

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru menurut Perspektif Ekonomi Syariah

Syamsurizal

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Pekanbaru

*Email : syamsurizal@uin-suska.ac.id

ARTICLE INFO :

Keywords :

Employee Performance;
Compensation;
Work Environment;
Islamic Economic Review;
Ijarah Contract;
Sharia-based Evaluation.

Article History :

Received :2023-10-04
Revised : 2023-11-24
Accepted :2023-12-20
Online :2023-12-26

ABSTRACT

This research is motivated by the ups and downs in the quality of employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru Branch from 2020 to 2022. Based on the formulation of the problems that have been made, this study aims to determine the effect of compensation and work environment on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru Branch This research is a type of quantitative research. The sample used in this study were employees of PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru Branch as many as approximately 52 people. Sampling technique by means of Simple Random Sampling. With data collection through observation, interviews, questionnaires and literature studies. The analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis. This study uses multiple linear regression with the help of the SPSS Ver program. 21.00. The results of this study, compensation has a positive effect on employee performance. This is evident from the results of the t test which obtained t count X1 greater than t table, namely the value of t count (7.467) greater than t table (2.010) accepted at a significance level of 5%. The work environment has a positive effect on employee performance. This is evident from the results of the t test which obtained the t count X2 greater than the t table, namely the t value (7.484) greater than the t table (2.010), accepted at the 5% significance level. Compensation and work environment together have a positive effect on employee performance. This is evident from the results of the F test which shows the results of the F count of (415.672) greater than the F table of (3.19) accepted at the 5% significance level. Islamic economic review of the effect of compensation and work environment on employee performance at PT Enseval Putera Megatrading Pekanbaru branch can be categorized as sharia based on ijarah contract.

PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan (2009) Kompensasi adalah semua penghasilan yang berbentuk uang ataupun barang yang diperoleh karyawan sebagai balasan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan . Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pemberian kompensasi yang tepat, karena kompensasi sangat menunjang karyawan agar melakukan kinerjanya dengan baik. Apabila imbalan yang diberikan perusahaan dinilai karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan, yang kemudian akan memberi pengaruh buruk pada jalannya perusahaan.

Selain kompensasi, ada aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan seperti adanya sistem, pengaturan suhu, pemanfaatan



This is an open access article under the [CC BY- SA](#) license.

Corresponding Author : Syamsurizal

lampu sebagai penerangan dan lain-lain . Hal ini perlu diperhatikan karena lingkungan kerja semestinya dapat meningkatkan semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila semangat kerja karyawan meningkat maka tentunya produktivitas karyawan juga akan ikut meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan juga akan berjalan dengan lancar. Karena lingkungan kerja yang aman dan sesuai dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dan berkonsentrasi menjalankan pekerjaannya dan sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang sesuai maka akan turut meningkatkan tingkat kesalahan yang karyawan lakukan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui mengenai lingkungan apa saja yang terkait secara langsung maupun tidak langsung dengan kegiatan kinerja karyawannya.

PT. Enseval Putra Megatrading Tbk merupakan perusahaan farmasi multinasional yang bermarkas di Jakarta, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1972 dan memproduksi berbagai macam barang farmasi. Dalam perkembangannya, PT Enseval Putra Megatrading tumbuh menjadi distributor umum, tidak hanya dalam produk farmasi, tetapi juga dengan berbagai macam produk konsumen dan peralatan medis, bahkan berperan sebagai agen dan distributor bahan baku kimia untuk industri farmasi, kosmetik, dan makanan industri. Sejalan dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia, PT Enseval Putera Megatrading juga melakukan diversifikasi ke beberapa jenis usaha di luar bidang perdagangan dan distribusi.

Berikut disajikan data-data mengenai kinerja karyawan pada PT. Enseval Putra Megatrading cabang Pekanbaru dari tahun 2020 – 2022:

Tabel 1. Aspek Penilaian Kinerja Karyawan

NO	ASPEK PENILAIAN	2020	2021	2022
1	Loyalitas/Kesetiaan	64%	66%	63%
2	Prestasi dalam bekerja	66%	70%	65%
3	Tanggung jawab dalam bekerja	68%	69%	66%
4	Ketaatan/Disiplin dalam bekerja	70%	71%	67%
5	Kejujuran dalam bekerja	70%	70%	69%
6	Kerjasama dengan sesama karyawan	72%	70%	67%
7	Komunikasi dengan sesama karyawan	71%	72%	66%
	Rata-rata	68,7%	69,7%	66,1%

Sumber : PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru 2023

Tabel 2. Aspek Penilaian Sikap dan Perilaku

NO	ASPEK PENILAIAN	2020	2021	2022
1	Kedisiplinan dalam bekerja	67%	66%	62%
2	Kedisiplinan dalam masuk bekerja	68%	65%	63%
3	Kedisiplinan dalam pulang bekerja	72%	69%	66%
4	Kooperatif dalam menerima dan menjalankan perintah atasan	73%	70%	66%
5	Menghormati atasan dan rekan sesama karyawan	75%	74%	70%
	Rata-rata	71%	68,8%	65,4%

Sumber : PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru 2023

Berikut disajikan data-data penjualan dari PT Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru dari tahun 2020-2022:

Tabel 3. Jumlah Target Penjualan Pada PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru Pada Tahun 2020-2022

Tahun	Target Penjualan	Penjualan
2020	Rp. 102.252.348.668	Rp. 104.536.582.227
2021	Rp. 106.594.729.169	Rp. 105.973.160.794
2022	Rp. 107.147.709.011	Rp. 104.220.049.466

Sumber : PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru 2023

Berdasarkan data-data diatas dapat diuraikan penjualan serta target penjualan mengalami kenaikan serta penurunan. Penjualan tertinggi terjadi pada tahun 2021 yakni sebanyak Rp. 105.973.160.794 dan terendah pada tahun 2022 yakni sebanyak Rp. 104.220.049.466. tidak tercapainya target penjualan perusahaan ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan.

Selanjutnya data-data besaran kompensasi terhadap karyawan seperti yang tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Daftar Besaran Kompensasi Pada PT Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru

Jabatan Karyawan	Besaran Kompensasi (gaji pokok)
Staff pergudangan	Rp. 3.250.000
Staff administrasi	Rp. 2.997.000
Pemasaran	Rp 3.573.000
Logistik	Rp. 3.600.000
Officer	Rp. 3.000.000

Sumber : PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru 2023

Jika merujuk pada data-data dari tabel diatas dapat dilihat jika besaran kompensasi berbeda-beda untuk tiap jabatan di perusahaan. Dari permasalahan dan data-data diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru menurut Perspektif Ekonomi Syariah.

KAJIAN LITERATUR

A. Kinerja

Silaen (2021) Prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance yang biasa disebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang menjalankan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara mutu maupun jumlah disebut juga dengan kinerja .

Rivai (2021) menjelaskan bahwa, Kinerja adalah keluaran atau tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh dalam waktu tertentu dalam menjalankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya dan telah disetujui bersama .

Menurut Widodo (2020) Kinerja merupakan hasil kerja secara mutu dan jumlah yang diraih oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rukmini (2017) Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat perseorangan, karena setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan pekerjaannya. Pihak manajemen dapat menilai karyawan atas kualitas pekerjaannya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Kinerja itu sendiri terdiri dari sejumlah faktor dan bukan merupakan hasil yang dapat dinilai langsung pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja adalah sesuatu hal yang sifatnya perseorangan, artinya setiap karyawan memiliki tingkat keahlian yang tidak sama satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja bergantung pada campuran antara keahlian, usaha, dan kesempatan yang diperoleh

B. Kompensasi

Kasmir (2016) dalam memaksimalkan kesejahteraan karyawannya suatu perusahaan tentunya wajib untuk memberikan kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu



sudah semestinya pemberian kompensasi menjadi perhatian khusus bagi manajemen agar motivasi para karyawan dapat dipertahankan dan diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Kompensasi seringkali disebut sebagai ganjaran dan dapat diartikan sebagai setiap bentuk ganjaran yang diberikan pada karyawan sebagai balasan atas kontribusi atau jasa yang mereka berikan kepada perusahaan. Jenis kompensasi yang diterima oleh para karyawan bisa berbentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang didapat karyawan dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk non- finansial, seperti promosi jabatan dan penghargaan.

C. Lingkungan Kerja

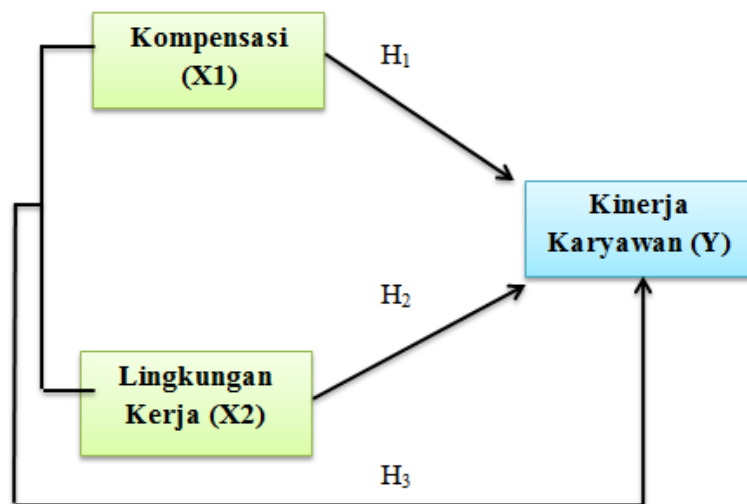
Mahfud (2019) Lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan fisik yang nyaman dan aman sungguh berpengaruh terhadap kinerja karyawan, selain itu lingkungan non fisik contohnya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan kerja dengan atasan yang harmonis turut mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan perusahaan .

Menurut Bahri (2018) lingkungan kerja adalah salah satu aspek yang memiliki dampak terhadap kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan sesama karyawan serta mutu dari segala hal yang berdampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan kinerja dan berefek menurunkan semangat kerja.

D. Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Sumber data olahan 2023

Keterangan :

- X₁ = Kompensasi
- X₂ = Lingkungan Kerja
- Y = Kepuasan Peserta

Sumber : Kumpulan Peneitian

Hipotesis yang akan dirumuskan di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru.
- H2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru.
- H3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru.

METODE

Ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{107}{1 + 107(10\%)^2} = 51,69 = 52$$

Berdasarkan perhitungan diatas maka ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 52 orang (Pembulatan dari 51,69).

Adapun metode yang dipakai untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Observasi yaitu metode yang mewajibkan dilakukannya pengamatan dari peneliti secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.
- b) Wawancara yaitu metode untuk mengumpulkan data yang benar dan sesuai untuk menunjang proses pemecahan permasalahan tertentu, yang sesuai dengan data . Pencarian data dengan teknik ini dilakukan dengan cara tanya jawab langsung pada karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru.
- c) Kuesioner yaitu suatu metode untuk mengumpulkan data dengan memberikan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden yakni para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru dengan tujuan memberikan jawaban atas daftar pertanyaan yang diberikan tersebut.
- d) Studi Pustaka yaitu metode untuk mengumpulkan yang dilakukan dengan mencari file atau dokumen-dokumen serta informasi yang berhubungan dengan objek penelitian.

Untuk pengujian dalam penelitian ini, digunakan :

1. Deskripsi Responden

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu yang dilihat dari kriteria nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis, dan skewness (Ghozali, 2018).

2. Uji Kualitas Data (Instrumen)

- a. Uji validitas (Test of Validity)
- b. Uji Keandalan/Reliabilitas (Test of Reliability)

3. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas Data
- b Uji Multikolinieritas
- c. Uji Heterokedastisitas

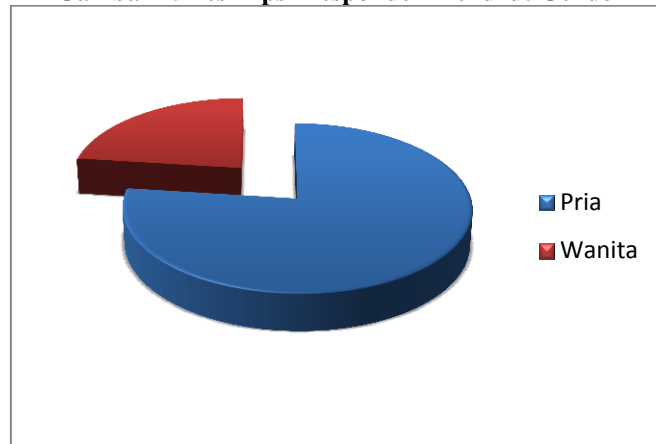
4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden

Gambar 2. Deskripsi Responden menurut Gender



Sumber : Data Olahan

Tabel 5. Deskripsi Responden berdasarkan Umur

Usia	Frekuensi	Persentase
Dibawah 30 Tahun	8	15%
Antara 30-40 Tahun	20	39%
Antara 41-50 Tahun	16	31%
Diatas dari 50 Tahun	8	15%
Total	52	100%

2. Uji Validitas Data

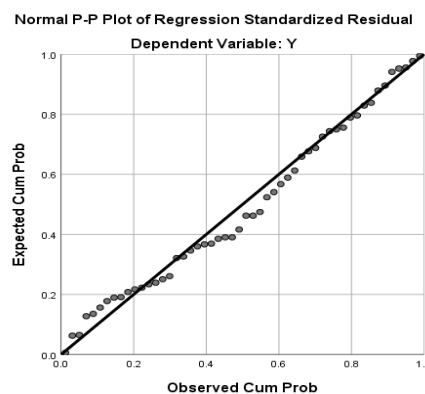
Dilihat nilai Corrected Item-Total Correlation menunjukkan semua item dapat dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel (0,2732). Dengan demikian seluruh item pertanyaan dapat digunakan dan dipercaya.

3. Uji Reliabilitas Data

Dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha dari variabel Independen diatas nilai kritis. Variabel tersebut nilainya lebih besar dari (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan didalam variabel independen adalah reliabel.

4. Uji Normalitas Data

Gambar 3. Deskripsi Responden menurut Gender



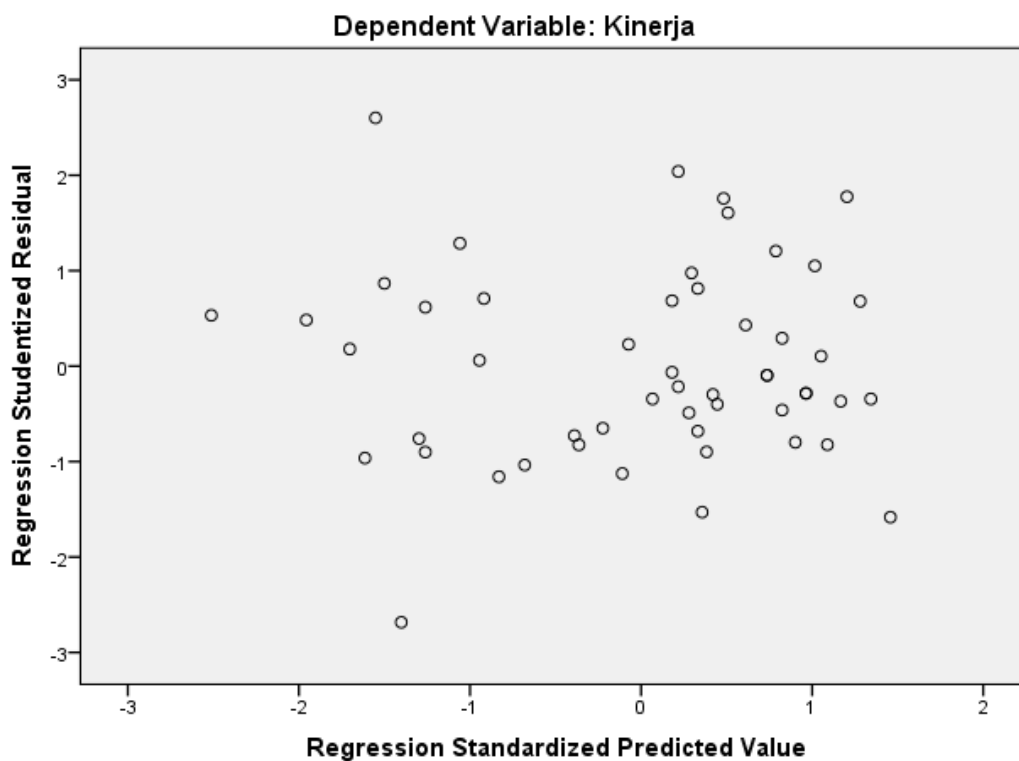
Dari gambar di atas berdasarkan uji grafik, grafik normal P-P Plot of Regression, titik-titik di atas mengikuti atau mendekati ke garis diagonal maka dapat disimpulkan data dalam penelitian ini normal dan berdistribusi normal.

5. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil pengujian, perhitungan SPSS diperoleh Collinearity Statistics nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF seluruh variabel < 10 . Terlihat bahwa variabel kompensasi mempunyai nilai tolerance sebesar $(0,251)$ sedangkan nilai VIF sebesar $(3,987)$. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai tolerance sebesar $(0,251)$, sedangkan nilai VIF sebesar $(3,987)$. Maka dapat disimpulkan bahwasanya dari variabel independen pada penelitian ini bebas multikolinieritas, sehingga hasil pengujian tersebut reliabel atau terpercaya. Oleh karena itu, nilai koefisien regresi parsial dikatakan handal atau kebal terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel lainnya di dalam model regresi berganda.

6. Uji Heterokedastisitas

Gambar 4. Uji Heterokedastisitas Scatterplot



Gambar di atas menunjukkan Uji grafik Scatterplot dengan SPSS menunjukkan bahwa jelas tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas dan H_0 diterima sehingga tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

7. Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,870	1,620		
1 Kompensasi	,625	,084	,503	7,467	,000
Lingkungan kerja	,483	,065	,504	7,484	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1530,321	2	765,161	415,672	,000 ^b
Residual	90,198	49	1,841		
Total	1620,519	51			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,972 ^a	,944	,942	1,357

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien regresi variabel Kompensasi (X1) adalah (0,625). Hal ini menunjukkan Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Apabila variabel Kompensasi (X1) diberi perhatian satu satuan dengan asumsi variabel independen lain bernilai nol maka akan terjadi perubahan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar nilai koefisien Y (Kinerja karyawan) yaitu sebesar (1,870) ditambah (0,625) yaitu (2,495), maka pengaruh kompensasi (X1) akan menjadi lebih besar terhadap Kinerja karyawan (Y).

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah (0,483), hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja (X2), berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y). Apabila variabel Lingkungan Kerja (X2) diberi perhatian satu satuan dengan asumsi variabel independen lain bernilai nol maka akan terjadi perubahan terhadap Kinerja karyawan (Y) sebesar nilai koefisien Y (Kinerja karyawan) sebesar (1,870) ditambah (0,483) yaitu (2,353) maka pengaruh Lingkungan Kerja (X2) akan menjadi lebih besar terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas memperoleh nilai t hitung (7,484) > t tabel df (52:3) pada level signifikansi 5% = 2,010 sehingga hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Dengan diterimanya hipotesis alternatif (Ha) berarti Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila Lingkungan Kerja di sekitar karyawan bekerja nyaman maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Dari hasil perhitungan tabel F diatas maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung (415,672) lebih besar daripada F tabel (52-3), df 2 pada level signifikansi 5 % = 3,19 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil tabel regresi tersebut diperoleh nilai R square sebesar (0,944). Angka tersebut menyebutkan bahwa pengaruh variabel independen (Kompensasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan) sebesar (94,4 %) sedangkan sisanya yaitu (5,6 %) dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

Pada variabel kompensasi dengan menggunakan uji t diketahui t hitung (7,467) > t tabel df (52:3) pada level signifikansi 5% = 2,010, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi turut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuria Khusna yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan kompensasi merupakan sesuatu yang diperhitungkan karyawan untuk menjaga kinerjanya tetap baik. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan turut menurunkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas memperoleh nilai t hitung (7,484) > t tabel df (52:3) pada level signifikansi 5% = 2,010, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja turut berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farikha Nur Khasanah yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting untuk diperhatikan dikarenakan lingkungan kerja mempunyai efek langsung terhadap para karyawan yang bekerja di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja dan berefek menurunkan kinerja para karyawan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai sig F (0,000) < $\alpha = 0,05$ dan F hitung (415,672) > F tabel df (52-3), pada level signifikansi 5 % = 3,19, sehingga variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru.

Berdasarkan nilai Adjusted R Square diketahui bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 0,944 atau (94,4 %), sedangkan sisanya yaitu 0,056 atau (5,6 %) dijelaskan oleh faktor- faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru.

Hasil ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Manotar Gurning (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan dua variabel yang saling berkaitan dalam mendorong tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan hasilnya kinerja karyawan di perusahaan turut meningkat pula. Selanjutnya, kondisi lingkungan tempat para karyawan bekerja yang sesuai dan kondusif akan memberikan kenyamanan bagi para karyawan dalam bekerja sehingga kinerja yang telah ditentukan dapat dicapai.

Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tinjauan ekonomi syariah terhadap pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru dapat dikategorikan syariah. Pada prinsipnya para karyawan di dalam bekerja dilarang untuk berbuat curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuatu Hal ini sesuai dengan Firman Allah SWT pada Al-Qur'an surah Al-Hujurat ayat 18.

KESIMPULAN

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji t yang memperoleh t hitung X_1 lebih besar dari pada t tabel. Yaitu nilai t hitung (7,467) lebih besar dari t tabel df (52:3) pada level signifikansi 5% = 2,010.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji t yang memperoleh t hitung X_2 lebih besar dari pada t tabel. Yaitu nilai t hitung (7,484) lebih besar t tabel df (52:3) pada level signifikansi 5% = 2,010.



3. Kompensasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading Cabang Pekanbaru. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang menunjukkan hasil F hitung sebesar (415,672) lebih besar dari F tabel df (52-3), pada level signifikansi 5 % = 3,19.
4. Tinjauan ekonomi syariah terhadap pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru dapat dikategorikan syariah yang berlandaskan akad ijarah dimana dalam akad ijarah ini pihak PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru bertindak sebagai pihak yang memperkerjakan atau memberikan kompensasi (Mustajir/ employer/majikan) dan karyawannya bertindak sebagai pihak yang bekerja atau menerima kompensasi (Ajir/employee/buruh). Kinerja para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru telah mencapai target yang dibuktikan dengan data penjualan perusahaan yang telah melampaui target perusahaan. Hal ini berarti kinerja karyawan telah membaik jika dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Dalam menjaga hubungannya dengan karyawan, pihak perusahaan tentunya harus memenuhi tiga prinsip yakni prinsip kesepakatan, keadilan, kesepakatan transparansi Selanjutnya dalam bekerja para karyawan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru wajib memenuhi beberapa unsur kinerja yang islami seperti meniatkan bekerja karena Allah SWT, dalam bekerja harus memberikan kaidah, akhlak secara totalitas dan motivasi bekerja adalah mencari keberuntungan dunia akhirat serta menyeimbangkan antara harta dan ibadah, yaitu ketika telah berhasil dalam pekerjaan hendaklah bersyukur kepada Allah SWT. Kompensasi yang diberikan PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru telah ditetapkan secara benar tanpa merugikan pihak manapun yang artinya setiap pihak mendapatkan hasil kerjasama mereka sesuai kesepakatan, adil dan transparan. Penyediaan fasilitas-fasilitas penunjang kinerja telah disediakan oleh PT. Enseval Putera Megatrading cabang Pekanbaru, namun masih terdapat beberapa fasilitas yang jumlahnya masih belum mencukupi. Hal ini tentunya menjadi catatan bagi pihak perusahaan untuk segera melengkapi fasilitas-fasilitas tersebut. Jangan sampai kekurangan fasilitas tersebut menjadi hambatan bagi karyawan dalam bekerja, karena islam mewajibkan untuk memenuhi segala hak-hak para pekerja dan barangsiapa yang tidak melakukannya maka hal itu termasuk perbuatan zalim.

DAFTAR PUSTAKA

- Afri Mulia, Rizki. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Aplikasi Dalam Peningkatan Kinerja), Purbalingga: CV. Eureka Media Aksara, 2021.
- Amri, Syaiful. et., al, Pengantar Ilmu Manajemen, Mataram: Seval Literindo Kreasi, 2022.
- Bangun, Wilson. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga, 2012.
- Dasmadi. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai (Studi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Klaten), Klaten: Lakeisha, 2021.
- Endang Trihastuti, Aselina. Etika Bisnis Islam, Yogyakarta: Deepublish, 2021.
- G. Sevilla, Consuelo. et., al, Research Methods Quezon City: Rex Printing Company, 2007.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2014.
- Ghozali, Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Edisi Kedua, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Hafni Sahir, Syafrida. Metode Penelitian, Yogyakarta : KBM Indonesia, 2021.
- Jarifin, Ahmad 88 Strategi Bisnis Ala Rasulullah Yang Tak Pernah Rugi, Yogyakarta: Araska, 2019.
- Jasiyah, Rabiyyatul. et., al, Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia, Indramayu: CV. Adanu Abimata, 2021.
- Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek), Jakarta: Raja Wali, 2016.
- Muhammad, Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Muhammad. Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Nur Sa'adah, Risa dan Wahyu. Metode Penelitian R&D Kajian Teoritis Dan Aplikatif, Malang: Literasi Nusantara, 2020.
- Nurfitriani. Manajemen Kinerja Karyawan, Makassar: Cendekia Publisher, 2022.
- Nursaimatussaddiya. Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Medan: PT. Inovasi Pratama Internasional, 2021.
- Priyatno, Dwi. Mandiri Belajar SPSS Statistic Product and Service Solution, Yogyakarta: Mediacom, 2008.
- Priyono. Manajemen Sumber Daya Manusia, Surabaya: Zifatama Publisher, 2010.



- Ramdhan, Muhammad. *Metode Penelitian*, Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2021.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2009.
- Rusdiana, Ahmad. *Organisasi Lembaga Pendidikan (Disusun Dalam Mendukung Pembelajaran Berbasis LMS e-Knows Pada Masa COVID-19)*, Bandung: Pusat Penelitian dan Penerbitan UIN SGD & Pustaka Tresna Bhakti Press, 2021.
- Ruth Silaen, Novia. *Kinerja Karyawan*, Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021.
- S.P. Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Saiful Bahri, Mohammad. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*, Surabaya: CV. Jakad Publishing Surabaya, 2018.
- Setyo Widodo, Djoko. *Manajemen Kinerja Kunci Sukses Evaluasi Kerja*, Surabaya: Cipta Media Nusantara, 2020.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Jakarta: Alfabeta, 2009.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Syamsul Maarif, Mohammad dan Lindawati Kartika. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia Bogor*: IPB Press, 2012.
- Tsauri, Sofyan, *Manajemen Kinerja (Performance Management)*, Jember: STAIN Jember Press, 2014.
- Yulianto, Budi. *Perilaku Pengguna APD Sebagai Alternatif Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising Intensitas Tinggi*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka, 2020.
- JURNAL DAN SKRIPSI**
- Gurning, Manotar. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fiesta Dasa Utama MLC-Cikarang*, Skripsi, Bekasi: STIE Pelita Bangsa, 2017.
- Husni Thahir Tanjung, Muhammad. *Hukum Ganti Rugi Terhadap Barang Yang Rusak/Hilang Saat Pengiriman Menurut Pendapat Wahbah Al-Zuhayli (Studi Kasus Pada PT. JNE Cabang Kotapinang)*, Skripsi, Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2019.
- Imam Maulana, Tri. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Amadia Medika Pelalawan*, Skripsi, Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2020.
- Khusna, Nuria. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Sunteak Alliance Jepara*, Skripsi, Semarang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo, 2015.
- Mahfud, Imam. *Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam*, Jurnal Madani Syari'ah, 2, 2019.
- Nur Khasanah, Farikha. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta (Studi Pada Waroeng SS Samirono Dan Jalan Kaliurang Yogyakarta)*, Skripsi, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016.
- Rukmini. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016*, Jurnal Akuntansi Dan Pajak, No.2, 2017.