

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pusat Belanja Sumber Murah Magetan

Enfila Prihayatni^{1*}, Fitra Rizal²

^{1,2}Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia

Email: enfilaprihayatni@gmail.com, rizal@iainponorogo.ac.id

Article Info	Abstract
<p>Article history: Received May 12, 2024 Revised May 24, 2024 Accepted June 3, 2024 Available online June 4, 2024</p> <hr/> <p>*Corresponding author email : enfilaprihayatni@gmail.com</p>	<p>Introduction/Main Objectives: This research aims to determine the influence of Islamic Compensation and Work Environment on the performance of Employees at the Sumber Murah Magetan Shopping Center partially and simultaneously. Research Methods: The method used in this research is quantitative, with data collection techniques in the form of distributing questionnaires to 50 employees of Sumber Murah Magetan. The instrument testing techniques in this research are the classical assumption test and multiple regression analysis, including the coefficient of determination test, t-test, f-test. Finding/Results: This research shows that (1) work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance. (2) Islamic compensation partially positively and significantly affects employee performance. (3) the work environment partially has a positive and insignificant effect on employee performance. Conclusion:To improve the quality of employee performance, Sumber Murah can focus on increasing employee discipline and job satisfaction and creating a more comfortable work environment to achieve optimal performance results.</p>
<p>Page: 1-12</p>	<p>Journal of Economics and Social Sciences (JESS) with CC BY license. Copyright © 2024, the author(s)</p>

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan atau organisasi, mengingat peran penting mereka dalam menentukan kemajuan atau kemunduran perusahaan tersebut.

Meskipun perusahaan memiliki aset seperti bangunan dan properti, karyawan tetaplah menjadi berperan penting bagi perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja mereka yang mencerminkan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu, secara langsung mempengaruhi hasil keluaran dan perkembangan perusahaan (Nugroho & Fauzi, 2020). Menurut Siagian sebagaimana disampaikan oleh Nurfitriani, elemen-elemen yang memiliki dampak pada kinerja karyawan meliputi kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi (Nurfitriani, 2022).

Menurut Nawawi, dalam Epridawati dan Susi Yulastanty, menyatakan bahwa disiplin kerja merujuk pada kesiapan untuk dengan sadar mematuhi setiap peraturan yang berlaku di dalam lingkungan kerja. Ini juga mencakup upaya untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan standar yang seharusnya (Epridawati & Yulastanty, 2019). Menurut Hasibuan dalam Sukarman, elemen-elemen yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan keterampilan, kepemimpinan, kompensasi dan sanksi pidana (Sukarman, et al., 2023). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pamed Abdul Sadat, Susi Handayani, dan Kurniawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang (Handayani & Kurniawan, 2020).

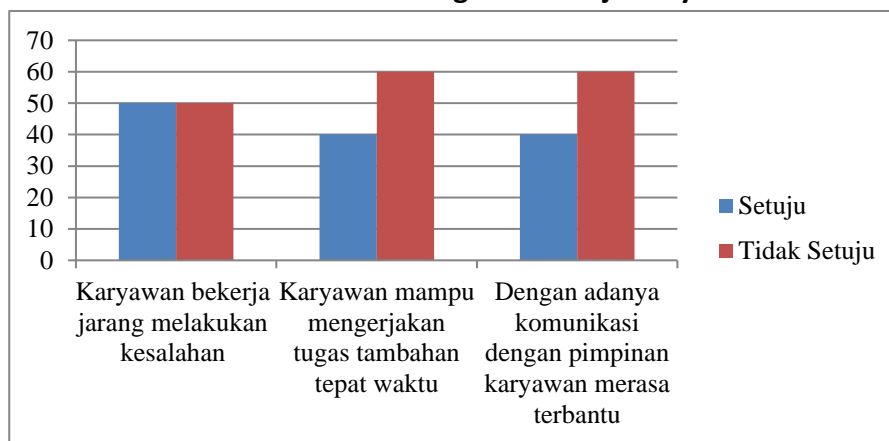
Menurut Jazuli Kompensasi dalam perspektif Islam adalah perkara yang memperoleh perhatian penuh, karena menyangkut hak orang lain (Jazuli & Eric, 2023). Menurut Hasibuan dalam Luis Marnisah mengungkapkan bahwa kompensasi melibatkan semua bentuk penghasilan, baik berupa uang maupun barang, yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi (Marsinah, 2019). Prinsip kompensasi dapat dianggap sebagai hasil dari penerapan prinsip kerja. Ajaran Islam menekankan bahwa setiap pengelolaan atau pemanfaatan sumber daya memberikan hak kepada individu untuk menerima imbalan. Sebaliknya, setiap tindakan yang merugikan sumber daya, termasuk tenaga kerja, sumber daya alam, atau modal, memberikan hak kepada pihak yang terkena dampak berhak untuk menerima upah, sewa, dan keuntungan sesuai dengan kontribusinya (Muljadi, 2019). Menurut mangkunegara dalam Suradi, Beberapa hal yang mempengaruhi kompensasi meliputi kebijakan pemerintah, kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, biaya hidup standar, rasio upah, permintaan dan penawaran tenaga kerja, serta kapasitas pembayaran (Suriadi, et al., 2021). Hal ini bisa dikatakan bahwa retensi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh sistem kompensasi, dan hal ini merupakan fondasi bagi keterlibatan karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nur Inayah dan Siti Nur Rohmah, Kompensasi Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Inayah & Nur Rohmah, 2021).

Menurut Sarwono dalam Edi Winata, lingkungan kerja adalah lingkungan sebagai tempat dimana pegawai atau karyawan melaksanakan tugas sehari-hari mereka. Suasana kerja yang menyenangkan menciptakan rasa aman dan memberikan dukungan kepada karyawan untuk dapat bekerja dengan optimal, mengingat lingkungan kerja dapat mempengaruhi suasana emosional para karyawan (Winata, 2022). Faktor-faktor yang

mempengaruhi lingkungan kerja Menurut Irawan dalam Agung diantaranya adalah warna kebersihan, penerangan, pertukaran udara, jaminan terhadap keamanan, kebisingan tata ruang (Suniasstha, et al., 2021). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizky Nur Adha, Nurul, dan Achmad Hasan, hasil pengujian penelitian variabel lingkungan kerja, membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Adha & Qomariah, 2019).

Peneliti melakukan observasi dan wawancara, pada tanggal 20 September 2023 di Sumber Murah Magetan, menyampaikan bahwa gejala masalah yang terkait dengan kinerja karyawan telah muncul di perusahaan, diantaranya penurunan penjualan dalam 2 bulan terakhir. Hal ini disebabkan oleh komplain dari pelanggan terkait pelayanan yang kurang memuaskan, sikap kurang ramah dari karyawan, karyawan yang masih berkumpul di satu tempat, kesalahan yang masih sering terjadi dalam penentuan harga, dan kurangnya responsivitas ketika pembeli membutuhkan bantuan. Oleh karena itu, dijelaskan bahwa faktor-faktor tersebut yang menjadi penyebab kurang optimalnya karyawan di Pusat Sumber Murah Magetan (Jumadi, 2023).

Tabel 1 Hasil Survei Mengenai Kinerja Karyawan



Data diolah oleh: Penulis (2023)

Dapat dilihat dari grafik di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih terbilang rendah karena, berdasarkan hasil pra survei dapat dikatakan, 50% karyawan jarang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya dan 50% karyawan sering melakukan kesalahan, 40% karyawan mampu mengerjakan tugas tambahan secara tepat waktu dan 60% karyawan merasakan tidak mampu 40% karyawan merasa dengan adanya komunikasi dengan piminan terbantu untuk melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu dan 60% karyawan merasa kemandirian lebih bisa mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu (data diolah oleh: penulis 2023).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif desriptif. Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalahnya maka, tujuan penelitian adalah untuk mengevaluasi dampak Disiplin Kerja, Kompensasi Islami, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Belanja Sumber Murah Magetan secara parsial dan simultan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif, Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami hubungan sebab akibat melalui penggunaan model asosiatif kausal. Metode yang diterapkan adalah penelitian survei. Dalam lokasi penelitian ini yang dipilih oleh peneliti adalah Pusat Belanja Sumber Murah Magetan yang beralamat di jalan Barat, Kleco, Maospati, Magetan. populasi yang akan dipergunakan yaitu 50 karyawan di Pusat Belanja Sumber Murah. Dalam penelitian ini, penggunaan teknik *Non Probability Sampling* adalah pendekatan di mana sampel tidak dipilih secara acak, dan tidak semua elemen atau individu dalam populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih (Sugiyono, 2008). Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, sehingga laporan akhir berupa deskripsi tertulis. Peneliti secara langsung menyerahkan kuesioner kepada responden dan memberikan kebebasan kepada mereka buat mengisi jawaban sinkron dengan jadwal yang telah ditetapkan. Dan skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan pernyataan diberikan dengan kode skor 1-5 (Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Cukup Setuju, Setuju, Sangat Setuju). Metode analisis yang diterapkan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda, dimulai dengan melakukan uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas), uji koefisien determinasi, uji t, dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal	Mean	.0000000
Paramet	Std. Deviation	1.04533139
ers ^a		
Most	Absolute	.088
Extreme	Positive	.088
Differenc	Negative	-,052
Es		
Kolmogorov-Smirnov Z		.088
Asymp.Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Pemeriksaan normalitas dilakukan untuk menilai sebaran data pada variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Jika nilai signifikansi melebihi 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki distribusi normal (Sugiyono, 2006). Dari data yang tercantum pada Tabel 4.9, dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai signifikansi

dari uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar, yaitu 0,200, melebihi nilai batas 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa residual secara signifikan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig.	Collinearity statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (contant)	,696	5,107		,136	,892		
Disiplin Kerja	,377	,078	,505	4,833	,000	,881	1,135
Kompensasi Islami	,441	,073	,597	6,051	,000	,987	1,013
Lingkungan Kerja	,126	,066	,200	1,905	,063	,871	1,148

a. Dependen Variabel: Y

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengevaluasi apakah ada korelasi tinggi atau sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Berdasarkan tabel diatas bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Tolerance* kurang dari 0,10 dan *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih dari 10. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara variabel dalam penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (contant)	1,631	2,883		-,566	,574
Disiplin Kerja	,042	,044	,148	,953	,346
Kompensasi Islami	,035	,041	,123	,847	,402
Lingkungan Kerja	-,007	,037	-,029	-,188	,852

a. dependent variabel: abs_res

Sumber: pengolahan menggunakan SPSS versi 25.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat variasi ketidaksamaan antara residual satu pengamatan dengan pengamatan lain dalam model regresi. Dasar

keputusan dalam menguji heteroskedasitisitas (Hatmawan, et al., 2020). Berdasarkan hasil di atas, terlihat bahwa besarnya nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,346, kompensasi islami sebesar 0,402 dan lingkungan kerja sebesar 0,853. Nilai signifikansi untuk ketiga variabel bebas tersebut melebihi 0,05 (5%). Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas.

2. Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefisients		Standardized Coefisients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (contant)	0,696	5,107		,136	,892
Disiplin Kerja	,377	,078	,505	4,833	,000
Kompensasi Islami	,441	,073	,597	6,051	,000
Lingkungan Kerja	,126	,066	,200	1,905	,063

- a. Dependent Variabel: Y

Sumber: Pengelolaan menggunakan SPSS VERSI 25.

Dari informasi yang terdapat dalam Tabel 5 di atas, model regresi untuk mengkaji dampak disiplin kerja, kompensasi Islami, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 0,696 + 0,377X_1 + 0,441X_2 + 0,126X_3 + e$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi berganda di atas menunjukkan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 0.696, artinya nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel disiplin kerja, kompensasi Islami, dan lingkungan kerja naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kinerja karyawan akan naik atau terpenuhi.
- Hasil perhitungan nilai koefisien variabel disiplin kerja 0,377, ditemukan bahwa peningkatan satu satuan atau tingkta pada disiplin kerja diperkirakan akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0,377 satuan pada kinerja karyawan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Dari perhitungan, didapatkan nilai koefisien variabel kompensasi Islami sebesar 0,441. Ini mengindikasikan bahwa jika kompensasi Islami meningkat satu satuan atau ditingkatkan satu tingkat, diperkirakan kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,441 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
- Berdasarkan perhitungan., disimpulkan bahwa koefisien untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,126. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan setiap

keniakn satu satuan atau tingkat dalam lingkungan kerja, diperkirakan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,126 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

3. Uji Koefisien Determinan (R)

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747	,558	,529	1,07888

- a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, kompensasi islami, lingkungan kerja
- b. Dependent Variabel: Y

Sumber: *Pengelolaan menggunakan SPSS VERSI 25.*

Dari Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa nilai R yang tercatat sebesar 0,747. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja, (X1), kompensasi Islami (X2), dan lingkungan kerja (X3) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) cukup kuat, mengingat nilai R mendekati satu (1), sementara itu, nilai R Square yang tercatat sebesar 0,558 mengindikasikan bahwa variabel X1 (disiplin kerja), X2 (kompensasi islami), dan X3 (lingkungan kerja), secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 55,8% sementara 44,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

4. Uji Partial t

Tabel 7 Hasil Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefisients		Standar dized Coefisie nts	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (contant)	,696	5,107		,136	,892
Disiplin Kerja	,377	,078	,505	4,833	,000
Kompensasi Islami	,441	,073	,597	6,051	,000
Lingkungan Kerja	,126	,066	,200	1,905	,063

- a. Dependent Variabel: Y

Dari Tabel 7 terlihat uji parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,833 sedangkan t_{tabel} 2,012. Oleh karena itu, $t_{hitung} 4,833 > t_{tabel} 2,012$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Maka H_0 1 ditolak dan H_a 1 diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan. Artinya, jika disiplin kerja meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja menurun, kinerja juga akan menurun.

Variabel kompensasi Islami menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,051, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,012. Dengan demikian $t_{hitung} 6,051 > t_{tabel} 2,012$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. maka H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi Islami terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika kompensasi Islami meningkat, kinerja karyawan juga akan meningkat, sedangkan jika kompensasi Islami menurun, kinerja juga akan menurun.

Sedangkan variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1,905 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,012 sehingga $t_{hitung} 1,905 < t_{tabel} 2,012$ dan signifikan $0,63 > 0,05$. Hal ini berarti H_03 diterima (gagal tolak) dan H_{a3} ditolak. Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya tidak ada hubungan. Apabila kondisi lingkungan kerja baik atau buruk, hal tersebut tidak selalu diikuti oleh peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan Sumber Murah perlu memperbaiki lingkungan kerja agar dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Jika kondisi lingkungan kerja ditingkatkan, dapat diharapkan terjadi peningkatan dalam kinerja karyawan.

5. Uji f

Tabel 8 Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67,577	3	22,526	19,352	,000 ^b
	Residual	53,543	46	1,164		
	Total	121,120	49			

a. *Dependent Variabel: Y*

b. *Predictors: (Contant), disiplin kerja, kompensasi islami, lingkungan kerja*

Sumber: Pengelolaan menggunakan SPSS versi 25.

Dari analisis yang terdapat dalam Tabel 8, dapat diambil kesimpulan bahwa uji secara bersama-sama menunjukkan F_{hitung} sebesar 19,352, dengan nilai signifikansi 0,000. Sementara itu, nilai F_{tabel} pada kolom 3 lajur df (N) = 47 diperoleh nilai 2,80. Maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($19,352 > 2,80$), sehingga H_04 ditolak dan H_{a4} diterima artinya secara simultan disiplin kerja, kompensasi Islami dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,833 sedangkan t_{tabel} 2,012. Oleh karena itu, $t_{hitung} 4,833 > t_{tabel} 2,012$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Maka H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kedisiplinan memiliki peran penting dalam perkembangan suatu organisasi, terutama sebagai sarana untuk mendorong motivasi karyawan menjaga disiplin baik dalam pekerjaan individu maupun dalam kelompok. Kedisiplinan juga memiliki manfaat dalam mencapai kinerja yang optimal dengan memberikan pembelajaran kepada karyawan mengenai pentingnya mematuhi aturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku. Tingkat kedisiplinan yang tinggi karyawan dapat meningkatkan produktivitas. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, organisasi akan kesulitan mencapai hasil yang optimal (Syamsir & Saputra, 2022).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan menjelaskan bahwa, untuk meningkatkan disiplin kerja perusahaan sumber murah, karyawan dituntut untuk datang tepat waktu pukul 07.00, harus memiliki bukti atas ketidakhadirannya, memakai pakaian rapi, melakukan apel setiap pagi untuk menciptakan lingkungan yang teratur dan produktif, mentaati setiap peraturan yang sudah ditetapkan, melakukan evaluasi setiap hari, melakukan pengecekan barang saat stok barang datang, serta memberikan penghargaan atau bonus untuk karyawan yang disiplin saat bekerja. Manajer sumber murah juga memberikan sanksi tegas kepada semua karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja yaitu dengan adanya memberikan peringatan dan melakukan pemotongan gaji terhadap karyawan yang tidak disiplin (Jumadi, 2024). Selain itu, beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung temuan dari penelitian ini, yang dilakukan oleh Langda Aditya Wijaya (Wijaya, 2021), Vidia Aulia, Trianasari (Aulia & Triannasari, 2021). Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kompensasi Islami menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,051, sedangkan t_{tabel} sebesar 2,012. Dengan demikian $t_{hitung} 6,051 > t_{tabel} 2,012$ dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi Islami terhadap kinerja karyawan.

Menurut Jazuli Kompensasi dalam perspektif islam adalah perkara yang memperoleh perhatian penuh, karena menyangkut hak orang lain (Jazuli, 2023). Salah satu kebijakan manajemen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi, dengan tujuan mencapai hasil optimal dan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan. Kompensasi diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kinerja dan kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam meningkatkan prestasi dan keuntungan bagi perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan akan menunjukkan peningkatan keuntungan bagi perusahaan (Septiani, et al., 2024).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan menjelaskan bahwa kompensasi yang diterapkan di pusat belanja sumber murah mengacu pada perjanjian kontrak kerja, yang disepakati antara perusahaan dan pekerja sumber murah, memberikan gajinya tepat waktu, perusahaan Sumber Murah berupaya memberikan kompensasi yang adil kepada karyawan, sejalan dengan kontribusi mereka dalam proses produksi. Menerapkan keadilan dalam memberikan kompensasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan juga

sebagai bentuk tanggung jawab perusahaan terhadap para karyawannya (Jumadi, 2024). Hal ini selaras dengan prinsip keadilan dalam kompensasi Islami. Selain itu, terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang memperkuat hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Izzeti, Muhammad Syarif, dan Trivosa (Fatimah & Elmas, 2023) Sri Mulyeni, Ibnu Aqil, Herlina (Mulyeni & Aqil, 2023) Maulida Nurhidayati dan Junita Anggraini (Nurhidayati & Anggraini, 2021). Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1,905 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,012 sehingga $t_{hitung} 1,905 < t_{tabel} 2,012$ dan signifikan $0,63 > 0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima (gagal tolak) dan H_a ditolak. Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sarwono dalam Edi Winata, lingkungan kerja adalah lingkungan kerja merujuk pada tempat di mana pegawai atau karyawan menjalankan tugas sehari-hari mereka. Keberadaan lingkungan yang nyaman menciptakan perasaan aman dan memberikan dukungan kepada karyawan untuk bekerja secara optimal, mengingat bahwa suasana kerja dapat mempengaruhi emosi mereka (Winata, 2022). Walaupun lingkungan kerja tidak terlibat secara langsung dalam pelaksanaan proses produksi di sebuah perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempengaruhi karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut secara langsung (Rahman, 2017).

Faktor kinerja karyawan menurut Mangkunegara yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah faktor kemampuan dan motivasi (Purwanto, 2022). Karena kemampuan dan motivasi merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kemampuan yang baik kemungkinan mereka untuk menyelesaikan tugas dengan efektif, sementara motivasi memberikan dorongan untuk kontribusi secara maksimal dalam pekerjaan mereka. Keduanya saling melengkapi untuk mencapai kinerja yang optimal. Berdasarkan wawancara yang telah peneliti lakukan kepada Jumadi menjelaskan bahwa perusahaan menerapkan Standar Prosedur Operasional (SOP) untuk meningkatkan prestasi karyawan dengan menyediakan pedoman yang jelas dan konsisten mengenai tugas, prosedur operasional, serta harapan pekerjaan. Dengan SOP, karyawan dapat memahami ekspektasi perusahaan, dan meningkatkan efisiensi tugas mereka. Hal ini juga berperan dalam mengurangi kesalahan, memastikan konsistensi pelaksanaan pekerjaan diberbagai departemen atau tingkat organisasi. Perusahaan sumber murah dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui mekanisme perusahaan seperti menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dan dapat dicapai, serta memberikan umpan balik secara rutin untuk memahamkan karyawan tentang perkembangan perusahaan dan memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerja karyawan meningkat (Jumadi, 2024). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal Nabawi, (Nabawi, 2019) Mahmudin, Ummy, Muh. Nur, Andi Runis Makkulau (Mahmudin, 2020). Adelia Chintya Almaidah Harahap (Harahap, 2021) Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dengan mempertimbangkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pusat Belanja Sumber Murah Magetan. Kompensasi Islami berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Pusat Belanja Sumber Murah Magetan. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pusat Belanja Sumber Murah Magetan. Disiplin Kerja, Kompensasi Islami, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada Pusat Belanja Sumber Murah Magetan. Untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, Sumber Murah dapat fokus pada peningkatan disiplin dan kepuasan kerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman guna mencapai hasil kinerja optimal.

REFERENSI

- Akhmad Fauzi, R. H. N. A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Bapak Jumadi, *Wawancara, 20 September 2023*. (n.d.).
- Harahap, A. C. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Sompom Insurance Indonesia Tangerang). *Jurnal SWOT, 11(2)*, 153–164.
- Izzeti Fatimah, Muhammad Syarif Hidayatullah Elmas. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Diva Swalayan Kraksaan Kabupaten Probolinggo. *Journal Management, Accounting, and Digital Business, 1(4)*, 451–460.
- Jazuli, Eric, dan A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Perspektif Islam*. UNJ Press.
- Kepuasan, T., & Karyawan, K. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koppontren Nurul Inayah 1, Siti Nur Rohmah 2 Insitut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi. 2(2)*, 60–80.
- Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Muh Nur, A. R. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal Of Management & Business, 3(2)*, 151–169.
- Marsinah, L. (2019). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. CV Budi Utama.
- Maulida Nurhidayati, J. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Di Kabupaten Jombang. *Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam, 3(2)*, 1–13.
- Muljadi. (2019). *Etika dan Komunikasi Bisnis Islam*. Salema Empat.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2)*, 170–183.

- Nurfitriani. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Cendekia Publisher.
- Pamed Abdul Sadat, S. H. M. K. (2020). Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, A. H. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Riyanto, S., & Andhita Hatmawan, A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen Teknik, Pendidikan dan Eksperimen (p. 138).
- Sisca Septiani, Fauzi Senoaji, Nurul Maghfirah, D. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka.
- Sri Mulyeni, Ibnu Aqil, H. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB)*, 1(1), 1–10.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarman, Triono, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep Dan Teori*. Global Eksekutif Teknologi.
- Suriadi, Rabiyyatul Jasiyah, Irmawati, D. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Adanu Abimata.
- Syamsir Syamsir, N. S. (2022). *Administrasi Kepegawaian*. CV. Eureka Media Askara.
- Tanod, Aromega, Christoffel Kojo, dan V. P. K. lengkong. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA*, 7(1), 741–750.
- Vidia Aulia, T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Banyualit SPA'N Resort Lovina. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 2654–9719.
- Wijaya, L. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(4), 1–18.
- Winata, E. (2022a). *Manajemen Sumberdaya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Penerbit P41.
- Yuliastanty, E. dan S. (2019). *Kepemimpinan Organisasi Dan Bisnis (Faktor Pendukung Keberhasilan Pemimpin)*. CV Pena Persada.