

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA
KC TANGERANG CIPUTAT**

Siti Amelia

siti.ameliaoo98@gmail.com

Syifa Khoirunnisa,

syifakhairunnisa@gmail.com

Dinar Nurhidayat

nurhidayatdnr@gmail.com

Ahmad Munawaruzaman

munawar.zaman@uinjkt.ac.id

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Abstract

PT Bank Syariah Indonesia Tbk (“BSI”, “Bank”) which will enter its 2 (two) years of age, is here to contribute to the national banking industry as the largest Islamic bank in Indonesia. Through the merger of 3 (three) state-owned sharia banks (Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, BRI Syariah), in the 2022 financial year BSI is able to provide the best service to customers and meet stakeholder expectations, as reflected in the Bank's financial achievements and performance. In this regard the success of a company is influenced by the work environment and the compensation provided. A good work environment can support the implementation of work so that employees have the enthusiasm to work and improve employee performance. And the provision of compensation is very important for employees because the size of the compensation given is a benchmark for the achievements achieved by employees. This is the topic of our research. Where is the problem posed in this study, namely, is there any influence of the work environment and the provision of compensation on the performance of employees of PT. BSI KC Tangerang Ciputat and how much influence the work environment and the provision of compensation have on the performance of employees of PT. BSI KC Tangerang Ciputat. So the goal to be achieved from this research is to find out whether compensation and the work environment affect the performance of BSI KC Tangerang Ciputat employees and how big the effect is. Based on the results of data analysis and hypothesis testing that has been done, it can be concluded that both compensation and the work environment have a significant influence on employee performance at BSI KC Tangerang Ciputat. There is a significant effect simultaneously between the independent variables consisting of compensation and work environment variables on employee performance at BSI KC Tangerang Ciputat.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance

Abstak

PT Bank Syariah Indonesia Tbk (“BSI”, “Bank”) yang akan memasuki usia 2 (dua) tahun, hadir memberikan kontribusi pada industri perbankan nasional sebagai bank syariah terbesar di Indonesia. Melalui merger 3 (tiga) bank syariah milik BUMN (Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, BRI syariah), pada tahun buku 2022 BSI mampu memberikan layanan terbaik kepada nasabah dan memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan, sebagaimana tergambar dalam pencapaian dan kinerja keuangan Bank. Dalam kaitan ini keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Serta pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Ini yang menjadi topik penelitian kami. Dimana masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu, apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BSI KC Tangerang Ciputat dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BSI KC Tangerang Ciputat. Maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan BSI KC Tangerang Ciputat dan seberapa besar pengaruhnya. Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa baik kompensasi maupun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Tangerang Ciputat. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari variabel kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di BSI KC Tangerang Ciputat.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara agar karyawan yang berkualitas tetap ada dalam perusahaan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka karyawan harus memiliki komitmen yang kuat. Sumber daya dalam suatu perusahaan harus di atur dan dikelola sedemikian rupa, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuan yang sebenarnya akan sulit terwujud. Untuk itu para karyawan diarahkan agar dapat meningkatkan kinerjanya, sehingga akan membantu bank dalam mencapai target.¹ Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Salah satu cara

¹ Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, manajemen sumber daya manusia, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003) hal 7

perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kemampuan kerja adalah melalui kompensasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya karyawan. Menurut Waqas, menjelaskan bahwa kompensasi merupakan apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi.

Ada beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan ialah kompensasi dan lingkungan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Luthan, bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di antaranya kompensasi, gaji, komitmen kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi yang diberikan merupakan tolak ukur terhadap prestasi yang dicapai oleh karyawan. Diharapkan dengan adanya kompensasi karyawan menjadi lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi konsentrasi pekerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi perlu diperhatikan agar pekerja dapat dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan. Dalam kaitan ini Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan memiliki penerangan yang baik, dengan hal tersebut akan mendukung tingkat kinerjanya, lingkungan kerja yang tidak baik akan mempengaruhi kinerja karyawannya, mereka akan cepat merasa malas dan lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Lingkungan kerja akan mempengaruhi semangat dan motivasi mereka untuk lebih giat dalam bekerja.²

PT Bank Syariah Indonesia Tbk (“BSI”, “Bank”) yang akan memasuki usia 2 (dua) tahun, hadir memberikan kontribusi pada industri perbankan nasional sebagai bank syariah terbesar di Indonesia. Melalui merger 3 (tiga) bank syariah milik BUMN (Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, BRI Syariah), pada tahun buku 2022 BSI mampu memberikan layanan terbaik kepada nasabah dan memenuhi ekspektasi pemangku kepentingan, sebagaimana tergambar dalam pencapaian dan kinerja keuangan Bank. Di tahun 2023 pengelolaan SDM fokus pada peningkatan produktivitas SDM, melakukan review kebijakan Human Capital yang telah ada. Hal itu dilakukan agar lebih dapat mendukung unit bisnis, penguatan hubungan kepegawaian yang lebih baik dan kondusif yang mampu mendukung peningkatan produktivitas organisasi, penguatan budaya kerja perusahaan (BSI One Culture

² Sedarmayanti, tata kelola kerja dan produktifitas Kerja, (Bandung: Mandar maju, 2009) hal 30

AKHLAK), peningkatan employee engagement serta pengembangan kompetensi dan career growth model.³ PT Bank Syariah Indonesia Tbk (“BSI”, “Bank”) berpandangan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan andal sangat penting, karena dapat memberikan kontribusi bagi upaya pencapaian visi dan misi Bank. Terlebih lagi, Bank menargetkan “Menjadi Top 10 Bank Syariah global berdasarkan kapitalisasi pasar dalam waktu 5 (lima) tahun”. Untuk mencapai target itu, SDM yang unggul menjadi salah satu keniscayaan yang harus dikelola dengan baik, sehingga pengelolaannya menjadi sangat penting.⁴

Pada tahun 2022, Kinerja pendapatan pengelolaan dana bersih segmen Treasury Banking & Kantor Pusat tercatat sebesar Rp2,05 triliun. Pendapatan yang terdiri dari surat berharga dan penempatan pada Bank tersebut meningkat sebesar Rp260,85 miliar dibandingkan tahun 2021 yang sebesar Rp1,79 triliun.⁵ Tetapi pada bulan Mei 2023 BSI Mengalami fenomena kebocoran data nasabah, yang mana akan membuat penurunan hasil kinerja karyawan BSI.

Berdasarkan data di atas, bahwa perkembangan kinerja pada Bank Syariah Indonesia mengalami kemajuan, tetapi juga mengalami penurunan, atas kejadian bulan lalu, dimana setiap kemajuan dan kendala tersebut didukung atas kerja sama kantor pusat BSI dengan kantor cabang serta kantor cabang pembantu lainnya. Maka penelitian ini, akan melibatkan karyawan yang berada di KC. BSI Tangerang Ciputat untuk meneliti seberapa pengaruhnya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap tingkat kinerja. Maka Penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia Kc Tangerang Ciputat”**.

Ada dua rumusan masalah dalam penelitian ini yang kami ajukan untuk dibahas yaitu *pertama*, apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Tangerang Ciputat dan seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Tangerang Ciputat. Maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini yakni peneliti ingin mengetahui sejauh mana kompensasi yang diberikan kepada karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat mempengaruhi kinerja mereka. Akankah kompensasi yang didapatkan karyawan akan berpengaruh kepada kinerja yang dihasilkan, juga untuk memahami bagaimana lingkungan kerja di Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat mempengaruhi kinerja karyawan, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat.

³ Bank Syariah Pusat, kolaborasi untuk akselerasi pertumbuhan: Laporan Tahunan 2022 (Jakarta Pusat: 2022), hal.59

⁴ Bank Syariah Pusat, kolaborasi untuk akselerasi pertumbuhan: Laporan Tahunan 2022 (Jakarta Pusat: 2022), hal.243

⁵ Bank Syariah Pusat, kolaborasi untuk akselerasi pertumbuhan: Laporan Tahunan 2022 (Jakarta Pusat: 2022), hal.202

Sebelumnya peneliti juga telah melakukan pencarian terkait penelitian terdahulu yang membahas topik yang sama. Ada beberapa penelitian yang peneliti ambil untuk dijadikan sandaran dari penelitian kami. *Pertama*, penelitian skripsi yang dilakukan oleh Zaki Ja'far Shodiq yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri*” (Ja'far: 2020). Dan hasil dari penelitiannya menyebutkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kedua, penelitian skripsi yang dilakukan oleh Nuria Khusna yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Sunteak Alliance Jepara)*”. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa, 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, vii dengan $F_{hitung} (12,054) > F_{tabel} (3,09)$.

Ketiga, penelitian skripsi oleh Deflin Tresye Nanulaitta yang berjudul “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon*”. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Persamaan penelitian-penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah peneliti sama-sama meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan baik secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah terletak pada waktu dan objek penelitiannya. Penelitian ini menggunakan objek karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat sebagai objek penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif serta merupakan jenis penelitian studi kepustakaan (*library research*) dan studi lapangan (*field research*). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber primer adalah data yang kami dapatkan di lokasi penelitian berupa wawancara dan sumber data sekunder perolehannya berasal dari data yang telah tersedia yang dapat diakses atau telah diarsipkan sebagai informasi dan data tersebut merupakan data pendukung yang dibutuhkan peneliti. Data sekunder bisa peneliti peroleh secara tidak langsung berupa hasil reproduksi seperti dokumen, buku, jurnal, surat kabar atau berupa artikel dan data-data lainnya yang telah diolah sebagai informasi.

B. Landasan Teori

Menurut Hasibuan “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Lebih lanjut menurut William B. Wether dan Keith Davids, dikutip Hasibuan: “Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia”.

Kompensasi menurut Veithzal Rivai, adalah merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Selanjutnya Menurut Soekidjo Notoadmodjo: “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.” Sedangkan menurut Nawawi “Kompensasi bagi organisasi merupakan penghargaan/ganjaran pendapatan pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja”.

Dari definisi di atas, tampak bahwa para ahli memberi pengertian kompensasi yang berbeda meskipun pada dasarnya tidak terjadi suatu perbedaan yang mencolok, bahkan mengandung pengertian tujuan yang sama yaitu merupakan balas jasa, ganti kontribusi, dan sebagai penghargaan atau ganjaran bagi karyawan atas pekerjaan yang sudah dilakukan yang berbentuk finansial maupun non finansial.

Lingkungan kerja berarti situasi keadaan dimana karyawan melakukan pekerjaan setiap hari. Ada kalanya setiap karyawan mempunyai hak yang sama untuk mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Karena jika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan sepenuh hati tanpa mengeluh. Contohnya saja kurang AC diruang kerja administrasi, karyawan bekerja menjadi kurang nyaman dan tidak fokus karena kepanasan yang disebabkan tidak ada sirkulasi udara yang masuk

Menurut Diah lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan. Menurut Sarzoska dalam lingkungan fisik dan lingkungan non fisik merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan selain kompensasi, promosi jabatan serta karakteristik dari pekerjaan yang bersangkutan. Sebab kepuasan kerja karyawan secara langsung bisa

meningkat, jika suatu kondisi lingkungan yang baik akan menciptakan keinginan untuk dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, nyaman dan aman. Namun jika kondisi lingkungan yang kurang baik tenaga kerja akan menuntut waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang lebih efisien. Pembangunan dan pengembangan berarti perubahan yang dinamis, suatu akseleratif yang diharapkan berdampak positif. Salah satu aspek dalam pembangunan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik mau pun non fisik dalam sesuatu organisasi

Interaksi karyawan dalam lingkungan perusahaan/organisasi/instansi merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kerja karyawan, situasi lingkungan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara karyawan yang satu dengan yang lain tidak terlepas dari interaksi satu sama lainnya demi kelancaran dan keharmonisan kerja. Dengan sarana hubungan yang nyaman akan lebih betah dan senang dalam menyelesaikan tugas. Hubungan antar manusia (*human relation*) dalam perusahaan merupakan hal yang penting karena merupakan jembatan antara karyawan dengan sesama karyawan maupun karyawan dengan pimpinan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila ada pengelolaan atau manajemen yang baik yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan -kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Bernardin, John, and Russel, bahwa kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu/kegiatan selama periode tertentu. Menurutnya ada enam kategori untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan deskriptif kuantitatif. Untuk mendeskripsikan jawaban responden tentang pengaruh kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat, sedangkan untuk membuktikan hipotesis penelitian tentang ada tidaknya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat digunakan analisis Regresi Berganda.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini terdiri dari data primer, yaitu data yang berasal dari sumber utama yaitu karyawan Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat. Selain itu juga digunakan data sekunder, yaitu merupakan data yang diperoleh dengan proses pengolahan lebih lanjut. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara Kuesioner dengan 55 responden. Kuesioner yaitu penyebaran angket kuesioner tertutup berupa daftar pertanyaan mengenai masalah yang akan diteliti yang ditujukan kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian. Daftar berisi pertanyaan-pertanyaan tentang pokok permasalahan yang diteliti.

Instumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval atau skala yang berjenjang. Untuk penentuan bobot atau skor tentang variable-variable yang mempengaruhi produktivitas. Dalam penelitian ini digunakan metode skala likert yang dibagi dalam lima jenjang yaitu:

- Jawaban Sangat Setuju = Skor 5
- Jawaban Setuju = Skor 4
- Jawaban Netral = Skor 3
- Jawaban Tidak Setuju = Skor 2
- Jawaban Sangat Tidak Setuju = Skor 1

Metode Analisa Data

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Analisis validitas merupakan analisa yang dilakukan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Pengujian validitas menggunakan uji korelasi product moment Pearson dengan bantuan Program SPSS. Instrumen dikatakan valid jika angka r hitung $>$ r tabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrumen penelitian bebas dari kesalahan persepsi sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach alpha dengan program SPSS. Dikatakan reliabel jika nilai Cronbach alpha > 0,6 Rumus koefisien alpha: (Umar ,2003:90).

c. Analisis Regresi Berganda

Analisa yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah analisa regresi linear berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

b1, b2 = Koefisien variabel independen X1, X2

e = Error

2. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya Ho, maka hasil perhitungan signifikansi (nilai sig) dibandingkan dengan level of significant 0,05. Apabila nilai sig < 0,05, maka Ho ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai sig > 0,05, berarti terdapat pengaruh tidak signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

b. Uji F

Uji ini dilakukan dengan program SPSS. Uji ini digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi secara bersama-sama/serentak. Untuk mengetahui diterima atau ditolaknya Ho, maka hasil perhitungan signifikansi (nilai sig) dibandingkan dengan level of significant 0,05. Apabila nilai sig < 0,05, maka Ho

ditolak, yang berarti ada pengaruh yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila nilai $\text{sig} > 0,05$, berarti terdapat pengaruh tidak signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

c. Uji R^2

Uji ini dilakukan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Data

• Uji Validitas

Analisis validitas merupakan analisa yang dilakukan untuk mengukur apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian benar-benar mampu mewakili semua aspek yang dianggap sebagai kerangka konsep. Pengujian validitas menggunakan uji korelasi product moment Pearson dengan bantuan Program SPSS. Instrumen dikatakan valid jika angka r hitung $>$ r tabel.

Tetapi jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel atau bertanda negatif, maka butir yang diuji dinyatakan tidak valid, dan harus dikeluarkan dari proses analisis berikutnya.

Variabel Kompensasi (x_1)

Berdasarkan hasil uji Validitas dengan SPSS, diketahui bahwa ke-7 item pernyataan variabel Kompensasi (x_1) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan ke-7 item pernyataan mempunyai r hitung $>$ r tabel ($0,651 > 0,265$); maka ke-7 item pernyataan variabel Kompensasi (X_1) valid atau sah. Jadi ke-7 item pernyataan variabel kompensasi (X_1) dapat dilanjutkan uji reliabilitasnya.

Variabel Lingkungan kerja (X_2)

Berdasarkan hasil Uji Validitas dengan SPSS, diketahui bahwa ke-9 item pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan ke-9 item pernyataan mempunyai r hitung $>$ r tabel ($0,606 > 0,265$), maka ke-9 item pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2) valid atau sah. Jadi ke-9 item pernyataan variabel lingkungan kerja (X_2) dapat dilanjutkan uji reliabilitasnya.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil Uji Validitas dengan SPSS, diketahui bahwa ke-19 item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan ke-19 item pernyataan mempunyai r hitung $>$ r tabel ($0,582 > 0,265$); maka ke-19 item pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) valid atau sah. Jadi ke-19 item

pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilanjutkan uji reliabilitasnya. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilanjutkan uji reliabilitasnya.

- **Uji Realibilitas**

Hasil pengujian reliabilitas instrumen variabel diperoleh hasil sebagai berikut : Kompensasi (X1) menunjukkan Nilai Cronbach α sebesar 0,90 lebih besar dari nilai batas 0,6, Lingkungan kerja (X2) menunjukkan Nilai Cronbach α sebesar 0,85 lebih besar dari nilai batas 0,6 dan Kinerja karyawan (Y) menunjukkan Nilai Cronbach sebesar 0,86 lebih besar dari nilai batas 0,6 sehingga variabel bebas kompensasi dan lingkungan kerja serta variabel kinerja karyawan dinyatakan reliable.

- **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi, uji t dan uji F. Analisis regresi adalah analisis untuk mengetahui pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil regresi dari data primer yang diolah dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut:

- **Analisis Regresi Linier Berganda**

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS, terhadap variabel-variabel yang disebutkan diatas maka dapat diketahui pada hasil regresi sebagai berikut:

$$Y = 1.278 + -0.057 (x1) + 1.027 (x2)$$

Dari persamaan regresi diatas diketahui bahwa nilai koefisien regresi adalah variabel Kompensasi (X1) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan) dan variabel Lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

- **Uji Pengaruh Serempak (Uji F)**

Uji F merupakan perhitungan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdiri dari variabel-variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2), secara simultan atau serempak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam hal ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Dari analisis diperoleh hasil sebagai berikut.

ANOVA					
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>
Regression	2	2749.535896	1374.767948	1163.4284	0.0000
Residual	52	61.4459218	1.181652342		
Total	54	2810.981818			

Hasil uji secara serempak (Uji F) diketahui besarnya nilai $F = 1163.4284$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- **Uji Pengaruh Parsial (Uji t)**

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	1.278992393	1.265519742	1.010645943	0.316865637	-1.260458754	3.818443539	-1.260458754	3.818443539
x1	-0.057070603	0.036076088	-1.581951018	0.11972473	-0.129462569	0.015321362	-0.129462569	0.015321362
x2	1.027706631	0.036280854	28.32641755	2.80574E-33	0.954903771	1.100509492	0.954903771	1.100509492

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan Persamaan dapat dijelaskan hal – hal berikut:

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Tangerang Ciputat

Hasil pengujian regresi yang dilakukan menunjukkan untuk variabel kompensasi mempunyai nilai signifikansi, artinya variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BSI KC Tangerang Ciputat

Hasil pengujian regresi yang dilakukan menunjukkan untuk variabel lingkungan kerja mempunyai nilai signifikansi, artinya variabel lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Kesimpulan dari pengujian ini Hipotesis terbukti

- **Uji R^2 (Koefisien Determinasi)**

Koefisien determinasi ini untuk mengetahui besarnya sumbangan pengaruh variabel bebas (Kompensasi dan Lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) yang ditunjukkan dengan besarnya R^2 . Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dijelaskan sebagai berikut ini.

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0.989009991
R Square	0.978140762
Adjusted R Square	0.977300022
Standard Error	1.087038335
Observations	55

Berdasarkan hasil analisis seperti yang tersaji pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) 0.9781 dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 97,8%. Hal ini berarti variabel Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memberikan kontribusinya sebesar 97,8 % terhadap Kinerja Karyawan Sedangkan sisanya sebesar 2,2 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

B. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa baik kompensasi maupun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel independen yang terdiri dari variabel kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Tangerang Ciputat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar T. Sulistiyani & Rosidah, *manajemen sumber daya manusia*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2003.
- Bank Syariah Pusat, kolaborasi untuk akselerasi pertumbuhan: Laporan Tahunan 2022 Jakarta Pusat, 2022.
- Budiyanto, Eko. *Kinerja Karyawan: Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*, Banten, CV. AA Rizky, 2020.
- Deflin Tresye Nanulaitta. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon*. Ambon, Jurnal Politeknik Negeri Ambon, 2018.
- Haholongan, R. *Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan*. Jurnal Manajemen Indonesia, 18(1), 2018
- Latifah. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Ketapang*. Pontianak, Forum Ekonomi, 2018.
- Nuria Khusna. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di CV. Sunteak Alliance Jepara, Semarang, Jurnal UIN Walisongo, 2015*.
- Pusparani, M, *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 2(4), 2021.
- Sedarmayanti, *tata kelola kerja dan produktifitas Kerja*, Bandung, Mandar maju, 2009.
- Zaki Ja'far Shodiq. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri*. (Ponorogo: Jurnal IAIN Ponorogo, 2020).