

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT. HUTAMA KARYA
DALAM PEMBANGUNAN PLTMH
(Studi Kasus di Kecamatan Kandangserang)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

DIMAS AZIZ MAULANA
NIM. 4117337

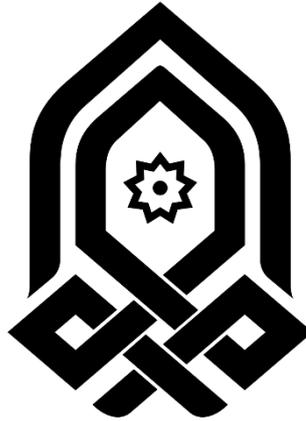
**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

2022

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT. HUTAMA KARYA
DALAM PEMBANGUNAN PLTMH
(Studi Kasus di Kecamatan Kandangserang)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

DIMAS AZIZ MAULANA
NIM. 4117337

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN**

2022

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dimas Aziz Maulana

NIM : 34117337

Judul Skripsi : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Pegawai PT. Utama Karya Dalam Pembangunan PLTMH (Studi Kasus Di Kecamatan Kandangserang)

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 16 Mei 2022

Yang menyatakan



DIMAS AZIZ MAULANA
NIM. 4117337

NOTA PEMBIMBING

Ade Gunawan, M.M

Jl. Pahlawan, Rowolaku, Kec. Kajen Kabupaten Pekalongan

Lamp: 2 (dua) eksemplar

Hal: Naskah Skripsi Sdra. Dimas Aziz Maulana

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan

c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

di

PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara/I :

Nama : **DIMAS AZIZ MAULANA**

NIM : **4117337**

Prodi : Ekonomi Syariah

Judul : Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Pegawai PT. Utama Karya Dalam Pembangunan PLTMH (Studi Kasus Di Kecamatan Kandangserang)

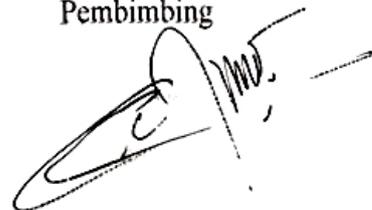
Dengan ini mohon agar Skripsi Saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya samapaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pekalongan, 9 Juni 2022

Pembimbing



Ade Gunawan, M.M

NIP. 19810425 201503 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan No. 52 Rowolaku, Kajen Pekalongan Jawa Tengah 51161

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri
Pekalongan mengesahkan Skripsi Saudara:

Nama : **DIMAS AZIZ MAULANA**
NIM : **4117337**
Judul Skripsi : **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
KESEJAHTERAAN PEGAWAI PT. HUTAMA KARYA
DALAM PEMBANGUNAN PLTMH (Studi Kasus Di
Kecamatan Kandangserang)**

Telah diujikan pada Rabu, 6 Juli 2022 dan dinyatakan **LULUS** serta
diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

M. Izza, M.S.I

NIP. 1979072607201608D10968

Penguji II

Siti Aminah Chaniago, M.S.I

NIP. 197608072006042001

Pekalongan, 6 Juli 2022

Disahkan oleh Dekan,



Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H

NIP. 19750220 199903 2 001

MOTTO

“Ojo dumeh”

“Memaksakan jadi diri sendiri aja susah, maka jangan sekali-kali memaksakan jadi orang lain”

“Suro diro jaya ningrat lebur dening pangastuti”

(Ronggowarsito)

PERSEMBAHAN

. Untuk orang-orang yang sangat berarti dalam hidup saya, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua Orang Tua yang sangat saya cintai, Bapak Mulyono dan Ibu Da'atun yang selalu memberikan semangat untuk saya. Terima kasih atas segala perjuangan dan kasih sayang yang kalian berikan serta doa yang senantiasa kalian panjatkan untukku, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
2. Untuk Sang Motivator Mas Andi dan adik saya Zaki serta semua keluarga besarku, terima kasih atas semua nasihat dan dukungan serta semangat yang kalian berikan kepadaku.
3. Untuk ponakan-ponakan tersayang, Fikar dan Izel yang selalu menghibur kakak dalam proses penyelesaian skripsi ini.
4. Untuk sahabat-sahabatku Rifki, Abu, Lita, Auk, Dika serta sahabat Kadal yang bersedia membantu dalam kesulitan langkahku, mendampingi dan memberikan keceriaan selama saya kuliah di sini. Dan untuk semua sahabat-sahabatku yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat dan dukungan walaupun jarang bertemu.
5. Untuk semua pihak yang sudah membantu yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

ABSTRAK

DIMAS AZIZ MAULANA. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Pegawai PT. Utama Karya Dalam Pembangunan PLTMH (Studi Kasus di Kecamatan Kandangserang).

Kesejahteraan terhadap kehidupan seseorang sebenarnya memiliki petunjuk yang tidak bisa diperkirakan, karena perkiraan tingkat kesejahteraan masing-masing insan juga sering berubah seiring berjalannya waktu. Sumber daya manusia punya peran utama dikarenakan jika tidak ada pegawai yang profesional atau kompeten, sebuah organisasi dalam menjalankan aktivitasnya tidak mendapatkan hasil maksimal. Oleh karena itu suatu organisasi harus membuat standar operasional yang berisi hak dan kewajiban sebagai pegawai, karena menentukan hasil akhir apakah sesuai rencana perusahaan atau tidak. Fasilitas dan dukungan kepada pegawai pada perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan berbuah kemajuan adalah kompensasi yang kompetitif dan upah yang di berikan perusahaan atau organisasi kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Apalagi semakin kesini perkembangan ilmu teknologi berkembang pesat sehingga manusia khususnya pada pegawai harus bisa lebih maju baik dari ilmu, skill dan juga terampil. Karena jika tidak lambat laun tenaga manusia akan tergantikan oleh mesin digital yang serba bisa.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner) dengan menggunakan sampel sebanyak 40 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data uji regresi linear berganda.

Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Langsung berpengaruh terhadap Kesejahteraan Pegawai dibuktikan dengan nilai t hitung (4,292), t tabel (2,062) dan nilai signifikan 0,00 . Hal ini berarti t hitung (4,292) > t tabel (2,062) dan nilai signifikan 0,00 < 0,05. Kompensasi Tidak Langsung tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai dibuktikan dengan nilai t hitung (1,054) t tabel (2,062) dan nilai signifikan 0,299 . Hal ini berarti t hitung (1,054) < t tabel (2,062) dan nilai signifikan 0,299 > 0,05. Beban Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai dibuktikan dengan nilai t hitung (0,556) t tabel (2,062) dan nilai signifikan 0,581. Hal ini berarti t hitung (0,556) < t tabel (2,062) dan nilai signifikan 0,581 > 0,05. Secara simultan Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak langsung dan Beban Kerja berpengaruh terhadap Kesejahteraan Pegawai di buktikan dengan nilai F hitung (13,515) > F tabel (2,866) dan nilai signifikansinya 0,00 < 0,05. Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai Adjusted R square 0,491 atau 49,1%. Artinya 49,1% kesejahteraan pegawai (Y) PT. Utama karya di Kecamatan Kandangserang dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi langsung (X1), kompensasi tidak langsung (X2) dan beban kerja (X3) sedangkan sisanya 50,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak langsung, Beban Kerja, Kesejahteraan Pegawai.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, memberikan kemudahan, kekuatan serta kelancaran, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Pegawai PT. Utama Karya Dalam Pembangunan PLTMH (Studi Kasus Di Kecamatan Kandangserang)”.

Adapun maksud dan tujuan dari penyusunan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi tidak luput dari dukungan berbagai pihak, baik itu secara materil maupun moril, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag., selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Bapak M. Aris Safi'i, M.E.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Bapak Ade Gunawan, M.M., selaku pembimbing Skripsi yang bersedia meluangkan tenaga, waktu, dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Dr. H. Tamamudin, S.E., M.M. Wali Dosen yang menyetujui judul dan penelitian.
6. Bapak Randy Kurniawan, Bapak Rizal Abidin dan Kawan-kawan Pegawai PT. Utama Karya Kecamatan Kandangserang Kabupaten Pekalongan yang sudah bersedia memberikan izin dan bantuan serta arahan.
7. Berbagai pihak yang tidak dapat penulis sebut satu persatu yang telah banyak membantu serta memberikan semangat dan dorongan kepada penulis demi terselesaikan Skripsi ini.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat diterima dan bermanfaat bagi semua. Khususnya di bidang Ekonomi Syariah.

Wassalamu 'aalaikum warohmatullahi wabarokatuh

Pekalongan, 16 Mei 2022

Penulis



Dimas Aziz Maulana
NIM.4117337

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
PEDOMAN TRANSLITERASI	xii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR.....	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Penelitian	11
BAB II KERANGKA TEORI	
A. Landasan Teori.....	12
1. Kesejahteraan Pegawai.....	12
a. Pengertian.....	12
b. Konsep dan Tujuan Kesejahteraan	13
c. Kesejahteraan Perspektif Islam	14
d. Indikator Kesejahteraan.....	15
e. Hubungan Kesejahteraan dengan Beban Kerja	17
f. Urgensi Kesejahteraan Pada Perusahaan.....	18
2. Kompensasi Langsung.....	19

3. Kompensasi Tidak Langsung	22
4. Beban Kerja	26
B. Telaah Pustaka	27
C. Kerangka Teori.....	32
D. Hipotesis.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	35
B. <i>Setting</i> Penelitian.....	35
C. Populasi Dan Sampel	36
D. Variabel dan Definisi Operasional	36
E. Sumber Data Penelitian.....	38
F. Tehnik Pengumpulan Data	39
G. Metode Analisis Data	39
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Profil Lokasi Penelitian.....	46
B. Deskripsi Data Responden	47
C. Hasil Analisis Data.....	50
1. Analisis Deskriptif.....	50
2. Uji Instrumen.....	60
3. Uji Asumsi Klasik	63
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
5. Uji Hipotesis	69
D. Pembahasan.....	74
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	79
B. Keterbatasan Penelitian.....	80
C. Implikasi Teoritis Dan Praktis	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	I

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman Transliterasi Arab-Latin yang digunakan dalam penulisan disertasi ini adalah Pedoman transliterasi yang merupakan hasil Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

Di bawah ini daftar huruf-huruf Arab dan transliterasinya dengan huruf latin.

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Ša	Š	Es (dengan titik di atas)
ج	Ja	J	Je
ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Za	Z	Zet

س	Sa	S	Es
ش	Sya	SY	Es dan Ye
ص	Ṣa	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍat	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof Terbalik
غ	Ga	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qa	Q	Qi
ك	Ka	K	Ka
ل	La	L	El
م	Ma	M	Em
ن	Na	N	En
و	Wa	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	’	Apostrof

ي	Ya	Y	Ye
---	----	---	----

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika hamzah (ء) terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong. Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Ḍammah	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أِي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أُو	Fathah dan wau	Iu	A dan U

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hauila*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
آَ اِ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas
اِ اِ	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
اُ اِ	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Ta Marbūṭah*

Transliterasi untuk *ta marbūṭah* ada dua, yaitu: *ta marbūṭah* yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta marbūṭah* yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *ta marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *ta marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h). Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْقَضِيَّةُ : *al-madīnah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. *Syaddah (Tasydīd)*

Syaddah atau *tasydīd* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydīd* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*. Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbanā</i>
نَجِينَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقُّ	: <i>al-ḥaqq</i>
الْحَجُّ	: <i>al-ḥajj</i>
نُعَمَّ	: <i>nu''ima</i>
عُدُوْ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *ى* ber- *tasydīd* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf berharakat kasrah (*ـِ*), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* (ī). Contoh:

عَلِيّ	: <i>'Alī</i> (bukan <i>'Aliyy</i> atau <i>'Aly</i>)
عَرَبِيّ	: <i>'Arabī</i> (bukan <i>'Arabiyy</i> atau <i>'Araby</i>)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *ال* (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, *al-*, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-). Contohnya:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)
الفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (*'*) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif. Contohnya:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْءُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>

أَمْرٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari pembendaharaan bahasa Indonesia, atau sudah sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya kata Alquran (dari *al-Qur'ān*), sunnah, hadis, khusus dan umum. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka mereka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fī zilāl al-Qur'ān

Al-Sunnah qabl al-tadwīn

Al-'Ibārāt Fī 'Umūm al-Lafz lā bi khuṣūṣ al-sabab

9. *Lafz al-Jalālah* (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah. Contoh:

دِينُ اللهِ : *dīnullāh*

Adapun *ta marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمْ فِي رَحْمَةِ اللهِ : *hum fī raḥmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak

pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi‘a linnāsi lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīh al-Qur‘ān

Naṣīr al-Dīn al-Ṭūs

Abū Naṣr al-Farābī

Al-Gazālī

Al-Munqiz min al-Ḍalāl

DAFTAR TABEL

- Tabel 1.1 Data Pegawai PT. Utama Karya, 7
- Tabel 2.1 Penelitian Terdadulu, 28
- Tabel 3.1 Devinisi operasional Variabel, 37
- Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, 48
- Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan, 48
- Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir, 49
- Tabel 4.4 Jawaban Responden Tentang Kompensasi Langsung, 50
- Tabel 4.5 Jawaban Responden Tentang Kompensasi Tidak Langsung, 52
- Tabel 4.6 Jawaban Responden Tentang Beban Kerja, 56
- Tabel 4.7 Jawaban Responden Tentang Kesejahteraan Pegawai, 58
- Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas, 61
- Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas, 62
- Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas, 63
- Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas, 64
- Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas, 65
- Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas, 66
- Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, 67
- Tabel 4.15 Hasil Uji T, 70
- Tabel 4.16 Hasil Uji F, 72
- Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi, 73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir, 32

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian, I
- Lampiran 2 Identitas Responden, VI
- Lampiran 3 Jawaban Responden, VII
- Lampiran 4 OUTPUT SPSS 22, XI
- Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian, XXV
- Lampiran 6 Surat Izin Peneliti, XXVII
- Lampiran 7 Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian, XXVIII
- Lampiran 8 Daftar Riwayat Penulis, XXIX

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan dapat diuraikan dalam dua struktur, yaitu: mengisi sebagai visioner bisnis dan berfungsi sebagai perwakilan atau pekerja dalam suatu organisasi/asosiasi. Dijelaskan juga dalam Islam bahwa bekerja adalah alat cinta kepada Allah SWT. Karena pekerjaan memang memenuhi kebutuhan perut, namun juga menjaga rasa percaya diri dan rasa hormat manusia yang harus dijaga. Islam sangat menyukai individu yang bekerja tanpa meminta atau meminta tanpa usaha. (Ziaudin Sardar, 2016) Allah SWT berfirman pada Surat At-Taubah ayat 105 yang mempunyai arti sebagai berikut:

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah karnu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukrnin akan rnelihat pekerjaanrnu itu, dan karnu akan dikembalikan kepada (Allah) yang rnengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada karnu apa yang telah karnu kerjakan”.

Pembangunan ekonomi merupakan upaya strategis yang bertujuan untuk mencapai kesejahteraan bagi masyarakat. Objek dari pembangunan ekonomi sendiri yaitu suatu wilayah atau negara. Masyarakat merupakan salah satu komponen atau subjek yang berperan sebagai stekholder dalam pembangunan ekonomi. Selain sebagai perencana pembangunan , masyarakat pula yang akan merasakan dampak dari pembangunan ekonomi itu sendiri. Maka dalam hal ini

pembagian tugas dalam sebuah negara sesuai tugas pokok dan fungsi sangat diperlukan guna mencapai tujuan yang hendak dicapai.

Kesejahteraan ekonomi adalah sebuah langkah kearah rasional untuk menyelesaikan masalah manajemen keuangan supaya bisa melangkah lebih maju. Tolak ukur kesejahteraan sosial dapat diperhatikan melalui beberapa hal seperti gaya hidup, kebutuhan sehari-hari dan pertumbuhan seseorang. Manusia sebagai makhluk sosial yang dinilai dalam ilmu ekonomi adalah pertumbuhan pendapatan agar tercapainya kesejahteraan masyarakat. Oleh karenanya manusia dituntut mengembangkan kepribadiannya dalam masyarakat luas.

Konsep kesejahteraan diatas juga sependapat dengan tulisan karya (Hidayat, 2020) bahwa kesejahteraan merupakan kondisi seseorang dalam mencukupi kebutuhan pokoknya seperti kebutuhan sandang, pangan, tempat tinggal, mempunyai kesempatan guna meningkatkan taraf pendidikan yang lebih baik dan mempunyai penghasilan yang bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari.

Melihat arti kesejahteraan di atas juga dapat dinyatakan untuk mencapai kesejahteraan dapat dilakukan melalui pengontrolan atau manajemen konflik dengan langkah awal yang harus diketahui yakni ekonomi islam sebenarnya terselubung dalam Aqidah Islamiyah yang di rujuk dari firman Allah SWT yang ada pada Al-Qur'an, Hadits Nabi, Ijma' dan Qiyas para Ulama.

Kesejahteraan merupakan sesuatu yang memiliki titik fokus pertimbangan dalam membantu orang setempat melalui bekerja diberbagai perusahaan dan dukungan perusahaan sehingga pegawai dapat memilih, merencanakan dan bergerak untuk mengawasi dan membina kegiatan rutinitasnya.

Fasilitas dan dukungan kepada pegawai pada perusahaan atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan dan berbuah kemajuan adalah kompensasi yang kompetitif dan upah yang di berikan perusahaan atau organisasi kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Apalagi semakin kesini perkembangan ilmu teknologi berkembang pesat sehingga manusia khususnya pada pegawai harus bisa lebih maju baik dari ilmu, skill dan juga terampil. Karena jika tidak lambat laun tenaga manusia akan tergantikan oleh mesin digital yang serba bisa.

Sumber daya manusia punya peran utama dikarenakan jika tidak ada pegawai yang professional atau kompeten, sebuah organisasi dalam menjalankan aktivitasnya tidak mendapatkan hasil maksimal. Oleh karena itu suatu organisasi harus membuat standar oprasional yang berisi hak dan kewajiban sebagai pegawai, karena menentukan hasil akhir apakah sesuai renstra perusahaan atau tidak. (Nasution , 2018)

Pembangkit Listrik Tenaga Mini Hidro (PLTMH) adalah pembangkit listrik yang menggunakan energi mekanik air untuk diubah menjadi energi listrik dengan menggunakan semua turbin air yang dipasang pada generator listrik. Desa Lambur merupakan salah satu desa di kecamatan kandangserang

yang saat ini sedang didirikan Pembangkit Listrik Tenaga Mini Hidro (PLTMH) yang dikonstruksi oleh PT. Hutama Karya. Air yang dimanfaatkan untuk pembangkit listrik merupakan aliran sungai kali genteng Desa Kandangserang Kecamatan Kandangserang. Keagungan Allah SWT yang tercantum dalam Al-Qur'an membahas mengenai ciptaannya yaitu turunnya air hujan, air sungai yang mengalir sampai laut dan sumber air yang lainnya juga dapat di sumberdayakan dalam kehidupan manusia sehari-hari dan juga seluruh makhluk alam semesta, yang mana air mempunyai peran penting untuk seluruh penghuni jagad raya. Disebutkan pada Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 164 yang artinya;

“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, silih bergantinya malam dan siang, bahtera yang berlayar di laut membawa apa yang berguna bagi manusia, dan apa yang Allah turunkan dari langit berupa air, lalu dengan air itu Dia hidupkan bumi sesudah mati (kering)-nya dan Dia sebarkan di bumi itu segala jenis hewan, dan pengisaran angin dan awan yang dikendalikan antara langit dan bumi; sungguh (terdapat) tanda-tanda (keesaan dan kebesaran Allah) bagi kaum yang memikirkan”.

(Elifaz Eldy, 2014) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa kompensasi mempengaruhi kesejahteraan dengan syarat upah yang didapat lebih sesuai dengan kebutuhan hidup. Jika kebutuhan sandang, pangan dan papan akan tercukupi, maka kesejahteraan akan tercukupi. Hal tersebut juga sependapat dengan penelitian dari (Cramm, J.M, 2012) bahwa ada hubungan besar antara modal yang bersahabat, status perkawinan, kesejahteraan, dan gaji.

Meskipun faktor gaji memiliki hubungan kurang rnengesankan, namun peneliti menuliskan gaji menjadi salah satu faktor karena ada petugas medis yang merasa tanggung jawab mereka tidak sesuai dengan gaji mereka.

Pendapat ini dikuatkan dengan hasil penelitian dari (Gebu Alvita, 2015) bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan kepada kesejahteraan. Jadi, upah dan kompesnsai berpengaruh kepada kesejahteraan buruh.

Beban Kerja dalam penelitian (Mikola , 2019) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kesejahteraan Guru di MI Darussalam Mojowuku Kecarnatan Kedarnean Kabupaten Gresik” juga berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan. Hal ini dikuatkan oleh (Carr, 2004) bahwa support dari lingkungan dapat meningkatkan kesejahteraan perseorangan. Karena dapat menimbulkan rasa kebahagiaan, pengakuan dan pujian seseorang.

Salah satu indikasi bahwa pegawai sejahtera adalah kondisi pegawai yang bahagia. Dalam konteks sumber daya manusia yang dikerucutkan menjadi seorang pegawai sangatlah wajib mendapatkan kesejahteraan, karena pegawai merupakan aset yang harus di fungsikan sebaik-baiknya agar pekerjaan yang dihasilkan sesuai target perusahaan. Jika target perusahaan mengalami kenaikan maka pendapatan pegawsai juga ikut naik.

Pendapatan merupakan hal yang harus terus menerus di perhatikan, karena pendapatan adalah hal yang penting dalam pembangunan ekonomi, yaitu dalam hal distribusi pemerataan (pemenuhan kebutuhan pokok,

kesempatan memperoleh pendidikan, kesehatan, kerja, berusaha, berpartisipasi dalam pembangunan daerah dan memperoleh keadilan).

Penelitian ini membahas faktor apa saja yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai yang mempunyai beberapa hal diantaranya: pertama, Ada hal yang menyebabkan kurangnya minat seseorang bekerja pada wilayah sendiri yaitu kurang baiknya lingkungan kerja dan penghasilannya sedikit. Namun dalam laman web PT. Utama Karya pusat telah menjamin kesejahteraan pegawainya dengan memberikan hak dan kewajiban pegawai yang tercakup dalam kompensasi langsung dan tidak langsung seperti upah minimum, jaminan asuransi, tunjangan dan lain-lain. (Karya, 2018). Kedua, Gubernur Jawa Tengah Bapak Ganjar Pranowo juga angkat bicara soal upah bahwa UMK Wilayah Kab/Kota di Jawa Tengah mengalami kenaikan 3,68 persen di tahun 2021. Kabupaten Pekalongan sendiri yang dulu di tahun 2020 besaran UMK Rp. 2.018.161,- di tahun 2021 meningkat mencapai Rp. 2.084.155,- (Tengah, 2021).

Ketiga, kebiasaan masyarakat Kandangserang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya adalah bekerja merantau keluar kota, sejak dibangunnya PLTMH ini banyak warga yang bekerja disitu dan dengan bekerja di PT. Utama Karya apakah bisa mensejahterakan pegawai melalui aturan yang diputuskan Pemerintah Provinsi dan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan PT. Utama Karya Pusat?. Sedangkan pada kenyataannya ada beberapa pegawai yang merasa keberatan atas beban kerja yang diberikan perusahaan, seperti jam kerja yang melebihi standar, beban pekerjaan yang diberikan perusahaan tidak

sesuai dengan kapasitas pegawai yang tidak di seimbangi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan terhadap pegawai. Maka dari itu penulis berkeinginan untuk membahas penelitian yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kesejahteraan Pegawai PT.Hutama Karya Dalam Pembangunan PLTMH (Studi kasus di Kecamatan Kandangserang)”.

Tabel 1.1

Data Pegawai PT. Utama Karya

No	Nama	Usia	Jabatan/Bagian	Pendidikan Terakhir
1	Erham Bin Muhammad	34	Tehnik	Sarjana
2	Lutfi Mustofa	25	Pelaksana	SMA
3	Amien Rais	24	Surveyour	Diploma
4	Warsito	39	Operator	Sarjana
5	Rizal Abidin	30	Tehnik	Sarjana
6	Moh. Teguh Sopie	35	Tehnik	Sarjana
7	Derajat	42	Operator	Sarjana
8	Sugiyono Pranoto	42	Pelaksana	SMA
9	Muhammad Sukri	29	Pelaksana	SMA
10	Ike Febriani	34	Tehnik	Sarjana
11	Sugito	36	Mekanik	Diploma
12	Syaifudin	28	Mekanik	Diploma
13	Muhamad Fauzan Zen	25	Mekanik	Diploma
14	Sutikno	30	Mekanik	Diploma
15	Saefani Zuhri	28	Pelaksana	SMA
16	Tinggal Mustofa	35	Surveyour	Diploma
17	Hendiana	31	Pelaksana	SMA
18	Ahmad Salafudin	29	Pelaksana	SMA
19	Nanang Kurniawan	29	Pelaksana	SMA

20	Fidzi Adi Imami	21	Pelaksana	SMA
21	Wasani	38	Pelaksana	SMA
22	Puguh Nur Andri P	30	Surveyour	Diploma
23	Vina Rifatul Hidayah	31	Tehnik	Sarjana
24	Dawi Bahriyah,	24	Operator	Sarjana
25	Kasir Kartono	41	Pelaksana	SMA
26	Takdir Suyoko	41	Pelaksana	SMA
27	Fauzan Eka Nugraha	29	Mekanik	Diploma
28	Timan	25	Pelaksana	SMA
29	Raju Destanto	28	Surveyour	Diploma
30	Sumanto	31	Operator	Sarjana
31	Ngatman	36	Operator	Sarjana
32	Hardi	30	Operator	Sarjana
33	Supratman	45	Operator	Sarjana
34	Sukardi K	29	Operator	Sarjana
35	Ary Mardiyanto	34	Surveyour	Diploma
36	Yono Gales	31	Operator	Sarjana
37	Irvan Awaludin	27	Pelaksana	SMA
38	Riski Diantoro	27	Pelaksana	SMA
39	Zaenal Abidin	29	Surveyour	Diploma
40	Andre Setyawan	26	Surveyour	Diploma

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompensasi langsung berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai PT. Utama Karya?
2. Apakah kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai PT. Utama Karya?

3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai PT. Utama Karya?
4. Apakah kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai PT. Utama Karya?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi langsung terhadap kesejahteraan pegawai PT. Utama Karya?
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi tidak langsung terhadap kesejahteraan pegawai PT. Utama Karya?
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kesejahteraan pegawai PT. Utama Karya?
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan beban kerja secara simultan terhadap kesejahteraan pegawai PT. Utama Karya?

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai di PT. Utama Karya. Sebagai informasi tambahan bagi penelitian selanjutnya.

2. Secara Praktis

a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan tentang kesejahteraan pegawai PT. Utama Karya dalam pembangunan PLTMH dengan melihat kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Dan penelitian ini menjadi syarat kelulusan Strata Satu (S1) jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

b. Bagi UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan

Sebagai sumbangsih dari pemikiran penulis untuk UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan selaku lembaga pendidikan yang dinaunginya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang ekonomi syariah.

c. Bagi masyarakat

Bagi masyarakat khususnya Kandangserang, penelitian ini bisa menjadi pertimbangan ketika memilih bekerja di sekitar rumah apa harus merantau. Dan bagi masyarakat umum bisa menjadi acuan atau referensi pengetahuan tentang kesejahteraan ekonomi.

d. Bagi instansi

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menjadi evaluasi perusahaan kedepan agar lebih mensejahterakan pegawainya dengan memperhatikan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung di PT. Utama Karya.

E. Sistematika Penulisan

Didalam penyusunan penelitian ini, sistematika penulisan yang digunakan ialah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pendahuluan memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : KERANGKA TEORI

Bagian ini mencakup landasan teori sebagai tuntunan pemecahan masalah, penelitian terdahulu sebagai data pendukung, kerangka berfikir serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

berisi jenis penelitian, pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel penelitian, Teknik pengambilan sampel, variabel penelitian, definisi operasional, sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Pada bab ini memuat gambaran umum mengenai obyek penelitian, proses uji kevalidan data, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini menyampaikan kesimpulan dari penelitian ini serta saran untuk penelitian dimasa mendatang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel kompensasi langsung (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kesejahteraan pegawai (Y), dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,292, t tabel sebesar 2,062 dan nilai signifikan sebesar 0,00 . Hal ini berarti $t \text{ hitung } (4,292) > t \text{ tabel } (2,062)$ dan nilai signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.
2. Secara parsial variabel kompensasi tidak langsung (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kesejahteraan pegawai (Y), dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,054, t tabel sebesar 2,062 dan nilai signifikan sebesar 0,299 . Hal ini berarti $t \text{ hitung } (1,054) < t \text{ tabel } (2,062)$ dan nilai signifikan sebesar $0,299 > 0,05$ maka hipotesis ditolak.
3. Secara parsial variabel beban kerja (X3) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kesejahteraan pegawai (Y), dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,556, t tabel sebesar 2,062 dan nilai signifikan sebesar 0,581. Hal ini berarti t hitung

$(0,556) < t \text{ tabel } (2,062)$ dan nilai signifikan sebesar $0,581 > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

4. Secara simultan menyatakan bahwa kompensasi langsung(X1), kompensasi tidak langsung(X2) dan beban kerja(X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai(Y), dibuktikan dengan hasil analisis yang menunjukkan analisis Uji F yang menunjukkan nilai sigsebesar $0,00 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} sebesar 13,515 dan F_{tabel} sebesar 2,866. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $13,515 > 2,886$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa H4 diterima.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah disusun dan ditempuh dengan sebaik mungkin, namun begitu masih terdapat beberapa keterbatasan seperti:

1. Variabel yang diteliti hanya kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan beban kerja, sementara itu terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai yang dapat digunakan.
2. Keterbatasan waktu, biaya dan kemampuan sehingga output deskripsi dan pembahasannya terbatas.

C. Implikasi Teoritis dan Praktis

1. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini menjadi tambahan bukti empiris pada teori kesejahteraan dan pendapatan yang melandasi Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kesejahteraan Pegawai. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini telah membuktikan secara simultan adanya pengaruh

Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Beban Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai PT. Utama Karya Dalam Pembangunan PLTMH di Kecamatan Kandangserang.

2. Implikasi Praktis atau saran

Dilihat dari hasil analisis diatas bahwa variabel yang secara parsial berpengaruh terhadap kesejahteraan pegawai yaitu kompensasi langsung, sedangkan secara simultan seluruh variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Artinya secara parsial variabel kompensasi tidak langsung dan beban kerja harus diperbaiki dengan mengacu indikator-indikator yang telah disusun agar faktor yang mempengaruhi kesejahteraan pegawai tidak hanya kompensasi langsung saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alisa, F. A., Al Musodieq, M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada PT BRI Syariah Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 70-76.
- Arqi, Z. G. (2020). *Analisis Pengaruh Upah dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Moderisasi Oleh Motivasi Kerja (Studi Kasus Rumah Sakit PKU Aisyiyah Boyolali)*. Salatiga: IAIN Salatiga.
- Berita, Portal. (2021). “UMK di Jateng Naik Hingga 3,68 Persen”. <https://jatengprov.go.id/publik/umk-2021-di-jateng-naik-hingga-368-persen/>. Di akses pada 2 Februari 2022 pukul 23.00.
- Carr, A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. New York: Brunner-Routledge.
- Chusna, A. (2013). Pengaruh Laju Pertumbuhan Sektor Industri, Investasi, dan Upah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Di Provinsi Jawa Tengah Tahun 1990-2011 . *Economic Development Analysis Journal*, 2-10.
- Cramm, J.M, M. N. (2012). Individual- neighbourhood-level indicators of subjective well-being in a small and poor Eastern Cape toenship: The effect of health, social capital, marital status, and income. *Social Indicators Research*, 581-583.
- Danaswara, D. A. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Darsono, Tjatjuk, & Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta: Nusantara Consulting.
- Elifaz Eldy, A. H. (2014). Pengaruh Upah, Peran Serikat Kerja Terhadap Kesejahteraan Pekerja Melalui Unjuk Rasa Pada Serikat Pekerja Nasional

- PSP PT. SAI APPAREL INDUSTRIES. *Progam Studi Admindtrasi Bisnis Universitas Diponegoro* , 9.
- Enggardini, R. V., & Fauzy , M. Q. (2017). Kesejahteraan Karyawan Perspektif Maqashidus Syariah Pada Pusah Penelitian Kopi Dan Kakao. *Jurnal ekonomi Syariah Teori dan terapan*, 4, 599-610.
- Farida , U. (2017). *Pengaruh Upah Jaminan Sosial dan Hubungan Antara Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan Harian Tetap (Studi Kasus Pada PT. Kudus Karya Prima Desa Terban, jekulo, Kudus)*. Kudus: STAIN KUDUS.
- Geby Alvita, A. R. (2015). Pengaruh Peran Serikat Pekerja Dan Kompensasi Terhadap Kesejahteraan Buruh Wanita. *Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Ghazali , A. R. (1993). *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, & Hani, T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BEFP Yogyakarta.
- Hanjani, D. A. (2012). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesejahteraan Karyawan Outsourcing PT. Perkebunan Nusantara II Unit Kebun Sawit Seberang. *Jurnal Ilmiah*, 2-12.
- Hidayat, S. (2020). *Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Kesejahteraan Pekerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pekerja Industri Batik Sablon Di Desa Kertijayan Kecamatan Buaran)*. Pekalongan: Perpustakaan IAIN Pekalongan.
- Isvandiari, A. L. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jibeka*, 1-8.
- Jackson , M. R. (2006). *human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Juliandi, A., Irfan, & Sapriinal, M. (2014). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. UMSU PRESS.

- Karya, Hutama. (2018). "Sumber Daya Manusia". <https://annualreport.hutamakarya.com/page/54>. Di akses pada 2 Februari 2022 pukul 23.40.
- Khasanah, F. N. (2016). *pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambel (SS) Yogyakarta (Studi Kasus Pada Waroeng SS Samirano dan Jalan Kaliurang)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kim, S., Fouad, N., Maeda, H., Xie, H., & Nazan , N. (2017). Midlife Work And Psycological Well Being: A Test Of The Psycology of Working Theory. *Journal Of Career Assesment*, 1-12.
- Kusumawati, C. I. (2013). *Analisis Pengaruh Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mahfud, I. (2019). Kompensasi Dan Evaluasi Kinerja Dalam Perspektif Ilmu Ekonomi Islam. *Madani Syariah*, 2, 45-63.
- BIBLIOGRAPHY Maulana, T. I. (2020). *Pengaruh kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Amalia Medika Pelalawan*. Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
- Mikola , W. O. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan lingkungan kerja terhadap Kesejahteraan Guru di MI Darussalam Mojowuku Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik. *Universitas Wijaya Putra Surabaya*, 7.
- Mufid & Wahyuningtyas. (2016). Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban KERJA (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Ibrahim Malang. *Libraria*, 4(2), 267-268.
- Musyafi, R., Utami, H. N., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis SI*, 149-157.

- Nasution , S. M. (2018). *Pengaruh Upah, Intensif Dan Jaminan Sosial Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada CV. Matahari Perkebunan Kelapa Sawit Sosa Padang Lawas*. Sumatra Utara: Universitas Negeri Sumatra Utara.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraheni , A. D. (2020, Januari). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EKOBIS Dewantara*, 03, 2-9.
- Nur, M. T. (2015, Desember). Kompensasi Kerja Dalam Islam. *Junal Muamalah*, 5, 121-127.
- Purnama, C. S. (2016). Pengaruh kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV.Cahaya Citra Surya Indonesia. *Agora*, 1-7.
- Putra , A. G., Umar, M. R., & Hadi, C. (2019). Kesejahteraan dan Emosi Karyawan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi Talenta*, 9-10.
- Rolos , J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 22.
- Sabiq, Z., & Miftahudin. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial, Optimisme dan Faktor Demografis terhadap Kesejahteraan Subjektif Pada Perawat. *Jurnal Psikologis 3I* , 1-14.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Selanno, Y. V., Adrinata, P. V., & Laksono, F. P. (2019). Pengaruh Kepuasan Karyawan Pada Kompensasi Langsung, Tidak Langsung, Pekerjaan dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Turnover Intention. *Exsero Journal Researce In Bussines And Economic*, 01, 2-16.

- Simangunsong, S., & Hati, S. W. (2016). Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak langsung Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Bandar Abadi Batam. 142-149.
- Sinambela, P. L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
- Soh, M., Zarola, A., & Palaiou, K. (2016). Work Related Well Being. *Health Psychology Open*, 1-11.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Suharyanto, Ery, N., & Permana, H. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Devisi QIP. PT GSI Cianjur. *JITI*, 187-200.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. CV. ANDI OFFSET.
- Supardi, Suharmisi, A., & Suhardjono. (2012). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Teluumbauna, L. I., Goenawan , F., & Yogatama, A. (2020). Efektifitas Media Sosial Instagram Kedai Rythm Surabaya. *Jurnal E-Komunikasi*, 8.
- Wahyudi, T. S. (2016). *Konsep dan penerapan ekonometrika menggunakan e-views*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi, T. S. (2016). *Konsep dan Penerapan Ekonometrika Menggunakan E-views*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, A. (2017). *Hukum Ketanagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Wijoyo, H., & Girivirya, S. (2020). Pengaruh Pendidikan Sekolah Minggu Buddis (SMB) terhadap Perkembangan Fisik-Motorik Peserta Didik di SMB Sariputta Buddhist Studies Pekanbaru. *Jurnal Meitreyawira*, 1, 39-52.
- Wiliam, A. (2017). Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Perspektif Islam. *Bisnis*, 265-289.
- Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ziaudin Sardar, M. (2016). Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 3(5), 393-401.