaman, dan sisanya 1,5% menyatakan tidak nyaman. Pada item pertanyaan 15, 54,5% responden menyatakan menjalin hubungan dengan sangat baik dengan karyawan lain, dan sisanya 45,5% menyatakan menjalin hubungan baik. Pada item pertanyaan 16, 59,1% responden menyatakan hubungan kekeluargaan berlangsung di lingkungan perusahaan, dan sisanya 40,9 menyatakan sangat kekeluargaan. Pada item pertanyaan 17, 60,6% responden menyatakan sangat tidak terganggu dengan suara bising yang dihasilkan dalam proses produksi, 27,3% menyatakan terkadang terganggu, dan sisanya 12,1% menyatakan tidak terganggu. Pada item pertanyaan 18, 50% responden menyatakan kondisi udara di dalam ruangan memberikan kenyamanan dalam bekerja, 47% menyatakan sangat nyaman, dan sisanya 3% menyatakan tidak nyaman. Pada item pertanyaan 19, 59,1% responden menyatakan bahwa penerangan di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan, dan sisanya 40,9% menyatakan sangat sesuai. pada item pertanyaan 20, 56,1% responden menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan pekerjaan, 33,3% menyatakan sangat sesuai dan sisanya 10,6% menyatakan tidak sesuai.

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.4.1 Uji Validitas Instrumen

Untuk melakukan uji validitas menggunakan bantuan SPSS dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel. Pada kasus ini df dapat dihitung $66-2$ atau $df = 64$ dengan α 0,05, didapat r tabel 0,2423. jika r hitung (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item pertanyaan total correlation) lebih besar dari r tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	corrected item pertanyaan total correlation	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pertanyaan 1	0,722	0,242	Valid
	Pertanyaan 2	0,346	0,242	Valid
	Pertanyaan 3	0,605	0,242	Valid
	Pertanyaan 4	0,805	0,242	Valid
	Pertanyaan 5	0,868	0,242	Valid
Kompensasi (X1)	Pertanyaan 6	0,368	0,242	Valid
	Pertanyaan 7	0,543	0,242	Valid

	Pertanyaan 8	0,381	0,242	Valid
	Pertanyaan 9	0,626	0,242	Valid
	Pertanyaan 10	0,837	0,242	Valid
	Pertanyaan 11	0,518	0,242	Valid
	Pertanyaan 12	0,764	0,242	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	Pertanyaan 13	0,734	0,242	Valid
	Pertanyaan 14	0,686	0,242	Valid
	Pertanyaan 15	0,506	0,242	Valid
	Pertanyaan 16	0,801	0,242	Valid
	Pertanyaan 17	0,405	0,242	Valid
	Pertanyaan 18	0,647	0,242	Valid
	Pertanyaan 19	0,834	0,242	Valid
	Pertanyaan 20	0,433	0,242	Valid

Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16,0

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki r hitung $>$ dari r tabel (0,242) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan uji statistik adalah *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach alpha* lebih dari 0,60 ($>0,60$).

Untuk menguji reliabilitas instrumen menggunakan analisis SPSS. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliability Coefficients	Alpha	Keterangan
X1	7 pertanyaan	0,695	Reliabel
X2	8 pertanyaan	0,662	Reliabel
Y	5 pertanyaan	0,736	Reliabel

Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16,0

Dari keterangan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki cronbach alpha > 0,60, dengan demikian variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil pengujian segala penyimpangan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

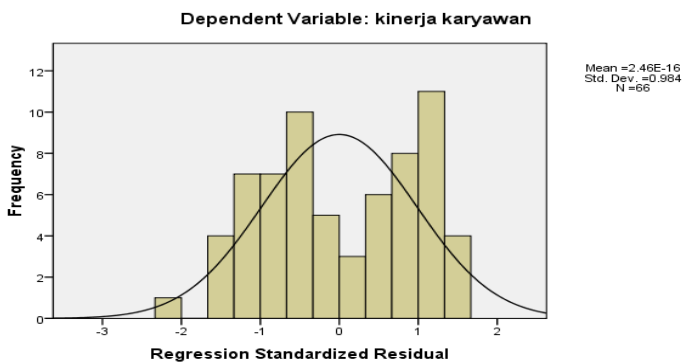
4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

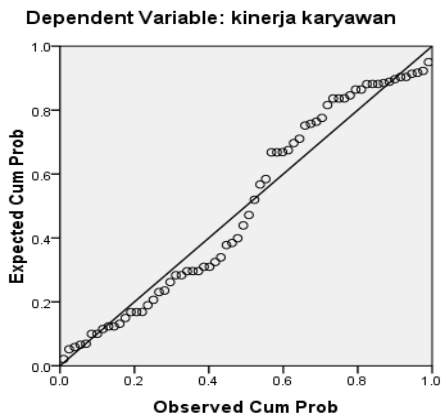
Adapun uji normalitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 4.4
Grafik Histogram
Histogram



Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16,0

Gambar 4.5
Normal Probability Plot
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16,0

Berdasarkan pada grafik histogram, residual data telah menunjukkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna.

Begitu pula pada grafik normal P-P Plot residual penyebaran data terletak di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga bisa di artikan bahwa distribusi data kinerja karyawan adalah normal, sehingga bisa dilakukan regresi dengan model linier berganda.

Untuk lebih memastikan residual data telah mengikuti asumsi normalitas maka data diuji kembali dengan menggunakan uji *Kolmogorof Semirnov*. Berikut merupakan hasil uji *Kolmogorof Semirnov*:

Tabel 4.7
Uji Kolmogorof Semirnov

Uji Kolmogorof-Semirnov	Unstandarize Residual
Nilai kolmogorof semirnov	1,225
Sig	0,100

Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16,0

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil uji tersebut menunjukkan signifikansi sebesar 0,100 (didas 0,05). Dengan demikian residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

4.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Berikut merupakan hasil uji multikolinearitas:

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.314	2.327			
Kompensasi	.470	.165	.516	.348	2.875
Lingkungan kerja	.008	.120	.012	.348	2.875

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16,0

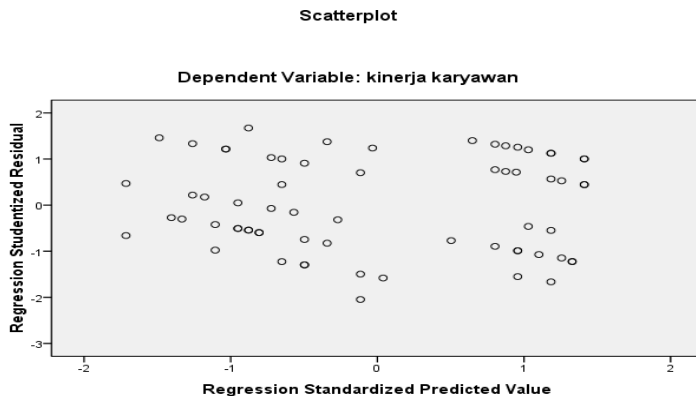
Dari hasil pengujian multikolinearitas diatas diketahui bahwa nilai Tolerance kedua variabel lebih dari 0,10 yaitu 0,348 dan nilai VIF kedua variabel lebih kecil dari 10 yaitu 2,875, sehingga bisa diduga bahwa tidak ada masalah

multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Gambar 4.6
Grafik Uji Heteroskedastisitas



Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16,0

Dari grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0

pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas pada model regresi.

4.6 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 4.9
Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.314	2.327		2.284	.026		
Kompensasi	.470	.165	.516	2.843	.006	.348	2.875
Lingkungan Kerja	.008	.120	.012	.065	.948	.348	2.875

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16,0

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi berganda diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,314 + 0,470X_1 + 0,008X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

X₁ = Variabel independen (kompensasi)

X₂ = Variabel independen (lingkungan kerja)

e = error / variabel pengganggu

- a. Nilai constant (Y) sebesar 5,314 artinya jika variabel kompensasi dan lingkungan kerja bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 5,314
- b. Koefisien regresi X_1 (kompensasi) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,470, yang artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,470. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.
- c. Koefisien regresi X_2 (lingkungan kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai *coefficients* sebesar 0,008 yang artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,008. Dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Sebelum membahas secara parsial pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen, terlebih dahulu dilakukan pengujian secara simultan. Uji simultan ini, bertujuan untuk menguji atau

mengkonfirmasi hipotesis yang menjelaskan “terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di CV Sunteak Alliance”.

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan F test yang menunjukkan nilai 12,054 dengan tingkat probabilitas 0,000 yang dibawah alpha 5%. Hal ini berarti variabel independen antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 yang menyatakan “tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” tidak sanggup diterima, yang berarti menerima H_a yang berbunyi “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”.

Tabel 4.10
Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.317	2	30.159	12.054	.000 ^b
	Residual	157.622	63	2.502		
	Total	217.939	65			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16,0

4.7.2 Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji parsial ini memiliki tujuan untuk menguji atau mengkonfirmasi hipotesis secara individual. Uji parsial ini, dalam hasil perhitungan statistik *ordinary least square* (OLS) ditunjukkan dengan t hitung. Secara terperinci t hitung dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11
Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.314	2.327		2.284	.026
Kompensasi (X1)	.470	.165	.516	2.843	.006
Lingkungan kerja (X2)	.008	.120	.012	.065	.948

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16,0

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil dari variabel kompensasi (X_1) menunjukkan t hitung 2,843 dengan nilai signifikan sebesar 0,06 atau dibawah 5% (0,05). Artinya bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Berarti hasil hipotesis 1 diterima, yang menyatakan “terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dengan kinerja karyawan”.

Sedangkan hasil dari variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan t hitung 0,065 dengan nilai signifikan sebesar 0,948 atau diatas 5% (0,05). Artinya bahwa

lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Berarti bahwa hasil hipotesis 2 ditolak, dan menyatakan “terdapat pengaruh yang negatif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan”. Hal ini disebabkan karena terdapat beberapa karyawan yang keluar secara mendadak, sehingga mengganggu kestabilan perusahaan. Selain itu juga terdapat pembangunan dan perluasan perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang ada di perusahaan CV Sunteak Alliance.

4.8 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui kekesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen pada suatu persamaan regresi. Dan hasil uji determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.526 ^a	.277	.254	1.58175	1.735

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: dari kuesioner yang diolah menggunakan SPSS 16,0

Tabel di atas menunjukkan bahwa 27,7% variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel independen

(kompensasi dan lingkungan kerja), sedangkan sisanya 72,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil dari uji koefisien determinasi tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu perlu pengembangan penelitian lebih lanjut terkait dengan topik ini.

4.9 Pembahasan

Pengaruh masing-masing variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

H_1 = terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Karena kompensasi merupakan faktor yang diperhitungkan oleh seorang karyawan untuk menjaga kinerjanya agar tetap baik. Ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Pada item pertanyaan 6, 51,5% responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan gaji dengan layak pada karyawannya, dan sisanya 48,5% menyatakan sangat layak. Pada item pertanyaan 7, 56,1% responden

menyatakan bahwa perusahaan memberikan gaji dengan adil pada karyawannya, dan sisanya 43,4% menyatakan sangat adil. Pada item pertanyaan 8, 63,4% responden menyatakan bahwa gaji dapat memotivasi semangat kerja, 33,3% menyatakan sangat memotivasi, sedangkan 3% sisanya menyatakan tidak memotivasi. Pada item pertanyaan 9, 56,1% responden menyatakan setuju bahwa karyawan dihargai keahliannya dengan bentuk pemberian insentif, 42,4% menyatakan sangat setuju, dan sisanya 1,5% menyatakan bahwa keahlian karyawan tidak dihargai dalam bentuk insentif. Pada item pertanyaan 10, 53% responden menyatakan bahwa tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan, dan sisanya 47% menyatakan sangat sesuai. pada item pertanyaan 11, 71,2% responden menyatakan bahwa tunjangan kesehatan yang memadai diberikan oleh perusahaan, sedangkan sisanya 28,8% menyatakan sangat memadai. Pada item pertanyaan 12, 65,2% menyatakan bahwa karyawan diberikan pujian atas prestasi kerjanya, sedangkan sisanya 34,8% menyatakan sangat dipuji.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pada variabel kompensasi masing-masing item pertanyaan dijawab setuju dan sangat setuju dengan persentase yang cukup besar. Hal ini juga dibuktikan dengan pengujian hipotesis pada uji T variabel kompensasi (X1) menunjukkan

t hitung sebesar 2,843 dan nilai signifikansi sebesar 0,006 (dibawah 0,05), dimana hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 66 responden yang tercatat sebagai karyawan terbukti menolak H_0 yaitu “tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan” dan menerima H_1 yaitu “terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan”.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_2 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil jawaban responden pada masing-masing item pertanyaan.

Pada item pertanyaan 13, 59,1% responden menyatakan setuju kalau suasana kerja yang baik dapat memberikan dorongan semangat kerja yang tinggi, sedangkan sisanya 40,9% menyatakan sangat setuju. Pada item pertanyaan 14, 54,5% responden menyatakan nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan, 43,9% menyatakan sangat nyaman, dan sisanya 1,5% menyatakan tidak nyaman. Pada item pertanyaan 15, 54,5% responden menyatakan menjalin hubungan dengan

sangat baik dengan karyawan lain, dan sisanya 45,5% menyatakan menjalin hubungan baik. Pada item pertanyaan 16, 59,1% responden menyatakan hubungan kekeluargaan berlangsung di lingkungan perusahaan, dan sisanya 40,9% menyatakan sangat kekeluargaan. Pada item pertanyaan 17, 60,6% responden menyatakan sangat tidak terganggu dengan suara bising yang dihasilkan dalam proses produksi, 27,3% menyatakan terkadang terganggu, dan sisanya 12,1% menyatakan tidak terganggu. Pada item pertanyaan 18, 50% responden menyatakan kondisi udara di dalam ruangan memberikan kenyamanan dalam bekerja, 47% menyatakan sangat nyaman, dan sisanya 3% menyatakan tidak nyaman. Pada item pertanyaan 19, 59,1% responden menyatakan bahwa penerangan di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan, dan sisanya 40,9% menyatakan sangat sesuai. pada item pertanyaan 20, 56,1% responden menyatakan bahwa fasilitas yang disediakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan dan pekerjaan, 33,3% menyatakan sangat sesuai dan sisanya 10,6% menyatakan tidak sesuai.

Pada variabel lingkungan kerja masing-masing item pertanyaan menjawab setuju dan sangat setuju dengan persentase yang cukup besar, tetapi diikuti dengan jawaban tidak setuju. Hal ini tidak sejalan dengan hasil pengujian hipotesis pada uji t variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan t hitung sebesar 0,065 dengan signifikansi 0,948

(diatas 0,05). Sehingga pada akhirnya lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan pengujian terhadap 66 responden yang tercatat sebagai karyawan CV Sunteak Alliance terbukti menerima H0 bahwa “tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan”, dan menolak H1 bahwa “terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan”.

Sedangkan pada pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh uji F (uji simultan) menunjukkan F test sebesar 12,054 dengan signifikansi 0,000 (dibawah 0,05). Ini artinya variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Dan ini sekaligus menjawab hipotesis (H3) yang menyatakan secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Terlihat $t_{hitung} (2,843) > t_{tabel} (1,998)$, dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$ (5%) yang berarti kompensasi mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV Sunteak Alliance.
2. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Terlihat $t_{hitung} (0,065) < t_{tabel} (1,998)$, dengan tingkat signifikansi $0,948 > 0,05$ (5%) yang berarti lingkungan kerja tidak mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Hal ini disebabkan karena terdapat beberapa karyawan yang keluar secara mendadak, sehingga mengganggu kestabilan perusahaan. Selain itu juga terdapat pembangunan dan perluasan perusahaan, sehingga berpengaruh terhadap lingkungan kerja yang ada di perusahaan CV Sunteak Alliance.
3. Variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sunteak Alliance. Terlihat dari F_{hitung}

$(12,054) > F_{\text{tabel}} (3,09)$, yang berarti kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai andil dalam mempengaruhi kinerja karyawan CV Sunteak Alliance.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya, CV Sunteak Alliance perlu memperhatikan kebutuhan para karyawan. Misalnya, kompensasi. Karena karyawan merupakan aset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan. Oleh karena itu, mensejahterakan karyawan menjadi hal yang paling mendasar. Pemberian motivasi juga harus diperhatikan sedemikian rupa sehingga totalitas dalam bekerja akan semakin bertambah baik.
2. Lingkungan perusahaan juga perlu diperhatikan, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Demi menjaga suasana hati dan pikiran karyawan agar tetap baik, sehingga pekerjaan dapat cepat terselesaikan. Kebersihan lingkungan juga harus diperhatikan, untuk menjaga kesehatan karyawan selama bekerja.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Penutup

Ucapan puji syukur kepada Illahi Rabbi yang telah melimpahkan rahmat, taufik, hidayah serta inayah-Nya, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan karena keterbatasan dan kemampuan yang penulis miliki. Dengan segala kerendahan hati penulis sangat mengharapkan saran-saran yang konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhirnya penulis memanjatkan do'a, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya, serta dapat memberikan sumbangan yang positif untuk kemajuan jurusan Ekonomi Islam. Semoga kita senantiasa memperoleh perlindungan dari Allah SWT dan mendapat kebahagiaan baik di dunia maupun di akhirat. Aamiin.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Al-Asqalani, Ibnu Hajar, *Kitab Bulughul Maram*, Terj. M. Zaenal Arifin, Jakarta: Khatulistiwa Press, 2014.
- Alma, Buchari dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Bisnis Syari'ah: Menanamkan Nilai dan Praktik Syari'ah dalam Bisnis Kontemporer*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- Bangun, Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.
- Departemen agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, Bandung: CV Penerbit J-Art, 2004
Kementrian Agama RI, *Kerja dan Ketenagakerjaan: Tafsir al-Qur'an Tematik*, Jakarta: Aku Bisa, 2012.
- Hafidhuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani, 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- I Komang, Ardana, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Ibnu Majah, Abu Abdullah Muhammad bin Yazid al-Qazwini, *Ensiklopedia Hadits 8 Sunan Ibnu Majah*, Terj. Saifuddin Zuhri, Jakarta: Almahira, 2013.

- Latan, Hengky dan Selva Temalagi, *Analisis Multivariate: Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20,0*, Bandung : Alfabeta, 2013.
- Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- Nawawi, Ismail, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia, 1992.
- Priadana, Moh. Sidik dan Salaudin Muis, *Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Priyatno, Duwi, *SPSS: Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate*, Yogyakarta: Gava Media, 2009.
- Riani, Asri Laksmi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Salam, Abdus, *Manajemen Insani Alam Bisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita, *SPSS VS LISREL: Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Sarwono, Jonatan, *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif Menggunakan Prosedur SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputendo, 2012.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2001.
- Subagyo, Joko, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek*, Jakarta: PT Rineka Cipta, cet. ke-2, 1997.

- Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan: pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, cet. Ke-15, 2012.
- , *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, cet. Ke-24, 2014.
- Sumantri, Arif, *Kesehatan Lingkungan dan Perspektif Islam*, Jakarta: Prenada Media Group, 2010.
- Sumarwoto, Otto, *Analisi Mengenai Dampak Lingkungan*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1997.
- Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1992.
- Wasito, Hermawan, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 1995.
- Wawancara dengan karyawan CV Sunteak Alliance, pada tanggal 5 Oktober 2015.

Lampiran 1

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV SUNTEAK ALLIANCE JEPARA

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Ekonomi Islam UIN Walisongo Semarang.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat Saya,

Nuria Khusna

KUESIONER MENGENAI DATA PRIBADI

No. Responden :

1. Nama :
 2. Jenis Kelamin * : Laki-laki / Perempuan (*coret yang tidak perlu)
 3. Umur : Tahun
 4. Pendidikan Terakhir : SD Diploma/ Sarjana
 SMP Lain-lain
 SMA
 5. Status Perkawinan : Menikah Belum Menikah
 Duda/Janda
 6. Lama Bekerja : Antara 1 bulan – 1 tahun
 Antara 1 tahun – 2 tahun
 Lebih dari 2 tahun
 7. Jabatan/Pekerjaan :
- Petunjuk pengisian :
 - a. Isilah semua nomor yang ada dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan
 - b. Pengisian jawaban cukup dengan memberikan tanda (X / \surd) pada jawaban yang dianggap sesuai dengan responden (satu jawaban dalam setiap item pertanyaan)

- Variabel kinerja karyawan

no	Pernyataan	1	2	3	4
1	Jumlah pekerjaan yang saya selesaikan melebihi rata-rata karyawan lain	Sangat tidak melebihi	Tidak melebihi	Melebihi	Sangat melebihi
2	Pekerjaan saya dapat terselesaikan tepat waktu	Sangat tidak tepat waktu	Tidak tepat waktu	Tepat waktu	Sangat tepat waktu
3	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya lebih mengutamakan kerja sama dengan rekan kerja	Sangat tidak mengutamakan	Tidak mengutamakan	Mengutamakan	Sangat mengutamakan
4	Saya mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Tidak setuju
5	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan	Sangat tidak tepat	Tidak tepat	Tepat	Sangat tepat

- Variabel kompensasi

No	Pernyataan	1	2	3	4
6	Perusahaan tempat saya bekerja memberikan gaji kepada karyawan cukup layak serta mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari	Sangat tidak layak	Tidak layak	Layak	Sangat tidak layak

7	Gaji yang diberikan perusahaan cukup adil (sesuai dengan jabatan dan pekerjaan karyawan)	Sangat tidak adil	Tidak adil	Adil	Sangat adil
8	Saya merasa bahwa gaji yang saya terima dapat memotivasi semangat kerja saya	Sangat tidak memotivasi	Tidak memotivasi	memotivasi	Sangat memotivasi
9	Keahlian yang saya miliki dihargai dalam bentuk insentif	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
10	Tunjangan operasional yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai
11	Tunjangan kesehatan yang diberikan pada karyawan memadai	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju
12	Karyawan diberikan penghargaan pujian atas prestasi kerjanya	Tidak dipuji	Terkadang dipuji	Dipuji	Sangat dipuji

- Variabel lingkungan kerja

No	Pernyataan	1	2	3	4
13	Suasana kerja dalam perusahaan dapat memberikan	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Setuju	Sangat setuju

	dorongan semangat kerja yang tinggi				
14	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di perusahaan	Sangat tidak nyaman	Tidak nyaman	Nyaman	Sangat nyaman
15	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain	Tidak baik	Terkadang tidak baik	Baik	Sangat baik
16	Hubungan berlangsung secara serasi dan lebih bersifat kekeluargaan	Sangat tidak kekeluargaan	Tidak kekeluargaan	kekeluargaan	Sangat kekeluargaan
17	Suara bising yang dihasilkan dalam proses produksi tidak mengganggu pekerjaan saya	Sangat mengganggu	Terkadang mengganggu	Tidak mengganggu	Sangat tidak mengganggu
18	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan selama bekerja	Sangat tidak nyaman	Tidak nyaman	Nyaman	Sangat nyaman
19	Penerangan yang ada di ruang kerja	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai

	sesuai dengan kebutuhan				
20	Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	Sangat tidak sesuai	Tidak sesuai	Sesuai	Sangat sesuai

Lampiran 2

Daftar seluruh jawaban kuesioner responden

No	Nama	Jk	umr	pend	stts	kinerja karyawan					kompensasi						lingkungan kerja						Σ Y	Σ X1	Σ X2			
						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17				18	19	20
1	abdul aziz	L	30	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	16	24	29
2	afidah	P	25	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	16	27	31
3	agung riswanto	L	30	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	17	22	26
4	agus gozali	L	24	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	20	26	30
5	ahmad arifin	L	29	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	19	23	25	
6	alfiatun	P	21	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	16	25	27
7	ali sholeh	L	27	3	1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	17	24	30
8	anggi	P	19	3	1	4	3	3	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	14	22	24	
9	ari	L	31	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	25	32
10	budoyo	L	46	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	16	24	32
11	darto	L	49	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	2	16	25	27
12	djamal	L	21	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	16	21	25
13	eka wulandari	P	27	5	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	18	23	25
14	ela	P	29	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	19	27	29
15	erna	P	33	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	18	24	27	
16	erwin ponco	L	27	3	1	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	14	24	27
17	fahrudhin	L	31	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	16	22	22	
18	fendi	L	30	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	19	22	25

19	fuadi nor	L	32	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	20	26	31	
20	heni	P	27	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	15	23	24	
21	heru	L	46	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	18	24	26	
22	idayanti	P	22	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	14	22	26	
23	inayah	P	27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	15	21	22	
24	inuk	P	37	5	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	19	26	30	
25	istiyatun	P	23	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	15	21	24		
26	jemi	P	37	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	14	24	27
27	juanah	P	28	2	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	18	22	23		
28	jumanah	P	20	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	16	23	24	
29	khoirul khubib	L	20	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	16	22	25		
30	lala	P	24	3	1	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	16	27	29		
31	listyono	L	30	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	16	26	29		
32	m arman	L	29	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	18	26	29		
33	m duyoh	L	27	3	1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	19	27	31		
34	m fery	L	25	3	1	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	18	23	25		
35	m rokhim	L	24	3	1	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	20	24	30	
36	maryati	P	34	2	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	4	4	17	24	30	
37	maryoto	L	41	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	19	26	30	
38	mat rifa'i	L	21	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	15	21	25		
39	mirah	P	32	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	14	21	22		
40	mun hamir	L	30	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	19	27	30	
41	narsih	P	28	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	21	24		
42	nikmah	P	31	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	16	21	23		

Lampiran 3

Tanggapan responden mengenai masing-masing item pertanyaan

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan melebihi karyawan lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.5	1.5	1.5
3	40	60.6	60.6	62.1
4	25	37.9	37.9	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	38	57.6	57.6	57.6
4	28	42.4	42.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Dalam menyelesaikan pekerjaan, lebih mengutamakan kerja sama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	9.1	9.1	9.1
3	38	57.6	57.6	66.7
4	22	33.3	33.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.5	4.5	4.5
3	40	60.6	60.6	65.2
4	23	34.8	34.8	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Masuk dan pulang kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.0	3.0	3.0
3	38	57.6	57.6	60.6
4	26	39.4	39.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Gaji karyawan cukup layak serta dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	34	51.5	51.5	51.5
4	32	48.5	48.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Gaji yang diberikan cukup adil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	37	56.1	56.1	56.1
4	29	43.9	43.9	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Gaji yang diterima dapat memotivasi semangat kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.0	3.0	3.0
3	42	63.6	63.6	66.7
4	22	33.3	33.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Keahlian yang karyawan miliki dihargai dalam bentuk insentif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.5	1.5	1.5
3	37	56.1	56.1	57.6
4	28	42.4	42.4	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Tugas oprasional yang diberikan sesuai dengan tugas karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	35	53.0	53.0	53.0
	4	31	47.0	47.0	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Tunjangan kesehatan yang diberikan pada karyawan memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	47	71.2	71.2	71.2
	4	19	28.8	28.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Karyawan diberikan pujian atas prestasi kerjanya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	43	65.2	65.2	65.2
	4	23	34.8	34.8	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Suasana di tempat kerja dapat memberikan semangat kerja tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	39	59.1	59.1	59.1
	4	27	40.9	40.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Suasana kerja di perusahaan memberikan kenyamanan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	36	54.5	54.5	56.1
	4	29	43.9	43.9	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Menjalin hubungan baik dengan karyawan lain

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	30	45.5	45.5	45.5
4	36	54.5	54.5	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Hubungan masing-masing karyawan berlangsung serasi dan kekeluargaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	39	59.1	59.1	59.1
4	27	40.9	40.9	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Suara bising yang dihasilkan dalam proses produksi tidak mengganggu pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	18	27.3	27.3	27.3
3	8	12.1	12.1	39.4
4	40	60.6	60.6	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	3.0	3.0	3.0
3	33	50.0	50.0	53.0
4	31	47.0	47.0	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Penerangan yang ada di ruangan kerja sesuai dengan kebutuhan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	39	59.1	59.1	59.1
4	27	40.9	40.9	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	10.6	10.6	10.6
3	37	56.1	56.1	66.7
4	22	33.3	33.3	100.0
Total	66	100.0	100.0	

Lampiran 4

Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	kinerja
p1	Pearson Correlation	1	.109	.156	.578**	.618**	.722**
	Sig. (2-tailed)		.384	.211	.000	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
p2	Pearson Correlation	.109	1	.061	-.027	.103	.346**
	Sig. (2-tailed)	.384		.624	.829	.410	.004
	N	66	66	66	66	66	66
p3	Pearson Correlation	.156	.061	1	.326**	.379**	.605**
	Sig. (2-tailed)	.211	.624		.008	.002	.000
	N	66	66	66	66	66	66
p4	Pearson Correlation	.578**	-.027	.326**	1	.802**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.829	.008		.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66
p5	Pearson Correlation	.618**	.103	.379**	.802**	1	.868**
	Sig. (2-tailed)	.000	.410	.002	.000		.000
	N	66	66	66	66	66	66
Kinerja	Pearson Correlation	.722**	.346**	.605**	.805**	.868**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.695	5

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Correlations

		p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	komp
p6	Pearson Correlation	1	.180	-.157	.053	.120	.120	.181	.368
	Sig. (2-tailed)		.149	.209	.673	.339	.338	.145	.002
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
p7	Pearson Correlation	.180	1	.188	.067	.329**	.111	.314	.543**
	Sig. (2-tailed)	.149		.130	.596	.007	.373	.010	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
p8	Pearson Correlation	-.157	.188	1	.157	.210	-.049	.124	.381**
	Sig. (2-tailed)	.209	.130		.208	.091	.698	.322	.002
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
p9	Pearson Correlation	.053	.067	.157	1	.542**	.271	.402**	.626**
	Sig. (2-tailed)	.673	.596	.208		.000	.028	.001	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
p10	Pearson Correlation	.120	.329**	.210	.542**	1	.407**	.777**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.339	.007	.091	.000		.001	.000	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
p11	Pearson Correlation	.120	.111	-.049	.271	.407**	1	.308	.518**
	Sig. (2-tailed)	.338	.373	.698	.028	.001		.012	.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
p12	Pearson Correlation	.181	.314	.124	.402**	.777**	.308	1	.764**
	Sig. (2-tailed)	.145	.010	.322	.001	.000	.012		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66
komp	Pearson Correlation	.368	.543**	.381**	.626**	.837**	.518**	.764**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.662	7

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Correlations

	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	ling
p13 Pearson Correlation	1	.444**	.450**	.687**	.106	.397**	.749**	.092	.734**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.399	.001	.000	.461	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
p14 Pearson Correlation	.444**	1	.275	.620**	.088	.454**	.679**	.076	.686**
Sig. (2-tailed)	.000		.026	.000	.482	.000	.000	.544	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
p15 Pearson Correlation	.450**	.275	1	.388**	-.174	.449**	.450**	.040	.506**
Sig. (2-tailed)	.000	.026		.001	.163	.000	.000	.750	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
p16 Pearson Correlation	.687**	.620**	.388**	1	.106	.508**	.875**	.092	.801**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.399	.000	.000	.461	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
p17 Pearson Correlation	.106	.088	-.174	.106	1	-.114	.141	.278	.405**
Sig. (2-tailed)	.399	.482	.163	.399		.360	.260	.024	.001
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
p18 Pearson Correlation	.397**	.454**	.449**	.508**	-.114	1	.508**	.281	.647**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.360		.000	.022	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
p19 Pearson Correlation	.749**	.679**	.450**	.875**	.141	.508**	1	.043	.834**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.260	.000		.733	.000
N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
p20 Pearson Correlation	.092	.076	.040	.092	.278	.281	.043	1	.433**

	Sig. (2-tailed)	.461	.544	.750	.461	.024	.022	.733		.000
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66
ling	Pearson Correlation	.734**	.686**	.506**	.801**	.405**	.647**	.834**	.433**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	66	66	66	66	66	66	66	66	66

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	8

Lampiran 6

Uji Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV Sunteak Alliance Jepara

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan kerja, kompensasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.526 ^a	.277	.254	1.58175	1.735

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.317	2	30.159	12.054	.000 ^a
	Residual	157.622	63	2.502		
	Total	217.939	65			

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.314	2.327		2.284	.026		
	komp	.470	.165	.516	2.843	.006	.348	2.875
	ling	.008	.120	.012	.065	.948	.348	2.875

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Residuals Statistics^a

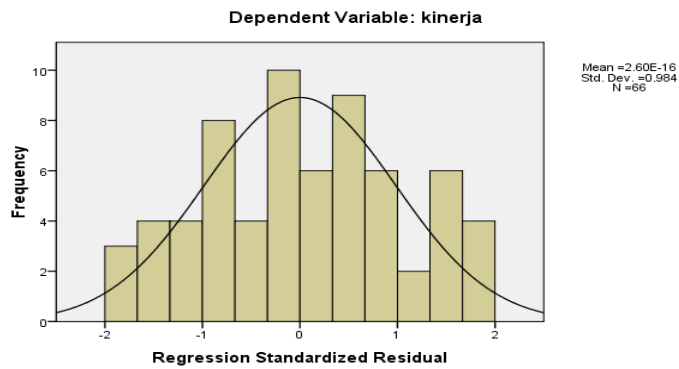
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15.3661	18.2593	16.6970	.96331	66
Std. Predicted Value	-1.382	1.622	.000	1.000	66
Standard Error of Predicted Value	.205	.575	.330	.072	66
Adjusted Predicted Value	15.3402	18.4252	16.7018	.96232	66
Residual	-2.81661	3.15993	.00000	1.55723	66
Std. Residual	-1.781	1.998	.000	.984	66
Stud. Residual	-1.796	2.051	-.001	1.005	66
Deleted Residual	-2.86459	3.33188	-.00478	1.62157	66
Stud. Deleted Residual	-1.829	2.107	.000	1.014	66
Mahal. Distance	.104	7.599	1.970	1.334	66
Cook's Distance	.000	.085	.014	.017	66
Centered Leverage Value	.002	.117	.030	.021	66

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

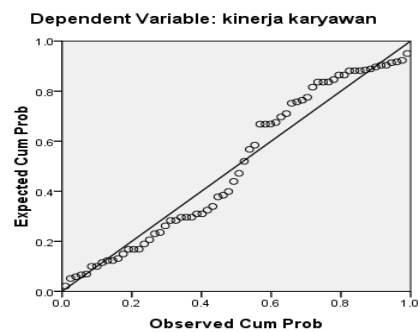
Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolinearitas

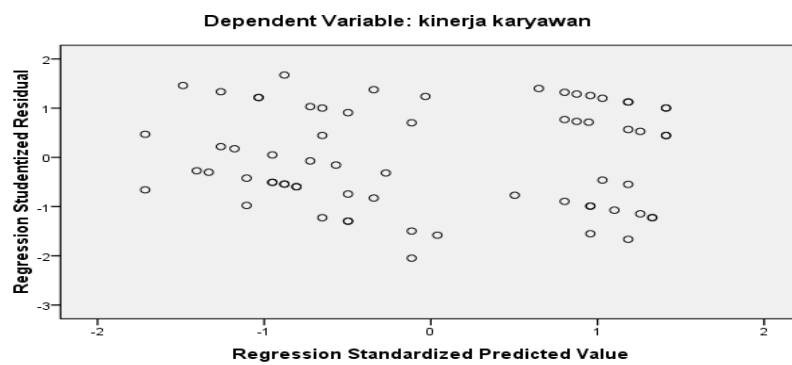
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.314	2.327			
Kompensasi	.470	.165	.516	.348	2.875
Lingkungan kerja	.008	.120	.012	.348	2.875

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



SURAT KETERANGAN

No.124/CV.STA/X/2015

Yang bertanda tangan dibawah ini;

Nama : Sugeng Wardoyo
Jabatan : HRD CV. SUNTEAK ALLIANCE
Alamat : Ds. Ngasem Candi Rt.05/01
Batealit Jepara

Dengan ini kami menyatakan, bahwa ;

Nama : Nuria Khusna
NIM : 112411133
Jurusan : EKONOMI ISLAM

pada tanggal 5 Oktober sampai dengan 12 Oktober 2015, telah mengadakan penelitian di CV. SunTeak Alliance dengan judul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan".

Demikian surat keterangan ini kami buat dan dapat dipergunakan seperlunya.

Jepara, Oktober 2015

SunTeak™
furniture

Megetahui
HRD



(Sugeng Wardoyo)



**KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
WALISONGO**

Jl. Walisongo No. 3 - 5 Telp. (024) 7624334, 7604554 Fax. 76012933Semarang 50185

S E R T I F I K A T

Nomor : In.06.0/R.3/PP.03.1/3177A/2011

Diberikan Kepada :

N a m a :
N I M :
Fak./Jur./Prodi :

telah mengikuti Pengenalan Akademik (OPAK) Tahun Akademik 2011/2012 dengan tema
" **MENEGUHKAN KOMITMEN MAHASISWA DALAM MENGEMBAN AMANAT RAKYAT** "
yang diselenggarakan oleh
IAIN Walisongo Semarang pada tanggal 08 - 12 Agustus 2011 sebagai, "PESERTA" dan dinyatakan :

L U L U S

Demikian sertifikat ini dibuat, untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 12 Agustus 2011

An. Rektor
Pembantu Rektor III



Prof. Dr. H. Moh. Erfan Soebahar, MA
NIP. 19560624 198703 1002

Ketua Panitia

H. Hasyiqin Muhammad, M.Ag
NIP. 19720315 199703 1002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN
KEPADA MASYARAKAT (LP2M)

Jl. Walisongo No. 3-5 Semarang 50185 telp/fax. (024) 7615923 email: lppm.walisongo@yahoo.com

PIAGAM

Nomor : In.06.0/L.1/PP.06/480/2015

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP2M) Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, menerangkan bahwa:

Nama : **NURIA KHUSNA**
NIM : **112411133**
Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Telah melaksanakan kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-64 tahun 2015 di Kabupaten Temanggung, dengan nilai :

..... **85** (..... **4,0 / A**)

Semarang, 12 Juni 2015

Ketua,



Dr. H. Sholihan, M. Ag.
NIP. 19600604 199403 1 004

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Nuria Khusna
NIM : 112411133
Tempat/ Tanggal/ Lahir : Jepara, 30 Juni 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Kecapi Juwetan Rt. 38 Rw. 07
Kec. Tahunan Kab. Jepara
Agama : Islam
Status : Belum Menikah

Jenjang Pendidikan Formal

1. TK Al-Falah Ds. Kecapi Juwetan Kec. Tahunan Kab. Jepara, Lulus Tahun 1999
2. SD Kecapi 01 Ds. Kecapi Kec. Tahunan Kab. Jepara, Lulus Tahun 2005
3. Madrasah Tsanawiyah (MTS) Raudlatul Ulum Ds. Guyangan Kec. Trangkil Kab. Pati, Lulus Tahun 2008
4. Madrasah Aliyah (MA) Raudlatul Ulum Ds. Guyangan Kec. Trangkil Kab. Pati, Lulus Tahun 2011

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan dengan sebagaimana mestinya.

Semarang, November 2015



Nuria Khusna

112411133