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)



DisusunOleh:

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. Lamogan

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa:

 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.

 Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi, saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi.

9AEF53590453

Surabaya, Januari 2018 Yang Menyatakan

10h. 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 Pakwah dan Komunikasi

SERIA Dekan.

Dr.H. R. Suhartini, M.S.

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 Muttan Haris, Lc, M.Fil.l

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,

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 aka	demika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertandatangan di bawah ini, saya:
Nama	: Moh. Syaiful Anshori
NIM	: B74213094
Fakultas/Jurusan	: FDK / Manajemen Dakwah
E-mail address	: Syaistul anshori 94@gmail.com
UIN Sunan Ampe ☑ Skripsi □	igan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan el Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah: Tesis Disertasi Lain-lain () engaruh Kompensasi dan Ungkungan Kerao Hon Risik
	ensi Karyawan di Badan Amil Zaka Hasional Appinci
Jawa Timur	
Perpustakaan UIN mengelolanya da menampilkan/menakademis tanpa penulis/pencipta daya bersedia unt Sunan Ampel Sura dalam karya ilmiah	352. * 4473.0.00
Demikian pernyata	nan ini yang saya buat dengan sebenarnya.
	Surabaya,
	Penulis
	alan:

(Moh. Syoif Anshoji Namaterangdantandatangan

ABSTRAK

Moh. Syaiful Anshori. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa Timur. Di bawah bimbingan Dra. Imas Maesaroh, Dip.I,M-Lib., M.Lib., Ph.D.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, Retensi Karyawan.

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi individu karyawan. Kompensasi yang yang diberikan oleh instansi akan memberikan rasa memiliki instansi tersebut. Sehingga, sumber daya manusia mampu bekerja secara maksimal dalam menjalankan tugasnya. Kompensasi merupakan salah satu bentuk upaya menekan tingginya retensi karyawan. Oleh sebeb itu, dengan adanya kompensasi yang baik maka karyawan akan mempertahankan pekerjaannya. Tingginya angka retensi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja non fisik. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan tugasnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan. Sampel yang digunakan 32 karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur. Analisa pada penelitian ini menggunakan Regresi Berganda.

Hasil penelitian membuktikan 4 hipotesis yang menunjukkan bahwah potesis pertama kompensasi terhadap retensi karyawan berpengaruh signifikan, dengan *p value* 0.004 untuk tabel coefisient, signifikan *p value* 0.001 untuk tabel correlation dan nilai hubungan 0.513. Hipotesis kedua lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap retensi karyawan, dengan *p value* untuk coefisient 0.967, untuk *p value* correlation 0.122 dan tidak ada nilai hubungan karena besarnya nilai hubungan -0.212. Hipotesis ke tiga kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap retensi karyawan, dengan tabel ANOVA *p value* 0.008, nilai hubungan sebesar 0.531 (sedang) dan nilai kontribusi sebesar 28,2%. Hipotesis ke empat prediksi peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan dengan hasil uji regresi berganda diperoleh nilai SEE sebesar 4.690 dan simpangan baku sebesar 5.355. Nilai SEE lebih kecol dibandingkan nilai simpangan baku,maka dapat dijasikan predikasi peningkatan retensi karyawan.

DAFTAR ISI

JUDUL SKRIPSI	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERTANGGUNGJAWABAN OTENTISITAS PENULISAN SKRIPSI	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelit <mark>ian</mark>	6
D. Manfaat Penelitian	
E. Definisi konsep	8
F. Sistematika Pembahasan	8
BAB II: KAJIAN TEORITIK	
A. Penelitian Terdahulu	10
B. Kerangka Teori	
1. Kompensasi	
a. Pengertian Kompensasi	12
b. Jenis-Jenis Kompensasi	14
c. Komponen-Komponen Kompensasi	18
d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi	19
e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi	22
2. Lingkungan Kerja Non Fisik	
a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik	24
b. Macam-Macam Lingkungan Kerja Non Fisik	25

		3. Retensi Karyawan	
		a. Pengertian Retensi Karyawan	28
		b. Indikator Retensi Karyawan	29
		c. Faktor-Faktor Retensi Karyawan	30
	C.	Hipotesis	30
BAB III	: N	IETODE PENELITIAN	
	A.	Pendekatan dan JenisPenelitian	32
	В.	Lokasi Penelitian	32
	C.	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	
		1. Populasi	33
		2. SampeldanTeknik Sampling	33
	D.	Variabel dan Indikator Penelitian	34
	E.	Tahap-Tahap Penelitian	35
	F.	Teknik Pengumpulan Data	37
		Teknik Validit <mark>as d</mark> an Re <mark>lia</mark> bi <mark>lit</mark> as Data	
	Η.	Teknik Analisi <mark>s D</mark> ata	44
BAB IV	: F	IASIL PENELI <mark>TIAN</mark>	
	A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	
		1. Profil Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur	49
		2. Visi dan Misi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.	51
		3. Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jaw	⁄a
		Timur	52
	В.	Penyajian Data	52
	C.	Analisis Data	
		1. Uji Asumsi Klasik	38
		2. Uji Multikolnieritas	39
		3. Uji Heteroskedastisitas) 1
		4. Regresi Linier Berganda	92
	D.	Pembahasan Hasil Penelitian	
		Pengaruh Kompensasi terhadap Retensi Karyawan	100

2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi			
	Karyawan			
3.	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik			
	terhadap Retensi Karyawan			
4.	Nilai Hubungan Kompensasi terhadap Retensi			
	Karyawan			
5.	Nilai Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap			
	Retensi Karyawan			
6.	Nilai Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja			
	Non Fisik terhadap Retensi Karyawan			
7.	Presiksi Peningkatan Kompensasi dan Lingkungan			
	Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan			
BAB V: PENUTUP				
A.	Kesimpulan			
B.	Saran			
DAFTAR PUSTAKA				
LAMPIRAN				

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam perusahaan. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan tergantung keberhasilan SDM dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk memberikan apresiasi kepada karyawan seperti memberikan kompensasi dan fasilitas yang memadai. Kebutuhan hidup pegawai merupakan salah satu alasan yang menyebabkan mengapa ia bekerja, diantaranya untuk mencakupi kebutuhan hidup sehari-hari, untuk menperoleh pengakuan, sebagai simbol prestise di masyarakat, dan lain-lain sebagainya. Apabila kebutuhan pegawai terpenuhi, maka mereka akan mendapatkan kepuasan, kepuasan ini yang menyebabkkan adanya prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan memunyai kecenderungan diberikan secara tetap¹. Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas dari fungsi personalia yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun bagi organisasi. Kompensasi yang diberikan sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan, maka karyawan akan mendapatkan suatu kepuasan tersendiri dalam

٠

¹ Suparyadi. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi OFFSET. 2015. Hal 271

bekerja. Hal ini didukung oleh pendapat Saifuddin bahwa pemberian kompensasi atau balas jasa dapat diberikan atas dasar kinerja individu, kinerja kelompok, maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan². Oleh karena itu, faktor-faktor tersebut harus diperhatikan agar kinerja dapat ditingkatkan.

Kompensasi yang diberikan pada karyawan bisa berupa kompensasi finansial maupun kompensasi non finansial. Kompensasi finansial berupa gaji, bonus, komisi, program perlindungan³. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima karyawan, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang akan promosi, atau dari lingkungan psikologis dan fisik di mana karyawan tersebut berada⁴.

Para pemimpin perusahaan juga telah berlomba-lomba memberikan kompensasi finansial yang maksimal untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas unggul, atau sekedar mempertahankan karyawan yang telah dimiliki di dalam perusahaan. Tetapi hal yang paling perlu diperhatikan, adalah tidak seluruh karyawan membutuhkan materi untuk menumbuhkan motivasi didalam diri mereka. Seperti halnya Menurut teori Abraham Maslow adalah "Kebutuhan fisik atau biologi, Kebutuhan akan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan penghargaan (prestise) dan Aktualisasi diri. Jadi, tidak semua karyawan membutuhkan materi saja untuk memenuhi kebutuhannya dan meningkatkan motivasinya. Apabila kebutuhan akan fisik dan rasa aman telah terpenuhi, maka untuk memotivasi seorang karyawan diperlukan lebih dari sekedar materi saja.

-

² Bachrum, Saifuddin 2010. Menyusun Gaji atau Upah. Jakarta: PPM. Hal.102

³ Suparyadi. *Manajemen Sumberdaya....* 2015. Hal.272

⁴ Suparyadi. *Manajemen Sumberdaya.....* 2015. Hal.272

Hal tersebut bisa berasal dari prestasi, tanggung jawab dan tantangan, atau yang biasa disebut dengan kompensasi non finansial yang diberikan pimpinan"⁵.

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi individu karyawan, karena besarnya kompensasi yang mereka terima merupakan cermin nilai prestasi kerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, jika karyawan menganggap bahwa kompensasi yang mereka terima tidak seimbang dengan jerih payah yang mereka lakukan, maka motivasi kerja akan menurun. Kompensasi dan Fasilitas yang memadai akan memberikan rasa memiliki perusahaan bagi SDM, sehingga SDM mampu bekerja secara maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Kompensasi merupakan salah satu bentuk upaya menekan tingginya retensi karyawan. Oleh sebab itu, dengan adanya kompensasi yang baik maka karyawan akan mempertahankan pekerjaannya. Dan Ini adalah salah satu bentuk motivasi yang diberikan perusahaan untuk menekan tingginya retensi karyawan.

Bukan hanya kompensasi saja yang dapat mempengaruhi retensi karyawan. Lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi retensi karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan⁷

⁶Bambang Swasto, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Malang: UB press, 2011), hlm. 79 & 80.

-

⁵ Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.hal 153

⁷ Darmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non fisik Hotel Nikki Denpasar. Tesis Universitas Udayana. Hal 59

Setiap organisasi atau perusahaan mengusahakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan memuaskan, agar karyawan dalam bekerja dapat merasa puas atas pekerjaan yang dilakukannya. Kondisi lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Sebalikya, apabila tidak tercipta lingkungan kerja yang baik, akan menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja.

Oktina berpendapat bahwa retensi karyawan adalah proses di mana karyawan didorong untuk tetap dengan organisasi untuk periode maksimum waktu atau sampai selesainya proyek⁸. Retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan⁹. Tidak sedikit perusahaan yang rela mempertahankan mati – matian seorang karyawan agar tidak keluar dari perusahaan. Berbagai cara dilakukan termasuk memberikan gaji yang besar maupun memberikan fasilitas kerja yang istimewa.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Selain itu, bukan hanya menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional

_

⁸ Oktina. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI Aceh. Jurnal Manajemen. 4(1), pp: 164-173.

⁹ Edwin. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Lion Wings. pp: 1-31

melainkan juga BAZNAS turut mendorong upaya kebangkitan bursa efek syariah di tengah pasar saham konvensional saat ini. Upaya tersebut ditunjukkan melalui kerjasama dengan PT Henan Putihrai, salah satu perusahaan sekuritas yang melayani jual beli saham konvensional dan syariah. Sistem Online Trading Syariah di perusahaan ini telah melalui sertifikasi oleh DSN-MUI. PT Henan Putihrai akan memberikan infaq sebesar 5% dari Penghasilan bersih (net fee) Transaksi Perdagangan Efek Rekening Syariah Nasabah melalui BAZNAS.¹⁰

Dalam pemberian kompensasi yang dilakukan oleh BAZNAS seperti yang diketahui oleh penulis, kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh karyawan. Ada beberapa karyawan yang mengeluh tentang pemberian kompensasi yang bisa dikatakan dibawah UMR (Upah Minimum Regional) kota Surabaya.

Dari penjelasan dan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Finansial Terahadap Retensi Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

 Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap retensi kerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur?

 $^{^{10}\,}http://jatim.baznas.go.id/baznas-mendorong-bursa-efek-syariah-bangkit/$

- 2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur?
- 3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur ?
- 4. Berapa nilai hubungan kompensasi terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur ?
- 5. Berapa nilai hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur?
- 6. Berapa nilai hubungan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhdap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur ?
- 7. Beraparkan analisa regresi, apakah kompensasi dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi tingkat retensi karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur
- Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur
- 3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

- Untuk mengetahui nilai hubungan kompensasi terhadap retensi karyawan
 Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur
- Untuk mengetahui nilai hubungan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur
- 6. Untuk mengetahui nilai hibungan kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur
- Untuk mengetahui analisa regresi kompensasi dan lingkungan kerja non fisik dapat memprediksi tingkat retensi karyawan di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

D. Manfaat Penelitian

- Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan pengetahuan yang berhubungan dengan bidang kompensasi dan linfkungan kerja non fisik, retensi karyawan dan keterkaitannya.
- Menjadi bahan masukan untuk keperluan pengembangan ilmu bagi pihakpihak tertentu dalam menggunakan skripsi ini menjadi acuan penelitian lanjutan terhadap obyek sejenis atau aspek lainya yang belum tercakup dalam penelitian ini.
- Menambah wawasan bagi praktisi perusahaan bahwa seseorang karyawan yang mengundurkan diri dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja non fisik.

E. Definisi Konsep

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan memunyai kecenderungan diberikan secara tetap¹¹

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesame rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan¹²

3. Retensi Karyawan

Oktina berpendapat bahwa retensi karyawan adalah proses di mana karyawan didorong untuk tetap dengan organisasi untuk periode maksimum waktu atau sampai selesainya proyek¹³. Retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan¹⁴.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam pembahasan dan penyusunan skripsi ini maka penulis akan menyajikan pembahasan dalam beberapa bab yang sistematika pembahasanya sebagai berikut:

¹¹ Suparyadi. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi OFFSET. 2015. Hal 271

¹² Darmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non fisik Hotel Nikki Denpasar. Tesis Universitas Udayana. Hal 59

¹³ Oktina. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI Aceh. Jurnal Manajemen. 4(1), pp: 164-173.

¹⁴ Edwin. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Lion Wings. pp: 1-31

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: Tinjauhan 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.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan acuan dan bahan perbandingan diantaranya adalah Saputra Mahasiswa Unair Surabaya yang berjudul "pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening". Teknik pengambilan data yang digunakan adalah *convenience sampling*, dimana peneliti bebas memilih sampel yang paling cepat dan murah. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian akutansi pada perusahaan umum di Surabaya dan sidoarjo.

Persamaan:

1. Menggunakan variabel independen sama yaitu variabel kompensasi

Perbedaan:

- 1. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan retensi karyawan sebagai variabel dependen.
- 2. Obyek penelitian di PT. Slamet Langgeng Purbalingga, sedangkan dalam penelitian ini di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

Hasil penelitian

 Koenfisien regresi kompensasi (b1) bernilai 0,899, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja,

- sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- 2. Koenfisien regresi kompensasi (b1) bernilai 0,275, hal ini menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan pemberian kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 3. Koenfisien regresi motivasi kerja (b2) bernilai 0,663, hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga adanya peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian terdahu yang selanjutnya yang digunakan acuan dan bahan perbandingan adalah penelitihan yang dilakukan Dewi Eka Putri dalam penelitiannya yang berjudul "pengaruh pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus PT. Astra Sedaya Finance)". Teknik pengambilan data yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana penelitian mengambil keseluruhan populasi yang ada.

Persamaan:

 Menggunkan variabel independen yang sama yaitu variabel lingkungan kerja nonfisik

Perbedaan:

- Menggunakan variabel pengembangan karir, komitmen kerja sebagai variabel independen dan loyalitas karyawan sebagai variabel independen
- 2. Objek penelitian di PT. Astra Sedaya Finance, sedangkan dalam penelitian ini di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

Hasil Penelitian:

- Pengembangan karir, lngkungan kerja non fisik dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 2. Pengembangan karir berpenagaruh terhadap loyalitas dengan nilai signifikan sebagar 0,009
- 3. Lingkungan kerja berpenagaruh terhadap loyalitas dengan nilai signifikan 0,005
- 4. Komitmen organisasi berpenagaruh terhadap loyalitas dengan nilai signifikan 0,000

B. Kerangka Teori

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Anthony dan Govindarajan mengemukakan bahwa¹:

¹ Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2005. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Buku Dua. Jakarta : Salemba Empat. Hal. 249

"Setiap organisasi memiliki tujuan. Suatu peranan penting dari sistem pengendalian manajemen adalah untuk memotivasi para anggota organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Salah satu cara yang paling efektif untuk memotivasi para anggota organisasi adalah dengan memberikan kompensasi atau insentif kepada mereka. Manajer biasanya melakukan usaha yang lebih besar untuk aktivitas-aktivitas yang dihargai dan lebih sedikit untuk aktivitas-aktivitas yang tidak dihargai."

Ada beberapa definisi kompensasi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya Sastrohadiwiryo mengemukakan bahwa²:

"Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan."

Menurut Martoyo "kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*)". Menurut Hasibuan "kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan".

Dari penjelasan teori diatas, dapat disimpulkan bahwasanya kompensasi adalah imbal balik yang diberikan oleh perusahaan kepada

⁴ Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Hal: 118

_

² Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Hal: 181

³ Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE. Hal. 116

karyawan sebagai balas jasa atas sumbangsih yang diberikan kepada perusahaan.

Seberapa besar kompensasi diberikan harus sedemikian rupa sehingga mampu mengikat para karyawan. Hal ini adalah sangat penting sebab bila kompensasi yang diberikan kepada para karyawan terlalu kecil dibandingkan badan usaha lain, maka hal ini dapat menyebabkan karyawan pindah ke badan usaha yang lain. "Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil merupakan hal yang sangat penting" ⁵

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mulyadi menggolongkan penghargaan ke dalam dua kelompok, yaitu⁶:

"Penghargaan intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu, misalnya dengan penambahan tanggung jawab, pengayaan pekerjaan (job enrichment) dan usaha lain yang meningkatkan harga diri sesorang dan yang mendorong orang untuk menjadi yang terbaik. Penghargaan ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik berupa kompensasi finansial seperti gaji, honorarium dan bonus, penghargaan tidak langsung seperti asuransi kecelakaan, honorarium liburan dan tunjangan masa sakit serta penghargaan nonkeuangan berupa ruang kerja yang memiliki lokasi istimewa, peralatan kantor yang istimewa, tempat parkir khusus, gelar istimewa dan sekretaris pribadi."

⁶ Mulyadi. 2004. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga.

Jakarta : Salemba Empat. Hal: 419-420

.

⁵ Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta : PT. BPFE. Hal:86

Mondy *et al.*, mengemukakan bahwa bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua), yaitu⁷:

1) Kompensasi Financial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diwujudkan dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi finansial implementasinya dibedakan menjadi 2 (dua)⁸, yaitu:

- a) Direct Financial compensation (kompensasi finansial langsung)

 Kompensasi finansial langsung adalah pembayaran berbentuk

 uang yang karyawan terima secara langsung dalam bentuk
 gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi.
 - Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja dengan berpedoman pada perjanjian yang disepakati pembayarannya.
- b) *Indirect Financial compensation* (kompensasi finansial tak langsung) Kompensasi finansial tidak langsung adalah termasuk semua penghargaan keuangan yang tidak termasuk kompensasi langsung. Wujud dari kompensasi tak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain lain.

⁷ Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. 1993. *Human Resource Management*. Fifth Edition. Massachusetts: Allyn and Bacon. Hal: 442-443

⁸ Mondy, Wayne, Manajemen Sumberdaya Manusia, (Erlangga, 2008), hal: 441

2) Kompensasi non financial

Kompensasi non financial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berupa fasilitas untuk membantu atau mempermudah karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan.9

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas. Kompensasi jenis ini dibedakan menjadi 2 (dua), ¹⁰ vaitu:

Non financial the job (kompensasi berkaitan dengan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai pekerjaan ini dapat berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja. Kompensasi bentuk ini merupakan perwujudan dari pemenuhan kebutuhan harga diri (esteem) dan aktualisasi (self actualization).

b. Non financial job environment (kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan)

Kompensasi non finansial mengenai lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi (competent supervision), kondisi kerja yang mendukung (comfortable working conditions), pembagian kerja (job sharing).

⁹ Supryadi, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2015), Hal:273 ¹⁰ Mondy, Wayne, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, (*Erlangga*, 2008), hal: 442

Nawawi secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu¹¹:

1) Kompensasi Langsung

Penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian bagian keuntungan/manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.

3) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara umum kompensasi dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu berdasarkan bentuk kompensasi dan cara pemberiannya. Syaifullah membagi kompensasi menjadi dua kelompok besar, yaitu¹²:

"Kompensasi berdasarkan bentuknya, terdiri atas kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial. Kompensasi berdasarkan cara pemberiannya, terdiri atas kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri atas bayaran (pay) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak

_

¹¹ Nawawi. 2005. Manajemne Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University. Hal 316-317

¹² Syaifullah. 2005. Organisasi. Org Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia. *Pengertian Kompensasi dan Jenis / Macam Kompensasi Sdm – Upah, Gaji, Insentif, Tunjangan, dsb.* http://pengertian-kompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb.htm. Diakses pada tanggal 9 Desember 2016. Hal: 9

langsung yang merupakan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung seperti program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lainlain. Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk kepuasan seseorang yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan baik secara fisik atau psikologis dimana orang tersebut bekerja. Ciri dari kompensasi nonfinansial ini meliputi kepuasan yang didapat dari pelaksanaan tugastugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaan."

c. Komponen-Komponen Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala, adapun empat indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi, dimana keempat indikator ini akan digunakan untuk penelitian ini, antara lain¹³:

1) Gaji,

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

3) Intensif

_

Intensif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinernya melebihi standar yang ditentukan.

¹³ Rivai dan Sagala. 2011. Manajemen SDM untuk perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal 744-746

Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktifitas, penjualan, dan keuntungan. Tujuan utama program insentif adalah untuk mendorong produktifitas karyawan dan efektifitas biaya.

4) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhad p semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan, berupa hak cuti, asuransi, fasilitas dan uang pension.

d. Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi

Hasibuan mengemukakan bahwa ¹⁴:

"Program kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah/masyarakat. Supaya tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal."

Fungsi pemberian kompensasi menurut Samsuddin adalah sebagai berikut ¹⁵:

- Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien. Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.
- Penggunaan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Dengan pemberian kompensasi kepada karyawan mengandung implikasi bahwa

¹⁴ Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Hal:120

-

¹⁵ Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung : Pustaka Setia. Hal:188

- organisasi akan menggunakan tenaga karyawan tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.
- Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan adalah sebagai berikut¹⁶:

- 1) Ikatan Kerja Sama. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan Kerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya
- 3) Pengadaan Efektif. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas Karyawan. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.

_

¹⁶ Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.121-122

- 6) Disiplin. Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- Pengaruh Serikat Buruh. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Pemerintah. Jika program kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Arep dan Tanjung mengemukakan bahwa tujuan membuat manajemen balas jasa (kompensasi) dalam jangka panjang terdiri atas 3 bagian yaitu¹⁷:

- 1) Memperoleh karyawan yang berkualitas dengan cara menarik karyawan yang handal ke dalam organisasi. Jika kompensasi yang diberikan tinggi, maka banyak orang yang berminat bekerja di tempat tersebut, sehingga seleksi dapat dilakukan dengan cara yang sangat ketat.
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja melalui memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi unggul. Ini akan berhasil jika insentif yang diterapkan sangat menggiurkan bagi para pegawai.
- 3) Timbulnya *long life employment* (bekerja seumur hidup atau timbul loyalitas dalam bekerja di tempat tersebut).

Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada karyawan, sehingga dapat diperoleh

1

¹⁷ Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Hal: 197

22

karyawan yang handal dan berkualitas serta dapat mempertahankan karyawan

yang ada saat ini

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi oleh perusahaan kepada karyawannya

dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap

organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya.

Faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan adalah sebagai berikut¹⁸:

1. Penawaran dan Permintaan. Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak

daripada lowongan perkerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil.

Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan

maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan. Apabila kemampuan dan

kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat

kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan

kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi

relatif kecil.

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan. Apabila serikat buruhnya kuat dan

berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika

serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi

relatif kecil.

٠

¹⁸ Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi

Aksara, Hal:128-129

- 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

yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Kondisi Perekonomian Nasional. Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (unemployment).

f. Kompensasi menurut Pandangan Islam

Imbalan yang diberikan kepada karyawan hendaknya sesuai dengan kebutuhan hidup si karyawan dan adil, agar karyawan tersebut loyal dan betah bekerja dan tidak pernah berfikir untuk mencari pekerjaan lain, dan berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya agar memperoleh kompensasi yang lebih tinggi.

Di dalam Islam konpensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau konpensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW:

"Siapa yang mempekerjakan karyawan, wajiblah memberikan upahnya". 19

Allah telah menegaskan tentang imbalan ini dalam Qur'an surah *At-Taubah* ayat 105, surah *An-Nahl* ayat 97 dan surah *Al-Kahfi* ayat 30:

.

 $^{^{19}}$ Muhammad bin Isma³l Ab 'Abdillah al-Bukhar³ al-Ja'f³, $\it Hadis~Bukhar³$, cet. 3, jilid II, h. 432.

Artinya"Dan katakanlah :"Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (At Taubah : 105).²⁰

Artinya "Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan." (An Nahl: 97).²¹

Artinya"Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik." (Al Kahfi : 30).22

Ayat diatas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik demi dan karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu. Sebutan lain daripada ganjaran adalah imbalan atau upah ataukonpensasi.

Berdasarkan tiga ayat diatas, yaitu *At-Taubah* 105, *An-Nahl* 97 dan *Al-Kahfi* 30, maka Imbalan dalam konsep Islam menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan

²¹ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Semarang : As-Syifa, 1998)

²⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Semarang : As-Syifa, 1998)

²² Artinya"Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal saleh tentulah Kami tidak akan menyianyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan(nya) dengan baik." (Al Kahfi : 30).

kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap dunia (dalam hal ini materi) sebagaimana semangat dan jiwa Al-Qur'an surat *Al-Qhashsash* ayat 77.

Surat *At-Taubah* 105 menjelaskan bahwa Allah memerintahkan kita untuk bekerja, dan Allah pasti membalas semua apa yang telah kita kerjakan. Yang paling unik dalam ayat ini adalah penegasan Allah bahwa motivasi atau niat bekerja itu mestilah benar. Sebab kalau motivasi bekerja tidak benar, Allah akan membalas dengan cara memberi azab. Sebaliknya, kalau motivasi itu benar, maka Allah akan membalas pekerjaan itu dengan balasan yang lebih baik dari apa yang kita kerjakan

Lebih jauh Surat *An-Nahl*: 97 menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan gender dalam menerima upah / balasan dari Allah. Ayat ini menegaskan bahwa tidak ada diskriminasi upah dalam Islam, jika mereka mengerjakan pekerjaan yang sama. Hal yang menarik dari ayat ini, adalah balasan Allah langsung di dunia (kehidupan yang baik/rezeki yang halal) dan balasan di akherat (dalam bentuk pahala).

Sementara itu, Surat *Al-Kahfi*: 30 menegaskan bahwa balasan terhadap pekerjaan yang telah dilakukan manusia, pasti Allah balas dengan adil. Allah tidak akan berlaku zalim dengan cara menyia-nyiakan amal hamba-Nya. Konsep keadilan dalam upah inilah yang sangat mendominasi dalam setiap praktek yang pernah terjadi di negeri Islam.

Lebih lanjut kalau kita lihat hadits Rasulullah saw tentang upah yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda:

"Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)". (HR. Muslim)²³

Dari hadits ini dapat didefenisikan bahwa upah yang sifatnya materi (upah di dunia) mestilah terkait dengan keterjaminan dan ketercukupan pangan dan sandang. Perkataan : "harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri)", bermakna bahwa upah yang diterima harus menjamin makan dan pakaian karyawan yang menerima upah. Dalam hadits yang lain, diriwayatkan dari Mustawrid bin Syadad Rasulullah s.a.w bersabda :

"Siap yang menjadi pekerja bagi kita,hendaklah ia mencarikan isteri (untuknya); seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad Saw.

-

²³ Muslim bin ¦ujjaj Ab ¦usain al-Qusya³ri al-Naisabur³, *Hadis Muslim* (Bairut: Dar Ihya' at-Tura£ al-'Arab³, t.t.), jilid II, h. 101

bersabda: "Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri." (HR. Abu Daud)²⁴

Hadits ini menegaskan bahwa kebutuhan papan (tempat tinggal) merupakan kebutuhan azasi bagi para karyawan. Bahkan menjadi tanggung jawab majikan juga untuk mencarikan jodoh bagi karyawannya yang masih lajang (sendiri).

Sehingga dari ayat-ayat Al-Qur'an di atas, dan dari hadits-hadits di atas, maka dapat didefenisikan bahwa Upah adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia (Adil dan Layak) dan dalam bentuk imbalan pahala di akherat (imbalan yang lebih baik).

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibedakan menjadi dua macam, yaitu kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dan lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis²⁵. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak dapat di tangkap dengan panca indra seperti warna, bau, suara, dan rasa.

Menurut Sedamayanti dalam Darmawan, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesame rekan kerja,

²⁴ Mahrum Sayyid Ahmad Al-Hsyimi, *Mukhtarul Ahaadits wa Al-Hukmu Al-Muhammadiyah* (Surabaya: Daar an-Nasyr al-Misriyyah : 1998), hal. 45

²⁵ Wusanto, Ignasius. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Edisi Dua. Yogyakarta: Andi. Hal 54

ataupun hubungan dengan bawahan²⁶. Sementara itu, Wursanto dalam Darmawan menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja²⁷. Berdasarkan pengerian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaanya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan²⁸. Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan – hubungan sesama pekerja maupun atasan.

b. Macam – Macam Lingkungan Kerja Non Fisik

²⁶ Darmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non fisik Hotel Nikki Denpasar. Tesis Universitas Udayana. Hal 59

²⁷ Darmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non fisik Hotel Nikki Denpasar. Tesis Universitas Udayana. Hal 59

²⁸ Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia. Hal 171

Menurut Duane P.Schultz dan Sydne E.Schutlz dalam Mangkunegara lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporer dan lingkungan kerja psikologis²⁹, antara lain :

1) Lingkungan kerja temporer

Lingkungan kerja seperti ini berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau selama orang tersebut bekerja. Kondisi seperti ini yang harus diperhatikan agar para karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja.

a) Waktu jam kerja

Dalam kebijakan pegawai di Indonesia standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu, sebaliknya, karyawan bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu, dikategorikan karyawan setengah pengangguran yang terlihat (visible underemployed).

b) Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan dapat meningkatkan produksi serta meningkatkan efisiensi.

2) Lingkungan kerja psikologis

.

²⁹ Mangkunegara. 2005. Manajemen SDM Perusahaan. Bndung: Remaja Rosdakarya. Hal 107

Kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi perusahaan yang bersifat pribadi atau kelompok. Hal tersebut pula dapat dihubungkan dengan sejumlah lokasi ruang kerja dan sejumlah pengawasan atau lingkungan kerja.

a) Bosan kerja

Bosan kerja dapat disebabkan karena perasaan tidak enak, kurang bahagia, kurang istirahat dan perasaan lelah untuk dapat mengurangi perasaan bosan kerja perusahaan dapat melakukan penempatan jam kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi dan rotasi kerja.

b) Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan akan terasa monoton, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

c) Keletihan kerja

Ketelatihan kerja terdiri atas dua macam yaitu keletihan psikis dan keletihan psikologis. Penyebab keletihan psikologis adalah kebosanan kerja, sedangkan keletihan psikologis dapat menyebabkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, *turn over* dan kecelakaan kerja.

d) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan komunikasi antara atasan dengan bawahan baik diperusahaan maupun diluar perusahaan. Perhatian yang diberikan atasan dan tingkat rasa hormat kepada atasan baik diperusahan maupun diluar perusahaan.

e) Hubungan antar pegawai

Hubungan komunikasi sesama rekan kerja dalam melakukan pekerjaan, hubungan dalam melakukan tugas yaitu mengerjakan tugas kelompok dan kebersamaan karyawan diperusahaan maupun diluar perusahaan.

c. Lingkungan Kerja Menurut Pandangan Islam

Setiap perusahaan selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan/Institusi dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatiakan faktor-faktor yang ada dalam perusahaan, juga harus memperhatikkan factor-faktor yang ada diluar perusahaan atau lingkungan sekitarnya. Didalam islam memberikan ketenangan dan kenyamanan didalam sebuah tempat kerja adalah sebuah keharusan yang seharusnya diberikan kepada pekerja agar sesorang dapat bekerja dengan baik. Didalam Surat Al*Mujadalah* Ayat 11 dikatakan:

Artinya"Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu:

"Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah
akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah
kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang

yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan."(Q.S.Mujadalah (58):11)³⁰

Isi Kandungan Surat *Mujadalah* ayat 11, di atas adalah Apabila seseorang berada dalam suatu majlis, hendaknya saling meghormati dan menjaga suasana damai, dengan memberikan kelapangan bagi orang lain. Termasuk disaat kita berada di kantor tempat kita bekerja karena bekerja adalah salah satu bentuk amal soleh untuk mencukupi kebutuhan hidup kita dan ayat di atas juga mengajarkan Setiap perbuatan manusia akan dibalas sesuai dengan amal perbuatannya

3. Retensi Karyawan

a. Pengertian Retensi Karyawan

Menurut Ragupathi retensi karyawan mengacu pada teknik yang digunakan oleh manajemen untuk membantu karyawan tetap dengan organisasi untuk jangka waktu yang lama³¹. Oktina berpendapat bahwa retensi karyawan adalah proses di mana karyawan didorong untuk tetap dengan organisasi untuk periode maksimum waktu atau sampai selesainya proyek³². Retensi karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk

³⁰ Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan*

³¹ Ragupathi. 2013. The Employee Retention Practices of MNC`S in Hyderabad. Research Journal of Management Sciences. 2(4), pp: 21-24.

³² Oktina. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI Aceh. Jurnal Manajemen. 4(1), pp: 164-173.

tetap loyal terhadap perusahaan³³. Dimana retensi karyawan juga merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Karyawan harus diperhatikan dan dipelihara dengan sungguhsungguh oleh manajer, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan menurun. Namun tidak semua karyawan akan keluar dari perusahaan, setidaknya masih banyak karyawan yang tetap bertahan bekerja pada perusahaan (retention). Menurut Mathis dan Jackson retensi merupakan upaya untuk mempertahankan agar tetap berada dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut³⁴.

Kinerja perusahaan merupakan suatu tampilan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang di miliki. Salah satu cara untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerja perusahaan yaitu dengan menjaga retensi karyawan agar tetap tinggi. Sedangkan menurut Sumarni dalam Ida *employee retention* atau retensi karyawan merupakan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial yang dimiliki perusahaan untuk tetap loyal terhadap perusahaan³⁵. Tujuan dari retensi karyawan ialah untuk mempertahankan karyawan yang dianggap berkualitas yang dimiliki perusahaan selama mungkin, karena karyawan yang berkualitas merupakan

³³ Edwin. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Lion Wings. pp: 1-31

³⁴ Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. Human ReSumber Management. Tenthedition. Jakarta: Salemba empat

³⁵ Ida, Bagus dan Agoes. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. Ejurnal Manajemen Unid, Vol.5 No.2. hal-810-837

harta yang tidak tampak (intangible asset) yang tak ternilai bagi perusahaan. Dari pengertian di atas, bahwa retensi karyawan adalah suatu proses dimana sebuah perusahaan mampu mempertahankan karyawannya yang potensial agar tetap loyal terhadap perusahaan dengan jangka waktu yang lebih lama.

b. Indikator Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson menyatakan terdapat 3 indikator di dalam retensi karyawan antara lain³⁶:

- 1) Peluang karir organisasi, dimana organisasi menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan yang nantinya akan mampu meningkatkan perkembangan masa depan para karyawan.
- 2) Penghargaan yang diberikan, dimana perusahaan selalu memberikan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan oleh karyawan.
- 3) Hubungan karyawan, dimana rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif (membeda-bedakan) antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

d. Faktor-Faktor Retensi Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson menyatakan terdapat 3 faktor yang mampu mempengaruhi retensi karyawan antara lain³⁷:

 Lingkungan yaitu menciptakan dan meningkatkan tempat kerja yang lebih menarik, tetap memakai dan memelihara orang orang yang bekerja dengan baik.

³⁶ Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. Human ReSumber Management. Tenthedition. Jakarta:

³³⁷ Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. Human ReSumber Management. Tenthedition. Jakarta: Salemba empat

- 2) Hubungan yaitu bagaimana perusahaan menyenangkan karyawan mereka dan juga menyenangkan antara yang satu dengan yang lain.
- Dukungan organisasi, dimana meliputi pemberian peralatan perlengkapan kepada karyawan dan juga informasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

e. Proses Manajemen Retensi Karyawan

Bagi profesional SDM dan organisasi sangat penting mempunyai proses yang digunakan untuk mengatur retensi karyawan. Apabila dibiarkan begitu saja atau kurang diperhatikan maka retensi karyawan mungkin besar tidak berhasil. Berikut ini adalah proses manajemen retensi karyawan menurut Mathis dan Jackson:³⁸

1) Pengukuran dan pe<mark>nil</mark>aian retensi karyaw<mark>an</mark>

Guna memastikan bahwa tindakan yang tepat diambil untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi perputaran, keputusan manajemen lebih membutuhkan data dan analisis daripada kesan subjektif dati situasi individual yang dipilih, atau reaksi terhadap hilangnya beberapa orang penting. Oleh karena itu, adalah penting untuk mempunyai beberapa jenis ukuran dan analisis yang berbeda. Data yang dapat diukur dan dinilai, terdiri dari: Analisis pengukuran perputaran, biaya perputaran, survei karyawan dan wawancara keluar kerja

2) Intervensi Retensi Karyawan

³⁸ Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2009. Human ReSumber Management. Tenthedition Edisi 10. Jakarta: Salemba empat.

Berbagai intervensi Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilakukan untuk memperbaiki retensi karyawan. Perputaran dapat dikendalikan dan dikurangi dengan beberapa cara, yaitu: pengembangan sistem perekrutan dan seleksi, orientasi dan pelatihan, kompensasi dan tunjangan, perencanaan dan pengembangan karier, dan hubungan karyawan yang juga mempertimbangkan upaya meminimalisir retensi karyawan.

3) Evaluasi dan Tindak Lanjut

Setelah usaha intervensi dilakukan, selanjutnya evaluasi dan tindak lanjut dapat dilakukan dengan cara: menelaah data perputaran secara tetap, memeriksa hasil intervensi dan menyesuaikan usaha intervensi

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti nilai yang terkumpul.³⁹ Sebuah hipotesis akan benar jika hasil penelitian tersebut menyatakan kebenarannya, dan akan ditolak jika tidak sesuai dengan hasil penelitiannya. Mengingat hipotesis sebagai pedoman dalam penelitian, maka penulis merumuskan sebagai berikut:

 Ha: Ada pengaruh Kompensasi terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

³⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Cetakan Ke VI, (Jakarta: Rhineka Cipta, 1998), Hlm. 67.

- Ho: Tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur
- Ha: Ada pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur
 - Ho: Tidak ada pengaruh Lingkungan kerja non fisik terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur
- 3. Ha : Ada pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur
 - Ho: Tidak ada pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur
- 4. Ha : Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama dapat memprediksi tingkat retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.
 - Ho: Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama tidak dapat memprediksi tingkat retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dan Jenis Penelitian Pada penelitian kali ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitiannya karena lebih bersifat sistematis. Jenis penelitian yang penulis gunakan yaitu penelitian korelasi. Penelitian ini sering disebut dengan penelitian sebab akibat, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini dibangun dengan teori yang sudah matang, yang berfungsi untuk mengatahui, meramalkan dan mengontrol suatu fenomena. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan analisisn<mark>ya pada data n</mark>umerical atau angka yang diolah dengan metode statistika serta dilakukan pada penelitian inferensial atau dalam rangka pengujian hipotesis, sehingga diperoleh signifikasi hubungan antara variabel yang diteliti.¹

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

.

¹ Syaifudin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar 2004).,Hal:4

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampel

1. Populasi

Populasi adalah semua anggota kelompok yang dapat berupa orang, kejadian, atau barang yang akan menjadi obyek penelitian.² Sedangkan menurut Mardilis (yang dikutip Sutrisno). populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam penelitian.³ Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 38 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah semua karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

Pengambilan sampling pada penelitian ini adalah menggunakan *sampel random sampling*. *Sampel random sampling* merupakan trknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak.⁴. Peneliti menggunakan *sampel random sampling* karena tidak semua karyawan bersedia mengisi kuesoner penelitian ini dengan jumlah karyawan yang bersedia mengisi sebanyak 32 orang.

² Ino Yuwono, Psikologi Industri & Organisasi, (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2005), hal. 48.

³ Sutrisno Hadi, Statistik Jilid 1, (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), hal. 22

⁴Martono, Nanang. 2010. Statistik Sosial. Yogyakarta: Gava Media.Hal. 19

D. Variabel

Hatch dan Farhay yang dikutip Rully, mendefinisikan bahwa variabel adalah atribut seseorang, atau subjek, yang mempunyai "variasi" antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek yang lain⁵. Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yaitu:

- a. Variabel independen adalah variabel yag mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen⁶.
 Dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah kompensasi dan lingkungan kerja non fisik
 - Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mepunyai kecenderungan diberikan secara tetap⁷
 - 2) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan⁸
- b) Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas⁹. Dalam hal ini yang menjadi variabel dependen adalah Retensi karyawan.

⁵ Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati, *Metode Penelitian*, (Bandung: Refika Aditama,2014), hal. 12.

⁶ Sugiyono. Metode penelitian....2014. hal 39

⁷ Suparyadi. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi OFFSET. 2015. Hal 271

⁸ Darmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non fisik Hotel Nikki Denpasar. Tesis Universitas Udayana. Hal 59

⁹ Sugiyono. Metode penelitian....2014. hal 39

1) Oktina berpendapat bahwa retensi karyawan adalah proses di mana karyawan didorong untuk tetap dengan organisasi untuk periode waktu yang di tentukan atau sampai selesainya proyek¹⁰

E. Tahapan Penelitian

1. Tahap pra lapangan

Tahap pra lapangan merupakan tahapan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian, tahapan ini meliputi 11 .

- a. Menyusun rancangan penelitian. Rancangan penelitian diantaranya berisi: latar belakang masalah, kajian kepustakaan yang menghasilkan pokok-pokok (kesesuaian paradigma, rumusan masalah, dan kerangka teoritik), pemilihan lapangan penelitian, penentuan jadwal penelitian, pemilihan alat penelitian, rancangan pengumpulan data, rancangan prosedur analisis data dan rancangan perlengkapan
- b. Memilih lapangan penelitian. Cara baik yang ditempuh dalam penentuan lapangan penelitian ialah dengan jalan mempertimbangkan teori substantatif; menjajaki lapangan untuk melihat apakah terdapat kesesuaian dengan kenyataan yang berada dilapangan.

Oktina. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan PMI Aceh. Jurnal Manajemen. 4(1), pp: 164-173.

¹¹Bungin, Burhan. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana. 2009. Hal: 96

- c. Mengurus perizinan. Pertama-tama yang perlu diketahui oleh peneliti ialah siapa saja yang berkuasa dan berwenang memberikan izin bagi pelaksana penelitian.
- d. Menjajaki dan menilai keadaan lapangan. Tahap ini belum sampai pada titik yang menyingkapkan bagaimana peneliti masuk lapangan dalam arti mulai mengumpulkan data yang sebenarnya. Tahap ini barulah merupakan orientasi lapangan, namun dalam hal-hal tertentu telah menilai keadaan lapangan.
- e. Memilih dan memanfaatkan informan. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Jadi ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian.

2. Tahap pekerjaan lapangan

Tahap lapangan merupakan tahapan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti saat melakukan penelitian, tahapan ini meliputi ¹²

- a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri. Untuk memasuki pekerjaan dilapangan, peneliti perlu memahami latar penelitian terlebih dahulu. Disamping itu peneliti perlu mempersiapkan diri, baik secara fisik maupun mental disamping harus mengingat persoalan etika.
- b. Memasuki lapangan. Dalam memasuki lapangan peneliti memperhatikan keakraban hubungan dengan memahami situasi,

¹²Bungin, Burhan. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana. 2009. Hal: 96

mempelajari keadaan dan latar belakang orang-orang yang menjadi subyek.

c. Berperan serta sambil mengumpulkan data. Pada waktu usulan penelitian, batas studi telah ditetapkan bersama masalah dan tujuan penelitian. Jadwal penelitian telah disusun pula secara berhati hati walaupun luwes karena situasi lapangan yang sukar diramalkan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang valid dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi.

1. Kuesioner

Metode angket atau kuesioner adalah pengumpulan data melalui formulir-formulir berisikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Adapun proses untuk pembuatan kuesioner yakni dengan menjabarkan variabel – variabel yang diteliti menjadi indikator variabel, setelah itu indikator tersebut akan dijadikan pertanyaan atau penyataan yang akan diberikan kepada obyek penelitian.

¹³ Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), hal.225

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari pernyataan skala pengukuran sikap likert diatas, sebagai berikut:

a) Selalu = Skor 5

b) Sering = Skor 4

c) Kadang-kadang = Skor 3

d) Jarang = Skor 2

e) Tidak pernah = Skor 1

2. Dokumentasi

Dokumen adalah sebuah kejadian atau peristiwa terdahulu yang sudah dibukukan atau disimpan. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang¹⁴. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejarah dan profil Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini yang menjadi bentuk dokumen untuk penelitian adalah web resmi, foto, dan buku.

G. Teknik Validitas dan Reabilitas

a. Teknik Validitas

Menurut Saifuddin Azwar, Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan

¹⁴Syaifudin Azwar. Tes Prestasi (Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar,1998), hal. 173

kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya¹⁵. Suatu instrumen atau alat ukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukan pengukuran tersebut. Valid tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur tersebut mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat.

Uji kevalidan butir dipengaruhi oleh sikap, persepsi dan motivasi responden dalam memberikan jawaban. Oleh karena itu, mutu jawaban yang diberikan tergantung pada apakah dia dapat menangkap isi pernyataan dengan tepat serta bersedia menjawab dengan baik. Jadi semakin tinggi validitas suatu alat ukur, makin mengena sasarannya dan makin menunjukkan apa yang sebenarnya diukur. Seperti yang telah di kemukakan oleh Sugiono, bahwa nilai koefisien korelasi 0,3 atau lebih, maka item konstrumen dapat dinyatakan valid.¹⁶

Dalam proses konstruksi penyusunan alat ukur, perlu dilakukan prosedur pengujian validitas alat ukur dengan cara menguji karakteristik masing-masing item yang menjadi bagian tes. Item dalam tes yang sedang disusun yang tidak memperlihatkan kualitas yang baik harus disingkirkan atau direvisi lebih dahulu sebelum menjadi bagian dari tes. Hanya item yang memiliki kualitas yang

_

¹⁶ Sugiyono. *Metode penelitian....*2014. hal. 134

¹⁵ Syaifudin Azwar. Tes Prestasi (Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar,1998), hal. 173.

dimaksudkan dalam hal ini adalah keselarasan atau konsistensi antara item dengan tes secara keseluruhan atau yang disebut juga dengan konsistensi item total. Prosedur pengujian konsistensi item total akan menghasilkan koefisien item total yang disebut juga dengan indeks daya beda aitem¹⁷.

Uji validitas bisa dihitung dengan menggunakan korelasi antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan meggunakan rumus teknik korelasi 'produc moment', yang rumusnya seperti berikut¹⁸:

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Hasil Uji validitas instrumen menggunakan spss versi 16 for windows

O.4 Nove Total Otaliation								
	3.1 Item-Total Statistics							
	Scale Mean if	Scale Variance	Corrected	Cronbach's				
	Item Deleted	if Item Deleted	Item-Total	Alpha if Item				
			Correlation	Deleted				
x1.1	200.62	407.696	.422	.864				
x1.2	200.50	421.429	.145	.868				
x1.3	200.75	399.929	.643	.861				
x1.4	201.12	402.411	.484	.863				
x1.5	199.62	411.696	.387	.865				
x1.6	200.62	420.554	.113	.869				
x1.7	200.75	404.786	.623	.862				

 ¹⁷Syaifudin Azwar. *Tes Prestasi* (Yogyakarta: PT. Pustaka Pelajar,1998),
 ¹⁸Singarinbun, Masri, et.al. Metode Penelitian Survai. Jakarta: PT Pustaka LP3S .1995

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	43 <mark>5.</mark> 696	262	.874
x2.4	200.88	409.839	.356	.865
x2.5	200.38	404.839	.317	.866
x2.6	201.88	4 <mark>36.411</mark>	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

199.88	396.982	.774	.860
200.00	388.286	.745	.858
200.25	387.929	.894	.857
200.50	397.143	.588	.861
200.25	410.214	.351	.866
200.00	400.000	.770	.861
201.25	437.643	254	.876
200.50	404.000	.499	.863
200.50	419.429	.211	.867
200.50	409.143	.555	.864
199.62	409.411	.577	.864
200.00	400.000	.558	.862
199.88	398.982	.545	.862
199.75	407.357	.348	.866
	200.00 200.25 200.50 200.25 200.00 201.25 200.50 200.50 199.62 200.00 199.88	200.00 388.286 200.25 387.929 200.50 397.143 200.25 410.214 200.00 400.000 201.25 437.643 200.50 404.000 200.50 409.143 199.62 409.411 200.00 400.000 199.88 398.982	200.00 388.286 .745 200.25 387.929 .894 200.50 397.143 .588 200.25 410.214 .351 200.00 400.000 .770 201.25 437.643 254 200.50 404.000 .499 200.50 419.429 .211 200.50 409.143 .555 199.62 409.411 .577 200.00 400.000 .558 199.88 398.982 .545

Hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa item X1.1, X1.6, X1.13, X1.14, X1.19, X2.3, X2.9, X2.10, X2.11, X2.18, Y.5 dan Y7 tidak valid karena nilainya kurang dari 0,30. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono bahwa "nilai koefisien korelasi 0,3 atau lebih, maka item konstrumen dapat dinyatakan valid" Sdangkan item yang lainnya valid karena nilainya lebih dari 0,30.

b. Reabilitas

Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Reliabilitas bisa disebut sebagai uji konsistensi alat ukur. Alat ukur yang reliabilitasnya tinggi adalah alat ukur yang stabil yang selalu memberikan hasil yang

¹⁹ Sugiyono,2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Jakarta: Al-Fabeta. Hal 134.

relatif konstan. Tinggi rendahnya reliabilitas alat ukur dinyatakan dengan angka yang disebut koefisien reliabilitas. Besar koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai 1 dan tidak ada patokan yang pasti. Besar koefisien reliabilitas yang baik adalah sebesar mungkin, mendekati 1,00 yang disebut sempurna. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendahnya reliabilitas (Azwar, 2010: 83). Adapun penelitian ini untuk menguji reliabilitas alat ukur digunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan bantuan program *statistical package for social science* (SPSS) versi 11.5 for windows. Adapun rumus *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut:

$$sRI = \left(\frac{\kappa}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum 0\frac{\pi}{k}}{\sigma_{\frac{\pi}{2}}^{2}}\right)$$

Keterangan:

RII = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

 $\sum Q \frac{2}{n}$ jumlah varians butir

 σ_{1}^{2} = varians total

Dengan ketentuan, jika harga alpha bertanda positif dan lebih besar dari r table, maka variable dikatakan reliable. Menurut Arikunto "instrumen dikatakan reliabel jika memiliki koefisien cronbach's alpha lebih dari 0,600. Jika koefisien cronbach'aplha kurang dari 0,600 maka instrumen tersebut tidak reliabel."²⁰

3.2 Reliability Statistics

Cronbach's Alpha		N of Items	
	.859		59

Setelah item yang tidak valid dibuang, maka terkumpulah item yang valid. Kemudian,dilakukan analisis menggunakan spss versi 16 for wndows diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0.859. Dengan demikian dismpulkan bahwa butir-butir instrumen penelitian tersebut reliabel.

H. Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian ini menggunakan di korelasi dan di regresi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas data)

Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan

²⁰Suharsimi Arikunto. 2006.Prosedur penelitian, Jakarta, Rieneka cipta. Hal 178.

mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik.²¹

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Pengujian terhadap multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkolerasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat.

Di antara variabel independen terdapat kolerasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas, Nugroho menyatakan jika variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasidas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. *Heteroskedastisitas*, pada umumnya sering

.

 $^{^{21}} Ridwan\ dan\ sunarto,\ 2012,\ \textit{Pengantar Statistika Untuk Penelitian},\ Bandung:\ Alfabeta,\ 108.$

terjadi pada model-model yang menggunakan data *cross section* daripada *time series*. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data *time series* bebas dari *heteroskedastisitas*.

Sedangkan untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat *heteroskedastisitas* jika:

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

d. Uji Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat.²²

Analisis Regresi Linier Berganda bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dinamika kelompok, dan budaya konsumsi terhadap keputusan. Langkah-langkah untuk melakukan uji regresi berganda adalah sebagai berikut:

²² Ridwan dan sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian,* (Bandung: Alfabeta, 2012), 108.

1. Menghitung a dan b₁ dan b₂ dengan rumus:

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum x_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum x_2}{n} \right)$$

2. Membuat persamaan regresi

$$Y = + {}_{1}X_{1} + {}_{2}X_{2} + e$$

Keterangan:

Y = variabel didependen

= Konstanta

 X_1 = variabel independen 1

 X_2 = variabel independen 2

= Koefisien regresi variabel independen 1

= Koefisien regresi variabel independen 2

e = Standard Error

3. Menghitung nila Korelasi Ganda $(R_{(x_1,x_2)y})$

$$R(x_1x_2)y = \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1y + b_2 \sum x_2y}{\sum y^2}}$$

4. Menghitung nilai Determinan Korelasi Ganda:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

5. Menguji signifikansi Korelasi Ganda:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 (n-m-1)}{m(1-R^2)}$$

Dengan:

n= Jumlah responden

m= Jumlah variabel bebas



BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

Pengelolaan zakat di Indonesia sebenarnya sudah dilaksanakan sejak zaman penjajahan Belanda, di mana pemungutan zakat diatur melalui keputusan pemerintah Belanda tentang peradilan agama atau kepenghuluan (priesteraad)¹. Kemudian perhatian pemerintah pada pengelolaan zakat baru menguat pada masa orde baru. Pada tanggal 15 Juli 1968 Pemerintah melalui Menteri Agama mengeluarkan peraturan Nomor 4 dan Nomor 5 tahun 1968 tentang pembentukan Badan Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah (BAZIS) dan tentang pembentukan Baitul Maal (Balai Harta Kekayaan) di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten. Peraturan pemerintah yang diawali dengan kunjungan 11 ulama nasional kepada Presiden Soeharto bahwasannya apabila zakat dikelola dengan benar dan terkoordinir secara baik, akan mampu menjadi suatu sumber dana pembangunan yang potensial bagi negara. Dari hasil kunjungan ulama ini, Presiden lalu mengeluarkan perintah melalui surat edaran No. B113/ PRES/11/1968 dan ditindak lanjuti oleh Menteri Agama untuk menyusun suatu peraturan untuk mengatur pengelolaan zakat di Indonesia. Hal ini diikuti pula dengan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah setempat dalam mendukung pengelolaan zakat di daerah masing-masing².

¹ Dokumentasi. http://baznasjatim.or.id/profile/ diakses 5 Juli 2017

² Dokumentasi. http://baznasjatim.or.id/profile/ diakses 5 Juli 2017

Merujuk dengan adanya surat edaran dari Presiden, maka pemerintah Provinsi Jawa Timur membentuk suatu organisasi pengelola zakat tingkat provinsi. Badan Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah (BAZIS) Provinsi Jawa Timur dalam tahap konsulidasi organisasi, baru terbentuk melalui surat Keputusan Gubernur Jawa Timur Wm.02.05/BA.03.2/0556/1992 pada tanggal 13 Februari 1992 dan telah dikukuhkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur pada tanggal 3 Juli 1992 bersamaan dengan peringatan tahun baru Hijriyah 1 Muharram 1413 H yang bertempat di Islamic Centre Surabaya. Pengukuhan tersebut menjadi awal mula Badan Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah (BAZIS) Provinsi Jawa Timur beroperasi dalam pengumpulan, pengelolaan, dan pendayagunaan zakat, infaq, dan shadaqah dari para muzakki. Keberadaan BAZIS belum mampu mengangkat permasalahan zakat di Jawa Timur, kemudian setelah lahirnya UU no 38 tahun 1999 terbentuklah Badan Amil Zakat melalui Surat Keputusan Gubernur No. 188/68/KPTS/013/2001. Dengan mengusung semangat tersebut, Badan Amil Zakat Jawa Timur hadir sebagai solusi dengan satu harapan menjadikan Indonesia lebih sejahtera³.

Sejak era reformasi kendala yang menjadi penghalang bagi lembaga pengelola zakat secara perlahan mulai terbuka dengan lahirnya Undang- undang nomor 38 Tahun 1999 yang diperbarui dengan undang- undang nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat. Sesuai dengan pasal undang-undang tersebut, bahwa pemerintah berfungsi sebagai

³ Dokumentasi. http://baznasjatim.or.id/profile/ diakses 5 Juli 2017

regulator, motivator, koordinator dan fasilitator. Pengelolaan zakat dilakukan oleh badan yang dibentuk pemerintah (BAZNAS) dan lembaga yang didirikan oleh masyarakat (LAZ). Dengan lahirnya undang-undang ini, pemerintah dalam hal ini Departemen Agama melakukan berbagai upaya dalam rangka memberikan dorongan dan fasilitas agar pengelolaan zakat yang dilakukan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) dapat berjalan secara profesional, amanah, dan transparan, sehingga tujuan pengelolaan zakat bagi kemaslahatan dan kemakmuran umat dapat tercapai⁴.

2. Visi Misi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

Visi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur adalah "Menjadi Lembaga Pengelola Zakat, Infaq, Shodaqoh yang Amanah dan Profesional⁵",

Misi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur adalah⁶:

- Mengoptimalkan Pengumpulan Zakat, infaq dan shadaqah dengan selalu melakukan inovasi dalam memberikan penerangan dan Pencerahan kepada Umat
- Memaksimalkan Penyaluran dan Pendistribusian Dana Zakat, Infaq dan Shadaqah menuju Kesejahteraan Umat serta selalu berupaya Memberdayakan mustahik Zakat menjadi Muzakki

⁴ Dokumentasi. http://baznasjatim.or.id/profile/ diakses 5 Juli 2017

⁶ Dokumentasi. http://baznasjatim.or.id/profile/ diakses 5 Juli 2017

.

⁵⁵ Dokumentasi. http://baznasjatim.or.id/profile/ diakses 5 Juli 2017

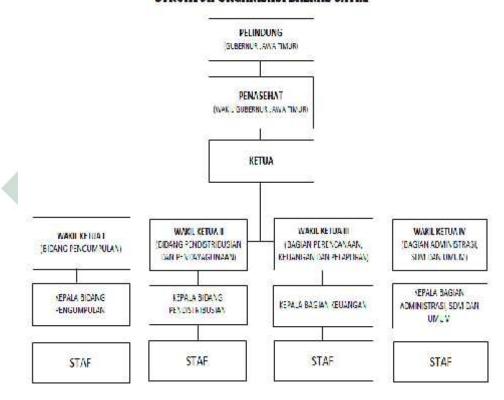
Selalu Menjunjung Tinggi dan Berpedoman pada Syari'at Islam dalam Mengimplementasikan Pengumpulan dan Pendistribusian Zakat, Infaq dan Shadaqah.

3. Struktur Organisasi

Daftar Gambar 4.1

Struktur Organisasi

STRUKTUK ORGANISASI BAZNAS JATIM



B. Penyajian Data

1. Tabel Frekuensi Jawaban Responden

4.1 Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	9.4	9.4	9.4

Jarang	3	9.4	9.4	18.8
Kadang-Kadang	8	25.0	25.0	43.8
Sering	9	28.1	28.1	71.9
Selalu	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, yang menjawab sering sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 8 karyawan atau 25,0%, yang menjawab jarang sejumlah 3 karyawan atau 9.4%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 karyawan atau 9.4%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu gaji yang diterima memenuhi kebutuhan sehari-hari dengan jumlah prosentase 28.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 9.4%

4.2 Gaji yang diterima membuat semangat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	15.6	15.6	15.6
	Jarang	4	12.5	12.5	28.1
	Kadang-Kadang	10	31.2	31.2	59.4
	Sering	5	15.6	15.6	75.0
	Selalu	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Gaji yang diterima membuat semangat bekerja sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, yang menjawab sering sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 10 karyawan atau 31.2%, yang menjawab jarang sejumlah 4 karyawan atau 12.5%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 5 karyawan atau 15.6%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang Gaji yang diterima membuat semangat bekerja dengan jumlah prosentase 31.2%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 12.5%

4.3 Gaji sesuai dengan pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	6	18.8	18.8	18.8
	Jarang	8	25.0	25.0	43.8
	Kadang-Kadang	9	28.1	28.1	71.9
	Sering	7	21.9	21.9	93.8
	Selalu	2	6.2	6.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Gaji sesuai dengan pendidikan sejumlah 2 karyawan atau 6.2%, yang menjawab sering sejumlah 7 karyawan atau 21.9%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, yang menjawab jarang sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, dan yang menjawab tidak

pernah sejumlah 6 karyawan atau 18.8%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang Gaji sesuai dengan pendidikan dengan jumlah prosentase 28.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 6.2%

4.4 Gaji sesuai ketentuan lembaga

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
	Jarang	3	9.4	9.4	12.5
	Kadang-Kadang	15	46.9	46.9	59.4
	Sering	9	28.1	28.1	87.5
	Selalu	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan

Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Gaji sesuai ketentuan lembaga sejumlah 4 karyawan atau 12.5%, yang menjawab sering sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 15 karyawan atau 46.9%, yang menjawab jarang sejumlah 3 karyawan atau 9.4%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang Gaji sesuai ketentuan lembaga dengan jumlah prosentase 28.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.5 Upah sesuai dengan masa kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	6.2	6.2	6.2
	Jarang	3	9.4	9.4	15.6
	Kadang-Kadang	9	28.1	28.1	43.8
	Sering	12	37.5	37.5	81.2
	Selalu	6	18.8	18.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Upah sesuai dengan masa kerja sejumlah 6 karyawan atau 18.8%, yang menjawab sering sejumlah 12 karyawan atau 37.5%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, yang menjawab jarang sejumlah 3 karyawan atau 9.4%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 2 karyawan atau 6.2%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Upah sesuai dengan masa kerja dengan jumlah prosentase 37.5%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 9.4%

4.6 Upah sesuai dengan tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	9.4	9.4	9.4
	Jarang	2	6.2	6.2	15.6
	Kadang-kadang	8	25.0	25.0	40.6
	Sering	10	31.2	31.2	71.9
	Selalu	9	28.1	28.1	100.0

4.6 Upah sesuai dengan tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	9.4	9.4	9.4
	Jarang	2	6.2	6.2	15.6
	Kadang-kadang	8	25.0	25.0	40.6
	Sering	10	31.2	31.2	71.9
	Selalu	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Upah sesuai dengan tingkat pendidikan sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, yang menjawab sering sejumlah 10 karyawan atau 31.2%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, yang menjawab jarang sejumlah 2 karyawan atau 6.2%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 karyawan atau 9.4%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Upah sesuai dengan tingkat pendidikan dengan jumlah prosentase 31.2%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 6.2%

4.7 Mendaptkan intensif setiap tahun

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
	Jarang	2	6.2	6.2	9.4
	Kadang-Kadang	8	25.0	25.0	34.4
	Sering	8	25.0	25.0	59.4

Selalu	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Mendapatkan intensif setiap tahun sejumlah 13 karyawan atau 40.6%, yang menjawab sering sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, yang menjawab jarang sejumlah 2 karyawan atau 25.0%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Mendapatkan intensif setiap tahun dengan jumlah prosentase 40.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.8 Intensif yang diberikan sesuai pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	9.4	9.4	9.4
	Jarang	5	15.6	15.6	25.0
	Kadang-Kadang	5	15.6	15.6	40.6
	Sering	9	28.1	28.1	68.8
	Selalu	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Intensif yang diberikan sesuai pekerjaan sejumlah 10 karyawan atau 31.2%, yang menjawab sering sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, yang menjawab jarang sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 karyawan atau 9.4%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Intensif yang diberikan sesuai pekerjaan dengan jumlah prosentase 31.2%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 9.4%

4.9 Intensif yang diberikan memberi motivasi bekerja

			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
		Jarang	4	12.5	12.5	15.6
		Kadang-Kadang	7	21.9	21.9	37.5
-		Sering	10	31.2	31.2	68.8
		Selalu	10	31.2	31.2	100.0
		Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Intensif yang diberikan memberi motivasi bekerja sejumlah 10 karyawan atau 31.2%, yang menjawab sering sejumlah 10 karyawan atau 31.2%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 7 karyawan atau 21.9%, yang menjawab jarang sejumlah 4 karyawan atau 12.5%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Intensif yang diberikan memberi motivasi

bekerja dengan prosentase 31.2%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.10 Mendapatkan hak cuti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	4	12.5	12.5	12.5
	Kadang-Kadang	9	28.1	28.1	40.6
	Sering	14	43.8	43.8	84.4
	Selalu	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Mendapatkan hak cuti sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, yang menjawab sering sejumlah 14 karyawan atau 43.8%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, dan yang menjawab jarang sejumlah 4 karyawan atau 12.5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Mendapatkan hak cuti dengan jumlah prosentase 43.8%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 12.5%

4.11 Mendapat fasilitas untuk menunjang pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	9.4	9.4	9.4
	Jarang	5	15.6	15.6	25.0
	Kadang-Kadang	11	34.4	34.4	59.4
	Sering	11	34.4	34.4	93.8
	Selalu	2	6.2	6.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Mendapat fasilitas untuk menunjang pekerjaan sejumlah 2 karyawan atau 6.2%, yang menjawab sering sejumlah 11 karyawan atau 34.4%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 11 karyawan atau 34.4%, yang menjawab jarang sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 karyawan atau 9.4%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Mendapat fasilitas untuk menunjang pekerjaan dengan prosentase 34.4%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 9.4%

4.12 Jaminan asuransi penuh untuk keluarga

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
	Jarang	3	9.4	9.4	12.5
	Kadang-Kadang	8	25.0	25.0	37.5
	Sering	15	46.9	46.9	84.4

Selalu	5	15.6	15.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Jaminan asuransi penuh untuk keluarga sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, yang menjawab sering sejumlah 15 karyawan atau 46.9%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, yang menjawab jarang sejumlah 3 karyawan atau 9.4%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Jaminan asuransi penuh untuk keluarga dengan prosentase 46.9%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.13 Lembaga memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
	Jarang	1	3.1	3.1	6.2
	Kadang-Kadang	5	15.6	15.6	21.9
	Sering	13	40.6	40.6	62.5
	Selalu	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Lembaga memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun sejumlah 12 karyawan atau 37.5%, yang menjawab sering sejumlah 13 karyawan atau 40.6%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, yang menjawab jarang sejumlah 1 karyawan atau 3.1%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Lembaga memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun dengan prosentase 40.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.14 Datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	8	25.0	25.0	25.0
	Jarang	5	15.6	15.6	40.6
	Kadang-Kadang	11	34.4	34.4	75.0
	Sering	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab sering datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 11 karyawan atau 34.4%, yang menjawab jarang sejumlah 5

karyawan atau 15.6%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 8 karyawan atau 25.0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan prosentase 34.4%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 15.6%

4.15 Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	9.4	9.4	9.4
	Jarang	3	9.4	9.4	18.8
	Kadang-Kadang	13	40.6	40.6	59.4
4	Sering	8	25.0	25.0	84.4
	Selalu	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, yang menjawab sering sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 13 karyawan atau 40.6%, yang menjawab jarang sejumlah 3 karyawan atau 9.4%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 karyawan atau 9.4%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan dengan prosentase 40.6%, dan

yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 9.4%

4.16 Waktu istirahat digunakan untuk bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	2	6.2	6.2	6.2
	Kadang-Kadang	5	15.6	15.6	21.9
	Sering	12	37.5	37.5	59.4
	Selalu	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Waktu istirahat digunakan untuk bekerja sejumlah 13 karyawan atau 40.6%, yang menjawab sering sejumlah 12 karyawan atau 37.5%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, dan yang menjawab jarang sejumlah 2 karyawan atau 6.2%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Waktu istirahat digunakan untuk bekerja yang ditentukan dengan prosentase 40.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 6.2%.

4.17 Waktu istirahat terlalu sedikit

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	9.4	9.4	9.4
	Jarang	4	12.5	12.5	21.9
	Kadang-Kadang	15	46.9	46.9	68.8
	Sering	7	21.9	21.9	90.6
	Selalu	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Waktu istirahat terlalu sedikit sejumlah 3 karyawan atau 9.4%, yang menjawab sering sejumlah 7 karyawan atau 21.9%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 15 karyawan atau 46.9%, yang menjawab jarang sejumlah 4 karyawan atau 12.5%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 karyawan atau 9.4%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang Waktu istirahat terlalu sedikit dengan prosentase 46.9%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 9.4%

4.18 Waktu istirahat tidak lebih dari 1 jam

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	4	12.5	12.5	12.5
	Kadang-Kadang	9	28.1	28.1	40.6
	Sering	10	31.2	31.2	71.9
	Selalu	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu waktu istirahat tidak lebih dari 1 jam sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, yang menjawab sering sejumlah 10 karyawan atau 31.2%. yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, dan yang menjawab jarang sejumlah 4 karyawan atau 12.5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering waktu istirahat tidak lebih dari 1 jam dengan prosentase 31.2%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 12.5%

4.19 Beban kerja berpengaruh secara fisik

4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
	Jarang	1	3.1	3.1	6.2
	Kadang-Kadang	5	15.6	15.6	21.9
	Sering	10	31.2	31.2	53.1
	Selalu	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Beban kerja berpengaruh secara fisik sejumlah 15 karyawan atau 46.9%, yang menjawab sering sejumlah 10 karyawan atau 31.2%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, yang menjawab jarang sejumlah 1 karyawan atau 3.1%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari

penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Beban kerja berpengaruh secara fisik dengan prosentase 46.9%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.20 Beban kerja berpengaruh secara mental

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Kadang-Kadang	2	6.2	6.2	6.2
	Sering	8	25.0	25.0	31.2
	Selalu	22	68.8	68.8	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Beban kerja berpengaruh secara fisik mental sejumlah 22 karyawan atau 68.8%, yang menjawab sering sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 2 karyawan atau 6.2%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Beban kerja berpengaruh secara mental dengan prosentase 68.8%, dan yang paling rendah memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 6.2%

4.21 Pekerjaan yang diberikan hanya itu-itu saja

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
	Jarang	3	9.4	9.4	12.5
	Kadang-Kadang	9	28.1	28.1	40.6
	Sering	13	40.6	40.6	81.2

Selalu	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Pekerjaan yang diberikan hanya itu-itu saja sejumlah 6 karyawan atau 18.8%, yang menjawab sering sejumlah 13 karyawan atau 40.6%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, yang menjawab jarang sejumlah 3 karyawan atau 9.4%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Pekerjaan yang diberikan hanya itu-itu saja dengan prosentase 40.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.22 Tetap semangat kerja meskipun pekerjaan monoton

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
	Jarang	1	3.1	3.1	6.2
	Kadang-Kadang	6	18.8	18.8	25.0
	Sering	13	40.6	40.6	65.6
	Selalu	11	34.4	34.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Tetap semangat kerja meskipun pekerjaan monoton sejumlah 6 karyawan atau 34.4%, yang menjawab sering sejumlah 13 karyawan atau 40.6%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 6 karyawan atau 18.8%, yang menjawab jarang sejumlah 1 karyawan atau 3.1%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Tetap semangat kerja meskipun pekerjaan monoton dengan prosentase 40.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.23 Berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	1	3.1	3.1	3.1
	Kadang-Kadang	4	12.5	12.5	15.6
	Sering	8	25.0	25.0	40.6
	Selalu	19	59.4	59.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sejumlah 19 karyawan atau 59.4%, yang menjawab sering sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 4 karyawan atau 12.5%, dan yang menjawab jarang sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan dengan

prosentase 59.4%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.24 Mengacu kepada SOP untuk menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	9.4	9.4	9.4
	Jarang	8	25.0	25.0	34.4
	Kadang-Kadang	13	40.6	40.6	75.0
	Sering	5	15.6	15.6	90.6
	Selalu	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Mengacu kepada SOP untuk menyelesaikan pekerjaan sejumlah 3 karyawan atau 9.4%, yang menjawab sering sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 13 karyawan atau 40.6%, yang menjawab jarang sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 karyawan atau 9.4%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang Mengacu kepada SOP untuk menyelesaikan pekerjaan dengan prosentase 40.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 9.4%

4.25 Mengoreksi lagi pekerjaan yang telah selesai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1		3.1
	Kadang-Kadang	4	12.5	12.5	15.6

Sering	15	46.9	46.9	62.5
Selalu	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Mengoreksi lagi pekerjaan yang telah selesai sejumlah 12 karyawan atau 37.5%, yang menjawab sering sejumlah 15 karyawan atau 46.9%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 4 karyawan atau 12.5%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Mengoreksi lagi pekerjaan yang telah selesai dengan prosentase 46.9%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.26 Atasan memberikan motivasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
	Jarang	3	9.4	9.4	12.5
	Kadang-Kadang	10	31.2	31.2	43.8
	Sering	13	40.6	40.6	84.4
	Selalu	5	15.6	15.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Atasan memberikan motivasi sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, yang menjawab sering sejumlah 13 karyawan atau 40.6%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 10 karyawan atau 31.2%, yang menjawab jarang sejumlah 3 karyawan atau 9.4%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Atasan memberikan motivasi dengan prosentase 40.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.27 Atasan memberikan kebebasan berpendapat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
	Jarang	2	6.2	6.2	9.4
	Kadang-Kadang	14	43.8	43.8	53.1
	Sering	11	34.4	34.4	87.5
	Selalu	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Atasan memberikan kebebasan berpendapat sejumlah 4 karyawan atau 12.5%, yang menjawab sering sejumlah 11 karyawan atau 34.4%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 14 karyawan atau 43.8%, yang menjawab jarang sejumlah 2 karyawan atau 6.2%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang Atasan memberikan kebebasan

berpendapat dengan prosentase 43.8%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.28 Atasan dapat mencptakan pekerjaan yang kondusif

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Kadang-Kadang	16	50.0	50.0	50.0
	Sering	13	40.6	40.6	90.6
	Selalu	3	9.4	9.4	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Atasan dapat mencptakan pekerjaan yang kondusif sejumlah 3 karyawan atau 9.4%, yang menjawab sering sejumlah 13 karyawan atau 40.6%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 16 karyawan atau 50.0%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban kadang-kadang Atasan dapat mencptakan pekerjaan yang kondusif dengan prosentase 50.0%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 9.4%

4.29 Atasan memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
	Kadang-Kadang	9	28.1	28.1	31.2
	Sering	14	43.8	43.8	75.0
	Selalu	8	25.0	25.0	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Atasan memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahannya sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, yang menjawab sering sejumlah 14 karyawan atau 43.8%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Atasan memberikan bimbingan dan arahan kepada bawahannya dengan prosentase 43.8%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.30 Atasan memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	12	37.5	37.5	37.5
	Jarang	10	31.2	31.2	68.8
	Kadang-Kadang	9	28.1	28.1	96.9
	Sering	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab sering Atasan memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya sejumlah 4 karyawan atau 12.5%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, yang menjawab jarang sejumlah 10 karyawan atau 31.2%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 12 karyawan

atau 37.5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tidak pernah Atasan memiliki hubungan yang baik kepada bawahannya dengan prosentase 37.5%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.31 Terjalin kerja sama antar rekan kerja atau kelompok

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	11	34.4	34.4	34.4
	Jarang	7	21.9	21.9	56.2
	Kadang-Kadang	8	25.0	25.0	81.2
	Sering	5	15.6	15.6	96.9
	Selalu	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Terjalin kerja sama antar rekan kerja atau kelompok sejumlah 1 karyawan atau 3.1%, yang menjawab sering sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, yang menjawab jarang sejumlah 7 karyawan atau 21.9%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 11 karyawan atau 34.4%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tidak pernah Terjalin kerja sama antar rekan kerja atau kelompok dengan prosentase 34.4%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 3.1%

4.32 kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat saran, atau bantuan kepada rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	1	3.1	3.1	3.1
	Kadang-Kadang	5	15.6	15.6	18.8
	Sering	13	40.6	40.6	59.4
	Selalu	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat saran, atau bantuan kepada rekan kerja sejumlah 13 karyawan atau 40.6%, yang menjawab sering sejumlah 13 karyawan atau 40.6%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, dan yang menjawab jarang sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat saran, atau bantuan kepada rekan kerja dengan prosentase 40.6%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.33 setiap karyawan sudah menerapkan prinsip keterbukaan dalam hubungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	4	12.5	12.5	12.5
	Sering	15	46.9	46.9	59.4
	Selalu	13	40.6	40.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu setiap karyawan sudah menerapkan prinsip keterbukaan dalam hubungan kerja sejumlah 13 karyawan atau 40.6%, yang menjawab sering sejumlah 15 karyawan atau 46.9%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 4 karyawan atau 12.5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering setiap karyawan sudah menerapkan prinsip keterbukaan dalam hubungan kerja dengan prosentase 46.9%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 12.5%

4.34 Rekan kerja selalu siap untuk membantu pekerjaan rekan yang lain

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-		, ,			
Valid	Kadang-Kadang	4	12.5	12.5	12.5
	Sering	10	31.2	31.2	43.8
	Selalu	18	56.2	56.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Rekan kerja selalu siap untuk membantu pekerjaan rekan yang lain sejumlah 18 karyawan atau 56.2%, yang menjawab sering sejumlah 10 karyawan atau 31.2%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 4 karyawan atau 12.5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu

Rekan kerja selalu siap untuk membantu pekerjaan rekan yang lain dengan prosentase 56.2%, dan yang paling rendah memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 12.5%

4.35 Ada rasa saling pengertian atas pentingnya hasil kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
	Jarang	1	3.1	3.1	6.2
	Kadang-Kadang	4	12.5	12.5	18.8
	Sering	14	43.8	43.8	62.5
	Selalu	12	37.5	37.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Ada rasa saling pengertian atas pentingnya hasil kerja sejumlah 12 karyawan atau 37.5%, yang menjawab sering sejumlah 14 karyawan atau 43.8%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 4 karyawan atau 12.5%, yang menjawab jarang sejumlah 1 karyawan atau 3.1%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Ada rasa saling pengertian atas pentingnya hasil kerja dengan jumlah prosentase 43.8%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.36 Instansi menyediakan peluang karir yang sama bag setiap karyawan

			Cumulative
Frequency	Percent	Valid Percent	Percent

Valid	Jarang	1	3.1	3.1	3.1
	Kadang-Kadang	3	9.4	9.4	12.5
	Sering	11	34.4	34.4	46.9
	Selalu	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Instansi menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan sejumlah 17 karyawan atau 53.1%, yang menjawab sering sejumlah 11 karyawan atau 34.4%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 3 karyawan atau 9.4%, dan yang menjawab jarang sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Instansi menyediakan peluang karir yang sama bagi setiap karyawan dengan jumlah prosentase 53.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 3.1%

4.37 Instansi memberikan jaminan jenjang karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
	Jarang	2	6.2	6.2	9.4
	Kadang-Kadang	8	25.0	25.0	34.4
	Sering	12	37.5	37.5	71.9
	Selalu	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Instansi memberikan jaminan jenjang karir sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, yang menjawab sering sejumlah 12 karyawan atau 37.5%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, yang menjawab jarang sejumlah 2 karyawan atau 6.2%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Instansi memberikan jaminan jenjang karir dengan jumlah prosentase 37.5%, dan yang paling rendah memilih jawaban tidak pernah dengan jumlah prosentase 3.1%

4.38 Instansi memberikan kenaikan jabatan dengan memperhatiakn tingkat pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadang-Kadang	4	12.5	12.5	12.5
	Sering	8	25.0	25.0	37.5
	Selalu	20	62.5	62.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Instansi memberikan kenaikan jabatan dengan memperhatiakn tingkat pendidikan sejumlah 20 karyawan atau 62.5%, yang menjawab sering sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 4 karyawan atau 12.5 %.Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu

Instansi memberikan kenaikan jabatan dengan memperhatiakn tingkat pendidikan dengan jumlah prosentase 62.5%, dan yang paling rendah memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 12.5%

4.39 Instansi memberikan kesempatan kenaikan pangkat kepada karyawan yang berprestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	9	28.1	28.1	28.1
	Jarang	8	25.0	25.0	53.1
	Kadang-Kadang	9	28.1	28.1	81.2
	Sering	5	15.6	15.6	96.9
	Selalu	1	3.1	3.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Instansi memberikan kesempatan kenaikan pangkat kepada karyawan yang berprestasi sejumlah 1 karyawan atau 3.1%, yang menjawab sering sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, yang menjawab kadangkadang sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, yang menjawab jarang sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 9 karyawan atau 28.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tidak pernah Instansi memberikan kesempatan kenaikan pangkat kepada karyawan yang berprestasi dengan jumlah prosentase 28.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 3.1%

4.40 Lembaga memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kemajuan kinerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	1	3.1	3.1	3.1
	Kadang-Kadang	5	15.6	15.6	18.8
	Sering	11	34.4	34.4	53.1
	Selalu	15	46.9	46.9	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Lembaga memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kemajuan kinerja sejumlah 15 karyawan atau 46.9%, yang menjawab sering sejumlah 11 karyawan atau 34.4%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, dan yang menjawab jarang sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Lembaga memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kemajuan kinerja dengan jumlah prosentase 46.9%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 3.1%

4.41 Program pelatihan karyawan diadakan bagi karyawan yang berprestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	2	6.2	6.2	6.2
	Kadang-Kadang	5	15.6	15.6	21.9
	Sering	8	25.0	25.0	46.9

Selalu	17	53.1	53.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Program pelatihan karyawan diadakan bagi karyawan yang berprestasi sejumlah 17 karyawan atau 53.1%, yang menjawab sering sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 5 karyawan atau 15.6%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 2 karyawan atau 6.2%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban tidak pernah Instansi memberikan kesempatan kenaikan pangkat kepada karyawan yang berprestasi dengan jumlah prosentase 28.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 3.1%

4.42 Bertahan bekerja karena rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	3.1	3.1	3.1
	Kadang-Kadang	6	18.8	18.8	21.9
	Sering	8	25.0	25.0	46.9
	Selalu	17	53.1	53.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Bertahan bekerja karena rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif sejumlah 17 karyawan atau 53.1%, yang menjawab

sering sejumlah 8 karyawan atau 25.0%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 6 karyawan atau 18.8%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Bertahan bekerja karena rekan kerja tidak pernah bertindak diskriminatif dengan jumlah prosentase 53.1%, dan yang paling rendah memilih jawaban selalu dengan jumlah prosentase 3.1%

4.43 Terjalin kerja sama antar rekan sekerja / kelompok dalam melaksanakan pekerjaan

	. ,					
					Cumulative	
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent	
Valid	Jarang	1	3.1	3.1	3.1	
	Kadang-Kadang	1	3.1	3.1	6.2	
	Sering	9	28.1	28.1	34.4	
	Selalu	21	65.6	65.6	100.0	
	Total	32	100.0	100.0		

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan

Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Terjalin kerja sama antar rekan sekerja / kelompok dalam melaksanakan pekerjaan sejumlah 21 karyawan atau 65.6%, yang menjawab sering sejumlah 9 karyawan atau 28.1%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 1 karyawan atau 3.1%, dan yang menjawab jarang sejumlah 1 karyawan atau 3.1%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Terjalin kerja sama antar rekan sekerja / kelompok dalam melaksanakan pekerjaan dengan prosentase 65,6%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 3.1%

4.44 Setiap karyawan menerapkan prinsip keterbukaan dalam hubungan kerja

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Jarang	2	6.2	6.2	6.2
	Kadang-Kadang	6	18.8	18.8	25.0
	Sering	14	43.8	43.8	68.8
	Selalu	10	31.2	31.2	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Setiap karyawan menerapkan prinsip keterbukaan dalam hubungan kerja sejumlah 10 karyawan atau 31.2%, yang menjawab sering sejumlah 14 karyawan atau 43.8%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 6 karyawan atau 18.8%, dan yang menjawab jarang sejumlah 2 karyawan atau 6.2%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Setiap karyawan menerapkan prinsip keterbukaan dalam hubungan kerja dengan prosentase 43.8%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 6.2%

4.45 Selalu berkordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tidak Pernah	3	9.4	9.4	9.4
	Jarang	1	3.1	3.1	12.5
	Kadang-Kadang	12	37.5	37.5	50.0
	Sering	12	37.5	37.5	87.5
	Selalu	4	12.5	12.5	100.0

4.45 Selalu berkordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	9.4	9.4	9.4
	Jarang	1	3.1	3.1	12.5
	Kadang-Kadang	12	37.5	37.5	50.0
	Sering	12	37.5	37.5	87.5
	Selalu	4	12.5	12.5	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Selalu berkordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas sejumlah 4 karyawan atau 12.5%, yang menjawab sering sejumlah 12 karyawan atau 37.5%, yang menjawab kadang-kadang sejumlah 12 karyawan atau 37.5%, yang menjawab jarang sejumlah 1 karyawan atau 3.1%, dan yang menjawab tidak pernah sejumlah 3 karyawan atau 9.4%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban sering Selalu berkordinasi dengan rekan kerja dalam menjalankan tugas dengan jumlah prosentase 37.5%, dan yang paling rendah memilih jawaban jarang dengan jumlah prosentase 3.1%.

4.46 Adanya rasa saling pengertian atas pentingnya hasil kerja

					Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Kadang-Kadang	4	12.5	12.5	12.5
	Sering	10	31.2	31.2	43.8

Selalu	18	56.2	56.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Tabel diatas ditunjukkan bahwa 32 responden (Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur) yang menjawab selalu Adanya rasa saling pengertian atas pentingnya hasil kerja sejumlah 18 karyawan atau 56.2%, yang menjawab sering sejumlah 10 karyawan atau 31.2%, dan yang menjawab kadang-kadang sejumlah 4 karyawan atau 12.5%. Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa responden yang paling tinggi memilih jawaban selalu Adanya rasa saling pengertian atas pentingnya hasil kerja dengan jumlah prosentase 56.2%, dan yang paling rendah memilih jawaban kadang-kadang dengan jumlah prosentase 12.5%.

C. Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengalami kesulitan untuk mendapatkan responden. Peneliti menyebarkan kuisioner kepada responden dengan jumlah 38 responden. Selama kurun waktu tiga bulan kuisioner yang kembali hanya 32 responden.

1. Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas data)

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji yang dipilih dalam penelitian ini adalah *one sample Kolmogrov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data akan dinyatakan berdistribusi normal jika

signifikansi lebih besar dari 0,05⁷. Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil sebagai berikut :

4.47 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
		11001444
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.53647037
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.070
	Negative	109
Kolmogorov-Smirnov Z		.614
Asymp. Sig. (2-tailed)		.845
a. Test distribution is Normal.		

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp* signifikan dari *Unstandardized residual* 0.845 > 0,05 maka persamaan model regresi linier sederhana memenuhi asumsi normalitas, sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas itu saling berkolerasi. Jika hal ini terjadi maka sangat sulit untuk menentukan variabel bebas mana yang mempengaruhi variabel terikat. Di antara variabel independen terdapat kolerasi mendekati +1 atau -1 maka diartikan persamaan regresi tidak akurat digunakan dalam persamaan

⁷Duwi Priyanto, 2009, *Mandiri Belajar SPSS*, Mediakom, Yogyakarta, hal.28

_

4.48 Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coeffici ents			Collinearity Statistics	
Model	В	Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleran ce	VIF
1 (Constant)	28.837	11.908		2.422	.022		
Kompensasi	.352	.114	.534	3.096	.004	.831	1.203
Lingkungan Kerja Non Fisik	.005	.112	.007	.041	.967	.831	1.203

a. Dependent Variable:

Retensi Karyawan

Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas. Jika variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritasdan jika *tolerance* lebih besar 0.10, maka model terbebas dari multikolinieritas⁸.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), variabel Lingkungan kerja non fisik (X2) dan variabel retensi karyawan (Y) memiliki nilai *tolerance* 0.831, dan memiliki nilai VIF 1.203. dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance 0.831> 0.10 dan nilai VIF 1.203< 10. Sehingga, seluruh variabel X1,X2 dan Y bebas multikolinieritas yang artinya seluruh variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian ini.

-

⁸Priyanto, Dwi. 2009. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: MediaKom. Hal 41-42

3. Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian nilai residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas, pada umumnya sering terjadi pada model-model yang menggunakan data cross section daripada time series. Namun bukan berarti model-model yang menggunakan data time series bebas dari heteroskedastisitas. Sedangkan, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar Scatterplot model tersebut.

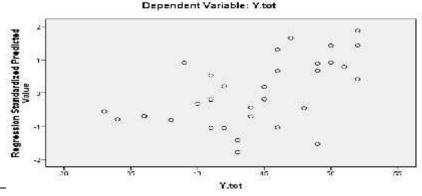
Untuk mendeteksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat *heteroskedastisitas* jika⁹:

- 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.
- 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.

Uji Heterokedastisitas dengan alat bantu komputer yang menggunakan Program SPSS 16 for windows, diperoleh hasil sebagai berikut:

Gambar 4.2

Scatterplat



⁹Priyanto, Dwi. 2009. Mandiri Belajar SPSS. Yogyakarta: MediaKom. Hal.46

Berdasarkan output *scatterplot* diatas diketahui bahwa titik-titik acak diatas maupun dibawah angka 0 atau sumbu Y, titik-titik tidak hanya di atas atau di bawah saja, dan penyebaran titik tidak berpola. Dari penjelasan tersebut, maka hal ini berarti model regresi memenuhi asumsi heteroskedatisitas dan tidak terjadi homokedastisitas, sehingga seluruh variabel layak dan dapat digunakan dalam penelitian.

4. Regresi Linier sederhana

4.49 Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Retensi karyaawan			
	44.19	5.355	32
Kompensasi	42.59	8.135	32
Lingkungan Kerja	80.50	8.227	32
NonFisik			

4.50 Correlations

		Retensi	Kampanasi	Lingkungan
		Karyawan	Kompenasi	Kerja NonFisik
Pearson	Retensi Karyawan	1.000	.531	212
Correlation	Kompenasi	.531	1.000	411
	Lingkungan Kerja NonFisik	212	411	1.000
Sig. (1-tailed)	Retensi Karyawan		.001	.122
	Kompenasi	.001		.010
	Lingkungan Kerja NonFisik	.122	.010	
N	Retensi Karyawan	32	32	32
	Kompenasi	32	32	32
	Lingkungan Kerja NonFisik	32	32	32

4.51 Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja NonFisik, Kompenasi ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

4.52 Model Summary^b

					Change Statistics					
		D 0	Adjusted R	Std. Error of	R Square	- 0	1/4	160	Sig. F	
Model	R	R Square	Square	the Estimate	Change	F Change	df1	df2	Change	
1	.531 ^a	.282	.233	4.690	.282	5.703	2	29	.008	

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja NonFisik, Kompenasi
- b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

4.53 ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.909	2	125.454	5.703	.008 ^a
	Residual	637.966	29	21.999		
	Total	888.875	31			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja NonFisik, Kompenasi
- b. Dependent Variable: Retensi Karyawan

4.54 Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
			Std.				Zero-	Partia		Toleran	
Мо	del	В	Error	Beta	t	Sig.	order	I	Part	ce	VIF
1	(Constant)	28.837	11.908		2.422	.022					
	Kompenasi	.352	.114	.534	3.096	.004	.531	.498	.487	.831	1.203

_	1		1	l	I	1	l	I	I	
Lingkungan										
Kerja	.005	.112	.007	.041	.967	212	.008	.007	.831	1.203
NonFisik										

a. Dependent Variable:

Retensi Karyawan

- a) Tabel "Descriptive Statistic" memberikan informasi mengenai besarnya mean (rata-rata) dan simpangan baku (*standard deviation*) setiap variabel. Rata-rata kompensasi adalah 42.59. Rata-Rata Lingkungan kerja non fisik adalah 80.50. Rata-rata retensi karyawan adalah 44.19. Simpangan baku kompensasi adalah 8.135, simpangan baku untuk variabel Lingkungan kerja non fisik adalah 8.277 dan simpangan baku untuk variabel retensi karyawan adalah 5.355
- b) Tabel "Correlation". Suatu hubungan dapat dikatakan signifikan apabila *p value*< 0.05, dan kekuatan hubungan antar variabel ditunjukkan melalui nilai korelasi. Berikut ini adalah tabel kekuatan nilai korelasi berta maknanya¹⁰.

Tabel 4.55: Kekuatan Hubungan

Nilai	Makna
0,00 – 0,19	Sangat rendah / sangat lemah
0,20-0,39	Rendah / lemah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi / kuat
0,80 – 1,00	Sangat tinggi / sangat kuat

-

¹⁰Martono, nanang. 2010. Statistik Sosial. Yogyakarta: Gava Media. Hal.243

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 pengelohan data.
- d) Tabel "Model Summary". Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara kompensasi (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) dengan retensi karyawab (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 x 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.

- e) Standartd Eror of Estimate (SEE) adalah 4.690. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebaga prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 5.355. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai presiktor retensi karyawan.
- f) Tabel "Anova" memperkuat interpretasi bahwa hubungan kompensasi (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) dengan retensi karyawan (Y) adalah sangat signifikan, terlihat dari nilai F sebesar 5,703 dengan nilai *p* value adalah 0.008 (< 0.05), yang berarti model regresi tersebut dapat dipakai untuk memprediksi retensi karyawan.
- g) Tabel "Coefficients" menunjukkan persamaan garis regresi. Rumus persamaan garis regresi berganda secara umum adalah:

$$= a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$
$$= 28.837 + 0.352_1 + 0.005_2$$

Artinya, apabila seseorang karyawan kompensasi per minggu 0 (X1=0) dan lingkungan kerja non fisik = 0 (X2=0), maka retensi karyawannya adalah sebesar 28.837.

- h) Uji Hipotesis
 - 1) Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan

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 Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

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

Ha: Ada pengaruh Kompensasi terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

Ho: Tidak ada pengaruh Kompensasi terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

Nilai *p value* menunjukkan nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0.022<0.05, maka nilai konstanta adalah signifikan. Demikian juga untuk *p value* variabel kompensasi sebesar 0.004<0.05, maka variabel ini juga signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

 Pengaruh Lingkungan Kerja NonFisik terhadap Retensi Karyawan 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 Ho diterima (koefisien regresi tidak signifikan)

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

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

Ho: 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 Ho diterima yang artinya bahwa tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Retensi Karyawan

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu kompensasi dan lingkungan kerja nonfisik secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat yaitu retensi karyawan. Hasil uji secara simultan/ bersama-sama (uji F) dapat dilihat pada tabel ANOVA diatas dengan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Ada pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja
non fisik terhadap retensi karyawan Badan Amil
Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

Ho: Tidak ada pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur

Berdasarkn tabel ANOVA diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 (kompensasi) dan X2 (Lingkungan Kerja NonFisik) berpengaruh signifikan dengan nilai p value adalah 0.008 (< 0.05). Dengan demikian disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja NonFisik (X2) berpengaruh terhadap Retensi karyawan (Y). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Nonfisik secara simultan terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dijelaskan pada masing-masing variabel-variabel sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan.

Dari tabel Coefficients nilai *p value* menunjukkan nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0.022<0.05, maka nilai konstanta adalah signifikan.Demikian juga untuk *p value* variabel kompensasi sebesar 0.004<0.05. Diperkuat juga dengan tabel Correlation nilai *p* value (sig). sebesar 0.001 <0.05 maka variabel ini juga signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

"Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan" Selan itu, adanya pemberian pesangon kepada karyawan yang pensiun mempengaruhi meningkatnya retensi karyawan. Hal ini terbukti berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan statistik, variabel kompensasi dengan indikator lembaga memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun mempunyai rata-rata tertinggi dengan jumlah 12 orang yang megatakan selalu dan 13 orang mengatakan sering lembaga memberikan pesangon kepada karyawan yang pensiun.

¹¹ Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Hal: 11

_

Pemberian pesangon ini dapat mempengaruhi karyawan agar tidak berpindah ke badan usaha lain.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan

Dari tabel Coefficients 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 Lingkungan kerja non fisik sebesar 0.967>0.025, Diperkuat juga dengan tabel Correlation nilai p value (sig) 0.122>0.05, maka variabel ini tidak signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho diterima yang artinya bahwa tidak ada pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

Wursanto dalam Darmawan menyebutnya sebagai lingkungan kerja psikis yang didefinisikan sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja¹². Berdasarkan pengerian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaanya. Jadi, lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat

¹² Darmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non fisik Hotel Nikki Denpasar. Tesis Universitas Udayana. Hal 59

atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan¹³. Lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam sebuah perusahaan sangat sedikit manusia dapat menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa dibantu orang lan. Banyak orang mengundurkan diri sebagai anggota organisasi karena hubungan yang kurang harmonis dengan rekan sekerjanya. Pada prinsipnya, berorganisasi berarti membentuk kelompok atau tim bekerjasama dan saling mengisi antar satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi akan berhasil mencapai tujuan dengan membentuk kelompok kerja yang efektif. Menurut peneliti melihat keadaan, tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja non fisik terhadap retensi dikarenakan banyaknya karyawan yang bekerja diluar ruangan. Pekerjaan itu membuat hubungan antar karyawan kurang baik antara satu sama lain karena kurangnya komunikasi antara rekan kerja. Hal ini yang mengakibatkan tidak adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap
 Retensi Karyawan

Berdasarkn tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 (kompensasi) dan X2 (Lingkungan Kerja NonFisik) berpengaruh signifikan dengan nilai *p* value adalah 0.008

.

¹³ Nitisemito, Alex S. 2000. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia. Hal 171

(< 0.05). Dengan demikian disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja NonFisik (X2) berpengaruh terhadap Retensi karyawan (Y). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Nonfisik secara simultan terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

4. Nilai Hubungan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan.

Nilai korelasi X1 dengan Y adalah sebesar 0.513. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang antara kompensasi terhadap retensi karyawan. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi semakin tinggi pula retensi karyawan.

Adanya intensif setiap bulan yang diberikan lembaga kepada karyawan mempengaruhi meningkatnya retensi karyawan. Hal ini terbukti berdasarkan hasil deskripsi variabel kompensasi dengan indikator yang mempunyai nilai raa-rata tertingi adalah mendapatkan intensif setiap bulan. Kompensasi sangat penting bagi suaru organisasi karena berperan untuk menjadi pedoman meningkatkan retensi karyawan. Intensif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinernya melebihi standar yang ditentukan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan

berdasarkan produktifitas, penjualan, dan keuntungan¹⁴. Dengan adanya kompensasi dalam lembaga akan mendorong produktifitas kinerja karyawan. Maka dari itu, kompensasi sangatlah penting untuk meningkatkan retensi karyawan.

 Besarnya Nilai Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan.

Nilai korelasi X2 dengan Y adalah sebesar -0.212. Dengan demikian, dapat dikatakan tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan.

Sebagaimana yang diungkapkan di atas, Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan¹⁵. Dalam penjelasan tersebut, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap langsung oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Meskipun nila pengaruh tidak signifikan namun lingkungan kerja non fisik perlu dijaga dan dipertahankan hubungan antar karyawan maupun dengan atasan dengan maksud menjaga keharmonisan dan kelancaran dalam bekerja.

Menurut peneliti melihat keadaan, tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja non fisik terhadap retensi dikarenakan banyaknya

.

¹⁴ Rivai dan Sagala. 2011. Manajemen SDM untuk perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

¹⁵ Darmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non fisik Hotel Nikki Denpasar. Tesis Universitas Udayana. Hal 59

karyawan yang bekerja diluar ruangan. Pekerjaan itu membuat hubungan antar karyawan kurang baik antara satu sama lain karena kurangnya komunikasi antara rekan kerja. Hal ini yang mengakibatkan tidak adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan

 Besarnya Nilai Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Retensi Karyawan

Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara kompensasi (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) dengan retensi karyawab (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 x 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.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berperan penting dalam meningkatkan retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, kedua variabel (kompensai dan lingkung kerja non fisik) tidak hanya berpengaruh secara parsial saja, juga berpengaruh secara simultan (bersama-sama). Sehingga

kedua vaiabel tersebut menunjukkan sangat penting dalam meningkatkan retensi karyawan.

7. Prediksi Peningkatnya kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan.

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh nilai *standartd* eror of estimate (SEE) adalah 4.690. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebaga prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 5.355. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai presiktor retensi karyawan. Berdasarkan tabel Coefficients menunjukkan bahwa persamaan garis regresi berganda secara umum adalah:

$$= a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$= 28.837 + 0.352_1 + 0.005_2$$

Artinya, apabila seseorang karyawan kompensasi per minggu 0 (X1=0) dan lingkungan kerja non fisik = 0 (X2=0), maka retensi karyawannya adalah sebesar 28.837.

Berdasarkan hasil analisa penjelasan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat menjadi prediksi meningkatnya retensi karyawan. Maka hendaknya Badan Amil Zakat

Nasional Propinsi Jawa Timur, untuk memaksimalkan pemberian kompensasi sesuai dengan perkerjaannya dan diberikan secara adil.

Dan untuk lingkungan kerja non fisik, lebih meningkatkan hubungan antar karyawan maupun dengan atasan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika ada karyawan yang menyalahi aturan sebaiknya atasan atau rekan kerja menegur, memberikan nasehat dan juga saran kepada rekan kerja tersebut. Hal ini yang akan menjadi keunggulan Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa Timur untuk meningatkan kualitas sumberdaya yang ada.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap resyensi karyawan pada karyawan Badan Amil Zakat Nasional Propinsi Jawa Timur, maka dapat diambil kesipulan sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung kompensasi terhadap retensi karyawan.

Dari tabel Coefficients nilai *p value* menunjukkan nilai *p value* untuk konstanta sebesar 0.022<0.05, maka nilai konstanta adalah signifikan.Demikian juga untuk *p value* variabel kompensasi sebesar 0.004<0.05. Diperkuat juga dengan tabel Correlation nilai *p* value (sig). sebesar 0.001 <0.05 maka variabel ini juga signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

2. Pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan

Dari tabel Coefficients 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, Diperkuat juga dengan tabel Correlation nilai *p* value (sig) 0.122>0.05, maka variabel ini tidak signifikan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho diterima yang artinya bahwa tidak ada

pengaruh Lingkungan Kerja Nonfisik terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

3. Pengaruh langsung kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap retensi karyawan.

Berdasarkn tabel ANOVA dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 (kompensasi) dan X2 (Lingkungan Kerja Non Fisik) berpengaruh signifikan dengan nilai p value adalah 0.008 (< 0.05). Dengan demikian disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap Retensi karyawan (Y). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak yang artinya bahwa ada pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Nonfisik secara simultan terhadap Retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

4. Besarnya nilai hubungan kompensasi terhadap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

Nilai korelasi X1 dengan Y adalah sebesar 0.513. Dengan demikian, dapat dikatakan terdapat hubungan yang sedang. antara kompensasi terhadap retensi karyawan. Hubungan positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi semakin tinggi pula retensi karyawan.

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

Nilai korelasi X2 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 terhdap retensi karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan nilai R, dapat diketahui bahwa besarnya koefisien regresi antara kompensasi (X1) dan lingkungan kerja nonfisik (X2) dengan retensi karyawab (Y) adalah sebesar 0.531 (sedang). Meskipun demikian, variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja non fisik (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 x 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.

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

Berdasarkan hasil uji regresi sederhana diperoleh nilai *standartd eror of estimate* (SEE) adalah 4.690. Nilai ini berfungsi untuk menguji apakah model regresi sudah berfungsi dengan baik sebaga prediktor atau belum. Untuk itu, nilai SEE harus dibandingkan dengan nilai simpangan baku, yaitu sebesar 5.355. Nilai SEE ternyata lebih kecil dari pada nilai simpangan baku, maka model regresi ini dapat digunakan sebagai presiktor retensi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja dapat menjadi prediksi meningkatnya retensi karyawan. Berdasarkan tabel Coefficients menunjukkan bahwa persamaan garis regresi berganda secara umum adalah:

$$= a + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$= 28.837 + 0.352_1 + 0.005_2$$

Artinya, apabila seseorang karyawan kompensasi per minggu 0 (X1=0) dan lingkungan kerja non fisik = 0 (X2=0), maka retensi karyawannya adalah sebesar 28.837.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka bebrapa saran yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur dengan mengacu dari hasil penelitian ini, variabel X2 (lingkungan kerja non fisik) memang tidaklah berhubungan signifikan terhadap (Y) retensi

- 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. Sehubung dengan perkembangan zaman yang semakin ketat dalam persaingan manajemen, maka dibutuhkan stategi yang efisien dan efektif supaya organisasi mampu bersaing dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari kefektifan 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.

Daftar Pustaka

- Anthony, Robert N dan Vijay Govindarajan. 2005. Sistem Pengendalian Manajemen. Buku Dua. Jakarta : Salemba Empat.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002)
- Bachrum, Saifuddin 2010. Menyusun Gaji atau Upah. Jakarta: PPM. Hal.102
- Bambang Swasto, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang: UB press,
- Bungin, Burhan. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Kencana. 2009
- Darmawan, I Made Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja
 Non Fisik Hotel Nikki Denpasar. Tesis Universitas Udayana. Hal 59
- Edwin. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan Pada PT Lion Wings. pp: 1-31
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ida, Bagus dan Agoes. 2016. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Perceived Organizational Support (POS) Terhadap Retensi Karyawan. Ejurnal Manajemen Unid, Vol.5 No.2. hal-810-837
- Ino Yuwono, Psikologi Industri & Organisasi, (Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, 2005).

- Mangkunegara.2005. Manajemen SDM perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal 107
- Martono, Nanang.. Statistik Sosial. Yogyakarta : Gava Media. 2010
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: PT. BPFE.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2006. Human ReSumber Management.

 Tenthedition. Jakarta: Salemba empat
- Mondy, R. Wayne, Robert M. Noe and Shane R. Premeaux. 1993. *Human Resource Management*. Fifth Edition. Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Mulyadi. 2004. Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat, dan Rekayasa. Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat
- Nawawi, Hadari. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Oktina. 2015. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Desain Tugas

 Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Retensi Karyawan

 PMI Aceh. Jurnal Manajemen. 4(1), pp: 164-173.
- Ragupathi. 2013. The Employee Retention Practices of MNC`S in Hyderabad.

 Research Journal of Management Sciences. 2(4), pp: 21-24.
- Ridwan dan sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2012)
- Rivai dan Sagala. 2011. Manajemen SDM untuk perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo. Hal 744-746

- Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati, ,2014. *Metode Penelitian*, Bandung:

 Refika Aditama
- Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.

 Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*Pendekatan Administratif dan Operasional. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT.

 Bumi Aksara.
- Singarinbun, Masri, et.al. Metode Penelitian Survai. Jakarta: PT Pustaka LP3S .1995
- Sugiono. 2012. Metode Peneliatian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Jakarta: Al-Fabeta. Hal 134.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Cetakan Ke VI, (Jakarta: Rhineka Cipta, 1998)
- Suparyadi. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi OFFSET. 2015
- Sutrisno Hadi, Statistik Jilid 1, (Yogyakarta: Andi Offset, 2004)
- Syaifudin Azwar, Metode Penelitian, (Yogyakarta:Pustaka Pelajar 2004).
- Syaifullah. 2005. Organisasi. Org Komunitas & Perpustakaan Online Indonesia. Pengertian Kompensasi dan Jenis / Macam Kompensasi Sdm — Upah, Gaji, Insentif, Tunjangan, dsb. http://pengertian-kompensasi-jenismacam-kompensasi-sdm-upah-gaji-insentif-tunjangan-dsb.htm. Diakses pada tanggal 9 Desember 2016. Hal: 9
- Wusanto, Ignasius. 2009. Dasar-dasar Ilmu Organisasi. Edisi dua .Yogyakarta: Andi. Hal 54.

 $\underline{http://jatim.baznas.go.id/baznas-mendorong-bursa-efek-syariah-bangkit/}$

