

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI BANK SYARIAH INDONESIA DI KABUPATEN INDRAMAYU

Inati¹, Samsul Anwar², Fauzi Farchan³

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Wiralodra

¹email@unwir.ac.id, ¹iinnati6@gmail.com, ²samsulanwarfe@unwir.ac.id, ³farchani@gmail.com

ABSTRACT - *The aim of this research is to determine and analyze the influence of the work environment and compensation on the work productivity of Bank Syariah Indonesia (BSI) employees in Indramayu Regency. This study employs a research strategy utilizing a descriptive associative method with a quantitative approach. The research subjects are employees of Bank Syariah Indonesia (BSI) who working in Indramayu Regency. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25 software. The result of the study state that: (1) there is a positive and significant influence of the work environment on employee work productivity, (2) there is a positive and significant influence of compensation on employee work productivity, and (3) there is a positive and significant influence of the work environment and compensation simultaneously on the productivity of Bank Syariah Indonesia (BSI) employees in Indramayu Regency.*

Keywords: *work environment, compensation and productivity work*

ABSTRAK - Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai bank Syariah Indonesia (BSI) di Kabupaten Indramayu. Penelitian ini menggunakan strategi penelitian dengan metode asosiatif deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian merupakan pegawai bank Syariah Indonesia (BSI) yang bekerja di Kabupaten Indramayu. Teknik analisis data yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS versi 25. Hasil penelitian menyatakan bahwa: (1) adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, (2) adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai, dan (3) adanya pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kabupaten Indramayu

Kata Kunci: lingkungan kerja, kompensasi dan produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan seni dalam mengatur dan mengelola pekerjaan yang berkaitan dengan manusia, bukan mengelola manusia tetapi mengelola sistem sosial sehingga dapat bekerja sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Dengan demikian akan tercipta proses penyatuan orang dan organisasi sehingga kebutuhan masing-masing terpenuhi.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi, harus diakui dan diterima manajemen. Untuk meningkatkan produktivitas kerja, peran manusia penting. Dengan demikian, memberikan perhatian ekstra pada faktor manusia adalah salah satu langkah untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan bank hasil merger antara beberapa bank besar di Indonesia seperti PT Bank BRI syariah Tbk, PT Bank Syariah Mandiri dan PT Bank BNI Syariah. Menurut Joko Widodo (2021) BSI merupakan ikhtiar atas lahirnya bank Syariah kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional serta berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat luas.

Berdasarkan berita Kompas yang di tulis oleh Wulan (2024) mengatakan bahwa di usia ketiga, BSI menunjukkan performa impresif. BSI tercatat sebagai Top 10 Global Islamic Bank apabila dilihat dari sisi kapitalisasi pasar. Hal ini sejalan dengan harga saham emiten yang mendorong market cap perseroan hingga mencapai Rp 131,47 triliun pada 13 Maret 2024. Performa yang impresif dari BSI tidak lain bergantung dari para karyawan pekerja yang selalu berusaha untuk meningkatkan hasil produktivitas kerjanya sehingga BSI dapat masuk dalam jajaran Top 10 Global Islamic Bank.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan bagian operasional Bank Syariah Indonesia (BSI) Kantor Cabang Indramayu. Didapatkan hasil bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal, perusahaan bank BSI seringkali mengalami rotasi karyawan yang dilakukan dari permasing-masing bidang divisi. Mutasi karyawan di tiap divisi dilakukan dalam kurun waktu yang berbeda-beda, untuk Branch Manager (BM) maksimal dilakukan dalam 2 tahun sedangkan karyawan biasa yang setara dengan manager seperti BOSM, CBRM dan sebagainya dilakukan maksimal dalam 5 tahun. Hal ini diduga karena ada hubungannya dengan periode kerja yang terlalu lama pada suatu posisi yang dapat menimbulkan rasa bosan bahkan kejenuhan. Sehingga rotasi karyawan menjadi alternatif untuk meningkatkan wawasan dan semangat kerja yang baru.

Selain itu, mutasi karyawan dapat pula menimbulkan perubahan lingkungan kerja yang akan menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan untuk beradaptasi dengan pekerjaannya. Rotasi

karyawan sering kali mengubah gaya kepemimpinan dan pengambilan keputusan di dalam kantor cabang. Hal ini disebabkan setiap orang memiliki daya pikir dan nalar yang berbeda satu sama lain, sehingga seorang karyawan harus bersikap dan bekerja sama agar tujuan perusahaan dan pribadi dapat tercapai dengan baik.

Menurut karyawan bagian operasional Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu yang lain berpendapat bahwa produktivitas kerja dapat ditingkatkan dengan adanya perhatian atasan serta arahan yang baik kepada para karyawan tentang target masing-masing. Perhatian serta arahan yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga hasil dapat terus terpantau dan terlihat perkembangannya.

Lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan produktivitas kerja di Bank Syariah Indonesia (BSI) dapat dilihat dari manajemen yang efektif dimana beban kerja sesuai dengan TUPOKSI pekerjaannya, memiliki tempat kerja yang bersih, budaya kerja yang saling membantu dan adanya personal ruang bagi karyawan sesuai dengan Core Values AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif).

Untuk membuat karyawan termotivasi bekerja dan berakibat menghasilkan produktivitas tinggi maka diperlukan untuk memanfaatkan sumber daya secara maksimal dengan cara yang efektif dan membayar kompensasi yang wajar kepada karyawan sesuai dengan kontribusi yang diberikan. Bank Syariah Indonesia (BSI) untuk setiap tahun memberikan kompensasi berupa bonus untuk setiap karyawan yang memenuhi target Key Performance Indicator (KPI) baik KPI

individu maupun kelompok. Untuk hasil akhir pertahunnya, karyawan akan dibagi menjadi 4 kelompok sesuai capaian target, hal ini membuat karyawan menjadi termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja agar termasuk ke dalam kelompok pertama capaian target karena mendapatkan bonus jauh lebih besar dari kelompok lainnya. Menurut Firdaus (2022) pemberian kompensasi dapat mendorong gairah atau semangat kerja, serta keinginan optimalisasi efektivitas kerja karyawan agar membantu terwujudnya sasaran perusahaan.

Produktivitas kerja di perbankan Syariah selalu berkaitan dengan teknologi yang digunakan. Pasalnya, hampir setiap hari karyawan selalu bergelut dengan teknologi dalam berbagai aktivitas penunjang pekerjaannya. Oleh karena itu, teknologi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Dari beberapa pernyataan karyawan terdapat pernyataan yang terkait teknologi, menurutnya teknologi Bank Syariah Indonesia sering mengalami overload dan maintenance yang dapat memperlambat laju produktivitas karyawan dalam menginput atau mengirim dokumen ke situs resmi BSI. Misalnya dalam aplikasi BSI Mobile dan Sistem SIKAD.

Untuk meningkatkan produktivitas menurut Qomariah (2020) terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat ditingkatkan seperti, disiplin kerja, keterampilan, kesempatan berprestasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, pendidikan, motivasi, teknologi, sarana produksi, dan manajemen.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, terdapat identifikasi masalah sabagai berikut, (1)

Cara mengelola sistem sosial BSI sehingga dapat bekerja sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. (2) Terjadi perubahan rotasi karyawan pada setiap kantor cabang di BSI. (3) Posisi kerja karyawan BSI yang sudah terlalu lama akan menimbulkan rasa bosan dan jenuh. (4) Adanya perubahan lingkungan kerja setiap kantor cabang BSI. (5) Perlu ditingkatkannya perhatian dan pengawasan di BSI. (6) Keterampilan, sikap dan etika kerja perlu ditingkatkan melalui pelatihan kerja di setiap kantor cabang BSI. (7) Perlu ditingkatkannya teknologi yang ada di BSI agar tidak sering mengalami overload dan maintenance. (8) Perlu adanya perlindungan dalam hal pengupahan, jaminan sosial, dan kesejahteraan pekerja BSI. (9) Perlindungan pekerja BSI dalam hal lingkungan agar terhindar dari tindakan pelecehan di tempat kerja (10) Biaya hidup karyawan BSI yang harus disesuaikan dengan tingkat kebutuhan karyawan.

Berikut rumusan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan. (1) Bagaimana lingkungan kerja Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu? (2) Bagaimana kompensasi yang diberikan Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu? (3) Bagaimana produktivitas kerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu? (4) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)? (5) Apakah terdapat pengaruh kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y)? (6) Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) ?

Tujuan dari peneliian ini adalah unuk menguji hal-hal sebagai berikut, (1) Untuk mengetahui

lingkungan kerja pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu (2) Untuk mengetahui komunikasi pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu (3) Untuk mengetahui produktifitas kerja pegawai pada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu (4) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktifitas kerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu (5) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktifitas kerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu (6) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktifitas kerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu.

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Bagi Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu, diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan perbaikan dalam beberapa hal yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI). (2) Bagi Penulis, yaitu dapat menambah pengetahuan yang lebih mendalam terkait Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja dengan melihat praktiknya secara langsung. (3) Bagi Pembaca, yaitu dapat menambah wawasan dan pengetahuan lebih mendalam sehingga bisa berguna untuk menjadi referensi penelitian selanjutnya.

1. Produktivitas kerja

Menurut Korb dalam (Wijaya and Manurung 2021:22), produktivitas adalah kemampuan para pekerja dalam menggunakan

energi untuk menghasilkan barang dan jasa yang menjadi target dari suatu bisnis tertentu. Definisi tersebut menjelaskan bahwa produktivitas merupakan kemampuan pekerja untuk menggunakan tenaga dalam menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan tujuan usaha yang dilakukan.

Variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap produktivitas kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial, pemimpin perusahaan dan organisasi harus melihat kondisi ini dan berusaha maksimal untuk memberikan kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang kondusif demi terciptanya produktivitas pegawai yang tinggi (Ramadona and Pangesti 2021).

2. Lingkungan kerja

Menurut Khaeruman (2021:56), lingkungan kerja merujuk pada hal-hal di sekitar karyawan selama bekerja yang dapat memengaruhi karyawan dan pekerjaannya selama jam kerja. Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan, baik terlihat maupun tidak, yang dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Menurut (Mahawati et al. 2021:120), karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya dapat mengarah pada hasil kerja yang lebih positif, hal ini dikarenakan lingkungan kerja menjadi elemen penting dalam melakukan pekerjaan sehingga karyawan merasa nyaman dalam beraktivitas pada pekerjaannya.

3. Kompensasi

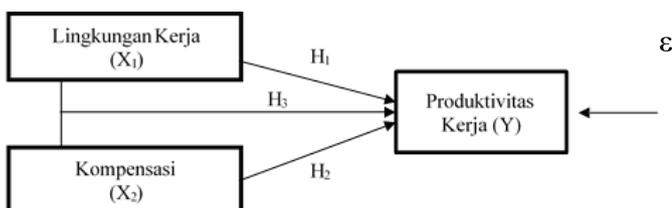
Menurut Hasibuan dalam (Qomariah 2020:150), menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala hal yang berbentuk penghasilan

baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Dari definisi diatas, menjelaskan bahwa kompensasi digunakan sebagai penghargaan atas jasa yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan selama bekerja berupa penghasilan.

Menurut Nofriandi dalam (Firdaus and Oertarjo 2022:33), pemberian kompensasi menjadi tolak ukur dalam keselarasan tujuan perusahaan, misalnya tingkat produktivitas yang dibutuhkan, dalam keuntungan perusahaan. Sehingga pemberian kompensasi menjadi bagian strategis agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien.

Kerangka Teoritik

Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai



Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritik yang diusulkan dalam penelitian ini, hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1 = terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja

H2 = terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja

H3 = terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti akan menerapkan strategi penelitian dengan metode asosiatif dan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai perbankan Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu, tiap kantor cabang ±15 orang pegawai, sedangkan di Indramayu kantor cabang BSI terdapat 3 kantor cabang. Apabila dijumlahkan maka terdapat ±45 orang pegawai, karena jumlah populasi pegawai tetap dan kurang dari 100 orang, maka pengambilan sampel menggunakan teknik sampel acak sederhana (simple random sampling) yang artinya adalah pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada (Sugiyono 2022).

Study lapangan (Field Research) penulis melakukan penelitian langsung di lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan, dalam penelitian ini peneliti menggunakan:

a. Observasi (Pengamatan)

Observasi merupakan teknik penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan organisasi sehari-hari.

b. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah metode kumpulan data yang melibatkan narasumber yang telah ditentukan dan dihadapkan pada pertanyaan terkait penelitian.

c. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah teknik yang digunakan dalam mengumpulkan informasi dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Penggunaan teknik pengumpulan informasi ini secara umum lebih terjangkau serta cocok digunakan jika jumlah responden lumayan banyak dan tersebar di beberapa wilayah.

Melalui kuesioner, peneliti bisa mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian yaitu berdasarkan hasil kuesioner yang telah dijawab oleh responden yang akan diukur. Selain itu tujuan pemilihan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dikarenakan untuk mendapatkan data dengan tingkat reliabilitas dan validitas yang tinggi.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik dimana yang digunakan peneliti adalah uji normalitas dan uji homogenitas, analisis asosiatif, analisis korelasi, koefisien determinan dan untuk menguji hipotesis peneliti hanya menggunakan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis deskriptif mengenai tanggapan responden, dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 1.

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Produktivitas Kerja

| No. Item | Indikator Produktivitas Kerja | Skor | Total Skor |
|----------|---------------------------------|---------|------------|
| 1-2 | Kemampuan | 190 196 | 386 |
| 3-4 | Meningkatkan hasil yang dicapai | 201 203 | 404 |
| 5-6 | Semangat kerja | 203 205 | 408 |

| | | | |
|---------------|-------------------|---------|------|
| 7-8 | Pengembangan diri | 197 189 | 386 |
| 9-10 | Mutu | 199 202 | 401 |
| 11-12 | Efisiensi | 195 194 | 389 |
| 13-14 | Ketepatan waktu | 197 197 | 394 |
| 15-16 | Kualitas | 199 197 | 396 |
| 17-18 | Kuantitas | 194 192 | 386 |
| Jumlah | | | 3550 |

Sumber data: hasil olah data excel 2019

Dari tabel dapat dilihat bahwa indikator yang masih lemah yaitu kemampuan, pengembangan diri dan kuantitas. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai BSI di kantor cabang kabupaten indramayu perlu lebih memperhatikan lagi mengenai kemampuan dan pengembangan diri pegawai yang bekerja sehingga kuantitas yang dihasilkan pegawai untuk mencapai target bisa meningkat yang kemudian akan meningkatkan pula produktivitas kerja pegawai BSI di Indramayu.

Tabel 2.

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja

| No. Item | Indikator Lingkungan Kerja | Skor | Total Skor |
|---------------|------------------------------------|---------|------------|
| 1-2 | Good Corporate Governance (GCG), | 204 195 | 399 |
| 3-4 | Harmonisasi hubungan sosial, | 193 192 | 385 |
| 5-6 | Kenyamanan kerja, | 200 197 | 397 |
| 7-8 | Menerapkan nilai-nilai. | 187 204 | 391 |
| 9-10 | Aman, | 201 185 | 386 |
| 11-12 | Tempat yang layak, | 201 205 | 406 |
| 13-14 | Orang yang ada di lingkungan kerja | 186 194 | 380 |
| Jumlah | | | 2744 |

Sumber data: hasil olah data excel 2019

Dari tabel dapat dilihat bahwa indikator yang paling lemah dalam lingkungan kerja yaitu orang yang ada di lingkungan kerja, hal ini terkait sikap kepedulian antar karyawan terhadap masalah dalam pekerjaan dan sikap rekan kerja saling menghargai dan berterima kasih satu sama lain. Untuk membangun situasi lingkungan kerja yang baik pihak perusahaan perlu peduli terhadap keadaan pegawai agar kegiatan bekerja bisa lebih nyaman.

Tabel 3.
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi

| No. Item | Indikator Kompensasi | Skor | Total Skor |
|---------------|-------------------------|---------|-------------|
| 1-2 | Analisis jabatan | 184 191 | 375 |
| 3-4 | Evaluasi jabatan | 189 189 | 378 |
| 5-6 | Survei gaji | 191 193 | 384 |
| 7-8 | Menentukan tingkat gaji | 183 182 | 365 |
| Jumlah | | | 1502 |

Sumber data: hasil olah data excel 2019

Dari tabel dapat dilihat bahwa indikator yang paling lemah dalam kompensasi yaitu menentukan tingkat gaji, hal ini terkait kepuasan pegawai dengan gaji yang diterima dan terkait tingkat gaji yang diberikan perusahaan untuk mencukupi kebutuhan serta sesuai dengan tingkat jabatan yang dipegang permasing-masing karyawan.

Uji Normalitas berfungsi untuk mengetahui data penelitian yang diperoleh apakah sudah berdistribusi normal atau tidak. Dibawah ini adalah hasil uji normalitas untuk variabel yang diamati.

Tabel 4.

Uji Normalitas Lingkungan Kerja Terhadap

| Tests of Normality | | | | | | |
|-------------------------|---------------------------------|----|-------------------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Unstandardized Residual | .084 | 45 | .200 [*] | .983 | 45 | .726 |

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber data: analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

Tabel 5.

Uji Normalitas Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

| Tests of Normality | | | | | | |
|-------------------------|---------------------------------|----|-------------------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Unstandardized Residual | .106 | 45 | .200 [*] | .968 | 45 | .247 |

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber data: analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

Dari hasil diatas untuk menentukan data berdistribusi normal menggunakan Shapiro Wilk dan Lilliefors, terlihat nilai sig. pada kolom Shapiro Wilk pada tabel 4 dan tabel 5 berturut-turut bernilai sebesar 0,726 dan 0,247 lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal atau berarti menerima H0. Selain itu, pada kolom Kolmogorov-Smirnov terlihat nilai sig. sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka data menunjukkan berdistribusi normal atau berarti menerima H0.

Uji homogenitas digunakan untuk menentukan apakah varians data dalam populasi penelitian sama atau berbeda. Berikut hasil uji homogenitas varians untuk variabel yang diamati.

Tabel 6.

Homogenitas Lingkungan Kerja

| Test of Homogeneity of Variances | | | | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|------------------|-----|--------|------|
| | | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
| Lingkungan Kerja (X1) | Based on Mean | 8.447 | 2 | 42 | .001 |
| | Based on Median | 3.447 | 2 | 42 | .041 |
| | Based on Median and with adjusted df | 3.447 | 2 | 26.170 | .047 |
| | Based on trimmed mean | 8.205 | 2 | 42 | .001 |

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Lingkungan Kerja (X1)
Games-Howell

| (I) Kantor BSI | (J) Kantor BSI | Mean Difference (I-J) | Std. Error | Sig. | 95% Confidence Interval | |
|--------------------|--------------------|-----------------------|------------|------|-------------------------|-------------|
| | | | | | Lower Bound | Upper Bound |
| BSI Patrol | BSI Kab. Indramayu | -4.533 | 1.873 | .065 | -9.31 | .25 |
| | BSI Jatibarang | 2.800 | 2.135 | .402 | -2.52 | 8.12 |
| BSI Kab. Indramayu | BSI Patrol | 4.533 | 1.873 | .065 | -.25 | 9.31 |
| | BSI Jatibarang | 7.333 [*] | 1.398 | .000 | 3.82 | 10.85 |
| BSI Jatibarang | BSI Patrol | -2.800 | 2.135 | .402 | -8.12 | 2.52 |
| | BSI Kab. Indramayu | -7.333 [*] | 1.398 | .000 | -10.85 | -3.82 |

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Tabel 7.

Homogenitas Kompensasi

Test of Homogeneity of Variances

| | | Levene Statistic | df1 | df2 | Sig. |
|-----------------|--------------------------------------|------------------|-----|--------|------|
| Kompensasi (X2) | Based on Mean | 3.196 | 2 | 42 | .051 |
| | Based on Median | 2.927 | 2 | 42 | .065 |
| | Based on Median and with adjusted df | 2.927 | 2 | 35.599 | .067 |
| | Based on trimmed mean | 3.165 | 2 | 42 | .052 |

Sumber data: analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

Dari hasil output diatas menunjukkan bahwa tabel 7. nilai sig. 0,051 (output test of Homogeneity of variances) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa varian data penelitian berjenis sama. Sedangkan pada tabel 6. nilai sig. 0,01 lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa varian data tabel 6. tidak sama. Untuk melihat varians mana yang tidak sama dapat dilihat dalam output multiple comparisons dimana terlihat nilai sig. < 0,05 terdapat pada varians kantor BSI kab. Indramayu terhadap BSI Jatibarang begitupun sebaliknya.

Tabel 10.
Analisis Korelasi Berganda

| Correlations | | | | |
|-------------------------|---------------------|-------------------------|-----------------------|-----------------|
| | | Produktivitas Kerja (Y) | Lingkungan Kerja (X1) | Kompensasi (X2) |
| Produktivitas Kerja (Y) | Pearson Correlation | 1 | .594** | .657** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 |
| Lingkungan Kerja (X1) | Pearson Correlation | .594** | 1 | .764** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 |
| | N | 45 | 45 | 45 |
| Kompensasi (X2) | Pearson Correlation | .657** | .764** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 45 | 45 | 45 |

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

Sumber data: analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

Dilihat dari tabel diatas memperjelas bila keterkaitan kompensasi terhadap produktivitas kerja lebih kuat dibandingkan dengan keterkaitan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Sebab nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,594 < 0,657 nilai koefisien kompensasi.

Uji signifikansi dari antar variabel menjelaskan bahwa masing-masing antar variabel memiliki sig. sebesar 0,000 kurang dari 0,05 berarti menolak H0 sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel memiliki hubungan keterkaitan satu dengan yang lain.

Tabel 11.
Output SPSS Perhitungan Nilai Konstanta & Koefisien Regresi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 37.588 | 8.561 | | 4.390 | .000 |
| | Lingkungan Kerja (X1) | .677 | .140 | .594 | 4.845 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber data: analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

$$Y = 37,588 + 0,677X$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menjelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 37,588 yang artinya bahwa terdapat pengaruh searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas bernilai 0 persen atau tidak ada perubahan maka nilai produktivitas kerja adalah 37,588.
2. Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar 0,677 yang artinya terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Hal ini menjelaskan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel produktivitas kerja secara langsung akan mengalami kenaikan sebesar 0,677.

Tabel 12.
Output SPSS Perhitungan Nilai Konstanta & Koefisien Regresi Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 39.327 | 6.956 | | 5.654 | .000 |
| | Kompensasi (X2) | 1.185 | .207 | .657 | 5.720 | .000 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber data: analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

$$Y = 39,327 + 1,185X$$

Dari persamaan regresi linear sederhana diatas menjelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 39,327 yang artinya bahwa terdapat pengaruh

searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas bernilai 0 persen atau tidak ada perubahan maka nilai produktivitas kerja adalah 39,327.

2. Nilai koefisien regresi untuk kompensasi (X2) yaitu sebesar 1,185 yang artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 1,185.

Tabel 13.

Output SPSS Perhitungan Nilai Konstanta & Koefisien Regresi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Sumber data: analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

$$Y = 34,122 + 0,252X_1 + 0,881X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas menjelaskan bahwa :

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai positif sebesar 34,122 yang artinya bahwa terdapat pengaruh searah antara variabel bebas dan variabel terikat. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas bernilai 0 persen atau tidak ada perubahan maka nilai produktivitas kerja adalah 34,122
2. Nilai koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X1) yaitu sebesar 0,252 yang artinya terdapat pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0,252. Dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk kompensasi (X2) yaitu sebesar 0,881 yang artinya terdapat pengaruh positif antara variabel kompensasi dan

produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan apabila kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1% maka variabel produktivitas kerja mengalami kenaikan sebesar 0,881. Dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Tabel 14.

Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .594 ^a | .353 | .338 | 5.347 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber data: analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0,353 yang berarti memperlihatkan koefisien determinasi dari variabel lingkungan kerja. Angka tersebut diubah menjadi persentase dengan nilai R² sebesar 0,353 atau persentase penyumbang variabel lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 35,3% dan untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

Tabel 15.

Koefisien Determinasi Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .657 ^a | .432 | .419 | 5.010 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber data: analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0,432 yang berarti memperlihatkan koefisien determinasi dari variabel kompensasi. Angka tersebut diubah menjadi persentase dengan nilai R² sebesar 0,432 atau persentase penyumbang variabel

kompensasi yang mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 43,2% dan untuk sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini

Tabel 16.

Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 34.122 | 8.068 | | 4.229 | .000 |
| | Lingkungan Kerja (X1) | .252 | .202 | .221 | 1.250 | .218 |
| | Kompensasi (X2) | .881 | .319 | .488 | 2.761 | .009 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber data: analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

| Model Summary ^b | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .673 ^a | .453 | .426 | 4.977 | 1.791 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai R Square sebesar 0,453 yang berarti memperlihatkan koefisien determinasi. Hasil tersebut akan di ubah menjadi persentase yang menunjukkan dampak variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R2 sebesar 0,453 atau persentase variabel lingkungan kerja dan kompensasi yang mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 45,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

Uji F dalam penelitian ini berfungsi untuk menentukan signifikansi atau apakah terdapat pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 17.
Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 859.998 | 2 | 429.999 | 17.358 | .000 ^b |
| | Residual | 1040.446 | 42 | 24.773 | | |
| | Total | 1900.444 | 44 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber data: analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS 25.

Berdasarkan tabel diatas maka terlihat bahwa F hitung sebesar 17,358 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Selanjutnya membandingkan dengan F tabel dimana $\alpha = 0,05$, $df1 = (k-1) = 3-1=2$, $df2 = (n-k) = 46-3=43$ (dengan keterangan k = jumlah variabel dan n = jumlah sampel) maka F tabel sebesar 3,214.

Dapat disimpulkan bahwa F hitung > F tabel (17,358 > 3,214), maka hipotesis diterima atau berarti variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dipaparkan oleh Zulvianti (2023), Nanda dan Siagan (2022) dan Arifin (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Berdasarkan hasil menyatakan bahwa lingkungan kerja berperan aktif untuk nyaman dan mobilitas kerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu.

Menurut Kelechi (2022), kompensasi merupakan pembayaran tunai dan pembayaran

tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan insentif bagi karyawan yang dimaksudkan agar karyawan termotivasi dan mencapai produktivitas tinggi. Kompensasi bisa memberikan motivasi apabila jumlah kompensasi yang diberikan perusahaan dapat memuaskan pegawai yang bekerja sehingga pegawai menjadi termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitas kerja.

Tetapi apabila kompensasi yang diberikan kurang memuaskan pegawai maka kompensasi tidak akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sesuai penelitian yang pernah dilakukan oleh Zulvianti (2023). Sedangkan di Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu kompensasi berperan lebih besar dibandingkan dengan lingkungan kerja karena kompensasi yang diberikan memuaskan pegawai yang bekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh positif secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu.

Berdasarkan penelitian ini membuktikan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kompensasi serta variabel lain yang tidak peneliti teliti. Pemberian kompensasi yang memuaskan pegawai dan lingkungan kerja yang mendukung akan memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan pernyataan Koeswara et.al (2021) yang menyatakan adanya hubungan lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti membuat beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja BSI di kantor cabang Indramayu sebesar 87,1% dan berada dalam kategori sangat baik berdasarkan tanggapan responden.
2. Kompensasi BSI di kantor cabang Indramayu sebesar 83,4% dan berada dalam kategori baik berdasarkan tanggapan responden.
3. Produktivitas kerja BSI di kantor cabang Indramayu sebesar 87,6% dan berada dalam kategori sangat baik berdasarkan tanggapan responden.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu. Hal ini dapat dilihat dari nilai perhitungan regresi linear sederhana sebesar 0,656 dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka H_{a1} diterima.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu. Hal ini dapat dilihat dari nilai perhitungan regresi linear sederhana sebesar 1,185 dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka H_{a2} diterima.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap produktivitas kerja pegawai Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu. Hal ini dapat dilihat dari nilai perhitungan regresi linear berganda sebesar 0,228 (variabel kompensasi) dan 0,918 (variabel lingkungan

- kerja) dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$), maka H_1 diterima.
7. Hasil korelasi menyatakan bahwa keterkaitan kompensasi terhadap produktivitas kerja lebih kuat dibandingkan dengan keterkaitan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Sebab nilai koefisien lingkungan kerja sebesar $0,594 < 0,657$ nilai koefisien kompensasi.
 8. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,453 atau persentase variabel lingkungan kerja dan kompensasi yang mempengaruhi produktivitas kerja secara bersama-sama sebesar 45,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.
 9. Uji F menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($17,358 > 3,214$) dengan nilai sig. sebesar 0,000 ($p < 0,05$), maka hipotesis diterima atau berarti variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan uraian mengenai hasil penelitian dan pembahasan, peneliti memberikan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan penulis menyarankan kepada Bank Syariah Indonesia (BSI) di Indramayu untuk terus memperhatikan kompensasi yang diberikan kepada pegawai karena dari beberapa karyawan masih mengeluh dengan tingkat gaji yang belum sesuai dengan tanggung jawab dan jabatan yang dipegang. Untuk lingkungan kerja sebaiknya perlu diperhatikan antara hubungan antar karyawan

apalagi karyawan yang baru mengalami rotasi karyawan agar hubungan karyawan terjalin baik dan terhindar dari bentuk intimidasi. Selain itu, produktivitas kerja perusahaan memerlukan pelatihan dan pengembangan karyawan agar produktivitas kerja terus meningkat dan Bank Syariah Indonesia (BSI) bisa mendapatkan predikat yang jauh lebih tinggi dari menjadi Top 10 Global Islamic Bank.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penulis menyarankan kepada pihak penelitian selanjutnya untuk terus memperhatikan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan lebih mengembangkan informasi-informasi dari penelitian sebelumnya sehingga dapat memunculkan hal-hal baru yang dapat membangun peningkatan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Yuliana. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Eastindo Utama Industri Makassar." Universitas BOSOWA Makassar.
- Firdaus, Vera, and Mas Oertarjo. 2022. *Buku Ajar Manajemen Kompensasi*. pertama. edited by M. T. Multazam and M. Darmawan. Jawa Timur: UMSIDA Press.
- Khaeruman. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. pertama. Banten: CV. AA. Rizky.
- Koeswara, Tya Septiani Nurfauzia, Yusti Farlina, and Desi Susilwati. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tata Makmur Sejahtera." *Jurnal AKRAB JUARA* 6(4):245–58.
- Mahawati, Eni, Ika Yuniwati, Rolyana Ferinia, Puspita Puji Rahayu, Tiara Fani, Anggri Puspita Sari, Retno Astuti Setijaningsih, Qurnia Fitriyatunur, Ayudia Popi Sesilia, Isti Mayasari, Idah Kusuma Dewi, and Syamsul Bahri. 2021. *Analisis Beban*

- Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Pertama. edited by R. Watrianthos. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Nanda, Agnesia, and Mauli Siagian. 2022. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Selu Multi Persada Karimun." *ECo-Buss* 5:519–30. doi: 26224305.
- Qomariah, Nurul. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)*. pertama. Jember: Pustaka Abadi.
- Ramadona, Mohammad, and Indah Pangesti. 2021. "Kontribusi Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Sosio E-Kons* 13(3):158. doi: 10.30998/sosioekons.v13i3.10918.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. 2nd ed. Bandung: Anggota Ikatan Penerbit Indonesia (IKAPI).
- Website, Admin. 2021. "Sejarah Perseroan Bank Syariah Indonesia (BSI)." *Bank Syariah Indonesia (BSI)*. Retrieved (<https://ir.bankbsi.co.id>).
- Wijaya, Candra, and Ojak Manurung. 2021. *Produktivitas Kerja Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*. pertama. edited by R. Hidayat. Jakarta: KENCANA.
- Wulan, Mawar Kusuma. 2024. "Wapres: Bank Syariah Harusnya Tampil Keren Dan Jangan Kumuh." *Kompas.Id*. Retrieved June 20, 2024 (<https://www.kompas.id/baca/polhuk/2024/06/20/wapres-dorong-bank-syariah-tampil-keren-jangan-kumuh>).
- Zulvianti, Nora, Fitri Yeni, and Zulbadri. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Garin Masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang." *Jurnal Ilmiah Indonesia* 8(3). doi: 25481398.