

**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik
Terhadap Retensi Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa
Timur**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**



Disusun Oleh:

MOH. SYAIFUL ANSHORI
NIM: B74213054

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
JURUSAN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
2018**

PERNYATAAN

PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS PENULISAN SKRIPSI

Bismillahirrohmanirrohim,

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Moh. Syaiful Anshori

NIM : B74213054

Program Studi : Manajemen Dakwah

Alamat :Ds. Balun Rt 04/Rw 01 Kec. Turi Kab. Lamongan

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lembaga pendidikan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
2. Skripsi ini benar-benar hasil karya saya secara mandiri dan bukan merupakan hasil plagiasi atas karya orang lain.
3. Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

Surabaya, Januari 2018

Yang Menyatakan



Moh. Syaiful Anshori

NIM. B74213054

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

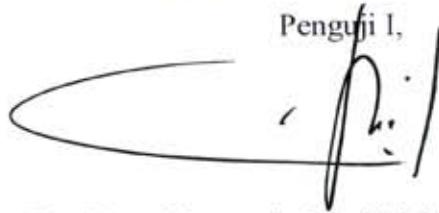
Skripsi oleh Moh. Syaiful Anshori telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi

Mengesahkan,
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Dekan,



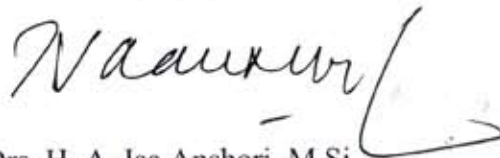

Dr. H. R. Suhartini, M.Si
NIP. 195801131982032001

Penguji I,




Dra. Imas Maesaroh, Dip.I M-Lib., M.Lib., Ph.D.
NIP:196605141992032001

Penguji II,

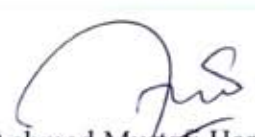


Drs. H. A. Isa Anshori, M.Si
Nip. 195304211979031021

Penguji III,


Airlangga Bramyudha, M.M
Nip. 197912142011011005

Penguji IV,


Dr. Achmad Murtani Haris, Lc, M.Fil.I
Nip.197003042007011056

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Moh. Syaiful Anshori

NIM : B74213054

Program Studi : Manajemen Dakwah

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa Timur

Skripsi ini telah diuji dan disetujui oleh dosen pembimbing.

Surabaya, 20 Februari 2018

Pembimbing,



Dra. Imas Maesaroh, Dip.I M-Lib., M.Lib.,Ph.D.

NIP:196605141992032001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama : Moh. Syaiful Anshori
NIM : B7A213094
Fakultas/Jurusan : FDK / Manajemen Dakwah
E-mail address : syaiful.anshori94@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik

Terhadap Retensi Karyawan di Badan Amil Zaka Nasional Provinsi

Jawa Timur

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah sayaini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya,

Penulis

(Moh. Syaiful Anshori)
Namaterangdantandatangan

BAB I: Pendahuluan. Berisi tentang latar belakang poengambilan judul, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, serta pembahasan sebagai bentuk rasionalisasi atas judul yang di angkat. Serta menjelaskan kepada pembaca tentang objek kajian dan alur penelitian.

BAB II: Tinjauan Pustaka. Bab ini menerangkan tentang pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja nonfisik dengan *resign* karyawan kajian teoritik dan kajian pustaka peneliti terdahulu.

BAB III: Penyajian Data. Penyajian data yang berupa diskriptif umum tentang objek penelitian, hasil penelitian, serta pengujian hipotesis kepada objek yang di teliti.

BAB IV: Analisis Data. Pada bab ini memaparkan tentang analisis data berupa jawaban dan hipotesis yang telah di munculkan pada bab II.

BAB V: Penutup. Merupakan bab terakhir dari skripsi yang meliputi kesimpulan dan saran hasil penelitian yang di lakukan.

4. Produktivitas Kerja Karyawan. Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.
6. Biaya Hidup/*Living Cost*. Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari di Bandung, karena tingkat biaya hidup di Jakarta lebih besar daripada di Bandung.
7. Posisi Jabatan Karyawan. Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja. Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan

x1.8	200.88	416.696	.296	.867
x1.9	201.00	403.143	.560	.862
x1.10	200.88	444.411	-.425	.877
x1.11	200.50	400.286	.589	.862
x1.12	199.88	413.268	.409	.865
x1.13	201.12	429.839	-.095	.874
x1.14	200.50	421.143	.067	.871
x1.15	200.38	394.554	.580	.861
x1.16	202.25	411.071	.390	.865
x1.17	200.88	387.554	.896	.857
x1.18	202.00	412.000	.334	.866
x1.19	200.88	432.411	-.124	.878
x2.1	199.62	437.696	-.325	.874
x2.2	199.62	440.839	-.409	.875
x2.3	200.38	435.696	-.262	.874
x2.4	200.88	409.839	.356	.865
x2.5	200.38	404.839	.317	.866
x2.6	201.88	436.411	-.335	.873
x2.7	201.00	466.286	-.667	.886
x2.8	200.12	413.268	.343	.866
x2.9	200.50	424.286	.034	.870
x2.10	200.12	421.554	.112	.869
x2.11	200.38	435.125	-.294	.873
x2.12	199.75	444.786	-.542	.876
x2.13	199.88	426.125	-.015	.871
x2.14	200.62	401.125	.584	.862
x2.15	199.75	409.643	.476	.864
x2.16	199.25	415.071	.525	.865
x2.17	199.75	407.929	.378	.865
x2.18	201.62	438.268	-.298	.875
x2.19	200.00	398.286	.686	.861
x2.20	199.88	406.982	.497	.864
x2.21	200.62	397.411	.677	.860
x2.22	200.88	398.696	.726	.860
x2.23	200.75	399.071	.518	.862
x2.24	199.50	403.714	.741	.862
x2.25	199.75	400.786	.746	.861
x2.26	199.88	392.696	.769	.859

Dari tabel 4.55 *correlation* di atas dapat dilihat nilai korelasi X1 dengan Y adalah sebesar 0.513, dan nilai *p value* (sig). sebesar 0.001. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang dan signifikan karena (*p value*) $0.001 < 0.05$. Nilai korelasi X2 dengan Y adalah sebesar -0.212, dan nilai *p value* (sig) 0.122. sebesar -0.212. dengan demikian, dapat dikatakan tidak terdapat hubungan yang rendah dan tidak signifikan karena *p value* $-0.122 > 0.05$.

- c) Tabel “Variables entered/removed” menunjukkan bahwa semua variabel diikutkan dalam pengolahan data.
- d) Tabel “Model Summary”. Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara kompensasi (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) dengan retensi karyawan (Y) adalah sebesar 0.531 (sedang). Meskipun demikian, variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel retensi karyawan (Y) sebesar 28,2 %. Hal ini ditunjuujan dengan nilai R Square sebesar 0.282 (sehingga kontribusinya hanya $0.282 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) dalam mempengaruhi retensi karyawan (Y) adalah 28,2%, sedangkan sisanya 71,8 % dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

Uji *t* (Parsial) digunakan untuk menguji signifikansi konstanta (*c*) dan variabel independen, apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Kolom “*t*” digunakan apabila menggunakan nilai *t* tabel untuk pengujian. Namun akan lebih mudah bila melihat kolom “sig.” atau nilai *p value*, jika:

Nilai *p value* > 0.025, maka *H₀* diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

Nilai *p value* < 0.025, maka *H₀* di tolak (koefisien regresi signifikan). Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_a: Ada pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

H₀: Tidak ada pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

Nilai *p value* menunjukkan nilai *p value* untuk konstanta sebesar $0.022 < 0.025$, maka nilai konstanta adalah signifikan.

Demikian juga untuk *p value* variabel kompensasi sebesar $0.967 > 0.025$, maka variabel ini tidak signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *H₀* diterima yang artinya bahwa tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

5. Besarnya nilai hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

Nilai korelasi X_2 dengan Y adalah sebesar -0.212 . Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan.

6. Besarnya nilai hubungan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan nilai R , dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja nonfisik (X_2) dengan retensi karyawan (Y) adalah sebesar 0.531 (sedang). Meskipun demikian, variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) hanya memberikan kontribusi dalam mempengaruhi variabel retensi karyawan (Y) sebesar $28,2\%$. Hal ini ditunjujukan dengan nilai R Square sebesar 0.282 (sehingga kontribusinya hanya $0.282 \times 100\%$). Hal ini menunjukkan bahwa besarnya sumbangan atau kontribusi variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja nonfisik (X_2) dalam mempengaruhi retensi karyawan (Y) adalah $28,2\%$, sedangkan sisanya $71,8\%$ dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain.

7. Besarnya analisa regresi, apakah kompensasi dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi tingkat retensi karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

karyawan, untuk itu hendaknya Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur agar lebih meningkatkan program-program kerja yang berhubungan dengan retensi karyawan para karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

2. Sehubungan dengan perkembangan zaman yang semakin ketat dalam persaingan manajemen, maka dibutuhkan strategi yang efisien dan efektif supaya organisasi mampu bersaing dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari keefektifan cara pengelolaan sumber daya manusia, maka penelitian ini berjudul “pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur” dalam meningkatkan Sumber daya manusia yang lebih baik lagi.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, diharapkan mampu memperluas atau menemukan variabel independen yang baru dengan perkiraan variabel itu dapat mempengaruhi retensi karyawan, sehingga penelitian ini mampu mencapai titik perbaikan kedepannya.

