

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN PRESTASI
KINERJA KARYAWAN TERHADAP PEMBERIAN
KOMPENSASI DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT)
UGT NUSANTARA CABANG BANGSALSARI JEMBER**

SKRIPSI



Oleh :
Alviatul Jannah
NIM :E20191230

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER\
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2023**

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN PRESTASI
KINERJA KARYAWAN TERHADAP PEMBERIAN
KOMPENSASI DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT)
UGT NUSANTARA CABANG BANGSALSARI JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Oleh :

Alviatul Jannah
NIM : E20191230

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER\
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2023**

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN PRESTASI
KINERJA KARYAWAN TERHADAP PEMBERIAN
KOMPENSASI DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT)
UGT NUSANTARA CABANG BANGSALSARI JEMBER**

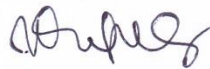
SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Alviatul Jannah
E20191230

Disetujui Pembimbing



Dr. Retna Anggitaningsih, SE., M.M.
NIP: 19740420 199803 2001

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN PRESTASI
KINERJA KARYAWAN TERHADAP PEMBERIAN
KOMPENSASI DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT)
UGT NUSANTARA CABANG BANGSALSARI JEMBER**

SKRIPSI

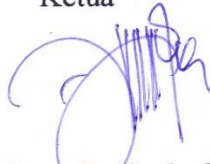
Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar sarjana akuntansi syariah (S.Akun)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Prodi Studi Perbankan Syariah

Hari : Senin

Tanggal : 27 Juni 2023

Tim Penguji

Ketua



Dr. Nur Ika Mauliyah, SE., M.Ak.
NIP: 198803012018012001

Sekretaris



Nadia Azalia Putri, M.M.
NIP:1994030420190322019

Anggota:

1. Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si.



2. Dr. Retna Anggitaningsih, SE., M.M.



Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

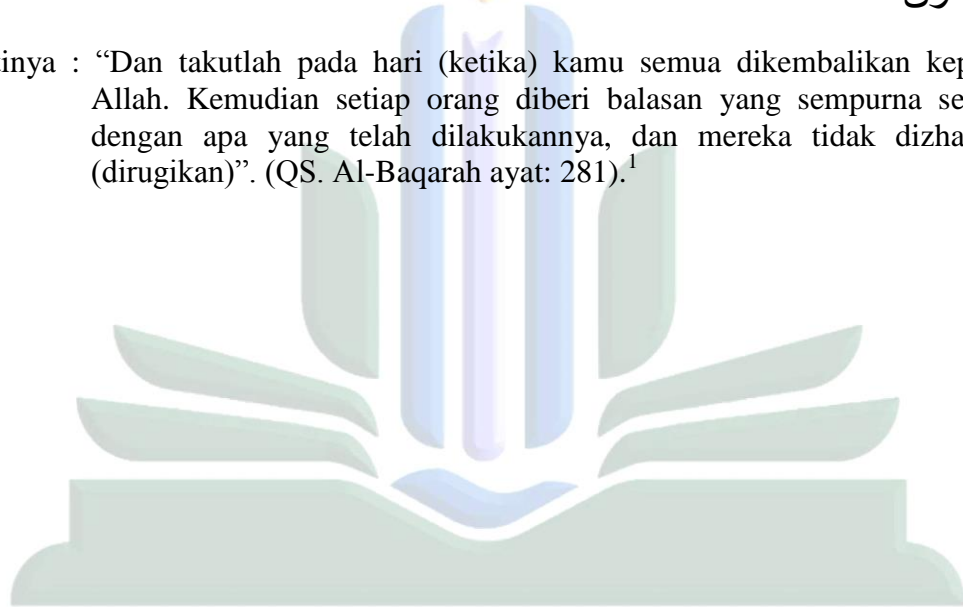


Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si.
NIP: 196808072000031001

MOTTO

وَاتَّقُوا يَوْمًا تُرْجَعُونَ فِيهِ إِلَى اللَّهِ ۖ ثُمَّ تُوَفَّىٰ كُلُّ نَفْسٍ مَّا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : “Dan takutlah pada hari (ketika) kamu semua dikembalikan kepada Allah. Kemudian setiap orang diberi balasan yang sempurna sesuai dengan apa yang telah dilakukannya, dan mereka tidak dizhalimi (dirugikan)”. (QS. Al-Baqarah ayat: 281).¹



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Departemen Agama RI, Alqur'an dan Terjemah (Bandung : CV Diponegoro, 2010).

PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, yakni Bapak Saeri dan Ibu Marsiya Maryam yang selalu memberikan motivasi dan juga semangat dalam menuntut ilmu dan dalam menyelesaikan Skripsi ini, serta Doa yang tiada hentinya beliau panjatkan.
2. Kakak dan adikku tercinta, yakni Muzayyanah dan Sofi Salsabila yang telah menjadi penyemangat untuk menyelesaikan Skripsi ini.
3. Guru-guru saya mulai SD, SMP, SMK dan UIN KHAS Jember yang telah membimbing saya dengan sabar setelah orang tua saya.
4. Teman seperjuangan saya Nisfiyatur Romadiyah dan Mawaidatul Hasanah yang telah memberikan dukungan serta motivasi kepada saya.
5. Rekan-rekanku kelas PS5 Perbankan Syariah tercinta yang saling memberikan dukungan dan saling memotivasi.
6. Almamater tercinta UIN KHAS Jember, terimakasih karena telah memberikan saya kesempatan untuk menuntut ilmu selama ini.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Analisis Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember”. Shalawat serta salam penulis hanturkan semoga senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini diajukan untuk menyelesaikan Studi jenjang Strata 1(S1) Program Studi Perbankan Syariah, Jurusan Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Achmad Siddiq Jember.

Terselesainya Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak terutama kepada yang saya hormati :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM, selaku Rektor Universitas Islam Negeri K.H. Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifai, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Dr. Nikmatul Masruroh, S.H.I., M.E.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

4. Ibu Dr. Hj. Nurul Setianingrum, SE., M.M. selaku Koordinator Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Bapak Muhammad Saiful Anam, S.Ag., M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Dr. Retna Anggitaningsih, SE., MM, selaku dosen pembimbing Skripsi yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Achmad Siddiq Jember yang telah memberi Ilmu Pengetahuan dan Pendidikan sehingga dapat menyelesaikan Skripsi.
8. Seluruh pegawai BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember terima kasih atas segala bantuan sumber informasi.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, namun harapan penulis semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi penulis dan pembaca pada umumnya.

Jember, 29 Desember 2022
Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R Alviatul Jannah
NIM: E20191230

ABSTRAK

Alviatul Jannah, 2023: Analisis Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember.

Kata kunci : Sumber daya manusia, Prestasi Kinerja.

Sumber daya Manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam suatu organisasi, apapun tujuan dan bentuknya, organisasi dibentuk berdasarkan visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya suatu sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang prestasi kinerjanya meningkat untuk menjalankan organisasi tersebut agar lebih maju untuk kedepannya. Sumber Daya Manusia atau disebut juga SDM merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan suatu organisasi, karyawan dan masyarakat.

Fokus penelitian ini adalah: 1). Bagaimana peran lingkungan kerja dalam mendorong kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember. 2). Bagaimana peran pemberian kompensasi terhadap prestasi karyawan di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang bangsalsasari Jember.

Tujuan penelitian ini adalah: 1). Mengetahui peran lingkungan kerja dalam mendorong kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) NU Nusantara Cabang Bangsalsari Jember. 2). Mengetahui peran pemberian kompensasi terhadap prestasi karyawan Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penulis langsung ke BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember untuk memperoleh data dan informasi yang berkenaan dengan permasalahan yang akan diteliti. Metode pengumpulan data: observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan untuk menguji keabsahan datanya menggunakan Triangulasi sumber yaitu mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa sumber.

Penelitian ini memperoleh kesimpulan 1) lingkungan kerja mempunyai peran penting terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan akan membuat karyawan lebih semangat dan dapat meningkatkan prestasi kinerjanya. 2) peran pemberian kompensasi terhadap prestasi karyawan di BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember adalah dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik pakaian, makanan, dan kebutuhan lainnya, Karyawan lebih semangat dalam bekerja.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan penelitian.....	6
D. Manfaat penelitian.....	7
E. Definisi istilah.....	7
F. Sistematika Pembahasan	9
BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN	11
A. Penelitian Terdahulu	11
B. Kajian Teori	26
BAB III : METODE PENELITIAN.....	42
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	42
B. Lokasi penelitian	42

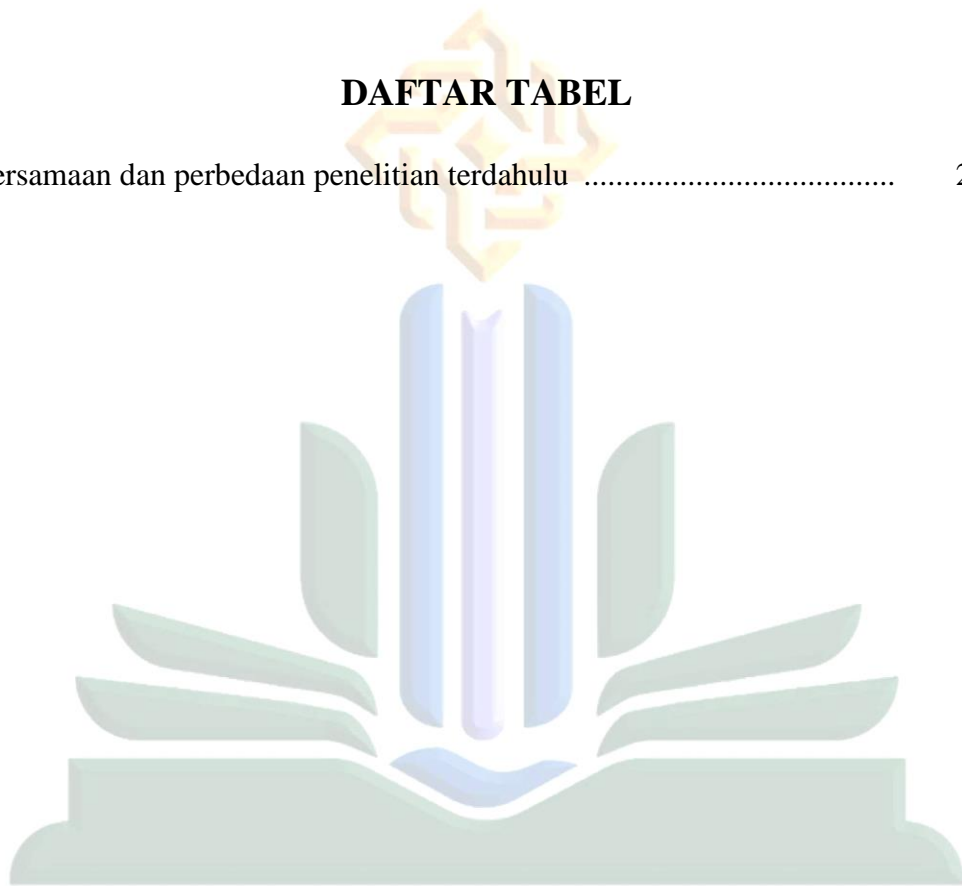
C. Subyek Penelitian	43
D. Teknik Pengumpulan	43
E. Analisis Data	45
F. Keabsahan Data	47
G. Tahap-tahap Penelitian	47
BAB IV : PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	49
A. Gambaran Obyek Penelitian	49
B. Penyajian Data dan	60
C. Pembahasan Temuan.....	66
BAB V : PENUTUP	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



UIN
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 J E M B E R

DAFTAR TABEL

Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu 20



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam suatu organisasi, apapun tujuan dan bentuknya organisasi dibentuk berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia. Dalam pelaksanaan misinya juga diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.² Sumber Daya Manusia atau disebut SDM merupakan salah satu asset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi.³

Dalam mencapai suatu keberhasilan dalam perusahaan, tenaga kerja atau sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting pada perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi perlu dilakukan secara profesional agar dapat terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan suatu karyawan dan kemampuan suatu organisasi. Adapun manfaat dan juga pengembangan sumber daya alam yang telah dilakukan secara profesional akan menimbulkan suatu dampak yang sangat positif seperti tercapainya prestasi kinerja suatu karyawan yang tinggi dan akhirnya akan sangat berpengaruh terhadap naiknya tingkat produktifitas organisasi.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi karena lingkungan kerja yang baik dan

² Sri Larasati , *Manajemen sumber Daya manusia*, (Yogyakarta: CV Budi utama, 2018), 1

³ Larasati, 5.

juga kondisi fisik yang baik akan sangat berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi kinerja karyawan yang bekerja di suatu organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja akan dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, aman, sehat dan juga nyaman. Penentuan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan suatu keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu perusahaan, maka sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak baik maka dapat menurunkan suatu motivasi serta semangat kerja dan akhirnya prestasi kinerja karyawan tersebut menurun.

Kinerja merupakan performance atau unjuk kerja. Suatu kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai prestasi kinerja suatu karyawan atau hasil unjuk kerja. Berdasarkan hal diatas, maka suatu kinerja yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku.⁴

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting yang merupakan suatu dorongan dan motivasi semangat kerja yang paling utama bagi seorang karyawan. Kompensasi juga perlu dibedakan dengan gaji dan upah, karena gaji disini merupakan salah satu bentuk konkrit atas pemberian kompensasi.⁵

Kompensasi disini bisa berupa fasilitas seperti perumahan, kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga dan lain-lain.

G. Sugiyarso dan F. Winarni mengemukakan pengertian gaji adalah sejumlah pembayaran kepada pegawai yang diberi tugas administratif dan

⁴ Indri Awi Arista, "Analisis Indeks Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Pada BRI LIFE Jember" (Skripsi, IAIN Jember, 2017), 2.

⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 218.

manajemen yang biasanya ditetapkan secara bulanan. Sedangkan upah merupakan imbalan yang diberikan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik, jumlah pembayaran upah biasanya ditetapkan secara harian atau berdasarkan unit pekerjaan yang diselesaikan.⁶

Baitul *Maal wat Tamwil* (BMT) pada dasarnya merupakan pengembangan dari konsep ekonomi islam terutama dalam bidang keuangan. Istilah BMT merupakan penggabungan dari Baitul Maal dan Baitul Tamwil, Baitul Maal merupakan suatu lembaga keuangan yang kegiatannya mengelola dana yang diperoleh dari zakat, infak dan juga sedekah atau sumber lain yang halal. Kemudian dana tersebut disalurkan kepada mustahik yang berhak atau untuk kebaikan. Istilah Baitul Tamwil adalah menghimpun dan penyaluran dana masyarakat dan bersifat profit motive yang artinya dalam melakukan motif ekonomi para pelaku ekonomi pasti akan mempertimbangkan dari segi profit, apapun kegiatannya baik produksi atau jasa. Penghimpun dana diperoleh melalui simpanan pihak ketiga dan penyalurannya dalam bentuk pembiayaan atau investasi yang dijalankan berdasarkan prinsip syariat.⁷

Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat “Koperasi BMT UGT Sidogiri” mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M. Di Surabaya dan kemudian mendapatkan Badan Hukum Koperasi dan Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Propinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK.13?VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000. BMT UGT

⁶ <https://www.studineews.co.id/15-pengertian-gaji/> diakses 08 Desember 2022.

⁷ Muhammad Ridwan, “*Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*”, (Yogyakarta : UII Press, 2014), 120.

Sidogiri didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS) yang didalamnya terdapat aorang-orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan para simpatisan yang menyebar diwilayah Jawa Timur.⁸ Pada tahun 2021 BMT UGT Sidogiri diganti dengan BMT UGT Nusantara, logo baru Koperasi BMT UGT Nusantara secara resmi diluncurkan saat seremonial RAT 20 Tahun Buku 2020 pada Ahad 22 Februari 2021 di aula Koperasi BMT UGT Nusantara. BMT UGT telah memiliki 278 kantor cabang yang tersebar di beberapa provinsi, Unit pelayanan koperasi BMT UGT Nusantara di Jawa Timur sudah tersebar di 19 daerah salah satunya di Kabupaten Jember yaitu, Wirolegi, Jember Kota, Kaliwates, Kalisat, Rambipuji, Jenggawah, Mumbulsari, Silo, Arjasa, Bangsalsari, Batu Urip, Balung, Semboro, Umbul Sari, Tanggul, Wuluhan, Kencong, Puger, dan Gumuk Mas.

BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember memberikan pelayanan kepada masyarakat baik dalam hal simpanan maupun pembiayaan, sehingga sangat membantu peningkatan ekonomi masyarakat yang berada disekitar wilayah BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari.

Salah satu alasan peneliti memilih lokasi penelitian di BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember dikarenakan seluruh karyawan yang ada di BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember ramah kepada semua anggotanya, apabila calon anggota kesulitan dalam mengisi formulir

⁸ <https://bmtugtnusantara.co.id/home> Diakses 08 Desember 2022.

pendaftaran atau mengumpulkan berkas persyaratan untuk menjadi anggota di BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember, maka karyawan terjun langsung untuk membantu calon anggota. Lingkungan kantor BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember juga bersih, nyaman dan keamanannya terjamin, sehingga karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember tidak merasa jenuh saat bekerja dan semua anggota atau nasabah BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember juga merasakan kenyamanan dan merasa dilayani dengan baik. Karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember juga melakukan tugas-tugasnya dengan sangat baik, seperti tercapainya suatu keberhasilan atau target dalam mencari calon anggota nasabah, sehingga karyawan mendapatkan suatu kompensasi yang setimpal dengan apa yang telah dikerjakannya. Hal inilah yang menjadikan BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember tetap menjadi pilihan masyarakat Bangsalsari dan sekitarnya untuk tetap loyal dan setia menjadi nasabah, sehingga peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian di BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang Analisis Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember. Karena penulis ingin menggali lebih dalam tentang peran lingkungan kerja dalam mendorong kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember dan peran pemberian kompensasi terhadap prestasi karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang

Bangsalsari Jember.

B. Fokus Penelitian

Dengan memperhatikan konteks penelitian yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana peran lingkungan kerja dalam mendorong kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember?
2. Bagaimana peran pemberian kompensasi terhadap prestasi karyawan di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian.⁹ Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui peran lingkungan kerja dalam mendorong kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember.
2. Untuk mengetahui peran pemberian kompensasi terhadap prestasi karyawan di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Bangsalsari Jember.

⁹ Tim penyusun, *pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (jember: IAIN Press,2019), 45.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Bagi penulis
 - a. Dapat menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman tentang penelitian dan penulisan karya ilmiah sebagai bekal untuk mengadakan penelitian di masa yang akan datang.
 - b. Menambah wawasan suatu pembelajaran untuk mengetahui analisis lingkungan kerja dan prestasi kinerja karyawan terhadap pemberian kompensasi di BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember.
2. Bagi lembaga UIN KHAS JEMBER

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi lembaga UIN KHAS terutama sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan sebuah keputusan.

3. Bagi BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember

Dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi pihak BMT guna menemukan kekurangan dan menyempurnakan kebijakan BMT, terutama sehubungan dengan peran lingkungan kerja dan kinerja karyawan terhadap pemberian kompensasi.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti didalam judul penelitian.¹⁰

¹⁰ Tim penyusun, *pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (jember: IAIN Press,2019), 45.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tidak hanya lingkungan fisik saja tetapi lingkungan non fisik juga misalnya hubungan kerja dengan rekan kerja dan hubungan kerja dengan atasan yang harmonis juga berpengaruh terhadap produktifitas dan kinerja karyawan.¹¹

Lingkungan kerja 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 stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.¹²

2. Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Jadi etika merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan

¹¹ Moh. Saiful Bahri, *pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap kinerja Dosen*, (CV. Jakad Publishing Surabaya, 2018), 40.

¹² Mukson, Hamidah, Prabuwono, *Lingkungan Kerja Dan Orientasi Kewirausahaan*, (Jateng, Lakeisha, 2019), 14.

memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.¹³

3. Kompensasi

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.¹⁴

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang di nikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Disinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.¹⁵

BAB I PENDAHULUAN, bab ini berisi tentang gambaran umum terhadap keseluruhan pada skripsi yang terdiri dari konteks penelitian, fokus

¹³ Nitisemito, Alex, 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta, 53.

¹⁴ Priyono dan Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Zifatama Publisher, 2008), 235.

¹⁵ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (jember: IAIN Press, 2019), 91.

penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, bab ini membahas mengenai penelitian terdahulu sebagai salah satu sumber informasi dalam penyusunan skripsi dan dilanjutkan dengan kajian teori.

BAB III METODE PENELITIAN, pada bab ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, obyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, leabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS, pada bab ini berisi tentang analisis data yang dihasilkan melalui teknik pengumpulan data yang digunakan untuk dianalisa sesuai dengan teknik yang ditetapkan dalam skripsi ini. Pada bab ini membahas tentang “Analisis Lingkungan Kerja dan Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember”.

BAB V PENUTUP, bab ini adalah bab terakhir yang terdiri dari kesimpulan sebagai rangkuman dari keseluruhan hasil penelitian dan dilanjutkan dengan saran-saran.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh:

1. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di kota Ambon. Penelitian oleh Deflin Tresye Nanulaitta Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Ambon.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan KSU Amboina Mekar yang berjumlah 50 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang telah diuji cobakan terlebih dahulu dan diuji validitas serta uji reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara persial maupun simultan. Untuk itu disarankan agar pihas manajemen KSU Amboina Mekar senantiasa memberi perhatian pada kedua faktor tersebut dalam rangka meniongkatkan kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan.¹⁶

¹⁶ Deflin Treyse Nanulaitta, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon," *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS)*, (Juli-Desember,2018),203.

2. Untuk penelitian yang dilakukan oleh Amalya Metta Caruna yang berjudul Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Waskita Karya Sumber Harta. Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan analisis kompensasi terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja pada PT. Waskita Karya Sumber Harta. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara. Teknis analisis menggunakan reduksi data, penyajian data dan verifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya Sumber Harta. PT. Waskita Karya Sumber Harta perlu menaruh perhatian didalam mengatur kebijakan kompensasi yang rasional dan adil bagi karyawannya. Apabila pemberian kompensasi dari PT. Waskita Karya Sumber Harta tidak sesuai prestasi kerja karyawannya, maka dapat menyebabkan motivasi dan kepuasan kerja karyawannya menurun. 2) ada pengaruh kompensasi terhadap lingkungan kerja pada PT. Waskita Karya Sumber Harta. Kompensasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan sehingga karyawan PT. Waskita Karya Sumber Harta dapat meningkatkan kinerja karyawan.¹⁷

3. Penelitian yang dilakukan oleh Arman, Rinto Pramono dan Supardi yang berjudul Analisis Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi Kerja dan

¹⁷ Amalia Metta Caruna, "Analisis Kompensasi terhadap Kinerja karyawan Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Waskita karya Sumber harta," (Skripsi: Universitas Bina Insan, 2020).

Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Adhiyasa Bangkinang, data penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang diperoleh dengan metode dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi dan kompetensi baik secara persial maupun secara simultan terbukti berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Adhiyasa Bangkinang.¹⁸

4. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah, Hairul dan Noorlaily Maulida yang berjudul Analisis Pemberian Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada RM. H. Fauzan Banjarmasin. Universitas Islam Muhammad Arsyad Al-Banjari banjarmasin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pemberian kompensasi kepada karyawan di rumah makam H. Fauzan Cabang gatot Subroto Banjarmasin, 2) pemberian kompensasi terhadap peningkatan produktivitas kerja pada rumah makan H. Fauzan Cabang Gatot Subroto Banjarmasin. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dan merupakan penelitian observasi dan kuesioner. Populasi seluruh karyawan rumah makam H. Gatot subroto Banjamasin. Hasil penelitian

¹⁸ Arman, Rinto Pranomo, Supardi, "Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar" (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang, 2022).

menunjukkan 1) pemberian kompensasi kepada karyawan di rumah makam H. Fauzan sudah berjalan dengan baik selama ini,2) pemberian kompensasi yang adil, tepat serta baik sangat berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja, salah satunya yaitu pemberian kompensasi yang adil, tepat serta baik. Artinya para pimpinan harus selalu melakukan peninjauan terkhusus yang berkaitan dengan kompensasi agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.¹⁹

5. Penelitian yang dilakukan oleh Frendi Butar-Butar yang berjudul Analisis Pemberian Kompensasi Guru Swasta SMP Pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Universitas Islam Riau Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pemberian kompensasi guru pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru kecamatan Siak Hulu kabupaten Kampar, untuk mengetahui hambatan pemberian kompensasi guru pada Perguruan Advent pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar. Tipe penelitian ini menggunakan survey deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Data penelitian diperoleh secara sekunder dan primer dengan populasi yang berasal dari seluruh Guru SMP tepat/indeks dan kepala sekolah Advent Pasir Putih yang berjumlah 9 orang. Maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: pemberian kompensasi kepada para guru SMP Advent Pasir Putih sudah baik atau sebesar 77,8%. Hasil ini sesuai dengan

¹⁹ Firmansyah, "Analisis Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada RM. H. Fauzan Banjarmasin," (Universitas Islam Kalimantan MAB, 2021).

tanggapan yang disampaikan dari masing-masing indikator penelitian, yakni indikator kompensasi langsung sebagian besar responden memberikan tanggapan baik yakni 7 orang.²⁰

6. Penelitian yang selanjutnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Gede Ardi Putra Kresmawan, I Gede Putu Kawiana, dan I Gede Aryana Mahayasa yang berjudul *Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara persial dan simultan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar sebanyak 86 orang yang terbagi dalam 6 seksi ruko, yaitu: Kecantikan, Butik, Jam Tangan, Fashion, Jam Tangan Mewah, Makanan & Minuman Keras dan Tempat Tujuan. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi, uji t, dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan

²⁰ Frendi Butar-butur, "Analisis Pemberian Kompensasi Guru Swasta SMP Pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siah Hulu Kabupaten Kampar," (Skripsi, Universitas Islam Riau, 2021).

lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.²¹

7. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Agustina Amalia Rakhman dkk yang berjudul Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Riau Kepulauan, Batam, Kepulauan Riau.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian seluruh karyawan *Office* sebanyak 60 karyawan. Teknik *sampling* menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Office* di PT. Feen Marine Batam. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Office* di PT. Freen Marine Batam, Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Office* di PT. Freen Marine Batam. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

²¹ Gede Ardi Putra Kresmawan, I Gede Putu Kawiana, I Gede Aryana Mahayasa, “Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan” (Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Pariwisata Universitas Hindu Mahayasa, 2021).

terhadap kinerja karyawan *Office* di PT. Freen Marine Batam. Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan *Office* di PT. Green Marine Batam.²²

8. Penelitian dilakukan oleh Adlina Permatasari Eka Safitri yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Taspem (Persero) Kantor Cabang Semarang) Universitas Brawijawa.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) apakah variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Taspem (Persero) Kantor cabang Semarang, 2) apakah variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Taspem (Persero) kantor cabang Semarang, 3) apakah variabel gaya kepemimpinan dan variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Taspem (Persero) kantor cabang Semarang. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan data kuantitatif.

Subyek penelitian adalah karyawan PT. Taspem (Persero) Kantor cabang Semarang. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Taspem (Persero) kantor cabang Semarang.

Secara persial Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif dan

²² Agustina Amalia Rakhman dkk, "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan," (Jurnal BENING Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam, Volume 9 No. 1 Tahun 2022).

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Budaya Organisasi (X_2) juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).²³

9. Penelitian oleh Akbar Hidayat yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Tujuan penelitian ini adalah : untuk menguji kompensasi terhadap kinerja karyawan, Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan, Kompensasi terhadap Kepuasan kerja, Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan sebagai variabel intervening.

Teknik analisis yang digunakan adalah structural Equation Modeling (SEM). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Malang dengan total sebanyak 218 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum adanya pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap

kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kepuasan kerja, namun

kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja tidak mampu

²³ Adlina Permatasari Eka Safitri, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan", (Skripsi, Universitas Brawijaya, 2019).

memediasi pengaruh yang terjadi antara motivasi terhadap kinerja karyawan.²⁴

10. Penelitian yang dilakukan oleh Novi Deliana, H Akhmad Samhudi dan Teguh Wicaksono, yang berjudul Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Gawi Sabumi Mandarsari Di Banjarbaru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeraahui: 1) Pemberian kompensasi yang selama ini telah dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan, 2) Pemberian kompensasi yang selama ini telah dilakukan dapat meningkatkan produktivitas, 3) Kesesuaian antara beban kerja dan kompensasi yang telah diberikan PT. Bank Perkreditan Rakyat Gawi Sabumi Mandarsari. Penelitian ini menggunakan penelitian Deskriptif dan menggunakan teknik pengumpulan data dengan observasi, dokumen, wawancara dan angket yang diberikan pada informan dalam penelitian ini yang berjumlah 15 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan : 1) kompensasi yang selama ini telah dilakukan oleh PT. Bank Perkreditan rakyat gawi Sabumi Mandarsari, ada tiga bentuk kompensasi yang diberikan pada karyawan. 2) pemberian bonus nasabah merupakan salah satu kompensasi yang dapat memberikan peningkatan pada produktivitas kerja karyawan. 3) penyesuaian terhadap beban kerja akan dilihat selama 3 bulan dari masa *training*. Sebagian besar karyawan

²⁴ Akbar Hidayat, "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" (Malang : Universitas Islam Malang, 2021).

setuju dengan kesesuaian beban kerja yang dibebankan dengan kompensasi yang diberikan.²⁵

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Nama penulis dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Deflin Tresye Nanulaitta (2018) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar di kota Ambon	Hasil analisis menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara persial maupun simultan. Untuk itu disarankan agar pihak manajemen KSU Amboina Mekar senantiasa memberi perhatian pada kedua faktor tersebut dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan maupun organisasi secara keseluruhan	Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan, pemberian kompensasi	Metode penelitian pada penelitian terdahulu menggunakan kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan KSU Ambonia Mekar dan teknik penumpulan data menggunakan angket.
2.	Amalya Metta caruna (2020) Analisis kompensasi terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja pada PT. Waskita Karya Sumber	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Waskita Karya Sumber Harta. PT.	Sama-sama meneliti tentang kompensasi dan kinerja karyawan, menggunakan penelitian deskriptif	Fokus pada penelitian terdahulu adalah penggambaran secara menyeluruh tentang analisis kompensasi terhadap kinerja

²⁵ Novi Deliana, H. Akhmad Samhudi, Teguh Wicaksono, "Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Gawi Sabumi Mandarsari Di Banjarbaru", (*jurnal Manajemen Ekonomi*, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-banjari Banjarmasin, 2022).

	Harta	<p>Waskita Karya Sumber Harta perlu menaruh perhatian didalam mengatur kebijakan kompensasi yang rasional dan adil bagi karyawannya. Apabila pemberian kompensasi dari PT. Waskita Karya Sumber Harta tidak sesuai prestasi kerja karyawannya, maka dapat menyebabkan motivasi dan kepuasan kerja karyawannya menurun. 2) ada pengaruh kompensasi terhadap lingkungan kerja pada PT. Waskita Karya Sumber Harta. Kompensasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan sehingga karyawan PT. Waskita Karya Sumber Harta dapat meningkatkan kinerja karyawan</p>	kualitatif.	karyawan dan lingkungan kerja pada PT. Waskita Karya sumber Harta.
3.	Arman, Rinto Pramono dan Supardi (2022) Analisis Motivasi, Kompensasi dan Kompetensi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja	hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kompensasi dan kompetensi baik secara persial maupun secara	Sama-sama meneliti tentang kompensasi dan kinerja karyawan	teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda.

	Karyawan PT. Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar.	simultan terbukti berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Adhiyasa Bangkinang		
4.	Firmansyah, Hairul dan Noorlaily Maulida (2021) Analisis Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada RM. H. Fauzan Banjarmasin	Hasil penelitian menunjukkan 1) pemberian kompensasi kepada karyawan di rumah makam H. Fauzan sudah berjalan dengan baik selama ini, 2) pemberian kompensasi yang adil, tepat serta baik sangat berdampak terhadap peningkatan produktivitas kerja, salah satunya yaitu pemberian kompensasi yang adil, tepat serta baik. Artinya para pimpinan harus selalu melakukan peninjauan terkhusus yang berkaitan dengan kompensasi agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik	Sama-sama meneliti tentang pemberian kompensasi dan menggunakan penelitian kualitatif.	Rancangan penelitian terdahulu menggunakan kuesioner dan sampel seluruh karyawan pad RM. H. Fauzan Banjarmasin.
5.	Frendi Butar-Butar (2021) Analisis Pemberian Kompensasi Guru Swasta SMP Pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siak Hulu	dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut: pemberian kompensasi kepada para guru SMP Advent Pasir Putih sudah baik atau sebesar 77,8%. Hasil ini sesuai	Sama-sama meneliti tentang pemberian kompensasi	Penelitian terdahulu lebih fokus pada pemberian kompensasi terhadap guru swasta SMP dan menggunakan pendekatan kuantitatif.

	Kabupaten Kampar	dengan tanggapan yang disampaikan dari masing-masing indikator penelitian, yakni indikator kompensasi langsung sebagian besar responden memberikan tanggapan baik yakni 7 orang		
6.	Gede Ardi Putra Kresmawan, I Gede Putu Kawiana, dan I Gede Aryana Mahayasa (2021) Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil analisis menunjukkan bahwa Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar	Sama-sama meneliti tentang kompensasi	Penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier berganda
7.	Agustina Amalia Rakhman dkk (2022) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan <i>Office</i> di PT. Green Marine Batam	Sama-sama meneliti tentang kompensasi	Penelitian terdahulu lebih fokus pada pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dan menggunakan metode kuantitatif.
8.	Adlina Permatasari Eka Safitri (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi	Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan	Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan	Perbedaan pada penelitian terdahulu terletak pada fokus masalah.

	Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Semarang)	secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) kantor cabang Semarang. Secara persial Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Budaya Organisasi (X2) juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)		
9.	Akbar Hidayat (2021) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kompensasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, kompensasi, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, namun kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh yang terjadi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja tidak mampu memediasi	Sama-sama meneliti tentang kompensasi	Teknik analisis data pada penelitian terdahulu menggunakan structural Equation Modeling (SEM)

		pengaruh yang terjadi antara motivasi terhadap kinerja karyawan		
10.	Novi Deliana, H Akhmad Samhudi dan Teguh Wicaksono (2022) berjudul Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Gawi Sabumi Mandarsari Di Banjarbaru.	Hasil penelitian menunjukkan : 1) kompensasi yang selama ini telah dilakukan oleh PT. Bank Perkreditan rakyat gawi Sabumi Mandarsari, ada tiga bentuk kompensasi yang diberikan pada karyawan. 2) pemberian bonus nasabah merupakan salah satu kompensasi yang dapat memberikan peningkatan pada produktivitas kerja karyawan. 3) penyesuaian terhadap beban kerja akan dilihat selama 3 bulan dari masa <i>training</i> . Sebagian besar karyawan setuju dengan kesesuaian beban kerja yang dibebankan dengan kompensasi yang diberikan	Sama-sama meneliti tentang pemberian kompensasi	Penelitian terdahulu lebih fokus pada pemberian kompensasi untuk meningkatkan produktivitas kerja

Sumber : Data diolah dari penelitian terdahulu

B. Kajian Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Melaksanakan suatu tugas maupun pekerjaan bagi seorang individu, lingkungan yang ada disekitarnya akan sangat penting dan berpengaruh bagi dirinya dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya tersebut. Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi, lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tenaga kerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Alex S. Nitisemito menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua bagian yaitu :

1) Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal pada dasarnya merupakan faktor yang turut mempengaruhi tugas yang dibebankan pada karyawan secara langsung atau segala sesuatu yang berada di lingkungan

karyawan yang turut serta mempengaruhi keberhasilan suatu pekerjaan.

2) Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Jadi lingkungan kerja eksternal merupakan lingkungan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja karyawan.²⁶

b. Tujuan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung nantinya akan menimbulkan kepuasan tersendiri bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang sehat bertujuan untuk :

- 1) Dapat membuat hati bahagia di dalam menciptakan suasana kerja yang menyenangkan atau setidaknya tidak membuat pegawai stress dan terbebani.
- 2) Bersahabat sehingga menghindari ketegangan dalam kehidupan sosial pegawai. Dapat dengan bebas berbagi ide yang kemungkinan besar dapat membantu mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik. Selalu memiliki tujuan yang spesifik baik dalam rapat maupun pekerjaan sehari-hari.

²⁶ Febri Dwi Saputri, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan" (Skripsi, IAIN Tulungagung, 2020).

3) Lokasi yang bersih dan rapi agar membantu beri pemikiran positif dan lingkungan yang sehat. Memiliki manajemen yang baik membantu menghindari dan mengatasi konflik internal yang dapat terjadi karena perbedaan pendapat di tempat kerja. Memperhatikan/peduli pada pegawai agar pegawai bisa merasa lebih nyaman dan kerasan didalam kantor.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi lembaga maupun institusi pendidikan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya :

1) Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

3) Penerangan

Penerangan sangat penting tentunya dalam perusahaan dalam mengatur penerangan agar kesehatan mata pegawai tidak terganggu dan cahaya penerangan yang berlebih juga akan membuat mata cepat lelah. Sedangkan jika penerangan didalam perusahaan kurang terang juga mengakibatkan kerja para pegawai lambat sehingga dapat mengganggu efisiensi kerja dari pegawai, karena hal itupun yang juga mengakibatkan hasil dari kerja pegawai tidak maksimal. Jadi dari pihak perusahaan juga harus tau mengenai penerangan yang tepat untuk kenyamanan pegawai.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.

7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantaranya sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan, pimpinan melakukan tugas-tugasnya dibantu oleh pimpinan yang lain bersama dengan pegawai mereka. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain. Artinya, kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh kinerja individu, jika kinerja individu baik akan memengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja organisasi. Untuk mengetahui kinerja organisasi perlu dilakukan pengukuran. Adapun indikator kinerja organisasi ini antara lain efektivitas dan efisiensi. Menurut Rivai dan Basri, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁷

Penafsiran terkait pendapatan pelaksanaan pada kegiatan dalam mencapai target, tujuan, visi, misi instansi yang disalurkan melalui perencanaan strategis pada instansi. Kinerja dapat dinilai dan diukur apabila perorangan atau sekelompok pegawai memiliki standart kesuksesan diukur berdasarkan ketentuan yang disepakati oleh instansi. Maka dari itu, tanpa adanya tujuan dan sasaran yang

²⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 508.

mana telah disepakati dalam penilaian, maka kinerja pegawai di instansi tidak dapat dievaluasi apabila tidak terdapat tolak ukur tingkat kesuksesannya.²⁸

Prestasi dapat diartikan sebagai hasil usaha yang dicapai dari apa yang dikerjakan atau yang diusahakan. Seseorang dianggap berprestasi, jika dia telah meraih sesuatu hasil dari apa yang diusahakannya, baik karena hasil belajar, bekerja atau berlatih keterampilan dalam bidang tertentu. Prestasi adalah hasil dari suatu kegiatan yang telah dikerjakan, diciptakan baik secara individu atau kelompok.²⁹

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Di sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu :

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- 2) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, manajemen dan rekan kerja.

²⁸ Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 95.

²⁹ Syaiful Bahri Djamarah, *Prestasi Belajar Dan Kompetensi Guru*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1994), 19.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai: Kinerja (*Performance*) = Kemampuan (*Ability*) x Usaha (*Effort*) x Dukungan (*Support*). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.³⁰

c. Kriteria dan Penilaian Kinerja

1) Kriteria Kinerja

Adapun beberapa kriteria kinerja yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja karyawan yang di nilai dari sudut pandang pegawai akan kualitas atau ke perfect an yang menafsirkan keunggulan dan skill karyawan.
- b) Kuantitas, ialah total yang diperoleh yang dibentuk berupa jumlah, unit, total perputaran kegiatan yang telah selesai.
- c) Ketepatan waktu, ialah level kegiatan yang sudah diselesaikan pada waktu yang lebih awal dan dilihat dari sudut kondisi sekitar yang mempunyai keluaran waktu yang maksimal dalam ketersediaan kegiatan.

2) Penilaian Kinerja

Perusahaan memanfaatkan penilaian kinerja untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dan hasil kerjanya. Penilaian kinerja juga dapat merujuk pada penilaian oleh pihak manajemen perusahaan kepada karyawan maupun manajer yang

³⁰ Firziyanah Mustika Utami, “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Skripsi, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014).

telah menyelesaikan pekerjaan mereka. Penilaian tersebut menjadi bahan pertimbangan atau masukan yang berarti dalam penilaian kinerja yang kemudian dilanjutkan dengan melakukan perbaikan, atau yang lebih dikenal dengan perbaikan berkelanjutan.

Kunci utama dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien terletak pada penilaian kinerja yang dilakukan. Penilaian kerja ialah prosedur yang mana instansi memperoleh informasi terkait kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Tujuan penilaian kinerja yaitu memberikan motivasi perorangan agar bisa mencapai target instansi dan bisa melengkapi standart tingkah laku yang sudah dibahas sebelumnya, kemudian memberikan tindakan dan hasil yang diharapkan.

3. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi berbentuk pendapatan yang berupa uang, barang yang diberikan kepada karyawan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikan pada instansi. William dan Keith menyatakan bahwa kompensasi merupakan apapun yang diterima oleh karyawan itu merupakan balas jasa akan pekerjaan yang telah dilaksanakan.³¹

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Beserta kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan

³¹ Werther, William B. & Keith Davis, *Human Resources And Personal Management* (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1996), 29.

kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Disinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Yoder menyatakan bahwa balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Program kompensasi pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Adapun tujuan kompensasi meliputi:

1) Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dan buruh, dimana karyawan/buruh harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedang majikan wajib membayar kompensasi yang telah disepakati.

2) Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehingga akan diperoleh kepuasan kerja dari jabatan yang diembannya.

3) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memadai maka manajer akan lebih mudah memotivasi karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan produktifitas.

4) Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi yang berdasarkan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.³²

c. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi menurut Samsuddin sebagai berikut:

1) Pengaplikasikan SDM secara efisien

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

2) Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif

Dengan pemberian kompensasi kepada pegawai mengandung implikasi bahwa pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Artinya, sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

³² Priyono Marnis, *Manajemen sumber Daya Manusia* (Zifatama Publisher, 2008), 225.

d. Jenis Kompensasi

Secara umum dijelaskan bahwa terdapat tiga jenis kompensasi, yaitu: (1) kompensasi langsung, (2) kompensasi tidak langsung, (3) kompensasi insentif. Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan organisasi. Umumnya adalah setiap bulan, meskipun juga organisasi khususnya disektor swasta memberikannya dua kali dalam sebulan. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja diluar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang, sedangkan insentif adalah penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, dan sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Kompensasi menurut bentuk dan cara pemberiannya dapat dibagi menjadi dua kelompok, yaitu :

1) Kompensasi berdasarkan bentuknya

Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial seperti gaji. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari

pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan.

2) Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya

Kompensasi ini terdiri atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (*pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk upah, gaji, bonus atau komisi. Komponen finansial tidak langsung yaitu diberikan dalam bentuk tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (*jamsostek*), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (*berobat*), dan cuti.³³

e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Menurut Hasibuan faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut :

1) Penawaran dan Permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya, apabila pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

³³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016), 222.

2) Kemampuan dan Kesiediaan Organisasi

Apabila kemampuan dan kesiediaan organisasi untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, apabila kemampuan dan kesiediaan organisasi untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3) Serikat Buruh

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasinya semakin besar. Sebaliknya, apabila serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4) Produktivitas Kerja Pegawai

Apabila produktivitas pegawai baik dan hasilnya banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya, kalau produktivitas kerjanya buruk, serta hasilnya sedikit maka kompensasi relatif kecil.

5) Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya Upah Minimum Regional (UMR). Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya kompensasi bagi pegawai.

6) Biaya Hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi, maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup

didaerah itu rendah maka tingkat kompensasi relatif kecil. Misalnya tingkat upah Jakarta lebih besar dari Bandung karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih tinggi dibandingkan dengan Bandung.

7) Posisi dan Jabatan pegawai

Pegawai yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima kompensasi lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan lebih rendah akan memperoleh kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat kompensasi yang lebih besar.

8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka kompensasi akan semakin besar karena kecakapan, serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, pegawai yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat kompensasi kecil.

9) Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat kompensasi akan semakin besar karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, apabila kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah karena terdapat banyak pengangguran (*unemployed*).

10) Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (keselamatan) yang besar, maka tingkat kompensasi semakin besar karena membutuhkan kecakapan dan ketelitian untuk mengerjakannya. Akan tetapi, apabila jenis dan sifat pekerjaannya mudah risiko kecil, tingkat kompensasinya relatif rendah. Misalnya, pekerjaan merakit komputer kompensasinya lebih besar daripada kuli angkut barang.³⁴



³⁴ Sinambela,235.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. Dimana penelitian kualitatif yaitu penelitian yang dimaksudkan untuk melukiskan, menggambarkan atau memaparkan keadaan objek yang diteliti sebagaimana apa adanya, sesuai dengan situasi kondisi ketika penelitian tersebut dilakukan.³⁵ Sedangkan bentuk penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang artinya penelitian yang diupayakan untuk mengamati suatu permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta dan sifat obyek tertentu dengan menggambarkan dan mendeskripsikan langsung bagaimana peran lingkungan kerja dalam mendorong kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember. Hal ini menjadi alasan peneliti menggunakan pendekatan kualitatif.

Sedangkan jenis penelitian menggunakan *Field Research* (penelitian lapangan) yaitu dimana penulis langsung melakukan observasi ke lapangan untuk memperoleh informasi atau data yang ada dilapangan dengan jelas.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani No. 87, Bangsalsari, Kecamatan Bangsalsari, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

³⁵ Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta,2018), 59.

C. Subyek Penelitian

Dalam menentukan penelitian sebagai sumber informasi peneliti menggunakan teknik *Purposive* yaitu teknik pengambilan informan dengan pertimbangan tertentu misalnya orang tersebut yang dianggap paling mengetahui tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjelajahi subyek atau situasi sosial yang diteliti. Informan tersebut adalah Bapak Khoirul Anam selaku Kepala Operasional Cabang dan Ali Imron selaku Kasir.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan beberapa teknik yakni wawancara, observasi dan dokumentasi yang masing-masing proses tersebut akan mendeskripsikan dalam upaya untuk mendapatkan informasi yang di inginkan dan sesuai oleh peneliti. Teknik pengumpulam data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.³⁶

Adapun pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Wawancara atau *Interview*

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (*interview*) adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara (*interviewer*) dan sumber informasi atau orang yang

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013) 225.

diwawancarai (*interviewee*) melalui komunikasi langsung. Dapat dikatakan pula bahwa wawancara merupakan percakapan tatap muka (*face to face*) antara pewawancara bertanya langsung tentang sesuatu objek yang teliti dan telah dirancang sebelumnya.³⁷

Adapun wawancara yang akan dilakukan peneliti yaitu:

- a. Mengenai sejarah berdirinya BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember dan Struktur organisasi.
- b. Mengenai bagaimana peran lingkungan kerja dalam mendorong kinerja karyawan.
- c. Mengenai peran pemberian kompensasi terhadap prestasi karyawan.

2. Observasi

Selain wawancara data dalam penelitian ini peneliti juga menggunakan teknik observasi. Teknik observasi dipahami sebagai pengamatan langsung terhadap objek, untuk mengetahui kebenarannya, situasi, kondisi, konteks, ruang, serta maknanya dalam upaya pengumpulan data suatu penelitian.³⁸

Dalam hal ini peneliti menggunakan observasi non partisipan, dimana peneliti tidak terlibat secara langsung dan hanya sebagai pengamat independen.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dan

³⁷ Muri Yusuf, *Metode Penelitian* (Jakarta : Kencana, 2014) 152.

³⁸ Ibrahim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Bandung : Alfabeta, 2018), 72.

dokumen juga bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.³⁹

Adapun yang akan di dokumentasikan adalah:

- a. Sejarah berdirinya BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember.
- b. Visi dan Misi BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember.
- c. Susunan pegawai BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember.

E. Analisis Data

Setelah data lapangan diperoleh maka langkah selanjutnya adalah analisis data. Dalam penelitian kualitatif ada beberapa langkah yang dilakukan dalam menganalisis data, salah satu model analisis data menurut Miles dan Huberman.⁴⁰ Menurut Miles dan Huberman ada beberapa langkah yang dilakukan untuk menganalisis data kualitatif yaitu:

1. Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung : Alfabeta, 2013) 240.

⁴⁰ Nursapiah, *Penelitian Kualitatif* (Medan : Wal Ashri Publishing, 2020) 86.

2. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah menyajikan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan, antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles and Huberman⁴¹ menyatakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

3. Penarikan kesimpulan/Verifikasi

Setelah peneliti melakukan penyajian data, maka langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles and Huberman adalah penarikan kesimpulan/verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.⁴²

⁴¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung :Alfabeta, 2015) 341.

⁴² Ibid, 252.

F. Keabsahan Data

Setelah data penelitian dikumpulkan, maka peneliti mengecek kembali data-data yang telah diperoleh dengan mengcrosscek data yang telah di dapat dari hasil interview serta mengamati dan melihat dokumen yang telah ada. Untuk menguji keabsahan data yang diperoleh, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.⁴³

G. Tahap-tahap Penelitian

Dalam penelitian ini ada tiga tahapan yang dilakukan peneliti yaitu :

1. Tahap Pra Lapangan

Tahap pertama yang di lakukan peneliti yaitu mencari tempat penelitian lalu mencari permasalahan dan referensi terkait. Peneliti mencoba mengangkat permasalahan dengan menentukan judul “Analisis Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi” adapun tahap pra lapangan meliputi :

- a. Menentukan lokasi penelitian yaitu BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember.
- b. Menyusun rancangan penelitian.
- c. Mengurus surat perizinan.
- d. Menyiapkan perlengkapan penelitian.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung : Alfabeta, 2015) 330.

2. Tahap Pelaksanaan

Setelah peneliti mendapatkan izin penelitian, penelitian memasuki objek dan mulai mengumpulkan data dengan cara melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi untuk meminta data yang berkaitan dengan lembaga.

3. Tahap Penyusunan Laporan

Setelah peneliti mendapatkan semua data, dan data tersebut sudah dianalisis, maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh peneliti yaitu menyusun laporan penelitian. Laporan penelitian tersebut kemudian diserahkan kepada dosen pembimbing untuk diteliti kembali kebenarannya dan direvisi jika ada kesalahan dan kekurangan.



BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran dan Obyek Penelitian

1. Sejarah BMT UGT Nusantara

Koperasi BMT Usaha Gabungan Terpadu Sidogiri disingkat “BMT UGT Sidogiri” mulai beroperasi pada tanggal 5 Rabiul Awal 1421 H atau 6 Juni 2000 M. Di Surabaya dan kemudian mendapatkan Badan Hukum Koperasi dan Kanwil Dinas Koperasi PK dan M Propinsi Jawa Timur dengan SK Nomor: 09/BH/KWK.13?VII/2000 tertanggal 22 Juli 2000. BMT UGT Sidogiri didirikan oleh beberapa orang yang berada dalam satu kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri (Urusan GT PPS) yang didalamnya terdapat orang-orang yang berprofesi sebagai guru dan pimpinan madrasah, alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan dan para simpatisan yang menyebar di wilayah Jawa Timur. Koperasi BMT UGT Sidogiri membuka beberapa unit pelayanan anggota di kabupaten/kota yang dinilai potensial. Alhamdulillah, pada saat ini BMT UGT Sidogiri telah memiliki 278 Unit Layanan Baitul Maal wat Tamwil/Jasa Keuangan Syariah. pengurus akan terus berusaha melakukan perbaikan dan pengembangan secara berkesinambungan pada semua bidang baik organisasi maupun usaha. Pengurus Koperasi BMT UGT Sidogiri periode 2019-2022 telah merumuskan visi dan misi baru yang lebih membumi dan sejalan dengan jatidiri santri.⁴⁴

⁴⁴ <https://bmtugtnusantara.co.id> diakses pada 17 Desember 2022.

Pada acara pembukaan RAT 20 tahun Buku 2020 hari Ahad 28 Februari di Aula Koperasi BMT UGT Sidogiri disajikan logo dan nama mengalami perubahan. Pada logo tahun 2020 warna merah dihilangkan dan nama koperasi BMT UGT Sidogiri Indonesia menjadi BMT UGT Nusantara.

2. Visi dan Misi

Visi

Koperasi yang amanah, Tangguh dan Bermartabat (MANTAB)

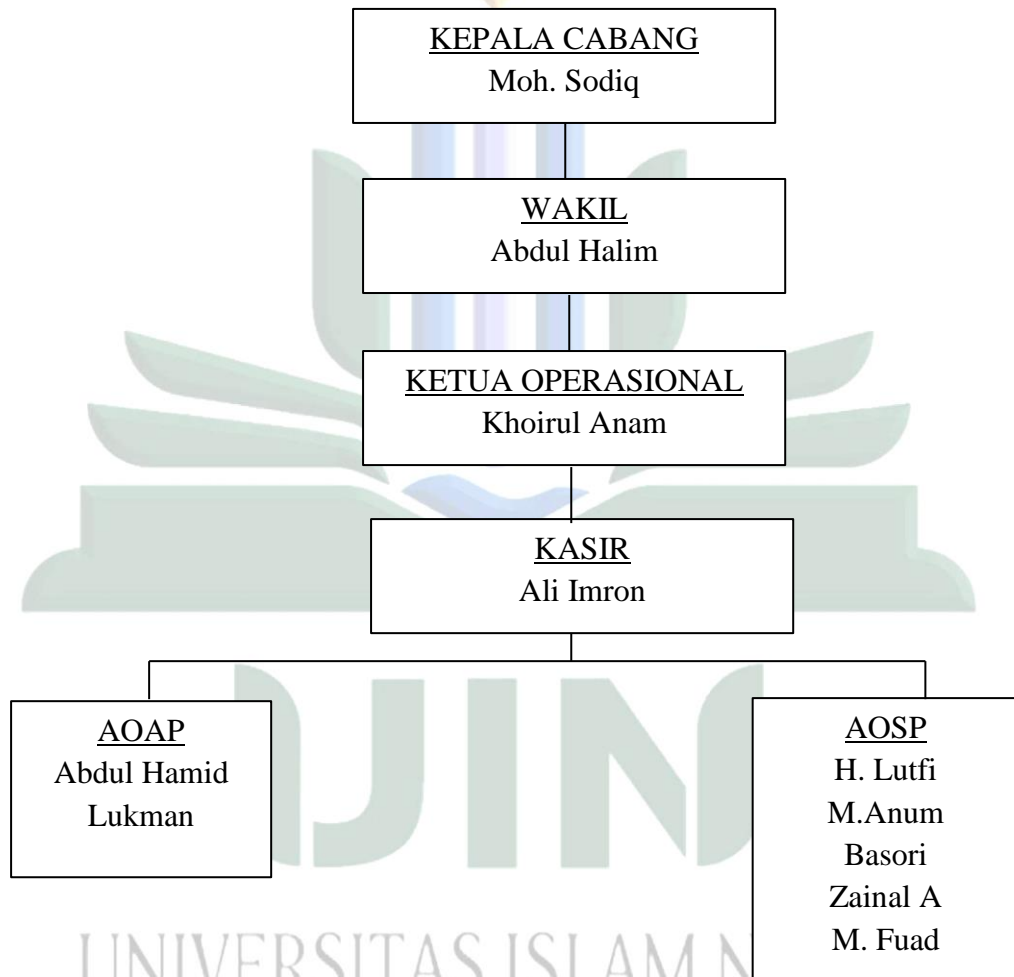
Misi

- a. Mengelola koperasi yang sesuai dengan jatidiri santri,
- b. Menerapkan sistem syariah yang sesuai dengan kitab salaf dan Fatwa Dewan Syariah Nasional (DSN),
- c. Menciptakan kemandirian likuiditas yang berkelanjutan,
- d. Memperkokoh sinergi ekonomi antar anggota,
- e. Memperkuat kepedulian anggota terhadap koperasi,
- f. Memberikan khidmah terbaik terhadap anggota dan umat dan
- g. Meningkatkan kesejahteraan anggota dan umat.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

3. Struktur Organisasi

Struktur Organisasi BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember



Sumber : BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember.

4. Logo BMT UGT Nusantara



5. Deskripsi Jabatan

a. Kepala cabang pembantu bertugas sebagai berikut:

- 1) Memimpin dan mengkoordinasi operasional cabang dan pembantu binaannya.
- 2) Membuat dan menyusun proyeksi bersama wakil dan kepala cabang di wilayahnya, (mulai tingkat cabang dan cabang pembantu binaannya).
- 3) Bertanggung jawab memantau perkembangan cabang di wilayahnya.
- 4) Melaksanakan pemeriksaan, persetujuan dan pencairan pembiayaan sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan.
- 5) Melakukan pengawasan dan monitoring secara rutin dan terus menerus melakukan evaluasi atas kinerja karyawan bawahannya.
- 6) Mengusulkan pelatihan untuk meningkatkan sumber instansi bawahannya.
- 7) Mengusulkan promosi jabatan/mutasi jabatan serta rooling tempat kerja di wilayah binaannya.
- 8) Memastikan semua standar operasional manajemen dan standar operasional produser dilakukan dengan baik dan sebagaimana mestinya.
- 9) Mempertanggungjawabkan segala aktivitas pekerjaan secara terus kepada manejerial.

10) Mengadakan rapat koordinasi dengan capem binaannya minimal 1 bulan sekali.

11) Mengadakan pembinaan pada seluruh karyawan binaannya minimal 1 bulan sekali.

b. Kasir/Teller

1) Bertanggung jawab terhadap pencatatan keuangan melakukan pengecekan terhadap *check list accounting*.

2) Mendokumentasikan hasil transaksi harian.

3) Menyusun pembukuan laporan harian.

4) Melayani penyetoran dan penarikan produk simpanan baik umum maupun simpanan berjangka.

5) Menyusun dan menyerahkan laporan keuangan kepada pimpinannya.

6) Bertanggungjawab terhadap kesesuaian catatan keuangan baik catatan maupun jumlah uang tunai maupun bank dengan kas bank.

7) Merapikan dan menertibkan pemberkasan serta administrasi kantor bersama pimpinannya membuat dan menyusun laporan keuangan bulanan.

c. Accounting *officer* Simpanan Pembiayaan (AOSP)

1) Memonitoring kelancaran pembiayaan angsuran anggota.

2) Memastikan penerimaan setoran tabungan dan pembiayaan serta penarikan simpanan dijalankan dan dicatat sesuai dengan ketentuan dan prosedur.

- 3) Memastikan pemohon pembiayaan mengetahui ketentuan dan persyaratan pembiayaan.
 - 4) Mencapai target simpanan dan pembiayaan.
- d. *Account Officer* Analisa Pembiayaan (AOAP)
- 1) Memastikan kualitas pembiayaan baik.
 - 2) Memastikan kebenaran informasi hasil survei dan analisa pemohon pembiayaan dan agunan.
 - 3) Memastikan tempat tinggal dan karakter pemohon sesuai dengan pengajuan.
 - 4) Memastikan usaha dan kemampuan pemohon sesuai dengan prosedur.
 - 5) Memastikan kebenaran agunan dan nilai transaksi agunan pemohon sesuai dengan prosedur.
 - 6) Memastikan fungsi *Account Officer* survei dan analisa berjalan sesuai dengan ketentuan dan prosedur perusahaan.

6. Letak Geografis BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember

Penelitian ini dilakukan di BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember yang berlokasi di Jl. Ahmad Yani No. 87 Bangsalsari, Kecamatan Bangsalsari Kabupaten Jember (68154). Adapun batas-batas

kantor BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember sebagai berikut:

- a. Sebelah Barat : Anugrah Jaya Motor
- b. Sebelah Selatan : Apotek Immanuel Bangsalsari
- c. Sebelah Timur : Balai Desa Bangsalsari

7. Produk-produk BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember

Produk yang terdapat di BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember terdiri dari tiga jenis produk, yaitu produk simpanan, produk pembiayaan dan produk layanan dan jasa. Berikut adalah jenis-jenis produk yang ada di BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember.

a. Produk Simpanan

1) Tabungan Umum Syariah

Tabungan yang disetorkan dan penarikannya dapat dilakukan setiap saat sesuai kebutuhan anggota.

Akad : tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*.

2) Tabungan haji

Tabungan umum berjangka untuk membantu keinginan anggota melaksanakan ibadah haji.

Akad : tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*.

3) Tabungan Umrah

Tabungan umum berjangka untuk membantu keinginan anggota melaksanakan ibadah umrah.

Akad: tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*.

4) Tabungan Hari Raya Idul Fitri

Tabungan umum berjangka untuk membantu anggota memenuhi kebutuhan hari raya idul fitri.

Akad : tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*.

5) Tabungan Pendidikan

Tabungan umum berjangka yang diperuntukkan bagi lembaga pendidikan guna menghimpun dana tabungan siswa.

Akad : tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*.

6) Tabungan Kurban

Tabungan umum berjangka untuk membantu dan memudahkan anggota dalam merencanakan ibadah kurban dan aqiqah.

Akad : tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*.

7) Tabungan Tarbiyah

Tabungan umum bejangka untuk keperluan pendidikan anak dengan jumlah setoran bulanan tetap (*installment*) dan dilengkapi dengan asuransi.

Akad : tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*.

8) Tabungan Berjangka

Tabungan berjangka yang setoran dan penarikannya berdasarkan jangka waktu tertentu.

Akad : tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*.

9) Tabungan MDA Berjangka Plus

Tabungan berjangka khusus dengan manfaat asuransi santunan kesehatan secara gratis.

Akad : tabungan diakad berdasarkan prinsip syariah *mudharabah musytarakah*.

b. Produk Pembiayaan

1) UGT PAT (Pembiayaan Agunan Tunai)

Produk pembiayaan UGT PAT adalah pembiayaan dengan agunan tunai (cash collateral) yang ada di BMT UGT dan diblokir sampai pembiayaan lunas. Akad yang digunakan adalah mudharabah (bagi hasil), murabahah (jual beli) dan multijasa (sewa).

2) UGT PJE (Pembiayaan Jaminan Emas)

Produk pembiayaan UGT PJE adalah fasilitas pembiayaan dengan jaminan berupa emas, ini sebagai alternatif memperoleh uang tunai dengan cepat dan mudah. Akad yang digunakan adalah akad *Rahn Bil Ujrah*.

3) UGT MUB (Modal Usaha Barokah)

Produk pembiayaan UGT MUB adalah fasilitas pembiayaan modal kerja bagi anggota yang mempunyai usaha mikro dan kecil. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis bagi hasil (*mudharabah/musyarakah*) atau jual beli (*murabahah*).

4) UGT MTA (Multi Guna Tanpa Agunan)

Produk pembiayaan UGT MTA adalah fasilitas pembiayaan tanpa agunan untuk memenuhi kebutuhan anggota. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (*murabahah*) atau berbasis sewa (*ijarah & kafalah*).

5) UGT KBB (Kendaraan Bermotor Barokah)

Produk pembiayaan UGT KBB merupakan fasilitas pembiayaan untuk pembelian kendaraan bermotor. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (*murabahah*).

6) UGT PBE (Pembelian barang Elektronik)

Produk pembiayaan UGT PBE adalah fasilitas pembiayaan yang ditujukan untuk pembelian barang elektronik. Akad yang digunakan adalah akad *murabahah* atau *Ijarah Muntahiyah Bittamlik*.

7) UGT PKH (Pembiayaan Kafalah Haji)

Produk pembiayaan UGT PKH adalah fasilitas pembiayaan konsumtif bagi anggota untuk memenuhi kebutuhan kekurangan setoran awal Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji (BPIH) yang

ditentukan oleh Kemnetrian Agama, untuk mendapatkan nomor seat porsi haji. Akad yang digunakan adalah akad *Kafalah bil Ujrah* dan *Wakalah bil Ujroh*.

8) UGT MJB (Multi Jasa Barokah)

UGT MJB adalah fasilitas pembiayaan yang diberikan kepada anggota untuk kebutuhan jasa dengan agunan berupa fixed asset atau kendaraan bermotor selama jasa dimaksud tidak bertentangan dengan undang/hukum yang berlaku serta tidak termasuk kategori yang diharamkan Syariah Islam. Adapun akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli dan sewa (*Ba'i al Wafa atau Ba'i dan IMBT*) atau berbasis sewa (*ijarah atau Rahn Tasjili*).

9) UGT MGB (Multi Griya Barokah)

UGT MGB adalah pembiayaan jangka pendek, menengah atau panjang untuk membiayai pembelian rumah tinggal (konsumer) atau membangun rumah atau renovasi rumah. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli (*murabahah, Ba'i Maushuf Fiddimmah atau Istishna'*) atau multi akad (*murabahah dan ijarah paralel*).

10) UGT MPB (Modal Pertanian Barokah)

UGT MPB adalah fasilitas pembiayaan untuk modal usaha pertanian. Akad yang digunakan adalah akad yang berbasis jual beli

(*murabahah*) atau multi akad (*murabahah* dan *ijarah parallel* atau *Ba'i al Wafa* dan *Ijarah*).⁴⁵

c. Produk Layanan dan Jasa

- 1) Transfer Online UGT
- 2) Transfer Bank
- 3) Asuransi Syariah
- 4) PPOB (PLN, Telepon dan Tiket)
- 5) Pengurusan Haji dan Umroh

B. Penyajian Data dan Analisis

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai alat dalam mendukung penelitian ini. Setiap penelitian haruslah disertai metode analisi data yang digunakan, sehingga menghasilkan suatu kesimpulan agar penyajian terarah, maka harus disesuaikan dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Peran lingkungan kerja dalam mendorong kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari

Jember

Lingkungan kerja sebagai sesuatu yang berada disekitar karyawan mempunyai peran penting dalam diri karyawan dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan pada diri karyawan, misalnya kebersihan kenyamanan, keamanan dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan

⁴⁵ <https://bmtugtnusantara.co.id> diakses tanggal 26 Januari 2023

keseluruhan alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar karyawan, metode kerja serta pengaturan kerja baik perorangan maupun kelompok. Kinerja perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya alam, tetapi suatu perusahaan harus menciptakan suatu lingkungan kerja agar kinerja karyawan selalu optimal dan lebih semangat lagi. Seperti yang diungkapkan oleh Khoriul Anam selaku Ketua Operasional BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember yaitu sebagai berikut.

“Ya, lingkungan kerja itu berperan penting terhadap kinerja karyawan yang ada di BMT UGT sini, karena apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan itu akan meningkat dan akan lebih bersemangat lagi. Dan juga para nasabah akan lebih puas terhadap pelayanan yang ada di BMT dikarenakan lingkungan kerja yang aman, bersih dan juga nyaman.”⁴⁶

Hal serupa juga disampaikan oleh Ali Imron selaku kasir di BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari sebagai berikut :

“iya, lingkungan kerja itu memiliki peran penting dalam mendorong kinerja karyawan karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, bersih, sejuk dan aman maka karyawan tidak akan mersana jenuh dan akan lebih semangat kerja sehingga menimbulkan kinerja yang bagus.”⁴⁷

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai peran besar dalam mendorong kinerja karyawan karena dalam mencapai suatu keberhasilan tentunya karyawan menginginkan lingkungan kerja memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, warna dan penerangan yang cukup),

⁴⁶ Khoiril Anam, diwawancara oleh penulis, Jember, 21 Januari 2023.

⁴⁷ Ali Imron, diwawancara oleh penulis, Jember, 21 Januari 2023.

serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah) yang membuat karyawan betah dalam melakukan pekerjaannya, merasa semangat dan tidak merasa bosan saat berada di perusahaan. Pimpinan yang baik dan ramah juga merupakan alasan karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya dan pimpinan tidak membedakan karyawan satu dengan yang lainnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang positif akan mendorong karyawan untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, apabila karyawan merasa puas dan memiliki semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat dan apa yang diinginkan oleh perusahaan dapat terwujud dengan baik.

2. Peran pemberian kompensasi terhadap prestasi karyawan di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember.

1) Dapat memenuhi kebutuhan hidupnya

Salah satu peran pemberian kompensasi terhadap prestasi karyawan yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada dasarnya manusia bekerja yaitu untuk mendapatkan suatu upah atau suatu balasan dari apa yang telah dikerjakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Untuk itulah karyawan semakin menunjukkan prestasinya terhadap perusahaan dan perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi karyawan berupa kompensasi.

Karyawan dapat memenuhi hidupnya baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Mengenai hal ini Khoirul Anam selaku ketua operasional BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember menyampaikan sebagai berikut:

“Mengenai peran pemberian kompensasi terhadap prestasi karyawan disini yaitu yang pertama dapat memenuhi kebutuhan hidupnya karyawan baik kebutuhan fisik ataupun kebutuhan psikis, dimana kebutuhan fisik ini yaitu karyawan menukarkan tenaganya dan juga pikirannya dengan suatu imbalan (gaji) yang akan dipergunakan karyawan dalam memenuhi sebagian besar kebutuhan kehidupannya sehari-hari seperti makanan, tempat tinggal dan kebutuhan lainnya. Sedangkan kebutuhan psikis karyawan yang bekerja akan terpenuhi rasa syukurnya sudah ada pekerjaan dan rasa dihargai selama bekerja di BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember ini.”⁴⁸

Hal serupa juga disampaikan oleh Ali Imron selaku kasir di

BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari sebagai berikut :

“dengan adanya kompensasi ini maka karyawan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari, contohnya seperti kebutuhan pakaian, cicilan rumah dan juga buat makan sehari-hari, dan kompensasi ini harus digunakan dengan sebaik-baiknya agar dapat bermanfaat bagi karyawan”.⁴⁹

2) Karyawan lebih semangat

Dengan adanya kompensasi bagi karyawan BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember bukan hanya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya saja melainkan juga membuat karyawan lebih semangat dalam melakukan tugas-tugasnya, karena dengan adanya kompensasi ini maka prestasi karyawan akan semakin meningkat dan

⁴⁸ Khoirul Anam, diwawancara oleh penulis, Jember, 24 Januari 2023.

⁴⁹ Ali Imron, diwawancara oleh penulis, Jember, 24 Januari 2023.

akan lebih semangat lagi. Hal ini diungkapkan oleh Khoirul Anam selaku ketua operasional cabang BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember yaitu sebagai berikut:

“Selain dapat memenuhi hidupnya, adanya kompensasi ini membuat karyawan tambah semangat dalam bekerja, kalau karyawan dikasih hadiah pasti karyawan itu tambah semangat, kita tiap tahunnya pasti ngasih reward kepada karyawan supaya karyawan itu tambah semangat saat ngerjain tugas-tugas kantor dan alhamdulillah dengan adanya reward itu maka yang gak dapet ingin dapet juga dari perusahaan.”⁵⁰

Seluruh karyawan BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember selalu ditanamkan prinsip harus berpikir positif dalam segala hal, tentu yang paling utama yaitu dengan sesama rekan kerja. Apabila pada diri karyawan tertanam perilaku buruk sangka kepada orang lain, hal ini yang akan menjadi suatu hambatan untuk berhasil dalam melakukan pekerjaannya maupun kesuksesan jenjang karir kedepannya. Faktor yang paling utama dalam menuju kesuksesan adalah kerja keras, disiplin kerja juga sikap dan etika karyawan yang setinggi apapun jabatan karyawan tetapi tidak memiliki sikap dan baik kepada orang lain maka hal tersebut akan mempengaruhi keberhasilan seseorang. Maka sebaliknya apabila kita bersikap baik dan beretika baik kepada orang lain maka orang lain akan bersikap baik juga. Oleh karena itu perubahan pada diri kita harus dimulai dari diri kita sendiri.

Seperti yang disampaikan oleh Ali Imron selaku kasir BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember yaitu sebagai berikut :

⁵⁰ Khoirul Anam, diwawancara oleh penulis, Jember, 24 Januari 2023.

“juga peran dari pemberian kompensasi ini oleh perusahaan yaitu akan menjadikan karyawan selalu semangat dalam melakukan tugas-tugasnya, menciptakan suasana kerja yang nyaman dan sejuk tentunya. Dan harus saling toleransi antara sesama rekan kerja, karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan bisa mencari jalan keluar dengan baik apabila mendapat kendala dari pekerjaannya, karna karyawan merasa pekerjaannya selama selalu dihargai dengan baik oleh perusahaan. Dan perusahaan akan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan karyawan.”⁵¹

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa peran pemberian kompensasi terhadap prestasi karyawan di BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember yaitu yang pertama dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Dimana kebutuhan fisik ini yaitu karyawan menukarkan tenaga dan juga pikirannya untuk mendapatkan sebuah uang (imbalan) yang mana imbalan tersebut akan dipergunakan oleh karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Sedangkan kebutuhan psikis seseorang yang bekerja akan merasa terpenuhi rasa dalam memenuhi kebutuhan hidupnya dan rasa syukur karena telah diberi pekerjaan. Kedua, karyawan lebih semangat karena dengan adanya kompensasi maka karyawan akan lebih semangat dalam melakukan tugasnya, dan juga BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember ini setiap tahunnya selalu memberikan reward kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan yang belum mencapai puncak tersebut akan lebih giat bekerja agar bisa mendapatkan sebuah reward juga dari perusahaan.

⁵¹ Ali Imron, diwawancara oleh penulis, Jember, 24 Januari 2023.

C. Pembahasan Temuan

Bab ini merupakan gagasan peneliti, keterkaitan antara kategori-kategori dan dimensi-dimensi, posisi temuan dengan temuan-temuan sebelumnya, serta penafsiran dan penjelasan dari temuan yang diungkap dilapangan.⁵²

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti melalui metode observasi, wawancara dan dokumentasi yang berkenaan dengan **“Analisis Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Kompensasi Di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember”**. Maka hasil penelitian tersebut perlu diadakan pembahasan terhadap hasil penelitian yang penulis lakukan.

1. Peran lingkungan kerja dalam mendorong kinerja karyawan di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember

Suatu perusahaan tidak akan pernah terlepas dari sesuatu yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan juga tidak bisa terlepas dari sebuah organisasi. Dengan adanya sebuah sumber daya manusia ini maka perusahaan dapat menjalankan tugas-tugasnya untuk mencapai suatu tujuan, jadi dapat disimpulkan bahwa sebuah perusahaan dapat berkembang pesat dengan adanya sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya.

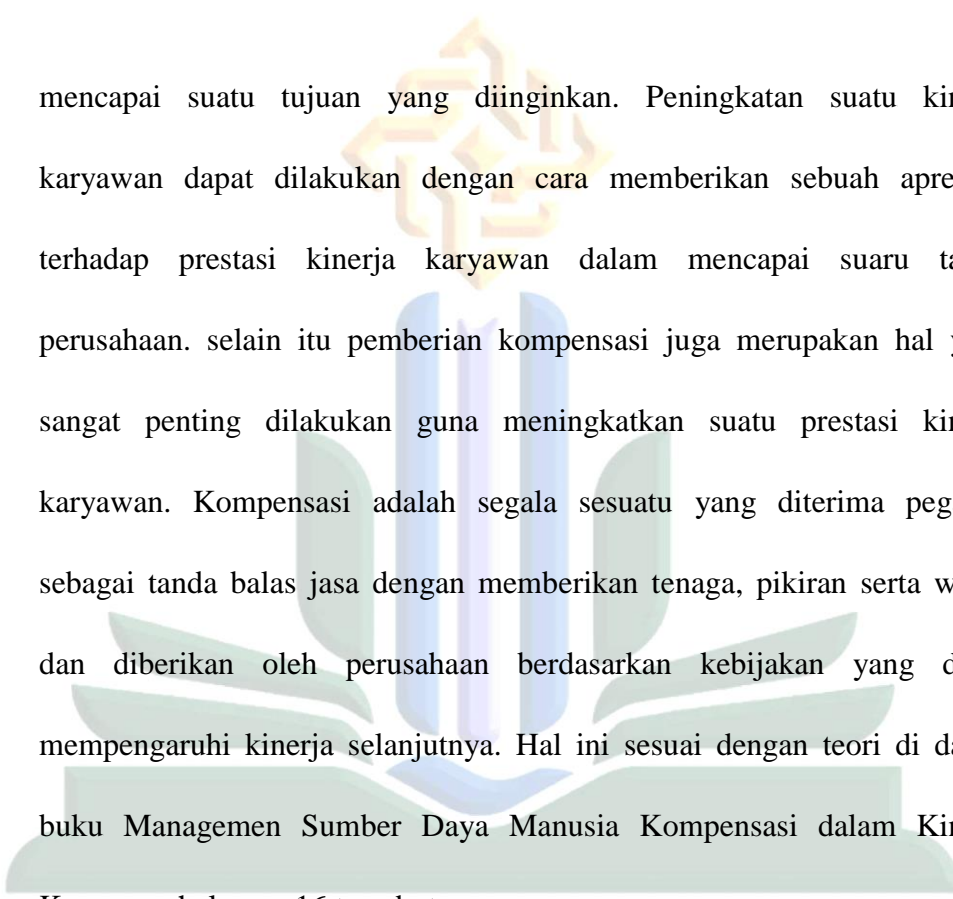
⁵² Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember : IAIN Jember Press, 2019), 94.

merasa nyaman dan bersemangat dalam melakukan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan serta karyawan juga akan loyal terhadap perusahaan. Pimpinan yang baik dan ramah juga merupakan alasan karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya karena dengan adanya hubungan baik antara pimpinan dengan karyawan akan mendorong kinerja suatu karyawan. Hasil penelitian ini ada kesesuaian dengan teori dari buku Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap kepuasan Kerja, bahwasanya lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugasnya. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman akan berpengaruh terhadap kinerjanya karyawan, lingkungan non fisisk seperti hubungan kerja antara rekan kerja dan hubungan kerja antara pimpinan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja karyawan.

2. Peran pemberian kompensasi terhadap prestasi kinerja karyawan

Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember

Peningkatan kinerja suatu karyawan sangatlah penting untuk dilakukan oleh suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Pengelolaan suatu sumber daya manusia yang dilakukan dengan proses dan juga cara yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna



mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Peningkatan suatu kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan sebuah apresiasi terhadap prestasi kinerja karyawan dalam mencapai suatu target perusahaan. selain itu pemberian kompensasi juga merupakan hal yang sangat penting dilakukan guna meningkatkan suatu prestasi kinerja karyawan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai tanda balas jasa dengan memberikan tenaga, pikiran serta waktu dan diberikan oleh perusahaan berdasarkan kebijakan yang dapat mempengaruhi kinerja selanjutnya. Hal ini sesuai dengan teori di dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan halaman 16 tersebut.

Dalam perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran besar dalam mendorong kemajuan suatu perusahaan kedepannya, baik kebutuhan sosial maupun kebutuhan lainnya yang dapat terpenuhi dengan baik. Maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya, apabila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan selama ini, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan dan hal tersebut juga akan berdampak pada kemajuan perusahaan. Pemberian fasilitas diperusahaan juga sangat berarti bagi karyawan untuk mempermudah mereka dalam melakukan pekerjaannya, fasilitas tersebut seperti ruangan yang bersih dan nyaman, kantor yang

nyaman, tempat parkir, tempat ibadah yang bersih, komputer yang nyaman digunakan dan fasilitas pendukung lainnya.

Orang bekerja pada umumnya untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, sehingga karyawan bekerja dengan sangat giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi yang kerjanya berupa kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Hal ini ada kesesuaian dengan teori dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia.

Dengan adanya kompensasi ini membuat karyawan BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, memenuhi kebutuhan keluarganya dan kebutuhan diluar kantor yang lainnya, karena BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember ini menginginkan semua karyawannya sejahtera. Untuk melakukan pekerjaannya, karyawan juga membutuhkan acuan semangat agar kinerjanya karyawan tidak kendor dan akan terus mengalami peningkatan. Hal tersebut tidak pernah lepas dari faktor yang mempengaruhinya terutama dengan adanya pemberian kompensasi yang perusahaan berikan kepada para karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang diperoleh mengenai Analisis Lingkungan Kerja dan Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember seperti yang telah diuraikan pada bab-bab yang sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

1. Lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya telah sesuai dengan kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan memiliki peran penting dalam diri karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan pada diri karyawan seperti rasa nyaman, sejuk serta aman sehingga membuat para karyawan semangat dan tidak merasa bosan saat bekerja dan hal itulah yang akan membuat kinerja karyawan meningkat. Tujuan adanya lingkungan kerja yang nyaman dalam suatu perusahaan setiap harinya yaitu agar karyawan merasa semangat dan nantinya akan berdampak baik pada perusahaan.
2. Pemberian kompensasi yang perusahaan berikan kepada karyawannya memberikan dampak yang sangat positif. Pertama, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis. Dimana kebutuhan fisik ini yaitu karyawan menukarkan tenangnya dan juga pikirannya dengan mengharapkan suatu imbalan

(gaji), hal itulah yang akan dipergunakan oleh karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan kebutuhan psikis yaitu karyawan yang bekerja akan terpenuhi rasa syukurnya karena sudah ada suatu pekerjaan dan mempunyai rasa dihargai. Kedua, karyawan merasa lebih semangat dalam bekerja, karena dengan adanya kompensasi dalam suatu perusahaan akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

B. Saran

1. Bagi BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember agar terus meningkatkan lingkungan kerja yang nyaman serta aman, guna tetap mempertahankan prestasi kinerja karyawannya agar tetap efektif.
2. Untuk pemberian kompensasi agar tetap sesuai dengan ketentuan perusahaan, agar karyawan lebih semangat lagi dalam melakukan tugasnya dan agar keinginan perusahaan dapat tetap terwujud.
3. Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan rujukan untuk menulis penelitian selanjutnya, dan diharapkan peneliti selanjutnya bisa menggunakan variabel yang tidak terdapat pada penelitian ini.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR PUSTAKA

- Arman, dkk. 2022. *Analisis Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adhiyasa Bangkinang Kabupaten Kampar* (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bangkinang).
- Bahri, M. S. 2018. *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang berimplikasi terhadap kinerja dosen*. CV. Jakad Publishing Surabaya.
- Butar. F. 2021. *Analisis Pemberian Kompensasi Guru Swasta SMP Pada Perguruan Advent Pasir Putih Desa Baru Kecamatan Siah Hulu Kabupaten Kampar*. Skripsi : Universitas Islam Riau.
- Caruna, Amalia M. 2020 “Analisis Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Lingkungan Kerja pada PT. Waskita KSU Ambonia Mekar di Kota Ambon.” Skripsi, Universitas Bina Insan.
- Departemen Agama RI, alqur'an dan Terjemah (Bandung : CV Diponegoro, 2010).
- Firmansyah. 2021. *Analisis Pemberian Kompensasi Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada RM. H. Fauzan Banjarmasin*. Universitas Islam Kalimantan MAB.
- Gede Ardi Putra Kresmawan, dkk. 2021. “Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.” Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Pariwisata Universitas Hindu Mahayasa.
- Hidayat Akbar. 2021. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Malang : Universitas Islam Malang.
- Ibrahim. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Larasati, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. budi Utama.
- Marnis, P. d. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompensasi* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mukson, H. P. 2019. *Lingkungan Kerja dan Orientasi Kewirausahaan*. jateng: Lakeisha.
- Nanulaitta, D. T. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU Amboina Mekar Di Kota Ambon,” *Jurnal Manajemen, Ide, Inspirasi (MINDS)*, (Juli-Desember,2018): 203.

Nitisemito, Alex, 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Ghalia Indonesia, Jakarta, 53.

Novi Deliana, dkk. 2022. "Analisis Pemberian Kompensasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Gawi Sabumi Mandarsari Di Banjarbaru." jurnal Manajemen Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-banjari Banjarmasin.

Nursapiah. 2020. *Penelitian Kualitatif*. Medan: Wal ashri Publishing.

Marnis, P. 2008. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.

Rachman, A. A. 2022. pengaruh pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *jurnal BENING*, volume 9 no. 1.

Ridwan, M. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. yogyakarta: CV. Budi Utama.

Safitri, A. P. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." Skripsi, Universitas Brawijaya, 2019.

Saputri, Febri D. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan." Skripsi: IAIN Tulungagung, 2020.

Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan* Bandung : Alfabeta.

Jember, T. R. 2019. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Jember : IAIN Press.

Jember, T. R. 2019. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Jember : IAIN Press.

Jember, T. R. 2019. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Jember : IAIN Press.

Utami, Firziyanah Mustika. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Skripsi : UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2014.

Werther, dkk. 1996. *Human Resources And Personal Management* . Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Winata edi. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan." Lombok Tengah.

Yusuf, M. 2014.. *Metode Penelitian*. jakarta : Kencana.

<https://bmtugtnusantara.co.id> diakses pada 17 Desember 2022.

<https://bmtugtnusantara.co.id> diakses tanggal 26 Januari 2023

<https://bmtugtnusantara.co.id/home> Diakses 08 Desember 2022

<https://www.studinews.co.id/15-pengertian-gaji/> diakses 08 Desember 2022.



UIN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Analisis Lingkungan Kerja Dan Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember	A. Lingkungan kerja	1) Lingkungan Kerja internal 2) Lingkungan kerja eksterna	a. Pengertian lingkungan kerja b. Tujuan lingkungan kerja c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja d. Indikator lingkungan kerja	1) Informan : • Bapak Khoirul Anam, jabatan Ketua Operasional Cabang • Bapak Ali Imron, jabatan Kasir	1. pendekatan penelitian : Kualitatif 2. jenis penelitian : <i>Field Researc</i> (penelitian Lapangan). 3. Teknik pengumpulan data :	1. Bagaimana peran lingkungan kerja daam mendorong kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember?
	B. Prestasi Kinerja Karyawan	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas 3) Ketepatan waktu	a. Pengertian kinerja b. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan c. Kriteria dan penilaian kinerja	2) Kepustakaan : a) Jurnal b) Buku c) artikel	a. wawancara b. observasi c. dokumentasi	2. Bagaimana peran pemberian kompensasi terhadap prestasi karyawan di BMT UGT Nusantara Cabnag Bangsalsari Jember?
	C. Kompensasi	1). Kompensasi langsung 2). Kompensasi tidak langsung 3). Kompesasi insentif	a. Pengertian kompensasi b. Tujuan pemberian kompensasi c. Fungsi kompensasi d. Jenis kompensasi e. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi		4. Teknik Analisis data : a. reduksi data b. penyajian data c. penarikan kesimpulan	

J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alviatul Jannah

NIM : E20191230

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : UIN KHAS Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 12 Juni 2023

Saya yang menyatakan



Alviatul Jannah

NIM : E20191230

PEDOMAN WAWANCARA

A. GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

1. Bagaimana sejarah berdirinya BMT UGT Nusantara ?
2. Apa Visi dan Misi BMT UGT Nusantara?
3. Bagaimana Struktur Organisasi BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember?
4. Apa tugas masing-masing dari struktur BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari jember?
5. Bagaimana letak geografis BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari jember?
6. Apa saja produk-produk BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember?

B. PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

1. Bagaimana peran lingkungan kerja dalam perusahaan pada kinerja karyawan?
2. Bagaimana apabila lingkungan kerja yang ada di perusahaan lebih ditingkatkan?
3. Apa saja yang membuat karyawan tidak merasa bosan saat melakukan tugas-tugasnya?
4. Seberapa berpengaruh lingkungan kerja yang ada di perusahaan terhadap semangat kerja karyawan?
5. Bagaimana peran pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap prestasi karyawannya?
6. Apa pentingnya kompensasi yang di berikan kepada karyawan?
7. Apa tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja?
8. Apakah dengan adanya pemberian kompensasi ini karyawan lebih semangat dalam bekerja?
9. Apakah dalam diri karyawan yang ada di perusahaan selalu tertanam prinsip berpikir positif dalam segala hal?



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataran No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>

Nomor : B- 923/Un.22/7.a/PP.00.9/09/2022 19 September 2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember
Jl. Ahmad Yani No. 87 Kec. Bangsalsari Kab. Jember

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Alviatul Jannah
NIM : E20191230
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

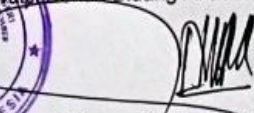
Untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai **Analisis Lingkungan Kerja dan Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi Di BMT UGT Nusantara Cabang Bangsalsari jember** di lingkungan lembaga wewenang bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



Jember, 19 September 2022

Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,


Nurul Widyawati Islami Rahayu



KOPERASI SIMPAN PINJAM DAN PEMBIAYAAN SYARIAH

BMT-UGT NUSANTARA

Usaha Gabungan Terpadu



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini kepala capem BMT-UGT Nusantara Capem Bangsalsari menerangkan dengan sebenarnya bahwa:

Nama : Alviatul Jannah
NIM : E20191230
Jurusan : Ekonomi Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Telah melaksanakan penelitian di BMT-UGT Nusantara Capem Bangsalsari mulai tanggal 26 September 2022 s/d 20 Maret 2023 dengan judul:

"ANALISIS LINGKUNGAN KERJA DAN PRESTASI KINERJA KARYAWAN TERHADAP PEMBERIAN KOMPENSASI DI BAITUL MAAL WAT TAMWIL (BMT) UGT NUSANTARA CABANG BANGSALSARI JEMBER"

Dengan demikian surat keterangan ini kami buat agar dipergunakan sebagai mestinya.

Jember, 20 Maret 2023
Kepala Capem BMT-UGT Nusantara
Capem Bangsalsari


Khoiril Anam

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Judul penelitian :

Analisis Lingkungan Kerja dan Prestasi Kinerja Karyawan Terhadap Pemberian Kompensasi di Baitul Maal wat Tamwil (BMT) UGT Nusantara Cabang Bangsalsari Jember.

No	Hari/Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	Selasa, 20 September 2022	Menyerahkan Surat Izin Penelitian	
2.	Senin, 26 September 2022	Menindak lanjuti surat izin penelitian (ACC surat izin penelitian)	
3.	Sabtu, 15 Oktober 2022	Wawancara terkait sejarah, visi dan misi BMT UGT Nusantara cabang Bangsalsari Jember	
4.	Selasa, 24 Januari 2023	Wawancara dengan Bapak Khoirul Anam selaku kepala operasional cabang	
5.	Rabu, 25 Januari 2023	Wawancara dengan bapak Ali Imron selaku kasir	
6.	Senin, 20 Maret 2023	Penelitian selesai dan meminta Surat Keterangan Selesai Penelitian.	

Jember, 20 Maret 2023

Koperasi BMT UGT Nusantara
Kepala Cabang Bangsalsasri



DOKUMENTASI PENELITIAN



Wawancara dengan bapak Khoirul Anam selaku kepala operasional cabang



Sesi dokumentasi bersama bapak Khoirul Anam dan Ali Imron

BIODATA PENULIS



Nama : Alviatul Jannah
NIM : E20191230
Tempat/Tanggal lahir : Jember, 20 Desember 2000
Alamat : Dsn. Sumberklopo, RT/001 RW/040, Ds.Curah
Kalong, Kec. Bangsalsari Kab. Jember
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Agama : Islam

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SDN Tugusari 03
2. SMP 11 Ma'arif Bangsalsari
3. SMK Ma'arif Bangsalsari
4. Universitas Islam negeri Kiai haji Achmad Siddiq jember

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Kegiatan pramuka SDN Tugusari 03
2. Anggota OSIS SMP 11 Ma'arif