



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. BANK BRI SYARIAH DI KABUPATEN JOMBANG

Maulida Nurhidayati¹, Junita Anggraini²

¹Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo

²Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo

E-mail: nurhidayati@iainponorogo.ac.id

Abstrak

Dunia usaha mulai memperlihatkan persaingan yang ketat sehingga peningkatan kinerja masing-masing usaha perlu dilakukan. Persaingan tidak hanya pada sector industry akan tetapi mulai merambah sector yang lain yaitu sector perbankan syariah. Dengan semakin banyaknya perbankan syariah yang ada di Jombang, BRI Syariah harus memberikan kinerja yang terbaik agar mampu bersaing dengan perbankan Syariah maupun perbankan konvensional lainnya yang ada disana. Kinerja terbaik BRI Syariah sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. BRISyariah perlu meningkatkan kinerja karyawan agar mampu bertahan pada persaingan yang ada. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan BRI Syariah di Kabupaten Jombang yang tersebar di wilayah BRI Syariah KCP Ploso, BRI Syariah KCP Mojoagung, dan BRI Syariah KCP Wahid Hasim. Analisis jalur (Path Analysis) dipilih sebagai analisis data untuk menjawab tujuan penelitian. Hasil analisis memperlihatkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tetapi kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja serta kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja serta tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Koefisien determinasi yang diperoleh memperlihatkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 37,3% sedangkan lingkungan kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 56,8%. **Kata Kunci:** Kinerja, Kepuasan kerja, Kompensasi, Lingkungan kerja

1. Pendahuluan

Kabupaten Jombang merupakan kabupaten yang terletak di Provinsi Jawa Timur yang memiliki luas wilayah 1.159,50 Km². Kabupaten Jombang terdiri dari 21 kecamatan terbagi dalam 302 desa serta 4 kelurahan (BPS Kab Jombang, 2020, hal. 4). Penduduk di Kabupaten Jombang berjumlah 1.354.965 jiwa dengan komposisi penduduk tertinggi ada di Kecamatan Mojoagung, Kecamatan Wonosalam, serta Kecamatan Bareng dengan mayoritas masyarakat memeluk agama islam (sebesar 1.334.603 jiwa) (BPS Kab Jombang, 2020, hal. 83). Di



Asy-Syarikah

Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 3, No. 2, 2021

ISSN (print) : 2656-6117

ISSN (online) : 2715-0356

Homepage : <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/asy-syarikah>

Kabupaten Jombang terdapat banyak lembaga keuangan syariah salah satunya PT. Bank BRI Syariah.

PT. Bank BRISyariah adalah bank syariah akuisisi dari PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang mendapatkan izin dari Bank Indonesia melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008 pada 16 Oktober 2018 dan resmi beroperasi pada tanggal 17 November 2008. Di Kabupaten Jombang, PT. Bank BRISyariah memiliki 3 Kantor Cabang Pembantu yang tersebar di BRIS KCP Wahid Hasyim Jalan Wahid Hasim No. 9A1-2, BRIS KCP Mojoagung jalan Gambiran No. 140 serta BRIS KCP Ploso Jalan Rejoagung No.38 Kecamatan Ploso (“BRI Syariah,” n.d.).

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang terdiri dari 34 karyawan dengan komposisi 12 karyawan di BRIS KCP Wahid Hasim, 12 Karyawan di BRIS KCP Mojoagung serta 10 Karyawan di BRIS KCP Ploso. Dengan jumlah karyawan yang dimiliki diperlukan pengelolaan sumberdaya manusia yang terstruktur dan terarah agar diperoleh kinerja karyawan yang sesuai harapan. Menurut Kasmir, kinerja merupakan hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai suatu bentuk perbuatan, prestasi maupun ketrampilan seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya(Kasmir, 2016, hal. 182–184). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu dipertimbangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Kasmir, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja(Kasmir, 2016, hal. 189–193). Sedangkan menurut Simanjuntak, faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari sarana pendukung yang dapat berupa kompensasi (S. E. Widodo, 2015, hal. 133).

Lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan suatu kondisi yang dapat memberikan rasa nyaman dan tenang sehingga menjadikan suasana kerja menjadi kondusif(Kasmir, 2016, hal. 192). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Aidin Bentar dkk (Bentar, Purbangkaro, & Prihartini, 2017, hal. 13), Ferry Moulana dkk(Moulana, Sunuharyo, & Utami, 2017, hal. 185), Risky Nur Adha dkk(Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019, hal. 59), Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair(Siagian & Khair, 2018, hal. 67) serta Maulida Nurhidayati dan Sovia Zahrianti Erika (Nurhidayati & Erika, 2020, hal. 113) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Bayu Dwi Lakso Hanafi (Hanafi & Yohana, 2017, hal. 84) memperlihatkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian-penelitian yang telah dilakukan memperlihatkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga menarik untuk diteliti. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Ibu Lovia Harwin Wardhana selaku *Customer Service* diperoleh informasi bahwa lingkungan kerja di BRIS baik dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap, ruangan yang bersih, dan ruang gerak yang cukup membuat karyawan betah berada di lingkungan kerja sehingga dapat mendukung karyawan dalam bekerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk apa saja yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.(Marnis,



Asy-Syarikah

Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 3, No. 2, 2021

ISSN (print) : 2656-6117

ISSN (online) : 2715-0356

Homepage : <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/asy-syarikah>

2008, hal. 223) Dari wawancara dengan Bapak Anjar setyo yang merupakan karyawan bagian *marketing* diperoleh informasi bahwa sistem kompensasi yang diberikan BRISyariah kepada karyawan sudah baik dan memadai dan ditentukan oleh besarnya target yang dapat dicapai oleh karyawan. Kompensasi yang diberikan ini dapat menjadi pendorong kinerja karyawan menjadi semakin baik. Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Djoko Setyo Widodo (D. S. Widodo, 2017, hal. 903), Sri Rustilah (Rustilah, 2018, hal. 222), Pitriyani dan Abd. Halim (Pitriyani, Halim, & Hasibuan, 2019, hal. 65), dan Ali Wairooy (Wairooy, 2017, hal. 21) memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil wawancara dengan Bapak Anjar Setyo diketahui bahwa bahwa kepuasan kerja karyawan baik karena didukung oleh lingkungan kerja yang baik serta sistem kompensasi yang sesuai dan memadai. Kondisi ini memungkinkan untuk mencapai kinerja karyawan yang baik pula. Penelitian yang membahas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain Chadek Novi Charisma Dewi dkk (dewi, bagia, 2018, hal. 159), Natalia Susanto (Susanto, 2019), I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati (Cahyana & Jati, 2017, hal. 1335), Jufrizen (Jufrizen, 2017), serta Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (Fadhil & Mayowan, 2018, hal. 46).

Kebaruan dalam penelitian ini adalah penggunaan tiga lokasi Bank BRISyariah dalam satu Kabupaten yang sama untuk mengatasi masalah jumlah sampel minimum. Selain itu, pada penelitian ini digunakan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan penggunaan uji sobel untuk penentuan tingkat signifikansinya.

Penelitian tentang kinerja karyawan banyak dilakukan di berbagai bidang menjadikan penelitian tentang kinerja karyawan layak untuk dilakukan. Selain itu, kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan untuk menghasilkan kualitas kerja yang baik. Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan oleh BRISyariah karena akan sangat mempengaruhi performansi BRISyariah di masyarakat maupun dalam menghasilkan laba. Kinerja karyawan tentu tidak terlepas dari pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik, kompensasi yang sesuai serta kepuasan kerja yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun demikian, perlu dilakukan penelitian mendalam untuk mengetahui apakah ketiga faktor ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. BRI Syariah di Kabupaten Jombang.

2. Metode

Desain penelitian asosiatif/hubungan dipilih untuk menjawab tujuan penelitian dengan analisis jalur sebagai bentuk analisisnya. Teknik sampling total/sensus dipilih karena jumlah populasi kurang dari 100. Sehingga sampel yang digunakan sama dengan populasi yaitu semua karyawan yang bekerja di PT. BRISyariah Kabupaten Jombang yang terdiri dari BRIS KCP Wahid Hasim, BRIS

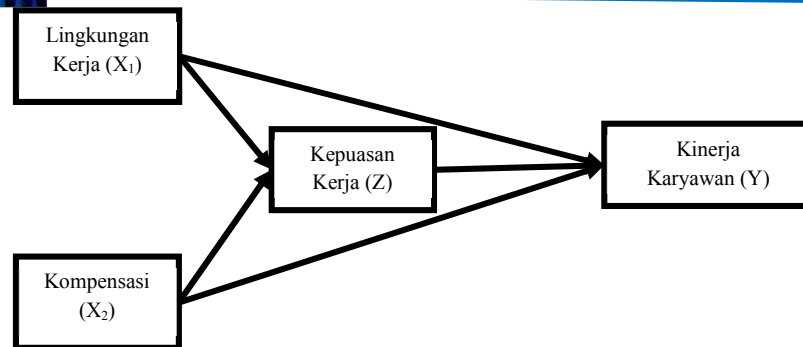


KCP Mojoangung, serta BRIS KCP Ploso dengan jumlah 34 orang. Data dikumpulkan dengan menyebarkan angket kepada karyawan dengan pilihan jawaban antara lain sangat setuju, setuju, tidak setuju, serta sangat tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Instrumen yang digunakan mengikuti kisi-kisi pada Tabel 1.

Kisi-kisi instrumen pada Tabel 1 selanjutnya digunakan sebagai panduan penyusunan kuesioner. Sebelum disebarkan kepada obyek penelitian, kuesioner yang dibuat disebarkan terlebih dahulu pada minimal 30 orang (Widoyoko, 2017, hal. 146) kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya karena kuesioner yang baik harus memenuhi valid dan reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (Widoyoko, 2017, hal. 149) dan dikatakan reliabel jika nilai $Cronbach\ alpha > 0,6$.

Tabel 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Butir	Sumber
Lingkungan kerja (X_1)	1. Penerangan	1, 2	Alex Nitiseminto (2000)
	2. Suhu Udara	3, 4	
	3. Suara Bising	5, 6	
	4. Ruang Gerak	7, 8	
	5. Keamanan Kerja	9, 10	
	6. Penggunaan warna	11, 12	
	7. Hubungan Kerja	13, 14	
Kompensasi (X_2)	1. Gaji	1, 2, 3	S.Mutara Panggabe (2004)
	2. Insentif	4, 5	
	3. Tunjangan	6, 7, 8	
Kepuasan Kerja (Z)	1. Kedisiplinan	1, 2	S. P Melayu Hasibuan (2001)
	2. Moral Kerja	3, 4, 5	
	3. <i>Turnover</i>	6, 7	
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	1, 2	Wilson Bangun (2012)
	2. Kuantitas	3, 4	
	3. Ketepatan Waktu	5	
	4. Kehadiran	6	
	5. Kemampuan Kerjasama	7, 8	



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka berfikir pada Gambar 1, persamaan yang digunakan pada penelitian ini yaitu

$$\text{Persamaan 1} : Z = \beta_{11}X_1 + \beta_{12}X_2 + e_1$$

$$\text{Persamaan 2} : Y = \beta_{21}X_1 + \beta_{22}X_2 + \beta_{23}Z + e_2$$

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

H₁: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₆: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

H₇: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji coba instrumen dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 orang karyawan di BPRS Al Mabrur Ponorogo untuk menguji kevalidan dan reliabilitas dari instrumen yang dibuat.



Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Instrumen
Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Item	r _{hitung}	Item	r _{hitung}
X _{1.1}	0,600	X _{1.8}	0,590
X _{1.2}	0,446	X _{1.9}	0,424
X _{1.3}	0,384	X _{1.10}	0,561
X _{1.4}	0,546	X _{1.11}	0,495
X _{1.5}	0,446	X _{1.12}	0,665
X _{1.6}	0,577	X _{1.13}	0,590
X _{1.7}	0,635	X _{1.14}	0,519

Variabel Kompensasi (X₂)

Item	r _{hitung}	Item	r _{hitung}
X _{2.1}	0,566	X _{2.5}	0,695
X _{2.2}	0,652	X _{2.6}	0,447
X _{2.3}	0,491	X _{2.7}	0,652
X _{2.4}	0,626	X _{2.8}	0,427

Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Item	r _{hitung}	Item	r _{hitung}
Z _{.1}	0,749		
Z _{.2}	0,492	Z _{.5}	0,428
Z _{.3}	0,566	Z _{.6}	0,498
Z _{.4}	0,594	Z _{.7}	0,587

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	r _{hitung}	Item	r _{hitung}
Y _{.1}	0,683	Y _{.5}	0,421
Y _{.2}	0,603	Y _{.6}	0,508
Y _{.3}	0,442	Y _{.7}	0,610
Y _{.4}	0,525	Y _{.8}	0,558

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 3. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas	Keterangan
X ₁	0,805	0,6	Reliabel
X ₂	0,701	0,6	Reliabel
Z	0,639	0,6	Reliabel
Y	0,653	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa semua pernyataan pada variabel X₁, X₂, Z, dan Y menghasilkan nilai r_{hitung}>0,361 sehingga semua pernyataan valid. Hasil reliabilitas pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 sehingga semua variabel pada penelitian ini reliabel. Karena semua item pernyataan sudah valid dan reliabel maka instrumen ini selanjutnya digunakan untuk penelitian dan disebarakan pada subyek penelitian yaitu karyawan PT. BRISyariah di Kabupaten Jombang.



3.2 Pengujian Asumsi Klasik

Asumsi dalam pengujian ini antara lain masalah normalitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan multikolinieritas. Pengujian ini dilakukan untuk mendapatkan hasil estimator model regresi yang linier, tidak bias dan mempunyai varian minimum.

Tabel 4. Hasil Pengujian Normalitas

Persamaan	<i>Anderson Darling</i>		
	AD	N	Sig
1	0,692	34	0,064
2	0,230	34	0,791

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 4 memperlihatkan hasil pengujian normalitas dari persamaan 1 dan persamaan 2 dengan menggunakan metode *Anderson darling*. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa residual dari persamaan 1 memiliki sig=0,064>0,05 dan residual persamaan 2 memiliki sig=0,791>0,05 sehingga residual kedua persamaan tersebut normal.

Tabel 5. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Persamaan	Variabel	r _{hitung}	Sig	Keterangan
1	X ₁	-0,104	0,559	Tidak berpengaruh
	X ₂	0,279	0,110	Tidak berpengaruh
2	X ₁	-0,50	0,778	Tidak berpengaruh
	X ₂	-0,135	0,448	Tidak berpengaruh
	Z	0,000	0,999	Tidak berpengaruh

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 5 memperlihatkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *korelasi rank spearman*. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa harga mutlak residual kedua persamaan memiliki sig>0,05 sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Pengujian Autokorelasi

Persamaan	<i>Run test</i>		
	Test Value	N	Sig
1	-0,414	34	1,000
2	0,026	34	1,000

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 6 memperlihatkan hasil uji autokorelasi menggunakan metode *run test*. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa sig>0,05 sehingga tidak terjadi autokorelasi pada kedua persamaan ini.

Tabel 7. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Persamaan	Variabel	TOL	VIF	Keterangan
1	X ₁	0,857	1,167	Non multikolinieritas
	X ₂	0,857	1,167	Non multikolinieritas
2	X ₁	0,820	1,219	Non multikolinieritas
	X ₂	0,626	1,597	Non multikolinieritas
	Z	0,627	1,598	Non multikolinieritas

Sumber: Data diolah 2021



Tabel 7 memperlihatkan hasil pengujian multikolinieritas. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai VIF < 10 untuk semua variabel sehingga tidak terjadi multikolinieritas pada kedua persamaan ini.

3.3 Analisis Jalur

Tabel 8. Koefisien Model Regresi Persamaan 1

Variabel	Beta	t	Sig.	Ket
X ₁	0,519	3,380	0,002	Signifikan
X ₂	0,181	1,180	0,247	Tidak signifikan

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 8 maka hasil temuan penelitian ini secara obyektif adalah lingkungan kerja (X₁) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Z). Sedangkan kompensasi (X₂) memiliki tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).

Tabel 9. Koefisien Model Regresi Persamaan 2

Variabel	Beta	t	Sig.	Ket
X ₁	0,195	1,289	0,207	Tidak signifikan
X ₂	0,392	2,961	0,006	Signifikan
Z	0,360	2,373	0,024	Signifikan

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan Tabel 9 maka hasil temuan penelitian ini secara obyektif adalah lingkungan kerja (X₁) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan kompensasi (X₂) dan kepuasan kerja (Z) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Persamaan	R ²
1	0,373
2	0,568

Sumber: Data diolah 2021

Hasil yang diperlihatkan pada Tabel 10 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 37,3% sisanya sebesar 63,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model. Sedangkan persamaan 2 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 56,8% dan sisanya sebesar 42,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Untuk menentukan signifikansi dari pengaruh tidak langsung/ pengaruh mediasi dari variable kompensasi, dilakukan dengan menggunakan uji sobel berikut

$$Z_1 = \frac{t_{x1} \cdot t_z}{\sqrt{t_{x1}^2 + t_z^2}} = \sqrt{\frac{3,380 \cdot 2,373}{3,380^2 + 2,373^2}} = 1,942$$

$$Z_2 = \frac{t_{x2} \cdot t_z}{\sqrt{t_{x2}^2 + t_z^2}} = \sqrt{\frac{1,180 \cdot 2,373}{1,180^2 + 2,373^2}} = 1,056$$



Tabel 11. Hasil Analisis Jalur

Variabel	Kontribusi		
	Langsung	Melalui Z	Total
X ₁ -Y	0,195	0,360*0,519=0,187	0,382
X ₂ -Y	0,392	0,360*0,181=0,065	0,457
Z-Y	0,360	-	0,360

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji sobel dan Tabel 11 maka hasil temuan penelitian ini secara obyektif adalah lingkungan kerja (X_1) memiliki pengaruh langsung lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu $0,195 > 0,187$ serta pengaruh tidak langsung ini tidak signifikan karena nilai $Z_1 = 1,942 < 1,96$. Artinya kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X_2) memiliki pengaruh langsung lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu $0,392 > 0,065$ serta pengaruh tidak langsung ini tidak signifikan karena nilai $Z_1 = 1,056 < 1,96$. Artinya kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil uji t memperlihatkan bahwa $t_{hitung} = 3,380 > 1,694$ sehingga H_{01} ditolak yang artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (Hanafi & Yohana, 2017, hal. 85) serta Tomy Suan Siagian dan Hazman Khair (Siagian & Khair, 2018, hal. 67) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk nilai koefisien beta yang diperoleh sebesar 0,519 yang memperlihatkan bahwa ketika lingkungan kerja dikondisikan dengan baik disesuaikan dengan kebutuhan karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Lebih jauh, ketika lingkungan kerja ditingkatkan 1 satuan maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,519 dengan asumsi variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja tidak berubah atau tetap. Dari hasil ini, manajemen BRISyariah di Kabupaten Jombang dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar kepuasan kerja dari karyawan BRISyariah di Kabupaten menjadi meningkat.

Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Untuk menentukan adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat dilihat dari hasil uji t. Hasil uji t memperlihatkan bahwa $t_{hitung} = 1,180 < 1,694$ yang memperlihatkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dewi Suryani Harahap dan Hazman Khair (Harahap & Khair, 2019, hal. 83) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa kompensasi yang diterima oleh karyawan BRISyariah di Kabupaten Jombang sudah cukup sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan serta telah mampu digunakan untuk memenuhi kebutuhan karyawan sehingga kompensasi tidak lagi mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.



Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hasil uji t memperlihatkan bahwa $t_{hitung}=1,289 < 1,696$ sehingga terima H_{03} . Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (Hanafi & Yohana, 2017, hal. 84) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh ini memperlihatkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada di BRISyariah di Kabupaten Jombang sudah baik dan mampu memberikan rasa nyaman kepada karyawannya yang pada akhirnya mengakibatkan tidak terganggunya kinerja karyawan yang mengakibatkan lingkungan kerja yang ada tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini mungkin terjadi ketika karyawan sudah merasa bahwa kondisi yang ada dapat mendukung kinerjanya sehingga peningkatan atau penurunan kondisi lingkungan kerja menjadi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji t memperlihatkan bahwa $t_{hitung}=2,961 > 1,696$ sehingga terima H_4 . Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Djoko Setyo Widodo (D. S. Widodo, 2017, hal. 903), Sri Rustilah (Rustilah, 2018, hal. 222), Pitriyani dan Abd. Halim (Pitriyani et al., 2019, hal. 65), dan Ali Wairooy (Wairooy, 2017, hal. 21) memperlihatkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Arti berpengaruh pada penelitian ini adalah ketika manajemen BRI Syariah di Kabupaten Jombang melakukan peningkatan kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan akan bekerja lebih optimal sesuai dengan kompensasi yang akan diberikan. Koefisien beta regresi memperlihatkan nilai 0,392 yang memperlihatkan bahwa ketika kompensasi dinaikkan 1 satuan maka akan terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,392 satuan dengan asumsi variable lain yang mempengaruhi kinerja tetap.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena hasil uji t memperlihatkan bahwa $t_{hitung}=2,373 > 1,696$ sehingga terima H_5 dan tolak H_{05} . Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Chadek Novi Charisma Dewi dkk (dewi, bagia, 2018, hal. 159), Natalia Susanto (Susanto, 2019), I Gede Sudha Cahyana dan I Ketut Jati (Cahyana & Jati, 2017, hal. 1335), Jufrizen (Jufrizen, 2017), serta Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (Fadhil & Mayowan, 2018, hal. 46) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya nilai koefisien beta 0,360 memperlihatkan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lebih jauh, jika kepuasan kerja karyawan mampu ditingkatkan 1 satuan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,360 satuan dengan asumsi variable lain yang mempengaruhi kinerja tetap atau tidak berubah. Manajemen BRISyariah harus mulai untuk menemukan kondisi atau keadaan yang dapat mendukung kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilakukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya mampu memberikan kontribusi yang baik pada BRISyariah itu sendiri.



Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung yang lebih besar terhadap kinerja karyawan yaitu $0,195 > 0,187$ selain itu nilai $Z_1 = 1,942 < 1,96$ sehingga kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja kepada kinerja karyawan. Hasil ini memperlihatkan bahwa dalam hal kinerja karyawan, karyawan tidak lagi berfikir bahwa lingkungan kerja yang ada membatasi mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja yang ada sudah optimal dan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh karyawan yang artinya karyawan merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja yang ada sehingga peningkatan dan penurunan kondisi lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja

Kompensasi memiliki pengaruh langsung lebih tinggi dibandingkan pengaruh tidak langsung yaitu $0,392 > 0,065$ serta nilai $Z_2 = 1,059 < 1,96$ sehingga kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompensasi kepada kinerja karyawan. Hasil ini memperlihatkan bahwa dalam hal kinerja karyawan, karyawan merasa puas dengan kompensasi yang telah diberikan oleh PT. BRI Syariah sehingga kondisi ini tidak lagi mempengaruhi kinerja yang mereka lakukan.

4 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa

- lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
- kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT. Bank BRI Syariah di Jombang perlu mempertimbangkan kompensasi yang diberikan kepada karyawan baru kemudian meningkatkan faktor yang lain seperti kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilakukan karena kompensasi memiliki pengaruh paling besar dibandingkan faktor yang lain. Untuk lingkungan kerja yang ada saat ini sudah dirasakan cukup oleh karyawan sehingga peningkatan lingkungan kerja tidak menjadi prioritas kebijakan yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.



Daftar Pustaka

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Bentar, A., Purbangkaro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. *Bentar, Aidin. Rurbangkaro, Murdjianto. Prihartini, Dewi*, 3(1), 1–17. Diambil dari <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/JMBI/article/view/780/619>
- BPS Kab Jombang. (2020). *Kabupaten Jombang Dalam Angka 2019*. Jombang: BPS Kabupaten Jombang.
- BRISyariah. (n.d.). Diambil 20 Maret 2020, dari <https://www.brisyariah.co.id/locatorBRIS.php?f=branch&p=1>
- Cahyana, I. G. S., & Jati, I. K. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Akuntansi*, 2017(1), 1314–1342.
- dewi, bagia, J. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 4(2), 154–161.
- Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47. Diambil dari <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.



Asy-Syarikah

Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam

Volume 3, No. 2, 2021

ISSN (print) : 2656-6117

ISSN (online) : 2715-0356

Homepage : <http://journal.iainsinjai.ac.id/index.php/asy-syarikah>

- Nurhidayati, M., & Erika, S. Z. (2020). PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PABRIK GULA REJO AGUNG BARU MADIUN). *AL-IQTISHADIAH Jurnal Ekonomi Syariah dan Hukum Ekonomi Syariah*, 6(2), 99–117.
- Pitriyani, Halim, A., & Hasibuan, D. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *JEBMA: Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Akuntansi, Universitas Labuhanbatu*, 1(1), 56–63.
- Rustilah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Tenaga Kontrak. *Journal of Management Review*, 2(2), 219. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i2.1798>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896. <https://doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Widoyoko, E. P. (2017). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.