

**PENGARUH NILAI KOMPENSASI DAN KUALITAS LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BMT SIDOGIRI
CABANG DAN PEMBANTU CABANG BOTOLINGGO
BONDOWOSO TAHUN 2022**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:
NUR LAILI ARY UMAMY
NIM: E20151162

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2022**

**PENGARUH NILAI KOMPENSASI DAN KUALITAS LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BMT SIDOGIRI
CABANG DAN PEMBANTU CABANG BOTOLINGGO
BONDOWOSO TAHUN 2022**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

NUR LAILI ARY UMAMY

NIM: E20151162

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing



Retna Anggita Ningsih, SE., M.M.,

NIP.197404201998032001

**PENGARUH NILAI KOMPENSASI DAN KUALITAS LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BMT SIDOGIRI
CABANG DAN PEMBANTU CABANG BOTOLINGGO
BONDOWOSO TAHUN 2022**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Hari :
Tanggal :

Tim Penguji

Ketua



Nur Ika Mauliyah, SE., M.AK
NIP.198803012018012001

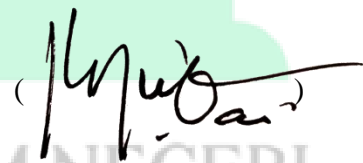
Sekretaris



Aminatus zahriyah, SE., MSI
NIP. 198907232019032012

Anggota :

1. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si



2. Retna Anggitaningsih, S.E., M.M



Menyetujui
Deputi Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si
NIP.196808072000031001

MOTTO

إِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

"Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu akan hidup selamanya dan beramallah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati esok hari".¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Syaikh Al-Albani Rahimahullah, (Silsilah Al-Hadits Ad-Dhaifah, 1/63. No.8. Darul Ma'arif).

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Sembah sujudku dan lantunan syukur tiada henti menyebut Allah tuhanku sang penabur nikmat, taburan biji-biji cinta dan siraman sayang-Mu telah menumbuhkan tunas-tunas semangat untuk terus haus dalam mencari ilmu dunia dan akhirat. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga selalu tercurah limpahkan keharibaan panutanku sang kekasih nabi Muhammad Shallallahu alaihi wasallam, dan tulisan ini kupersembahkan kepada:

1. Ibu dan bapakku sebagai tanda hormat, terimakasih dan sebagai bakti kupersembahkan karya tulis ini kepada bapak dan ibu yang telah berjuang dengan segenap air mata do'a dan cucuran keringat siang malam yang tak mengenal masa. Dan juga keluarga yang menjadi penyemangat hidupku.
2. Para Dosen yang telah mengajarku ilmu dengan hati tulus ikhlas, kepada mereka hormat dan *takdzim*_ku tiada henti.
3. Semua teman-temanku seperjuangan Prodi Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN KHAS Jember, karena kalianlah peneliti bisa mengerti arti sebuah perjuangan dan pengorbanan dalam persahabatan.
4. Yang Kubanggakan Almamaterku UIN KHAS Jember atas segala makna dan jasmu yang tidak akan pernah terlupakan.
5. Suamiku Masih diatas sajadah yang sama, masih dengan do'a yang sama, masih dengan sebuah nama yang sama, dan masih dengan harapan yang sama pula, semoga kita selalu menjadi dua insan yang memang ditakdirkan untuk bersama sampai jannah-Nya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur penulis sampaikan kepada Allah SWT. Karena atas rahmat dan hidayah-Nya, perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi, sebagai salah satu syarat penyelesaian program sarjana dapat diselesaikan dengan lancar. Sholawat serta salam kepada Rasulullah SAW semoga tetap penulis haturkan keharibaan-Mu wahai sang revolusioner sejati, juga untuk keluarga, sahabat, serta pengikut-pengikut terbaikmu hingga akhir zaman.

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari partisipasi berbagai pihak. Karena itu, dengan segenap rasa hormat, penulis menghaturkan selaksa terima kasih kepada :

1. Prof. Dr.H. Babun Suharto, SE., M.M., Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Khamdan Rifa'I, SE., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Hj. Nurul Setianingrum, SE, M.M selaku Kaprodi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Retna Anggita Ningsih, SE., M.M Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dengan penuh kesabaran dan keikhlasan dalam penulisan skripsi ini.
5. Semua dosen dan segenap staf di lingkungan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, atas pembinaan selama penulis menempuh Studi Perbankan Syariah.

6. Teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih besar dan menjadi amal sholeh serta amal jariah yang dapat diterima oleh Allah SWT.

Dengan kerendahan hati, penulis menerima kritik dan saran yang konstruktif. Akhirnya, tidak ada satupun yang sempurna kecuali Yang Maha Sempurna, Allah SWT.

jember, 13 Juni 2022

Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Nur laili ary umamy, 2022. Pengaruh Nilai Kompensasi dan Kualitas Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso

Kata Kunci: *Nilai Kompensasi, Kualitas Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan*

Secara umum, KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo telah memberikan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan terhadap karyawannya seperti pemberian bonus. BMT ini juga memperhatikan kualitas lingkungan kerja dengan cara menjaga hubungan karyawan dan peraturan kerja yang baik, sehingga pada tahun 2014, 2015, dan 2016 dinobatkan sebagai BMT-UGT Sidogiri terbaik se-Indonesia. Dengan perolehan prestasi, tentunya tidak lepas dari campur tangan atau kinerja semua karyawan. seorang karyawan akan lebih antusias mengembangkan perusahaannya apabila dia merasakan kepuasan didalam pekerjaannya. dan kepuasan karyawan tersebut bisa terpenuhi apabila seorang manejer memperhatikan tentang faktor-faktor dari kepuasan kerja karyawan yang diantaranya adalah pemberian nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja.

Dari paparan masalah yang terjadi penulis memfokuskan pada dua rumusan masalah yaitu (1) Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada BMT Sidogiri Cabang Botolinggo?. (2) Manakah dari kompensasi dan lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada BMT Sidogiri Cabang Botolinggo?

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode studi analisis yaitu dengan cara observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis tentang pengaruh nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja di BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo.

Pada uji f diketahui bahwa nilai $sig. = 0,008$. dan sesuai dengan kreteria H_0 ditolak jika nilai $sig. < 0,05$, sehingga $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variable X_1 dan X_2 memiliki pengaruh terhadap variabel Y . Sedangkan uji t dapat diketahui bahwa nilai $sig. = 0,002$, dan sesuai dengan kreteria H_0 ditolak jika nilai $sig. < 0,05$, sehingga $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel X_1 memiliki pengaruh nyata terhadap variabel Y . Pada kualias lingkungan kerja nilai $sig. = 0,365$. dan sesuai dengan kreteria H_0 diterima jika nilai $sig. \geq 0,05$, sehingga $0,365 \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel X_2 tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel Y . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 lebih dominan berpengaruh dari variabel X_2 terhadap variabel Y .

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah	8
C. Perumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	10
E. Kajian Penelitian Terdahulu	11
F. Ruang Lingkup Penelitian	18
G. Defenisi operasional variabel	20
H. Sistematika Pembahasan	21
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Nilai Kompensasi	23
1. Pengertian nilai Kompensasi	23

2. Macam-Macam Nilai Kompensasi	26
3. Tujuan Pemberian Nilai Kompensasi	27
B. Kualitas Lingkungan Kerja	30
1. Pengertian Kualitas Lingkungan Kerja	30
2. Macam-Macam Kualitas Lingkungan Kerja	32
3. Faktor-Faktor Kualitas Lingkungan Kerja	33
C. Tingkat Kepuasan Kerja	36
1. Pengertian Tingkat Kepuasan Kerja	36
2. Faktor-Faktor Tingkat Kepuasan Kerja	37
3. Indikator Tingkat Kepuasan Kerja	38
D. Hubungan Nilai Kompensasi dan Tingkat Kepuasan Kerja	40
E. Hubungan Kualitas Lingkungan Kerja dan Tingkat Kepuasan Kerja	41
F. Bagan Nilai Kompensasi, Kualitas Lingkungan Kerja dan Tingkat Kepuasan Kerja	42
G. Kerangka Konseptual	43
H. Hipotesis	44

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	46
B. Lokasi Penelitian	46
C. Populasi dan Sampel	47
1. Populasi	47
2. Sampel	47

D. Skala Data dan Instrumen Penelitian	48
1. Skala Data	48
2. Variabel	49
3. Sumber Data	53
E. Pengumpulan Data	54
1. Koesioner	54
2. Dokumentasi	55
F. Teknik Analisis Data	56
1. Uji Instrumen	57
2. Analisis Regresi Linier Ganda	58
 BAB IV :PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN	
A. Paparan Data	63
1. Profil KSPS BMT-UGT Sidogiri.....	63
a. Sejarah KSPS BMT-UGT Sidogiri.....	63
b. Letak Geografis KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo	67
c. Visi dan Misi KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo	68
d. Personalia dan Struktur KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo Bondowoso.....	68
2. Penyajian Data	70
a. Objek Penelitian	70
b. Karakteristik	71

3. Uji Instrumen	74
a. Uji Validitas	74
b. Uji Reliabilitas	76
4. Analisis data	76
a. Uji Regresi Linier Ganda	76
1) Menentukan Koefisien Korelasi	77
2) Uji Kecocokan Model Regresi	78
a) Koefisien Diterminasi	78
b) Uji F	79
c) Uji t	81
d) Model Regresi	83
B. PEMBAHASAN	85
1. Fakta Penelitian	85
2. Teori Penelitian	88
3. Opini Penelitian	89
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	90
B. Saran-Saran	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

TABEL

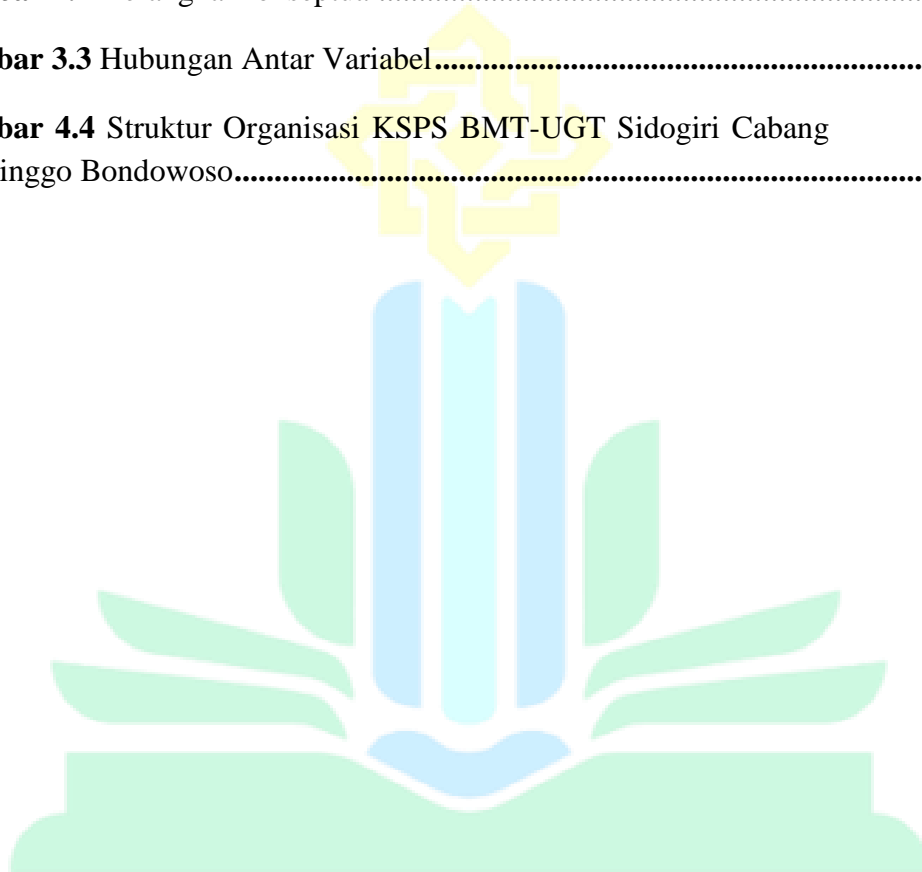
Tabel 3.1	50
Tabel 3.2	51
Tabel 3.3	52
Tabel 4.4	71
Tabel 4.5	75
Tabel 4.6	75
Tabel 4.7	75
Tabel 4.8	76
Tabel 4.9	77
Tabel 4.10	79
Tabel 4.11	80
Tabel 4.12	82
Tabel 4.13	83



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Nilai Kompensasi dan Kualitas Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Kepuasan Kerja.....	42
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 3.3 Hubungan Antar Variabel.....	50
Gambar 4.4 Struktur Organisasi KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo Bondowoso.....	69



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia kini semakin maju dimulai sejak tahun 1992 dengan didirikannya Bank Muamalat Indonesia (BMI). Walaupun perkembangannya sedikit lebih lambat bila dibandingkan dengan negara-negara muslim lainnya.¹ Semakin majunya sektor perbankan, maka bank-bank menghadapi suatu tantangan yaitu dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawannya) agar mampu bersaing dengan para competitor-nya.

Perkembangan ini bukan hanya terjadi pada lembaga keuangan syariah (LKS) berbentuk bank, yang notabeneanya memiliki modal yang cukup besar untuk dikelola dan juga nasabahnya sudah dijamin oleh Lembaga Pinjaman Simpanan (LPS). Tetapi persaingan ini juga terjadi pada Lembaga Keuangan Syariah non-bank yang kini sudah mulai maju misalnya Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang lebih dikenal oleh masyarakat luas dengan sebutan Baitul Mal Wa Tamwil (BMT).² Perkembangan BMT mulai pesat sejak tahun 1995, dan pada tahun 2010 telah ada sekitar 4.000 BMT yang beroperasi di Indonesia, dengan wilayah operasionalnya pun sudah

¹ Adiwarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*. (Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA, Edisi Kelima, Cet Ke- 10, 2014), 25.

² Makhalul IImi, *Teori dan Praktek Mikro Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2002), 49.

mencakup daerah pedesaan dan daerah perkotaan, di pulau jawa dan luar jawa.³

Perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan atau perbankan tidak hanya dilihat dari seberapa besar perusahaan tersebut memiliki modal, dan bukan hanya dilihat dari seberapa besar perusahaan tersebut mendapatkan laba yang diperoleh dari setiap bulannya. Akan tetapi kemajuan perusahaan juga terletak di Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Gomes semua pihak agaknya menyadari betapa pentingnya MSDM, dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi atau perusahaan tanpa pandang bulu.⁴

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.⁵

Di dalam perusahaan, manusia merupakan unsur yang terpenting, Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi perusahaan. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di suatu perusahaan, maka salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya

³ <http://www.puskopsyahlampung/2013/05perkembangan-bmt-dari-tahun-ke-tahun.html?m=1>, diakses pada hari Jumat tgl 20-01-2022, Pukul 13.15 WIB.

⁴ Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), 5-6.

⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, cetakan ke-3, 2010), 23.

manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan akan tercapai dengan baik apabila perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya.⁶

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan, apabila seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka dapat dipastikan akan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan dan begitupun sebaliknya jika seorang karyawan tidak merasakan kepuasan didalam pekerjaannya maka dapat dipastikan akan berdampak negatif terhadap kelangsungan perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan pemberian kompensasi dan juga harus memperhatikan lingkungan kerja.⁷ Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya, jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Menurut Garry Dessler yang dikutip oleh Mangkunegara dan Anwar Prabu sebagaimana berikut: “Salah satu fungsi sumber daya manusia adalah merancang kompensasi bagi karyawannya. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas untuk berprestasi,

⁶ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 23.

⁷ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 27.

Memberikan kepuasan di dalam bekerja, dan mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia terhadap perusahaan.⁸

Rasulullah SAW bersabda :

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ :
 أُعْطُوا الْآجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَةَ)

Artinya : Dari Abdillah Bin Umar ia berkata, Bersabda Rasulullah SAW: berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah).⁹

Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, kepuasan kerja karyawan akan turun secara drastis. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.¹⁰ Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga sangat diperlukan oleh seorang karyawan.

Seorang karyawan akan merasakan puas dalam pekerjaannya dan akan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal apabila lingkungan kerjanya baik, aman dan nyaman. Seorang

⁸ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 94.

⁹ Achmad Sunarto, *Terjemah Bulughul Maram*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2000), 441.

¹⁰ Yasa, I. P. S dan I. W. M. Utama, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karma Jimbaran* (Tesis - Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, 2010).

karyawan menginginkan lingkungan kerja yang berkualitas, dalam hal ini lingkungan kerja yang berkualitas meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan, pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana fisik yang baik dan kebijakan peraturan yang baik dan tepat.¹¹

Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak mampu menerapkan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja secara maksimal dan bahkan banyak perusahaan yang tidak menyadari bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor - faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan rasa kepuasan karyawan di dalam pekerjaannya.¹² Para pemilik perusahaan hanya memikirkan bagaimana cara untuk mendapatkan keuntungan yang besar tanpa memperhatikan bagaimana cara memuaskan para karyawannya.

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak bersifat langsung (*non finansial*). Dengan definisi tersebut maka dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan.¹³ Oleh karenanya, penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar, adil, dan lebih dipertajam.

¹¹ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 18.

¹² Dwi Novianto, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna”, *Jurnal*, Volume 4, Nomer 6 (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya, Juni, 2015), 3.

¹³ Martoyo, Susilo, S.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2007), 116.

Tujuan pemberian kompensasi salah satunya adalah kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.¹⁴ Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.¹⁵ Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Koperasi BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso adalah koperasi yang bergerak dalam Koperasi Baitul Mal Wat Tamwil atau Unit Jasa Keuangan Mikro Syariah. Koperasi BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso ini adalah cabang dari Koperasi BMT-UGT Sidogiri yang bertempat di kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso. Kepala BMT-UGT Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo telah memberikan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan terhadap karyawannya seperti pemberian bonus dan

¹⁴ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 121.

¹⁵ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 38.

tunjangan hari raya. BMT ini juga memperhatikan kualitas lingkungan kerja dengan cara menjaga hubungan karyawan, kenyamanan, dan peraturan kerja yang baik. KSPS BMT-UGT Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo ini mempunyai omset penghasilan pertahunnya 3,9 miliar dengan aset saat ini 41 miliar dan dinobatkan sebagai BMT-UGT Sidogiri terbaik se Indonesia pada tahun 2014, 2015, dan 2016.¹⁶ Dengan aset yang banyak dan perolehan prestasi tentunya tidak lepas dari campur tangan atau kinerja semua karyawan baik atasan maupun bawahan. seorang karyawan akan lebih giat atau lebih antusias mengembangkan perusahaannya apabila dia merasakan kepuasan didalam pekerjaannya dan kepuasan karyawan tersebut bisa terpenuhi hanya apabila seorang manejer memperhatikan tentang faktor-faktor dari kepuasan kerja karyawan yang diantaranya adalah pemberian kompensasi dan lingkungan kerja karyawan.

Mengingat pentingnya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di Koperasi BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso guna untuk mengetahui apakah pemberian nilai kompensasi di koperasi tersebut sudah terlaksana dengan baik dan begitupun dengan kualitas lingkungan kerja di koperasi tersebut apakah sudah tersedia dengan baik guna mencapai tingkat kepuasan kerja karyawannya.

Dari beberapa uraian di atas maka peneliti memberikan judul skripsi ini dengan judul “Pengaruh Nilai Kompensasi dan Kualitas Lingkungan Kerja

¹⁶ Hafidz, *Kepala KSPS BMT-UGT Cabang Botolinggo Bondowoso*, wawancara, Bondowoso, 21 Januari 2022.

terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso”.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas muncul beberapa persoalan yang penting untuk dibahas dalam penelitian ini adalah:

- a. Pengaruh nilai kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso.
- b. Pengaruh kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso.
- c. Pengaruh nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso
- d. Pengaruh nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja yang paling dominan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso.

2. Batasan Masalah

Oleh karena dianggap begitu banyaknya permasalahan-permasalahan yang muncul, maka penulis perlu untuk membatasi permasalahan yang akan diteliti dan mengingat demi terfokusnya

penelitian serta menghasilkan data yang sangat *valid* dan *akuntabel*. Maka dari sini penulis akan membahas dan fokus terhadap :

- a. Pengaruh nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso.
- b. Pengaruh nilai kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso.
- c. Pengaruh kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso.

C. Perumusan Masalah

1. Apakah nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso?
2. Apakah nilai kompensasi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso?
3. Apakah kualitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti merumuskan tujuan penelitiannya sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel nilai kompensasi dan variabel kualitas lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa Pengaruh nilai kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso.
- c. Pengaruh kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan bagi peneliti dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah dan sebagai sarana pengembangan yang selama ini di dapat dalam bangku kuliah untuk diterapkan dan dikembangkan di dunia nyata.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan terhadap pihak Manajemen Koperasi BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso dalam menerapkan kepuasan kerja karyawannya dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya di masa yang akan datang.
- c. Penelitian ini diharapkan menambah referensi bacaan manajemen sumber daya Manusia khususnya dalam penelitian pengaruh nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

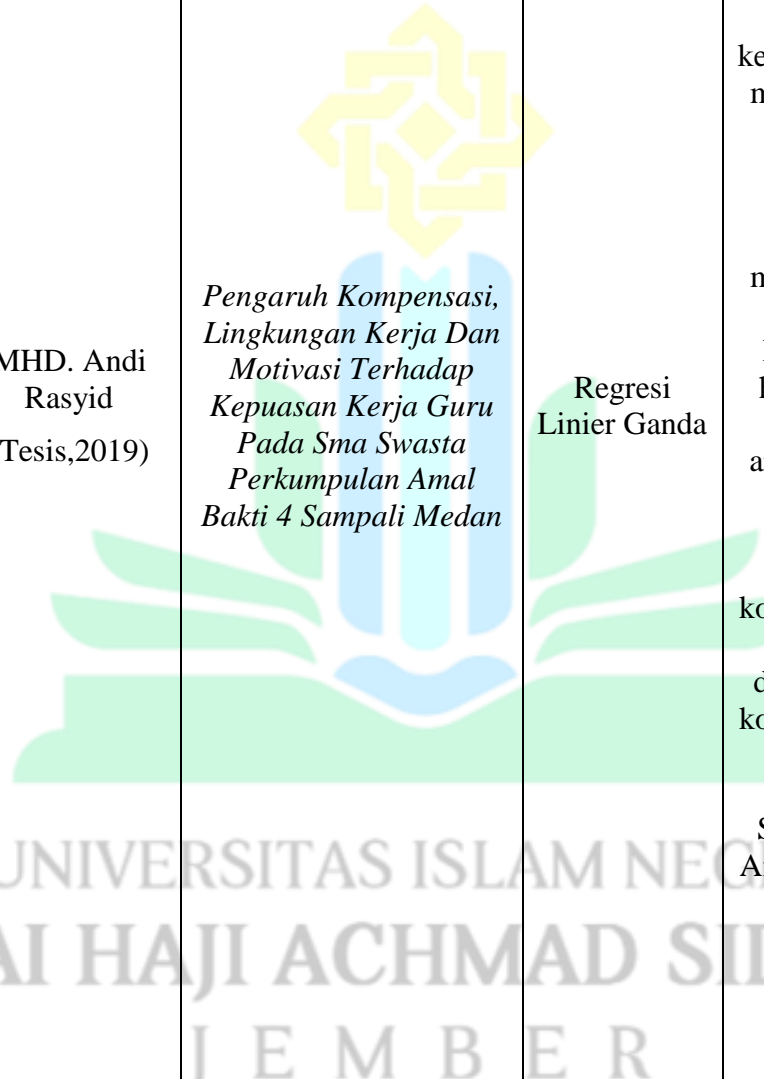
E. Kajian Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini penulis memaparkan penelitian terdahulu yang relevan dan diambil dari penelitian-penelitian yang sudah ada sebelum penelitian ini dengan pemahaman yang akan diteliti tentang pengaruh Nilai Kompensasi dan Kualitas Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso. Adapun Penelitian-penelitian tersebut adalah seperti dibawah ini :

Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1	Catur Okta Viani (Skripsi,2015)	<i>“Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BMT Bina Insani Pringapus)”</i>	Regresi Linier Sederhana	Hasil dari penelitian ini terbukti bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Insani Pringapus.
2	Diana Khairani Sofyan (Skripsi,2013)	<i>“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA”</i> .	Regresi Linier Sederhana	Hasil uji hipotesis diperoleh bahwa Ho ditolak artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA.
3	Yanuar Yogatama (skripsi,2013)	<i>“Analisis pengaruh program pelatihan karyawan dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dengan intervering pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Utama Tangerang”</i> .	Path Analysis	Hasil uji hipotesis yang digunakan pada struktur model-1 diketahui bahwa secara simultan variabel program pelatihan kerja, kepuasan kompensasi dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis yang dilakukan pada model-2 diketahui bahwa secara simultan variabel program pelatihan kerja dan kepuasan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

4	Ayu Ulfa Ningsih (Skripsi,2018)	<i>Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera TBK, (LONSUM)</i>	Regresi Linier Ganda	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatera Tbk, (LONSUM) Binaya Jaya. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer). Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari kompensasi dan lingkungan kerja, dimana hanya lingkungan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
5	Efri Yanti Hasibuan (Skripsi,2018)	<i>Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Hotel Grand Darussalam Syariah Medan</i>	Regresi Linier Sederhana	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Grand Darussalam Syariah Medan. Adanya pengaruh antara kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Hotel Grand Darussalam Syariah Medan, dapat disimpulkan pengaruh kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).</p>

6	MHD. Andi Rasyid (Tesis,2019)	 <p><i>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada Sma Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan</i></p>	Regresi Linier Ganda	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara simultan kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Diperoleh hasil koefisien determinasi bernilai 0.648 atau 64.8% artinya menunjukkan bahwa sekitar 64.8% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi. Atau dapat dikatakan bahwa kontribusi kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan adalah sebesar 64.8%. Sisanya sebesar 35.2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.</p>
---	----------------------------------	--	----------------------	---

7	Muzdalifah (Skripsi, 2017)	<i>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Makan Soto Betawi Bang Udin)</i>	Regresi Linier Ganda	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di rumah makan Soto Betawi Bang Udin. Jumlah populasi adalah 52 orang karyawan di rumah makan tersebut, yang semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Sedangkan variabel stres kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
8	Ariestia Budi Alfaranti (Skripsi, 2011)	<i>Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan unit spinning II PT. Sinar Pantja Djaja Pan Asia Group Semarang</i>	Analisis Deskriptif Persentase, Uji Asumsi Klasik Dan Analisis Jalur	Tujuan penelitian untuk mencari tau pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara langsung dan tidak langsung terhadap komitmen organisasi karyawan Unit Spinning II PT. Sinar Pantja Djaja Pan Asia Group Semarang? hasil penelitian adalah komitmen organisasi karyawan akan muncul dengan meningkatkan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan. Saran kepada PT. Sinar Pantja Djaja Pan Asia Group Semarang adalah merencanakan kenaikan gaji karyawan, menentukan lay out ruang kerja, membagikan alat pelindung telinga, dan mengadakan wisata bersama

				karyawan untuk menumbuhkan hubungan antar pribadi karyawan.
9	Himawan Chandra Hadinata (Skripsi,2014)	<i>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah</i>	Regresi Linier Ganda	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 4,781 dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 2,534 dengan signifikansi sebesar 0,014. 3) Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan</p>

				<p>kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 20,879 dengan nilai signifikansi 0,000 dan dapat ditulis dengan persamaan regresi $Y = 7,574 + 0,548X_1 + 0,283X_2$. Dengan besar pengaruh sebesar 42,9%, sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.</p>
10	Rani Andika (Skripsi,2019)	<p><i>Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di UPT Samsat Cabang Aek-Kanopan</i></p>	Regresi Linier Ganda	<p>Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara simultan (bersamaan) variabel kompensasi, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja pegawai. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan,</p>

F. RUANG LINGKUP PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.¹⁷ Dalam penelitian ini terdapat variabel-variabel antara lain:

a. Variabel Independen

Variabel independen (bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah nilai kompensasi (X^1) dan kualitas lingkungan kerja (X^2).

b. Variabel dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipegaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan kerja karyawan (Y).

2. Indikator Variabel

Indikator variabel merupakan rujukan empiris dari variabel yang diteliti. Indikator empiris ini nantinya akan dijadikan sebagai dasar dalam membuat butir-butir atau item pertanyaan dalam angket, interview, dan observasi. Penjelasan indikator dari masing-masing variabel nilai kompensasi, variabel kualitas lingkungan kerja dan variabel tingkat kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Nilai Kompensasi

Adapun yang menjadi indikator nilai kompensasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Gaji
- b. Bonus

¹⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, Cetakan ke-13, 2006), 118.

- c. Tunjangan hari raya
 - d. Tunjangan hari tua
 - e. Pengobatan atau jaminan kesehatan
 - f. Asuransi
 - g. Program rekreasi
 - h. Promosi
 - i. Tempat beribadah
 - j. Hubungan antar atasan dan bawahan
- b. Kualitas Lingkungan Kerja

Adapun yang menjadi indikator kualitas lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Hubungan karyawan dan atasan
- 2) Hubungan antar karyawan
- 3) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 4) Keamanan
- 5) Penerangan
- 6) Sirkulasi udara
- 7) Peraturan kerja

- c. Tingkat Kepuasan Kerja

Adapun yang menjadi indikator tingkat kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaji
- 2) Hubungan antar karyawan
- 3) Kestabilan pekerjaan
- 4) Kesempatan berintraksi
- 5) Informasi dari atasan
- 6) Lingkungan kerja
- 7) Promosi Jabatan

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran masing-masing variabel terhadap indikator-indikator yang membentuknya.¹⁸ Untuk menghindari terjadinya perbedaan persepsi dalam menginterpretasikan pengertian masing-masing menurut konteks penelitian ini, maka definisi operasional variabel dalam penelitian ini menggunakan buku “*Penelitian Sumber Daya Manusia*” yang ditulis oleh Danang Sunyoto 2015 adalah sebagai berikut :

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Nilai Kompensasi	Kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. (Danang Sunyoto, 2015: 26).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Tunjangan hari raya 4. Tunjangan hari tua 5. Pengobatan atau jaminan kesehatan 6. Asuransi 7. Program rekreasi 8. Promosi 9. Tempat beribadah 10. Hubungan antar atasan dan bawahan

¹⁸ Masyhuri dan M Zainuddin, *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis dan Aplikatif*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), 2.

<p>Kualitas Lingkungan Kerja</p>	<p>Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain. (Danang Sunyoto, 2015: 38).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan dan atasan 2. Hubungan antar karyawan 3. Kebisingan lingkungan Kerja 4. Keamanan 5. Penerangan 6. Sirkulasi udara 7. Peraturan kerja
<p>Tingkat Kepuasan Kerja</p>	<p>Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. (Danang Sunyoto, 2015: 23).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Hubungan antar karyawan 3. Kestabilan pekerjaan 4. Kesempatan berintraksi 5. Informasi dari atasan 6. Lingkungan kerja 7. Promosi Jabatan

H. Sistematika Pembahasan

Dalam skripsi ini penulis menyusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

1. BAB I Pendahuluan meliputi:

Berisi uraian tentang latar belakang masalah, identifikasi dan pembatasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan indikator variabel, definisi operasional, dan sistematika penulisan.

2. BAB II Kajian Kepustakaan meliputi:

Menyajikan penelitian terdahulu dan teori-teori yang terkait dengan variabel penelitian sebagai landasan dan alat analisis dalam

melakukan penelitian diantaranya adalah nilai kompensasi, kualitas lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja. Disusun dalam sub-sub bab, disimpulkan dalam bentuk bagan dan kerangka konseptual. Pada sub bab terakhir dituliskan hipotesis penelitian.

3. BAB III Metode Penelitian meliputi:

Bagian ini mencakup pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, validitas dan reliabilitas instrumen dan analisis data.

4. BAB IV Hasil Penelitian (Penyajian data dan Analisis) meliputi:

Berisi tentang deskripsi penyajian, analisis data dan pengujian hipotesis sekaligus jawaban yang sesuai dengan rumusan masalah dan penafsiran atas data-data dan hasil analisis yang telah ditemukan dengan komposisi menggunakan prinsip fakta, teori, dan opini (FTO).

5. BAB V Kesimpulan dan Saran meliputi:

Bagian ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan merupakan jawaban dari rumusan masalah. Saran merupakan rekomendasi yang dibuat berdasarkan pada temuan dan analisis yang disajikan sesuai dengan tujuan dan kegunaan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Nilai Kompensasi

1. Pengertian Nilai Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan kompensasi. Disini kompensasi didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.¹⁹ Kompensasi juga mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial.

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non-finansial). Dessler dalam bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” yang dikutip oleh Sadili Samsudin, menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu.²⁰ Kompensasi merupakan bagian dari salah satu manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peran cukup vital bagi perusahaan yang harus diperhatikan oleh pengelola manajemen agar kinerja karyawan

¹⁹ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 26.

²⁰ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, cetakan ke-3, 2010), 187.

semakin meningkat dan memiliki rasa loyalitas yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan.

Untuk jelasnya pengertian kompensasi menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut:

a. *Drs. Malayu S.P. Hasibuan*

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan.²¹

b. *William B. Werther dan Keith Davis*

Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.²²

c. *Edwin B. Flippo*

Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.²³

d. *Andrew F. Sikula*

Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.²⁴

²¹ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 118.

²² Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 119.

²³ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 119.

²⁴ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 119.

Pada dasarnya sebelum kompensasi diberikan terlebih dahulu dilakukan proses kompensasi yaitu suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Dale Yoder mengemukakan “*the payment made to member of work teams for their participation*”, artinya balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerja sama dan berprestasi.²⁵

Disamping itu dari sudut kepentingan organisasi, tentang kemampuan, pengetahuan, keterampilan serta waktu dan tenaga kerja para karyawan dapat dipergunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga organisasi dapat bertumbuh dan berkembang, baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif. Maka dari itu sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para karyawan. Sehingga organisasi akan memperoleh, memelihara serta memperkerjakan sejumlah karyawan yang dengan sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi.

Ketidakpuasan para karyawan terhadap kompensasi yang diterima dari organisasi di mana mereka berkerja akan menimbulkan dampak yang tidak baik jika tidak secara tepat diatasi atau diselesaikan. Dampak yang tidak baik tersebut antara lain karyawan banyak keluhan yang cenderung

²⁵ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 119.

negatif, produktivitas kerja menurun, tingkat kemangkiran tinggi, pemogokan karyawan, dan lain sebagainya.²⁶

2. Macam – Macam Nilai Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dibagi atas dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

a. Kompensasi Finansial

Pengertian dari kompensasi finansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi, dan lain lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi.

b. Kompensasi Nonfinansial

Pengertian dari kompensasi nonfinansial adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk selain uang. Hal ini dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, *cafeteria*, dan tempat beribadat, hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasan, keamanan, kondisi ruang kerja, penghargaan prestasi kerja, promosi, waktu istirahat, sarana kesehatan, dan keselamatan kerja.²⁷

²⁶ Gugup Kismo, *Bisnis Pengantar*, (Yogyakarta: BPFE, Cetakan Pertama, 2001), 179.

²⁷ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 27-28.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada karyawannya. Dalam pemberian kompensasi ada beberapa penjelasan dari para ahli, antara lain:

- a. Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", tujuan Pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah;

1) *Ikatan Kerja Sama*

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan 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 perinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

6) *Disiplin*

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) *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.²⁸

- b. Sedangkan menurut T. Hani Handoko yang dikutip oleh Danang Sunyoto dalam bukunya "*Penelitian Sumber Daya Manusia*", tujuan pemberian kompensasi ada dua, yaitu:

²⁸ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 121-122.

1) Bagi Tenaga Kerja

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan finansial dan nonfinansial antara lain:

- a) Tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar, hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya.
- b) Tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat.

2) Bagi Perusahaan

Adapun yang menjadi tujuan pemberian kompensasi adalah meningkatkan kepuasan dan produktifitas kerja karyawan sehingga memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih bersemangat, bekerja lebih berdisiplin, dan bekerja lebih cepat.²⁹

Kompensasi merupakan hal yang penting bagi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal. Kompensasi yang dilakukan secara tepat waktu akan memberikan kepuasan yang lebih terhadap karyawan karena ia merasa haknya sebagai karyawan telah dipenuhi oleh perusahaan.

²⁹ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 29-30.

B. Kualitas Lingkungan Kerja

1. Pengertian Kualitas Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini menurut Alex S. Nitisemoto yang dikutip oleh Danang Sunyoto dalam bukunya "*Penelitian Sumber Daya Manusia*", adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.³⁰

Untuk jelasnya pengertian lingkungan kerja menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut:

a. Sedarmayanti

Seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.³¹

³⁰ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 38.

³¹ Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport*

b. Nitisemito

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.³²

Berdasarkan kedua pendapat para ahli diatas, definisi lengkap lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan

Indonesia, Modus Vol. 27 (2), (Bandung: Universitas Telkom, Komunikasi dan Bisnis, 2015), 144.

³² Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieg, Gunawan Eko Nurtjahjono, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan pt.telekomunikasi indonesia tbk. kandatel malang)", *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1*, (Universitas Brawijaya Malang, Fakultas Ilmu Administrasi, November, 2014), 3.

itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

2. Macam – Macam Kualitas Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti, 2011, dalam bukunya *“Tata Kerja dan Produktivitas Kerja”*, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.³³

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

³³ Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*, Modus Vol. 27 (2), (Bandung: Universitas Telkom, Komunikasi dan Bisnis, 2015), 144.

3. Faktor-Faktor Kualitas Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Alex S. Nitisemoto yang dikutip oleh Danang Sunyoto dalam bukunya “*Penelitian Sumber Daya Manusia*” Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, yaitu:³⁴

a. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam diri karyawan yang bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu:

- 1) Kepemimpinan yang baik

³⁴ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 38-42.

- 2) Distribusi informasi yang baik
- 3) Kondisi kerja yang baik
- 4) Sistem pengupahan yang jelas

b. Dekorasi/Tata Ruang

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.³⁵

c. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

d. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

³⁵ Fitriana Rizal, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang*, (Jurnal - Universitas Tamansiswa Padang, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, 2015), 7

e. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari . karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. jika suatu ruangan memerlukan suatu lampu, maka dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

f. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

g. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

C. Tingkat Kepuasan Kerja

1. Pengertian Tingkat Kepuasan Kerja

Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Moh. As'ad yang dikutip oleh Danang Sunyoto dalam bukunya “*Penelitian Sumber Daya Manusia*”, kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya.³⁶

Untuk jelasnya pengertian kepuasan kerja menurut beberapa ahli antara lain sebagai berikut:

a. *Drs. Malayu S.P. Hasibuan*

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.³⁷

b. *Mathis dan Jackson*

Memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau

³⁶ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 23.

³⁷ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 202.

pengalaman kerja seseorang”. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.³⁸

c. *Rivai dan Sagala*

Pengertian kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja.³⁹

Berdasarkan definisi dari beberapa pakar tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan sikap timbal balik karyawan kepada perusahaan. Departemen personalia atau manajemen harus selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap absensi, perputaran tenaga kerja, kepuasan kerja, dan masalah-masalah penting lainnya.

2. Faktor-Faktor Tingkat Kepuasan Kerja

Menurut Danang Sunyoto dalam bukunya “*Penelitian Sumber Daya Manusia*” Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Gaji
- b. Rekan Kerja

³⁸ Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Pelatihan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal, Profit* Volume 7 No.1, (Universitas Brawijaya Malang, Fakultas Ilmu Administrasi), 28.

³⁹ Dwi Novianto, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna”, *Jurnal*, Volume 4, Nomer 6 (Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya, Juni 2015), 4.

- c. Pekerjaan (Kestabilan Pekerjaan)
- d. Kondisi Lingkungan (Keamanan dan Kenyamanan)
- e. Kesempatan
- f. Promosi
- g. Prestasi Kerja.⁴⁰

Sedangkan menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.⁴¹

3. Indikator Tingkat Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins 2007, diukur dengan menggunakan lima indikator:

- a. Kepuasan dengan gaji, yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

⁴⁰ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 76.

⁴¹ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 203.

- b. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
- c. Kepuasan dengan promosi, yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
- d. Kepuasan dengan sikap atasan, yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
- e. Kepuasan dengan rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.⁴²

Robbins mengatakan, Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.⁴³

Dampak dari kepuasan kerja sendiri sangat baik bagi perusahaan, apabila setiap karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka tentunya akan berimbas pada produktifitasnya sehingga hal ini juga dapat memberikan efek yang baik terhadap perusahaan. Sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan buruk maka hal ini juga sangat memengaruhi

⁴² Ikmal Nur Muflih, *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli dagadu djokdja*, (Skripsi - Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, 2015), 14-15.

⁴³ Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba 4, Edisi ke-12, 2007), 179.

kualitas hasil pekerjaan karyawan dan berimbas terhadap produktifitas perusahaan.

D. Hubungan Nilai Kompensasi terhadap Tingkat Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak bersifat langsung (*non finansial*). Dengan definisi tersebut maka dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan.⁴⁴ Oleh karenanya, penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar, adil, dan lebih dipertajam.

Tujuan pemberian kompensasi salah satunya adalah kepuasan kerja, dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.⁴⁵ Dipandang dari tujuan pemberiannya, kompensasi hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, diantaranya adalah:

1. Kepuasan karyawan dapat memenuhi kebutuhannya,
2. Kepuasan pengusaha mendapat laba,
3. Kepuasan peraturan pemerintah dapat ditaati,
4. Kepuasan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.⁴⁶

⁴⁴ Martoyo, Susilo, S.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2007), 116.

⁴⁵ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 121.

⁴⁶ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 122.

E. Hubungan Kualitas Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.⁴⁷ Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Salah satu indikator dari kualitas lingkungan kerja adalah hubungan atasan dan bawahan (kepemimpinan). Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibun dalam bukunya "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", kepemimpinan mempunyai hubungan terhadap tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan berpartisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Kepemimpinan otoriter mengakibatkan kepuasan kerja karyawan rendah.⁴⁸

⁴⁷ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 38.

⁴⁸ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 203.

F. Bagan Nilai Kompensasi, Kualitas Lingkungan Kerja dan Tingkat Kepuasan Kerja

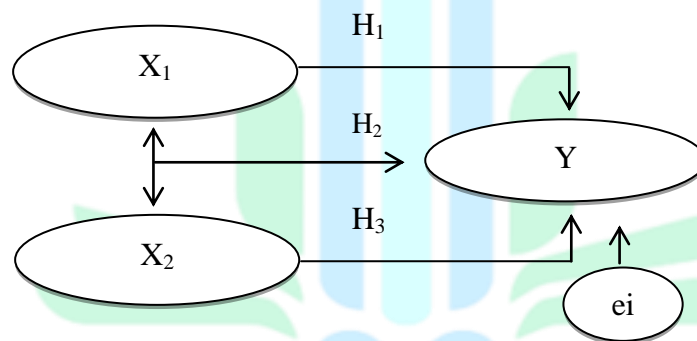


Gambar 2.1 Bagan Nilai Kompensasi, Kualitas Lingkungan Kerja dan Tingkat

Kepuasan Kerja

G. Kerangka Konseptual

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh variabel nilai kompensasi dan variabel kualitas lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel tingkat kepuasan kerja karyawan dan variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan antara variabel nilai kompensasi dan variabel kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso.



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Keterangan kerangka konseptual sebagai berikut :

X_1 : Variabel Nilai Kompensasi (Variabel Independent)

X_2 : Variabel Kualitas Lingkungan Kerja (Variabel Independent)

Y : Variabel Tingkat Kepuasan Kerja (Variabel Dependent)

H_1 : Hipotesis 1 (secara parsial)

H_2 : Hipotesis 2 (secara simultan)

H_2 : Hipotesis 3 (secara parsial)

e_i : Variabel Pengganggu

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban teoritis sementara terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban *empiric*.⁴⁹ Dengan hipotesis, penelitian menjadi jelas arah pengujiannya dengan kata lain hipotesis membimbing peneliti dalam melaksanakan penelitian di lapangan baik sebagai objek pengujian maupun dalam pengumpulan data.⁵⁰ Hipotesis berisi rumusan secara singkat, lugas dan jelas yang dinyatakan dalam kalimat pernyataan. Dikatakan demikian agar hipotesis dapat diuji atau dijawab sesuai dengan teknik analisis yang telah ditentukan.⁵¹

Dalam penelitian ini diajukan dua hipotesis penelitian, yaitu sebagai berikut:

- a. H_0 = Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.
 H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.
- b. H_0 = Tidak terdapat pengaruh secara parsial nilai kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja.

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), 70.

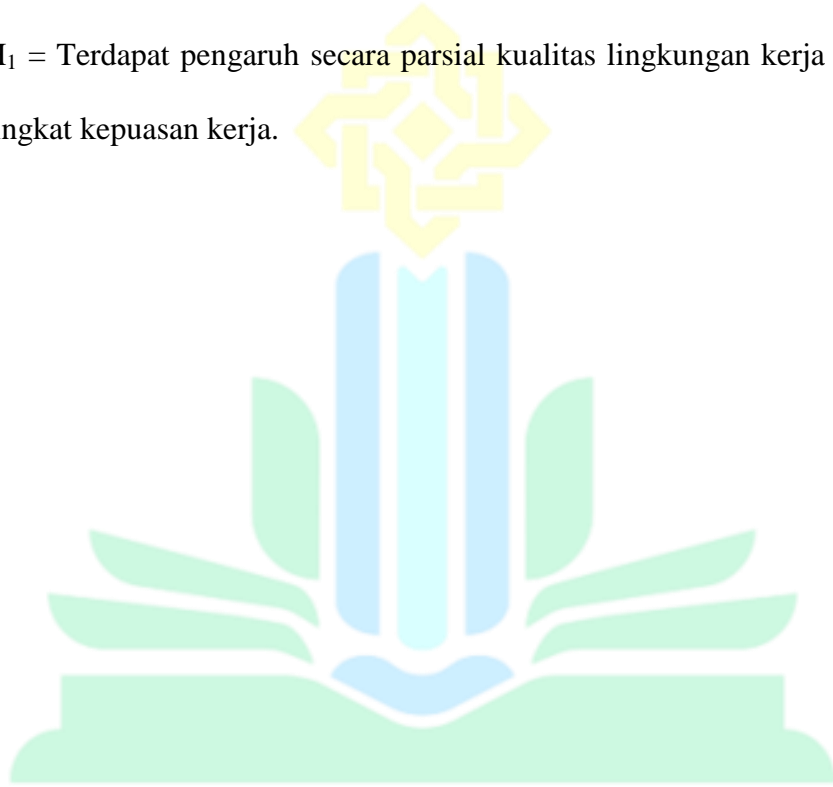
⁵⁰ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana, 2005), 75.

⁵¹ Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), 256.

H_1 = Terdapat pengaruh secara parsial nilai kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja.

- c. H_0 = Tidak terdapat pengaruh secara parsial kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.

H_1 = Terdapat pengaruh secara parsial kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah metode yang digunakan dalam aktivitas penelitian.⁵² Melakukan suatu penelitian, maka diharuskan menggunakan metode-metode. Suatu penelitian ilmiah belum dianggap sebagai karya ilmiah manakalah penelitian ini tidak menggunakan metode yang benar dan tepat. Oleh karena itu peneliti harus memahami metode-metode yang akan digunakan dalam penelitian.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk bahkan karyawan suatu perusahaan yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka.⁵³

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Jl. Prajekan RT. 024 RW. 006 Ds. Lumutan Kec. Botolinggo Kab. Bondowoso dengan jumlah karyawan sebanyak 51 orang.

⁵² Boedi Abdullah, Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, Cetakan Ke-1, 2014), 20.

⁵³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet Ke-12, 2012), 7.

Dalam penelitian ini, peneliti akan turun langsung dan menyebarkan kuisioner terhadap 51 karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel nilai kompensasi terhadap variabel tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso, dan untuk mengetahui variabel kualitas lingkungan kerja terhadap variabel tingkat kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.⁵⁴ Populasi dalam penelitian ini adalah 51 karyawan yang ada di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.⁵⁵ Sampel dalam penelitian ini adalah 45 karyawan yang ada di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan populasi dan akan turun langsung dan menyebarkan kuisioner terhadap 51 karyawan

⁵⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, Cetakan ke-13, 2006), 130.

⁵⁵ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, Cetakan ke-13, 2006), 131.

pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.

D. Skala Data dan Instrumen Penelitian

1. Skala Data

Skala data atau skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.⁵⁶

Skala data atau skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan dua cara, yaitu:

a. Scoring

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor menggunakan *skala likert*, yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.⁵⁷

Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	= Skor 5
Setuju	= Skor 4
Ragu-ragu	= Skor 3

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet Ke-12, 2012), 92.

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet Ke-12, 2012), 93.

Tidak Setuju = Skor 2

Sangat tidak setuju = Skor 1

b. Tabulating

Pengelompokan atas data jawaban dengan benar dan teliti yang diisi oleh responden, kemudian dibuat tabel dihitung dan dijumlahkan sampai berwujud dalam bentuk yang berguna.⁵⁸

Jawaban responden dalam penelitian ini adalah jawaban dari koesioner yang diisi oleh karyawan KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.

2. Variabel

Variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.⁵⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah nilai kompensasi, kualitas lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja.

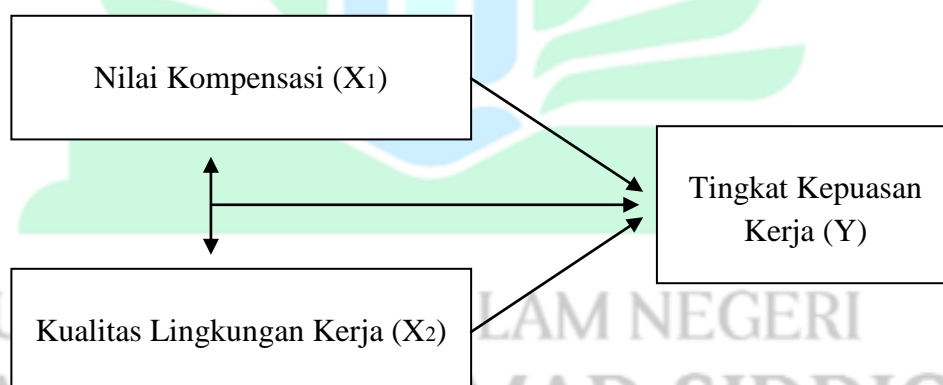
Ada variabel yang mempengaruhi dan variabel akibat. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel penyebab, variabel bebas atau *independent variable* (X), sedangkan variabel akibat disebut variabel tidak bebas atau variabel tergantung, variabel terikat atau *dependent variable* (Y).⁶⁰

⁵⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, Cetakan ke-13, 2006), 236.

⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, Cetakan ke-13, 2006), 118.

⁶⁰ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, Cetakan ke-13, 2006), 119.

Variabel X adalah sebagai variabel bebas (*independent* variabel) adalah suatu variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya, dalam penelitian ini yang disebut sebagai variabel bebas adalah variabel X (nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja). Variabel Y adalah sebagai Variabel Terikat (*dependent* variabel) adalah suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang disebut variabel terikat adalah tingkat kepuasan kerja Pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso, dimana tingkat kepuasan kerja ini bisa diketahui dari pengaruh nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.



Gambar 3.3 Hubungan Antar Variabel

Tabel 3.1 Indikator Variabel Nilai Kompensasi.⁶¹

Variabel Nilai Kompensasi (X ₁)	
Indikator	Kuesioner

⁶¹ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 89.

Gaji	1. Gaji yang saya terima selama ini sesuai dengan beban pekerjaan saya.
Bonus	2. Saya sering menerima bonus dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan saya.
Tunjangan Hari Raya	3. Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah memberikan tunjangan hari raya
Tunjangan Hari Tua	4. Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah memberikan tunjangan hari tua.
Pengobatan dan Jaminan Kesehatan	5. Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah memberikan jaminan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya.
Asuransi	6. Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah mendaftarkan asuransi kepada pegawainya.
Program Rekreasi	7. Lembaga tempat saya bekerja secara periodik telah melaksanakan program rekreasi bagi pegawai dan keluarganya.
Promosi	8. Bagi pegawai yang berprestasi ada program promosi jabatan yang lebih tinggi.
Tempat Ibadah	9. Lembaga tempat saya bekerja ada sarana tempat beribadah.
Hubungan antar Atasan dan Bawahan	10. Hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya selama ini sudah berjalan dengan baik

Tabel 3.2 Indikator Variabel Kualitas Lingkungan Kerja.⁶²

Variabel Kualitas Lingkungan Kerja (X₂)

⁶² Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 38-42.

Indikator	Kuesioner
Hubungan Karyawan dan Atasan	1. Hubungan antar bawahan dan atasan di tempat bekerja saya selama ini berjalan dengan baik.
Hubungan antar Karyawan	2. Hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya di tempat bekerja saya selama ini sudah berjalan dengan baik
Tingkat Kebisingan Lingkungan	3. Kondisi tempat saya bekerja selama ini berjalan dengan nyaman dan tenang terutama dalam tingkat kebisingan.
Keamanan	4. Lembaga tempat bekerja saya selama ini aman untuk bekerja.
Penerangan	5. Kondisi ruang kerja saya sudah memadai terutama di bagian penerangan.
Sirkulasi Udara	6. Kondisi penempatan sirkulasi udara di tempat saya sudah sangat memadai.
Peraturan Kerja	7. Peraturan kerja di lembaga saya tersusun dengan baik dan jelas

Tabel 3.3 Indikator Variabel Tingkat Kepuasan Kerja.⁶³

Variabel Kepuasan Kerja (Y)	
Indikator	Kuesioner
Gaji	1. Saya puas dengan gaji yang saya terima dengan prestasi kerja saya
Rekan Kerja	2. Saya puas akan kerjasama antar rekan kerja saya di lembaga tempat saya bekerja.
Ke-Stabilan Pekerjaan	3. Saya puas dengan kestabilan pekerjaan yang disediakan untuk saya.
Kesempatan	4. Saya puas dengan kesempatan yang

⁶³ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 76.

	diberikan dalam pekerjaan saya untuk berinteraksi dengan orang lain.
Informasi Prestasi Kerja	5. Saya puas dengan informasi yang saya terima dari atasan saya berkaitan dengan prestasi kerja saya.
Kondisi Lingkungan	6. Saya puas terhadap kondisi lingkungan kerja di lembaga tempat saya bekerja.
Promosi	7. Ada kesempatan promosi jabatan di lembaga tempat saya bekerja kepada karyawan yang berprestasi

3. Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh,⁶⁴ dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari orang (sumber data *person*) dan Dokumentasi.

a. Data Primer

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penelitian primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya kita sebut dengan responden, data atau informasi yang diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner atau lisan dengan menggunakan metode wawancara.⁶⁵

Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuisisioner. Koesioner dalam penelitian ini akan diisi

⁶⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, Cetakan ke-13, 2006), 129.

⁶⁵ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, Edisi Pertama, 2006), 16.

langsung oleh karyawan KSPS BMT-UGT Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.

b. Data Sekunder

Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak memberikan data kepada pengumpul data, Misalnya melalui pihak lain atau melalui dokumen.⁶⁶

Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari dokumentasi yang ada di KSPS BMT-UGT Cabang Botolinggo Bondowoso.

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.⁶⁷

Jadi Kuesioner adalah salah satu metode pengumpulan data tentang hal yang ingin diteliti dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden oleh orang yang melakukan penelitian, baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dalam hal ini penulis menggunakan metode angket langsung yang disampaikan langsung kepada responden untuk dijawab secara tertulis. Angket ini digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh nilai

⁶⁶ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2008), hal. 103.

⁶⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, (Bandung : Alfabeta, Cetakan ke-12, 2012), 142.

kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.

2. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi adalah mencari mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen dan lain-lain.⁶⁸

Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data Kuantitatif dari sumber non insani yang terdiri dari dokumen atau rekaman. Metode ini digunakan untuk mencari data-data yang hanya dimiliki secara khusus oleh lembaga-lembaga yang dijadikan objek penelitian misalnya, tentang sejarah singkat berdirinya lembaga tersebut dan sebagainya yang diperoleh dari dokumen–dokumen dan buku –buku yang ada.

Adapun data yang ingin dicapai dalam penggunaan metode ini adalah gambaran umum KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso, meliputi:

- a. Sejarah (Profil) berdirinya KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.

⁶⁸ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, Cetakan ke-13, 2006), 158.

- b. Letak geografis KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.
- c. Visi dan Misi KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.
- a. Data Personalia dan Struktur KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri ataupun orang lain. Jika datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia.⁶⁹

Setelah data terkumpul melalui teknik diatas, maka langkah selanjutnya adalah mengelola data dengan melakukan metode analisis data dengan cara sebagai berikut:

⁶⁹ Abdul Muhid, *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS For Windows*, (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2012), 133.

1. Uji Instrumen

Uji Instrumen penelitian memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang dipergunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat mewakili dan atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan angket. Angket akan diuji apakah valid atau tidak untuk dijadikan instrumen dalam penelitian. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner, apakah item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.⁷⁰

Pengujian validitas ini dibantu dengan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ = valid
- 2) Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ = tidak valid
- 3) Diketahui dalam penelitian ini distribusi nilai r_{tabel} signifikansi 5%
= $N = 45 = 0,294$.

⁷⁰ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*, (Semarang: Undip, cetakan kelima, 2011), 45.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui konsistensi angket. Angket akan diuji apakah konsisten atau tidak untuk dijadikan instrumen dalam penelitian.

Pengujian reliabilitas ini dibantu dengan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah:

- 1) $\text{Alpha} > r \text{ tabel} = \text{konsisten}$
- 2) $\text{Alpha} \leq r \text{ tabel} = \text{tidak konsisten}$
- 3) Diketahui dalam penelitian ini distribusi nilai $r \text{ tabel}$ signifikansi 5%
 $= N = 45 = 0,294$.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan searah (kausalitas/pengaruh) antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen serta untuk melakukan prediksi/peramalan (*predicting/forecasting*) terhadap nilai variabel dependen didasarkan atas nilai pada variabel independennya.

Pengujian regresi linier berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas yaitu, kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat atau tergantung yaitu tingkat kepuasan kerja (Y).

Dalam penelitian ini pengujian regresi linier berganda akan dibantu dengan program (SPSS). Terdapat beberapa langkah dalam analisis regresi ganda, langkah-langkah tersebut antara lain:

a. Menentukan Koefisien Korelasi Antara Variabel

Koefisien korelasi dibutuhkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan/pengaruh, arah hubungan/pengaruh dan kuat lemahnya hubungan/pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam perhitungan manual, besarnya koefisien korelasi dapat dicari melalui formula korelasi person product moment sebagai berikut:

$$R = \sqrt{\frac{r_1^2 + r_2^2 - 2r_1 \cdot r_2 \cdot r_3}{1 - r_3^2}}$$

b. Uji Kecocokan Model Regresi

Uji kecocokan model regresi ganda merupakan salah satu hal yang membedakan antara analisis regresi sederhana dengan analisis regresi ganda. Syarat data dalam analisis regresi ganda juga sama pada syarat data analisis regresi sederhana, yaitu bentuk rasio atau interval, data berdistribusi normal dan memiliki varians yang homogen. Uji kecocokan model regresi ganda meliputi:

1) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) yaitu untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model regresi yang sudah dianalisis, harus diperiksa apakah kualitas model tersebut sudah baik atau tidak? Dalam bahasa statistik disebut menguji *goodness of fit* dari model regresi yang dibuat, dengan menghitung besarnya koefisien determinasi yang dilambangkan dengan R^2 . Nilai R^2 selalu berada di antara 0 dan 1.

Semakin besar nilai R^2 , maka semakin baik kualitas model regresi yang dibentuk, karena semakin dapat menjelaskan hubungan/pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya.

Nilai koefisien determinasi (KD) dapat dihitung melalui rumus $KD = R^2 \times 100\%$.

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Formula uji F yang dapat digunakan adalah uji F, sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Derajat bebas (db) pembilang dan penyebut dari F_{tabel} untuk variabel bebas ganda $2, 3, \dots, n$ dan variabel terikat 1, dihitung dengan cara sebagai berikut:

a) Jika k hanya menunjukkan banyaknya variabel independen

(bebas), maka $df_1/df_2 = \frac{k}{n-k-1}$

b) Jika k menunjukkan banyaknya variabel independen (bebas), dependen (terikat) dan konstanta, maka

$$df_1/df_2 = \frac{k - 2}{n - k + 1}$$

3) Secara Parsial (Uji t)

Uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen atau dapat juga untuk mengetahui signifikansi suatu model sampel terhadap populasi. Uji t untuk masing-masing variabel dapat dihitung melalui rumus:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-(r_p)^2}}$$

dengan korelasi parsial antara X_1 dan Y diformulasikan sebagai berikut:

$$r_{1(x_2)} = \frac{r_1 - r_2 \cdot r_3}{\sqrt{1-(r_3)^2} \sqrt{1-(r_2)^2}}$$

Sedangkan, korelasi parsial antara X_2 dan Y diformulasikan sebagai berikut:

$$r_{2(x_1)} = \frac{r_2 - r_1 \cdot r_3}{\sqrt{1-(r_3)^2} \sqrt{1-(r_1)^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial antara variabel independen dan dependen

n = Banyaknya anggota sampel

t = t hitung

$r_{1(x_2)}$ = Korelasi parsial antara X_1 dan Y , sedangkan X_2 berlaku sebagai variabel kontrol

$r_{2(x_1)}$ = Korelasi parsial antara X_2 dan Y , sedangkan X_1 berlaku sebagai variabel kontrol

r_1 = Korelasi antara X_1 dan Y

r_2 = Korelasi antara X_2 dan Y

r_3 = Korlasi antara X_1 dan X_2



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PAPARAN DATA DAN PEMBAHASAN

A. Paparan Data

1. Profil KSPS BMT-UGT Sidogiri

a. Sejarah KSPS BMT-UGT Sidogiri

Koperasi BMT-UGT (*Baitul Maal wat Tamwil-Usaha Gabungan Terpadu*) didirikan oleh beberapa pengurus BMT-MMU dan orang-orang yang berada dalam satu kegiatan UGT-PPS (Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri) yang di dalamnya terdapat PJGT, pimpinan madrasah, Guru, Alumni, Simpatisan Pondok Pesantren Sidogiri yang tersebar di Jawa Timur.

Usaha ini diawali oleh keprihatinan Bapak KH. Nawawi Thoyib (Alm) pada tahun 1993 akan maraknya praktek-praktek renten di Desa Sidogiri, maka beliau mengutus beberapa orang untuk mengganti hutang masyarakat tersebut dengan pola pinjaman tanpa bunga dan alhamdulillah program tersebut bisa berjalan hampir empat tahun meskipun masih terdapat sedikit kekurangan dan praktek renten masih belum punah. Dari semangat dan tekad itulah para pendiri Koperasi yang pada waktu itu dimotori oleh Ust H. Mahmud Ali Zain bersama beberapa Asatidz Madrasah ingin sekali meneruskan apa yang menjadi keinginan Bapak KH. Nawawi Thoyib (Alm) agar segera terwujud lembaga yang diatur rapi dan tertata bagus. Seperti dawuhnya Sayyidina Ali R.A. bahwa:

”Suatu kebaikan yang tidak diatur secara benar akan terkalahkan oleh Keburukan yang terencana dan teratur”.

Pada tahun 1996 di Probolinggo, tepatnya di Pondok Pesantren Zainul Hasan Genggong sedang berlangsung acara seminar dan sosialisasi tentang Konsep Simpan Pinjam Syariah yang dihadiri oleh KH. Nur Muhammad Iskandar SQ dari Jakarta sebagai ketua Inkopontren, DR. Subiakto Tjakrawardaya (Menteri Koperasi) dan DR. Amin Aziz sebagai ketua PINBUK (Pusat Inkubasi Bisnis Usaha Kecil) Pusat. Kemudian Ust H. Mahmud Ali Zain mengajak teman-teman asatidz untuk mengikuti acara tersebut. Tidak hanya berhenti disitu saja, namun dilanjutkan dengan kegiatan sosialisasi tentang perbankan syariah di Pondok Pesantren Sidogiri yang dihadiri oleh Direktur utama Bank Mu'amalat Indonesia Bapak H. Zainul Bahar yang dilanjutkan dengan pelatihan BMT dengan mengirim 10 orang untuk mengikuti acara tersebut selama 6 hari. Maka dari panduan dan materi yang telah disampaikan itulah para Asatidz yang terdiri dari Ust H. Mahmud Ali Zain (saat itu sebagai Ketua Kopontren Sidogiri), M. Hadlori Abd. Karim (saat itu sebagai Kepala Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri), A. Muna'i Achmad (saat itu sebagai Wk. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri), M. Dumairi Nor (saat itu sebagai Wk. Kepala Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri) dan Baihaqi Ustman (saat itu sebagai TU Madrasah Ibtidaiyah Pondok Pesantren Sidogiri) serta beberapa

pengurus Kapontren Sidogiri yang terlibat, berdiskusi, dan bermusyawarah yang pada akhirnya seluruh tim pendiri sepakat untuk mendirikan Koperasi BMT yang diberi nama Baitul Mal wat-Tamwil Masalah Mursalah lil Ummah Pasuruan disingkat BMT MMU. Mengapa memakai nama MMU?, karena seluruh pendiri pada waktu itu adalah guru-guru MMU (Madrasah Miftahul Ulum) Pondok Pesantren Sidogiri. Dan ditetapkanlah pendirian Koperasi BMT MMU Pasuruan pada tanggal 12 Rabi'ul Awal 1418 H (ditepatkan dengan tanggal lahir Rasulullah SAW) atau 17 Juli 1997 yang berkedudukan dikecamatan Wonorejo Pasuruan. Disaat itu kantor pelayanan pertama BMT MMU masih sewa dengan ukuran luas +16 m² dan Modal awal sebesar Rp 13.500.000,- yang terkumpul dari anggota sebanyak 148 orang, terdiri dari para asatidz, pengurus dan pimpinan MMU Pondok Pesantren Sidogiri. Menurut sumber dan pelaku langsung, bahwa dari dana sebesar Rp 13.500.000,- pada waktu itu untuk bisa memutar dan memproduktifkan dana tersebut sangat banyak sekali hambatan, rintangan dari lingkungan sekitar. Namun sedikitpun para pendiri ini tidak ada yang putus asa ataupun menyerah bahkan menjadikan semangat untuk terus maju. Seiring berjalannya waktu pada tanggal 4 September 1997, disahkanlah BMT MMU Pasuruan sebagai Koperasi Serba Usaha dengan Badan Hukum Koperasi nomor 608/BH/KWK.13/IX/97.

Setelah Koperasi BMT MMU berjalan selama dua tahun maka banyak masyarakat Madrasah diniyah yang mendapat bantuan guru dari Pondok Pesantren Sidogiri lewat Urusan Guru Tugas (UGT) mendesak dan mendorong untuk didirikan koperasi dengan skop yang lebih luas yakni skop Koperasi Jawa Timur, juga ikut mendorong berdirinya koperasi itu adalah para alumni Pondok Pesantren Sidogiri yang berdomisili di luar Kabupaten Pasuruan, maka pada tanggal 05 Rabiul Awal 1421 H (juga bertepatan dengan bulan lahirnya Rasulullah SAW) atau 06 Juni 2000 M diresmikan dan dibuka satu unit Koperasi BMT-UGT Sidogiri di Jalan Asem Mulyo 48 C Surabaya, Lalu tidak terlalu lama mendapatkan Badan Hukum Koperasi dari Kanwil Dinas Koperasi, PK dan M Propinsi Jawa Timur dengan Surat Keputusan no: 09/BH/KWK/13/VII/2000, tertanggal 06 Juli 2000 dengan nama Koperasi Usaha Gabungan Terpadu (UGT) Sidogiri. Mengapa memakai nama UGT ?, karena Mayoritas pendiri pada waktu itu adalah Pondok Pesantren atau Madrasah yang tergabung dalam URUSAN GURU TUGAS (UGT) / mengambil guru tugas dari Pondok Pesantren Sidogiri.⁷¹

Adapun sejarah berdirinya KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso, peneliti memperoleh data dari hasil wawancara terhadap Ka. Cabang, yaitu:

“BMT Sidogiri Cabang Botolinggo Bondowoso ini berdiri pertama kali di Kabupaten Bondowoso pada tahun 2010. Itu berawal dari

⁷¹ Dokumentasi KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo Bondowoso.

kebutuhan masyarakat sekitar terhadap koperasi simpan pinjam. Sehingga pengurus BMT Sidogiri pusat mencoba untuk memenuhi kebutuhan tersebut dan pada waktu itu pula BMT Sidogiri pusat mencoba mensurvei keadaan di daerah Botolinggo, setelah melakukan survei ternyata memang pantas didirikan di tempat ini, maka dari itu BMT cabang Bondowoso didirikan. Dan alhamdulillah sampai sekarang BMT Sidogiri ini sudah maju pesat bahkan menjadi koperasi terbaik pada tahun 2014, 2015, 2016 se Indonesia dan sudah memiliki beberapa cabang pembantu yaitu: Capem Pujer, Tamanan, Sukosari, Wonosari, Bondowoso Kota, Dedapan Grujukan, Wringin, Cermee.”⁷²

Berdasarkan kutipan wawancara di atas, BMT Sidogiri Cabang Bondowoso berdiri setelah pengurus pusat mensurvei dan mengetahui bahwa masyarakat Botolinggo membutuhkan koperasi simpan pinjam. maka dari itulah BMT-UGT Sidogiri cabang Bondowoso didirikan pada tahun 2010 hingga saat ini maju sangat signifikan dan pernah penyandang koperasi terbaik se Indonesia pada tahun 2014, 2015 dan 2016.

b. Letak Geografis BMT Sidogiri Cabang Botolinggo Bondowoso

BMT Sidogiri adalah suatu BMT yang mempunyai letak setrategis, yang mana ia berada di bagian timur Kabupaten Bondowoso, tepatnya di Jl. Raya menuju Situbondo yang mana bagian selatannya bersebelahan dengan PG (Pabrik Gula) Prajekan Bondowoso, yang paling strategisnya lagi, jarak yang tidak terlalu jauh yaitu antara BMT dengan pasar kampung Prajekan, Membuat BMT tersebut menjadi alternatif permasalahan masyarakat sekitar pasar kampung prajekan tersebut.⁷³

⁷² Bpk. Hafid, Kepala KSPS BMT-UGT Cabang Botolinggo Bondowoso, *Wawancara*, Bondowoso, 10 April 2022.

⁷³ Observasi ke KSPS BMT-UGT Cabang Botolinggo Bondowoso.

c. Visi dan Misi KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo.⁷⁴

Visi:

- 1) Terbangunnya dan berkembangnya ekonomi ummat yang berladaskan syariat Islam.
- 2) Terwujudnya budaya taawun dalam kebaikan dan ketaqwaan dibidang sosial ekonomi.

Misi:

- 1) Menerapkan dan memasyarakatkan syariat islam dalam aktivitas ekonomi.
- 2) Meningkatkan kesejahteraan ummat dan anggota.
- 3) Melakukan aktivitas ekonomi dengan budaya STAF (siddiq, tabligh, amanah dan fatonah)

d. Personalia dan Struktur KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo Bondowoso.

1) Personalia KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo:

Kepala Cabang : Hafid

KBS : Ach. Junaidi

KBL : Syukur Musthofa

AOSP : Budianto, Syafik Muhammad, M. Hasyim

Kasir/Teller : M. Riswandi, Harianto, Khairurrozikin

AOA : Sugiono

AOP : Aminullah Hibsah, Syamsul Ma'arif

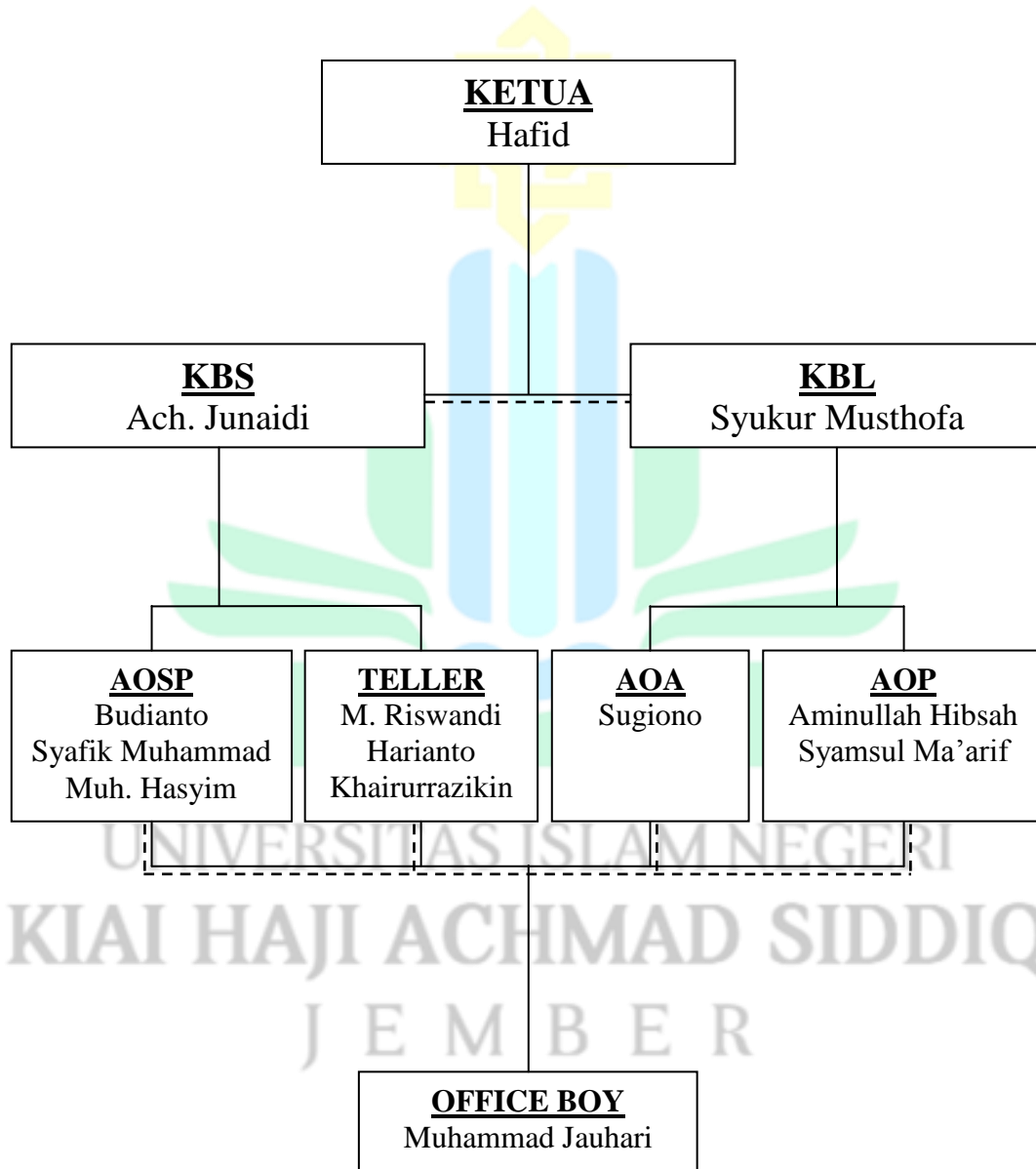
⁷⁴ Bpk. Hafid, Kepala KSPS BMT-UGT Cabang Botolinggo Bondowoso, *Wawancara*, Bondowoso, 11 April 2017.

OB (Office Boy) : Muhammad Jaohari

2) Struktur KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo

STRUKTUR ORGANISASI

KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo Bondowoso



Gambar 4.4 Struktur Organisasi KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo Bondowoso.⁷⁵

⁷⁵ Dokumentasi KSPS BMT-UGT Cabang Botolinggo Bondowoso.

2. Penyajian Data.

a. Objek Penelitian.

Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah pengaruh nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso. KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo merupakan lembaga keuangan mikro syariah yang berbentuk koperasi simpan pinjam syariah. BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo didirikan karena prihatin dengan maraknya praktek riba di kalangan perekonomian masyarakat sekitar kecamatan Botolinggo serta mengusung tujuan yang mulia yaitu mengembalikan kepercayaan masyarakat terhadap kiprah alumni Sidogiri di Bondowoso.⁷⁶ Dengan berdirinya KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo dapat berpengaruh untuk membantu alumni Sidogiri dalam memperoleh lapangan pekerjaan dengan menjadi pengurus dan anggotanya. BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo juga membantu masyarakat Bondowoso dalam bidang perekonomian yaitu simpan pinjam, menabung dan lain sebagainya. Dengan hal tersebut KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Bondowoso serta

⁷⁶ Bpk. Hafid, Kepala KSPS BMT-UGT Cabang Botolinggo Bondowoso, *Wawancara*, Bondowoso, 11 April 2022.

mengembangkan lembaga keuangan mikro yang berbasis syariah di Indonesia.

b. Karakteristik.

Karakteristik dari penelitian ini adalah data hasil jawaban responden dari pengisian koesioner di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso tahun 2022:

Tabel 4.4. Tabulasi Variabel Nilai Kompensasi, Variabel Kualitas Lingkungan Kerja, dan Variabel Tingkat Kepuasan

No Resp	V ₁ (X ₁)	V ₂ (X ₂)	V ₂ (Y)
1	42	35	28
2	45	31	35
3	49	35	35
4	45	33	35
5	47	34	31
6	44	35	35
7	48	34	35
8	47	34	35
9	50	35	35
10	46	28	32
11	42	34	28
12	45	35	34
13	49	35	35
14	46	33	35
15	47	34	33

16	43	33	35
17	48	34	33
18	47	34	34
19	50	35	35
20	46	34	35
21	40	35	28
22	46	32	35
23	49	35	35
24	46	33	34
25	48	35	34
26	44	34	35
27	48	33	33
28	47	35	34
29	50	35	35
30	44	28	33
31	48	35	28
32	45	28	34
33	43	35	35
34	49	35	35
35	49	33	35
36	48	34	32
37	50	35	34
38	47	35	35
39	48	34	35

40	49	35	30
41	50	28	34
42	48	34	34
43	47	35	35
44	43	35	28
45	49	32	35
46	43	33	35
47	48	34	33
48	47	34	34
49	50	35	35
50	46	34	35
51	40	35	28

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden sebanyak 51 orang yang kesemuanya merupakan karyawan di KSPS

BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso tahun 2022 telah mengisi koesioner terkait dengan

penelitian ini yaitu nilai kompensasi, kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Koesioner nilai kompensasi terdiri dari 10 item

pertanyaan dengan 51 responden, Koesioner kualitas lingkungan kerja

terdiri dari 7 item pertanyaan dengan 51 responden, dan Kosioner

kepuasan kerja terdiri dari 7 item pertanyaan dengan 51 responden.

Semua responden memberikan jawaban (skor) sesuai petunjuk angket penelitian.

Dalam penelitian ini urutan pemberian skor, yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi karyawan KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan *skala likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.⁷⁷

Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Sangat Setuju	= Skor 5
Setuju	= Skor 4
Ragu-ragu	= Skor 3
Tidak Setuju	= Skor 2
Sangat tidak setuju	= Skor 1

3. Uji Instrumen

Dalam penelitian uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan angket dalam mengumpulkan data. Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi biavariate person dengan alat bantu program SPSS versi 16.0. item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikansi 5% yaitu dengan $N = 51 = 0,279$. Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini:

⁷⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet Ke-12, 2012), 93.

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Nilai Kompensasi

No Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\% (45)}$	Keterangan
1.	0,646	0,279	Valid
2.	0,698	0,279	Valid
3.	0,708	0,279	Valid
4.	0,628	0,279	Valid
5.	0,583	0,279	Valid
6.	0,624	0,279	Valid
7.	0,562	0,279	Valid
8.	0,498	0,279	Valid
9.	0,564	0,279	Valid
10.	0,391	0,279	Valid

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Kualitas Lingkungan Kerja

No Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\% (45)}$	Keterangan
1.	0,812	0,279	Valid
2.	0,590	0,279	Valid
3.	0,816	0,279	Valid
4.	0,840	0,279	Valid
5.	0,877	0,279	Valid
6.	0,677	0,279	Valid
7.	0,745	0,279	Valid

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Tingkat Kepuasan Kerja

No Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\% (45)}$	Keterangan
1.	0,904	0,279	Valid
2.	0,816	0,279	Valid
3.	0,782	0,279	Valid
4.	0,610	0,279	Valid

5.	0,704	0,279	Valid
6.	0,885	0,279	Valid
7.	0,876	0,279	Valid

Hasil perhitungan uji validitas sebagaimana tabel diatas, menunjukkan bahwa semua nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada nilai signifikasi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item dalam angket dalam penelitian ini valid, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus alpha. Uji signifikan dilakukan pada taraf $\alpha = 0,05$. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar dari r_{tabel} (0,279) pada nilai signifikasi 5% yaitu dengan $N = 51 = 0,279$.

Tabel 4.8. Uji Reliabilitas

Variabel	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (45)	Keterangan
X1	0,776	0,279	Reliabel
X2	0,863	0,279	Reliabel
Y	0,900	0,279	Reliabel

Hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket X1 sebesar 0,776, angket X2 sebesar 0,863 dan angket Y sebesar 0,900. Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4. Analisis Data

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ganda adalah suatu teknik analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan searah (kausalitas/pengaruh)

antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen serta untuk melakukan prediksi/peramalan (*predicting/forecasting*) terhadap nilai variabel dependen didasarkan atas nilai pada variabel independennya.

Pengujian regresi linier berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas yaitu, nilai kompensasi (X_1) dan kualitas lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat atau tergantung yaitu tingkat kepuasan kerja (Y).

Dalam penelitian ini pengujian regresi linier berganda akan dibantu dengan program (SPSS). Terdapat beberapa langkah dalam analisis regresi ganda, langkah-langkah tersebut antara lain:

1) Menentukan Koefisien Korelasi Antara Variabel

Koefisien korelasi dibutuhkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan/pengaruh, arah hubungan/pengaruh dan kuat lemahnya hubungan/pengaruh antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat). Berdasarkan Tabel Koefisien Beta maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9. Koefisien Korelasi Model Summary (SPSS)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics	
				F Change	Sig. F Change
1	.511 ^a	.204	.166	5.374	.008

a. Predictors: (Constant), Kualitas_Lingkungan_Kerja, Nilai_Kompensasi

Pada tabel di atas, besarnya koefisien korelasi antara variabel bebas (nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja) dengan variabel terikat (tingkat kepuasan kerja) adalah 0,451. Selanjutnya hasil tersebut dikonsultasikan pada kriteria untuk analisis korelasi sebagai berikut:

- $0 - 0,25$: Korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)
- $> 0,25 - 0,5$: Korelasi cukup
- $0,5 - 0,75$: Korelasi kuat
- $0,75 - 1$: Korelasi sangat kuat

Dari hasil konsultasi terhadap nilai interpretasi r , ternyata koefisien korelasi berada diantara $> 0,25$ sampai dengan $0,50$. Hal ini berarti telah terbukti adanya pengaruh/korelasi cukup positif antara variabel bebas (nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja) dengan variabel terikat (tingkat kepuasan kerja).

2) Uji Kecocokan Model Regresi

Uji kecocokan model regresi ganda merupakan salah satu hal yang membedakan antara analisis regresi sederhana dengan analisis regresi ganda. Syarat data dalam analisis regresi ganda juga sama pada syarat data analisis regresi sederhana, yaitu bentuk rasio atau interval, data berdistribusi normal dan memiliki varians yang homogen. Uji kecocokan model regresi ganda meliputi:

a) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas (nilai

kompensasi dan kualitas lingkungan kerja) dan variabel terikat (tingkat kepuasan kerja). Semakin besar nilai R^2 (*R square*), maka semakin kuat kemampuan model regresi yang diperoleh untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya.

Tabel 4.10. Koefisien Determinasi R^2 (Model Summary)

Model Summary^b (SPSS)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics	
				F Change	Sig. F Change
1	.511 ^a	.204	.166	5.374	.008

a. Predictors: (Constant), Kualitas_Lingkungan_Kerja, Nilai_Kompensasi

Berdasarkan analisis yang dilakukan, nilai koefisien R^2 hitung (Koefisien Determinasi), yakni sebesar 0,204. Besaran ini menunjukkan pada efektivitas garis regresi yang diperoleh dalam menjelaskan varians pada variabel independen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja) untuk menjelaskan varians pada variabel dependen (tingkat kepuasan kerja) adalah sebesar 20,4%. Sedangkan nilai *Adjusted R square* = 0,166 (*KD* = 16,60%).

b) Uji F (Uji Simultan)

Uji F yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan semua variabel independen terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk melihat apakah model regresi tersebut

memenuhi sayarat linearitas atau tidak dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

Tolak H_0 , Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% (atau $\alpha = 0,05$).

Terima H_0 , Jikan nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% (atau $\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan.

Atau kriteria sebagai berikut: Tolak H_0 , Jika nilai $sig. < 0,05$ dan Terima H_0 , Jika nilai $sig. \geq 0,05$

Berdasarkan uji F (uji simultan) maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11. Rekapitulasi Hasil Uji F ANOVA^b (SPSS)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	46.711	2	23.356	5.374	.008 ^a
	Residual	182.533	42	4.346		
	Total	229.244	44			

a. Predictors: (Constant), Kualitas_Lingkungan_Kerja, Nilai_Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan Tabel 4.11. diketahui bahwa $F_{hitung} = 5,374$ atau nilai $sig. = 0,008$. dan sesuai dengan kreteria H_0 ditolak jika nilai $sig. < 0,05$, sehingga $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas (nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat (tingkat kepuasan

kerja). Artinya model regresi yang digunakan sudah memenuhi syarat linearitas regresi. selain itu, terkadang uji F juga digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya hasil analisis pada sampel. Karena bila uji F signifikan biasanya pada uji t juga signifikan. Bahkan cara termudah untuk menentukan signifikan atau tidaknya hasil analisis baik pada uji F maupun uji t cukup kita gunakan nilai signifikan. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$, maka hasilnya signifikan.

c) Uji t (Secara Parsial)

Selain menggunakan uji F, sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, kita juga dapat menggunakan uji t dengan taraf signifikan 5%. Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi hubungan atau pengaruh nilai kompensasi (X1) dan kualitas lingkungan kerja (X2) terhadap tingkat kepuasan kerja (Y). Dengan kata lain, uji t digunakan untuk mengeneralisasi hasil analisis dari sampel ke populasi atau menentukan apakah hasil analisis pada sampel dapat juga berlaku untuk populasi dengan tingkat kepercayaan 95% (taraf signifikansi 5%). Adapun kriteria pengambilan keputusan pada hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tolak H_0 , Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% (atau $\alpha = 0,05$) dan Terima H_0 , Jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 5% (atau $\alpha = 0,05$).

Atau kriteria sebagai berikut: Tolak H_0 , Jika nilai $sig. < 0,05$ dan Terima H_0 , Jika nilai $sig. \geq 0,05$.

Berdasarkan uji t (secara parsial) maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12. Rekapitulasi Hasil Uji t Coefficients^a (SPSS)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.214	7.544		2.547	.015
Nilai_Kompensasi	.409	.127	.445	3.220	.002
Kualitas_Lingkungan_Kerja	-.143	.156	-.127	-.916	.365

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Berdasarkan Tabel 4.12. diketahui bahwa t_{hitung} nilai kompensasi = 3,220 atau nilai $sig. = 0,002$. dan sesuai dengan kriteria H_0 ditolak jika nilai $sig. < 0,05$, sehingga $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel X_1 (nilai kompensasi) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel Y (tingkat kepuasan kerja). Artinya faktor-faktor pengaruh nilai kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja (Y)

Diketahui bahwa t_{hitung} kualitas lingkungan kerja = -916 atau nilai $sig. = 0,365$. dan sesuai dengan kriteria H_0 diterima jika nilai $sig. \geq 0,05$, sehingga $0,365 \geq 0,05$ maka H_0 diterima

dan H_a ditolak, jadi variabel X_2 (kualitas lingkungan kerja) tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel Y (tingkat kepuasan kerja). Artinya faktor-faktor pengaruh kualitas lingkungan kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja (Y).

Atau hipotesis penelitian yang diajukan yaitu Ada pengaruh signifikan faktor-faktor nilai kompensasi secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja dan tidak Ada pengaruh signifikan faktor-faktor kualitas lingkungan kerja secara parsial terhadap tingkat kepuasan kerja di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso tahun 2022.

d) Menentukan Model Regresi

Pengujian regresi linier berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas yaitu, nilai kompensasi (X_1) dan kualitas lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu tingkat kepuasan kerja (Y). Berdasarkan Tabel Koefisien Beta maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.13. Model Regresi Coefficients^a (SPSS)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	19.214	7.544		

Nilai_Kompensasi	.409	.127	.445	3.220	.002
Kualitas_Lingkungan_Kerja	-.143	.156	-.127	-.916	.365

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Model regresi berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.13.

adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,214 + 0,409 X_1 + -,143 X_2$$

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Nilai konstanta = 19,214 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja yang mempengaruhi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pada BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso tahun 2022 sebesar 19,214.

Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,409 menyatakan bahwa setiap penambahan (arah positif) sebesar 1 satuan nilai kompensasi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pertahun akan meningkat pula sebesar 0,409. Berlaku sebaliknya, jika nilai kompensasi turun sebesar 1 satuan maka tingkat kepuasan kerja karyawan pertahun juga akan menurun sebesar 0,409.

Nilai koefisien regresi X_2 sebesar -,143 menyatakan bahwa setiap penurunan (arah negatif) sebesar 1 satuan kualitas lingkungan kerja, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pertahun akan menurun pula sebesar -,143. Berlaku sebaliknya, jika kualitas lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan

maka tingkat kepuasan kerja karyawan pertahun juga akan meningkat sebesar -,143.

B. PEMBAHASAN

1. Fakta Penelitian

Fakta di lapangan menyatakan bahwa secara simultan tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja. Sedangkan secara parsial nilai kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan kualitas lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Meskipun ada salah satu nilai koefisien variabel yang tidak signifikan secara parsial, namun yang tetap digunakan sebagai acuan adalah signifikansi secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, yang dapat dilihat dari keputusan pada uji F.

Hasil penelitian menerima hipotesis yang diajukan, yaitu ada pengaruh faktor-faktor nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso tahun 2022. Hal ini dibuktikan dengan model regresi linear berganda, adanya nilai positif koefisien korelasi, koefisien determinasi dalam kriteria cukup kuat, dan signifikan dalam nilai F hitung.

Hasil koefisien korelasi hitung, yaitu sebesar 0,451. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dalam kategori cukup kuat dari nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja (X1 dan X2) terhadap

tingkat kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil koefisien R^2 hitung (Koefisien Determinasi), yakni sebesar 0,204. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja (X1 dan X2) mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 20,4% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh model regresi yang diperoleh.

Hasil uji signifikansi F dengan taraf signifikan 5% telah diketahui bahwa $F_{hitung} = 5,374$ atau nilai *sig.* = 0,008. dan sesuai dengan kriteria H_0 ditolak jika nilai *sig.* < 0,05, sehingga $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi secara bersama-sama (simultan) variabel bebas nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja (X1 dan X2) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat tingkat kepuasan kerja (Y). Dengan demikian tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada dan seberapa besar secara simultan pengaruh nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso tahun 2022 dapat terpenuhi.

Hasil uji signifikansi t dengan taraf signifikan 5% telah diketahui bahwa t_{hitung} nilai kompensasi = 3,220 atau nilai *sig.* = 0,002. dan sesuai dengan kriteria H_0 ditolak jika nilai *sig.* < 0,05, sehingga $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel X1 (nilai kompensasi) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel Y (tingkat kepuasan kerja). Artinya faktor-faktor pengaruh nilai kompensasi (X1) secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja (Y). Dan diketahui bahwa t_{hitung} kualitas lingkungan kerja = -916 atau nilai $sig.$ = 0,365. dan sesuai dengan kriteria H_0 diterima jika nilai $sig. \geq 0,05$, sehingga $0,365 \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel X_2 (kualitas lingkungan kerja) tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel Y (tingkat kepuasan kerja). Artinya faktor-faktor pengaruh kualitas lingkungan kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja (Y).

Model regresi yang diperoleh, yaitu ($Y = 19,214 + 0,409 X_1 - 0,143 X_2$). Hal ini menunjukkan bahwa Nilai konstanta = 19,214 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja yang mempengaruhi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pada BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso tahun 2022 sebesar 19,214. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,409 menyatakan bahwa setiap penambahan (arah positif) sebesar 1 satuan nilai kompensasi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pertahun akan meningkat pula sebesar 0,409. Berlaku sebaliknya, jika nilai kompensasi turun sebesar 1 satuan maka tingkat kepuasan kerja karyawan pertahun juga akan menurun sebesar 0,409. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar -0,143 menyatakan bahwa setiap penurunan (arah negatif) sebesar 1 satuan kualitas lingkungan kerja, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pertahun akan menurun pula sebesar -0,143. Berlaku sebaliknya, jika kualitas lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan maka tingkat kepuasan

kerja karyawan pertahun juga akan meningkat sebesar -,143. Dan model tersebut dapat digunakan untuk mencari/memprediksi tingkat kepuasan kerja karyawan karena telah memenuhi syarat linearitas model regresi berganda.

2. Teori Penelitian

Dipandang dari segi teoritis, Kompensasi mempunyai pengertian sebagai pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi “*employers*” maupun “*employees*” baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak bersifat langsung (*non finansial*). Dengan definisi tersebut maka dapat disadari bahwa suatu kompensasi jelas dapat meningkatkan atau menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan.⁷⁸ Oleh karenanya, penting sekali perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar, adil, dan lebih dipertajam. Sedangkan pengertian lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.⁷⁹ Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa

⁷⁸ Martoyo, Susilo, S.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2007), 116.

⁷⁹ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 38.

berakibat fatal yaitu menurunnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan, faktor-faktor nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja merupakan faktor-faktor indikator yang sangat penting dan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan dalam mengembangkan dan meningkatkan perusahaan.

3. Opini Penelitian

Pada taraf teoritik yang dicapai melalui membaca serta pada taraf praktik yang dicapai setelah pengolahan data ditemukan bahwa nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) nilai kompensasi (X_1) dan kualitas lingkungan kerja (X_2) berpengaruh nyata terhadap tingkat kepuasan kerja (Y) di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso. Sedangkan secara masing-masing (parsial) nilai kompensasi (X_1) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja (Y) di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso. Sedangkan secara masing-masing (parsial) kualitas lingkungan kerja (X_2) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja (Y) di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan analisis data yang dilakukan mengenai pengaruh nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu nilai kompensasi (X_1) dan kualitas lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat yaitu tingkat kepuasan kerja (Y) di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso tahun 2022. Hal ini terbukti melalui hasil uji signifikansi F dengan taraf signifikansi 5%. diketahui bahwa $F_{hitung} = 5,374$ atau nilai $sig. = 0,008$. dan sesuai dengan kriteria H_0 ditolak jika nilai $sig. < 0,05$, sehingga $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y .
2. Secara masing-masing (parsial) variabel X_1 (nilai kompensasi) berpengaruh terhadap variabel Y (tingkat kepuasan kerja) di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso tahun 2022. Hal ini terbukti melalui Hasil uji signifikansi t dengan taraf signifikan 5%. telah diketahui bahwa t_{hitung} nilai kompensasi = 3,220 atau nilai $sig. = 0,002$. dan sesuai dengan kriteria H_0 ditolak jika nilai $sig. < 0,05$, sehingga $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya

variabel X_1 (nilai kompensasi) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (tingkat kepuasan kerja).

3. Secara masing-masing (parsial) variabel X_2 (kualitas lingkungan kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (tingkat kepuasan kerja) di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso tahun 2022. Hal ini terbukti melalui Hasil uji signifikansi t dengan taraf signifikan 5%. telah diketahui bahwa t_{hitung} kualitas lingkungan kerja = -916 atau nilai $sig. = 0,365$. dan sesuai dengan kriteria H_0 diterima jika nilai $sig. \geq 0,05$, sehingga $0,365 \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel X_2 (kualitas lingkungan kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (tingkat kepuasan kerja).

B. Saran

Sebagai akhir dari penulis tentang penelitian ini tentunya terdapat kekurangan dari karya ilmiah (skripsi) ini yang jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis memberikan saran yang berkaitan dengan judul skripsi ini dan bagi perkembangan ekonomi Islam kedepan, yaitu:

1. Bagi perusahaan diharapkan lebih memperhatikan aspek lingkungan kerja hal ini bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso. Selain itu pihak perusahaan juga lebih lagi meningkatkan nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja bagi para karyawan sehingga mereka merasa lebih diperhatikan dan merasa nyaman dan puas

bekerja pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.

2. BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso telah menunjukkan kinerja yang cukup baik dilihat dari tingkat kepuasan kerja karyawannya yang dipengaruhi oleh nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja yang cukup dan nyaman, akan tetapi hal ini dapat dikembangkan agar mencapai pendapatan maksimal yang sesuai target.
3. Bagi para peneliti berikutnya bahwa hasil penelitian ini masih belum cukup, karena untuk mengukur kepuasan kerja karyawan ada beberapa hal lain seperti motivasi dan gaya kepemimpinan juga berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.
4. Penulis berharap tulisan yang sederhana ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis, bagi pembaca, serta para pemerhati ilmu-ilmu ekonomi islam pada umumnya.
5. Semoga Allah melimpahkan hidayahnya kepada kita semua, Amin ya rabbal alamin.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, Cetakan ke-13, 2006)
- Fakhri, Mahendra. Aruan, Stevani, Quinerita. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*, Modus Vol. 27 (2), (Bandung: Universitas Telkom, Komunikasi dan Bisnis, 2015)
- Firdaus, Muhammad. *Ekonomitrika Suatu Pendekatan Aplikatif*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, Ed. 2, Cet. 1, 2011)
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*, (Semarang: UNDIP, Cetakan kelima, 2011)
- Gomes. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003)
- Hadi, Sutrisno. *Metode Penelitian Pendidikan*. (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, Cetakan Ke-17, 1987)
- Hafidz. *Kepala KSPS BMT-UGT Cabang Botolinggo Bondowoso*, wawancara.
- Hasibun, S.P. Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009)
- <http://www.puskopsyahlampung/2013/05perkembangan-bmt-dari-tahun-ke-tahun.html? m=1>, diakses pada hari Jumat tgl 20-01-2017, Pukul 13.15 WIB.
- I. W. M. Utama, dan Yasa, I. P. S. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karma Jimbaran* (Tesis: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, 2010)
- Ilmi, Makhalul. *Teori dan Praktek Mikro Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2002)
- Karim, A. Adiwarmam. *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*. (Jakarta: PT RAJA GRAFINDO PERSADA, Edisi Kelima, Cet Ke- 10, 2014)
- Kismono, Gugup. *Bisnis Pengantar*, (Yogyakarta: BPFE, Cetakan Pertama, 2001)
- Muflih, Nur, Ikmal. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Aseli dagadu djokdja*, (Skripsi -

Universitas Negeri Yogyakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, 2015)

Muhid, Abdul. *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS For Windows*, (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2012)

Novianto Dwi, “*Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna*”, *Jurnal*, Volume 4, Nomer 6, (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya, Juni, 2015)

Nurtjahjono, Eko, Gunawan. Al Musadieg, Mochammad. Wibowo, Mukti. “*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan pt.telekomunikasi indonesia tbk. kandatel malang)*”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1*, (Universitas Brawijaya Malang, Fakultas Ilmu Administrasi, November, 2014)

Prabu, Anwar, A.A. Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005)

Rizal, Fitriana. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang*, (Jurnal - Universitas Tamansiswa Padang, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, 2015)

Saebani, Ahmad, Beni. Abdullah, Boedi. *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014)

Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, cetakan ke-3, 2010)

Sarwono, Jonathan. *Metode Riset Skripsi: Pendekatan Kuantitatif (Menggunakan Prosedur SPSS)*, (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012)

Sarwono, Jonathan. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*, (Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu, Edisi Pertama, 2006)

Sofyan, Khairani, Diani. “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*”. *Dalam Malikussaleh Industrial Engineering Journal Vol.1* (2013)

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet Ke-12, 2012)

Sunarto, Achmad. *Terjemah Bulughul Maram*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2000)

- Sunyoto, Danang. *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015)
- Suryabrata, Sumadi. *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2000)
- Susilo, S.E. Martoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2007)
- Thimoty. P Judge. Stepen. Robbins. *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba 4, Edisi ke-12, 2007)
- Utami, Nayati, Hamidah. Nimran, Umar. Supatmi, Eko, Mamik. “*Pengaruh Pelatihan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan*”, *Jurnal, Profit Volume 7 No.1*, (Universitas Brawijaya Malang, Fakultas Ilmu Administrasi)
- Viani, Okta, Catur. “*Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*”, dalam <http://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/4397/>, (Skripsi - Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Jurusan D3 Perbankan Syariah, 2015)
- Yogatama, Yanuar. “*Analisis Pengaruh Program Pelatihan Karyawan dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dengan Intervening pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Cabang Utama Tangerang*”, dalam <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/>, (Skripsi - Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, 2013)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini saya

Nama : NUR LAILI ARY UMAMY

Nim : E20151162

Program studi : Perbankan Syariah

Universitas : UIN KHAS Jember

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini yang berjudul “PENGARUH NILAI KOMPENSASI DAN KUALITAS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI BMT SIDOGIRI CABANG DAN PEMBANTU CABANG BOTOLINGGO BONDOWOSO TAHUN 2022” secara keseluruhan adalah hasil atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, Juni 2022

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



NUR LAILI ARY UMAMY
NIM E20151162



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>

Nomor : B- /Un.22/7.a/PP.00.9/04/2022 26 April 2022
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth.


Kepala BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo Bondowoso
Jl. Prajekan RT/RW 024/006 Ds. Lumutan Kec. Botolinggo Kab. Bondowoso


Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diijinkan mahasiswa berikut :

Nama : Nur Laili Ary Umamy
NIM : E20151162
Semester : XIV (Empat Belas)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah




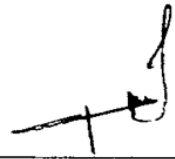
untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Nilai Kompensasi Dan Kualitas Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Di BMT Sidogiri Cabang Dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

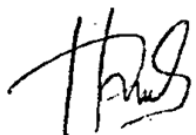
a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu



JURNAL PENELITIAN

No	Tanggal	Survei Tempat Penelitian	Paraf
1	26 April 2022	Menyerahkan Surat Izin Penelitian Ke BMT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso	
2	29 April 2022	Mengisi Kuesioner Angket Oleh Kepala BMT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso	
3	10 Mei 2022	Mengisi Kuesioner Angket Oleh KBS dan KBL BMT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso	
4	30 Mei 2022	Mengisi Kuesioner Angket Oleh AOSP, Teller, AOA dan AOP BMT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso	

Bondowoso, 05 Mei 2022
Kepala KSPS BMT-UGT Sidogiri
Cabang Botolinggo Bondowoso,



Ustad. Hafidz



**KOPERASI SIMPAN PINJAM SYARIAH
BMT UGT SIDOGIRI
CABANG BOTOLINGGGO**

Jl. Pengasin RT. 004 RW. 000 Desa Gunung Kidul Sidogiri Kab. Bondowoso Tl. 6949-429221 Fax. 0949-4292



SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini kepala BMT-UGT Sidogiri Cabang Botolinggo Bondowoso menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Nur Laili Ary Umamy
NIM : E20151162
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Nilai Kompensasi dan Kualitas Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di BMT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.

Telah melaksanakan penelitian di BMT Sidogiri Cabang Botolinggo Bondowoso pada tanggal 26 April sampai tanggal 30 Mei 2022 guna memperoleh data yang dibutuhkan berkenaan dengan judul skripsi tersebut.

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bondowoso, 31 Mei 2022
Kepala KSPS BMT-UGT Sidogiri
Cabang Botolinggo Bondowoso,

Ustad. Hafidz

A. Lampiran Kuesioner

I. Pengantar

Kepada.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Karyawan **KSPS**

BMT-UGT Sidogiri Cabang

Botolinggo-Bondowoso

di

Bondowoso

Dengan Hormat.

Bersama ini saya menyampaikan Kuisisioner angket penelitian kepada Bapak/Ibu/Saudara/i sebagai karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri cabang Botolinggo-Bondowoso. Adapun tujuan dari kuisisioner ini adalah untuk memperoleh data penelitian Skripsi dengan judul **“PENGARUH NILAI KOMPENSASI DAN KUALITAS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI KSPS BMT-UGT SIDOGIRI CABANG BOTOLINGGO-BONDOWOSO”**.

Berkaitan dengan hal tersebut saya mohon Bapak/Ibu/Saudara/i meluangkan waktu sejenak untuk menjawab setiap pertanyaan yang ada dalam kuisisioner ini. Untuk itu pula saya bersedia menjamin kerahasiaan semua informasi yang telah diberikan dan tidak akan merugikan Bapak/Ibu/Saudara/i di kemudian waktu.

Demikian kuisisioner ini saya sampaikan dan atas bantuan dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i, saya sampaikan terima kasih.

Hormat Saya,

Nur Laili Ary Umamy

2. Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas Bapak/Ibu/Saudara/i pada tempat yang telah disediakan.
2. Pilih salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan penilaian anda, dengan cara memberikan tanda cawang (✓) pada salah satu kolom jawaban yang telah tersedia.
3. Apabila jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i salah dan ingin merubahnya, maka berikanlah tanda sama dengan (=) pada kolom jawaban yang salah dan selanjutnya memberikan tanda (✓) pada kolom jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i pilih.
4. Alternatif jawaban :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

R : Ragu

3. Identitas Responden

No. Responden : (Diisi oleh Peneliti)

Umur : Tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *

Pendidikan : SD / SMP / SMA / S-1 / Lain-lain*

(Ket. * : coret yang tidak perlu)

Lampiran Kuesioner Variabel Kompensasi

Butir Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1. Gaji yang saya terima selama ini sesuai dengan beban pekerjaan saya.					
2. Saya sering menerima bonus dalam kaitannya dengan penyelesaian pekerjaan saya.					
3. Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah memberikan tunjangan hari tua.					
4. Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah memberikan tunjangan hari raya.					
5. Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah memberikan jaminan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya.					
6. Lembaga tempat saya bekerja selama ini telah mendaftarkan asuransi kepada pegawainya.					
7. Lembaga tempat saya bekerja secara periodik telah melaksanakan program rekreasi bagi pegawai dan keluarganya.					
8. Bagi pegawai yang berprestasi ada program promosi jabatan yang lebih tinggi.					
9. Lembaga tempat saya bekerja ada sarana tempat beribadah.					
10. Hubungan antara pegawai dengan pegawai lainnya selama ini sudah berjalan dengan baik.					

Lampiran Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1. Hubungan antar bawahan dan atasan di tempat bekerja saya selama ini berjalan dengan baik.					
2. Hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya di tempat bekerja saya selama ini sudah berjalan dengan baik.					
3. Kondisi tempat saya bekerja selama ini berjalan dengan nyaman dan tenang terutama dalam tingkat kebisingan.					
4. Lembaga tempat bekerja saya selama ini aman untuk bekerja.					
5. Kondisi ruang kerja saya sudah memadai terutama di bagian penerangan.					
6. Kondisi penempatan sirkulasi udara di tempat saya sudah sangat memadai.					
7. Peraturan kerja di lembaga saya tersusun dengan baik dan jelas.					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Lampiran Kueisioner Kepuasan Kerja

Butir Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1. Saya puas dengan gaji yang saya terima dengan prestasi kerja saya.					
2. Saya puas akan kerjasama antar rekan kerja saya di lembaga tempat saya bekerja.					
3. Saya puas dengan kestabilan pekerjaan yang disediakan untuk saya.					
4. Saya puas dengan kesempatan yang diberikan dalam pekerjaan saya untuk berinteraksi dengan orang lain.					
5. Saya puas dengan informasi yang saya terima dari atasan saya berkaitan dengan prestasi kerja saya.					
6. Saya puas terhadap kondisi lingkungan kerja di lembaga tempat saya bekerja					
7. Ada kesempatan promosi jabatan di lembaga tempat saya bekerja kepada karyawan yang berprestasi					

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BIODATA PENULIS



Nama : Nur Laili Ary Umamy
NIM : E20151162
Prodi : Perbankan Syariah
Tempat/Tangga Lahir : Probolinggo, 07 Januari 1997
Alamat : Jl. Bogowatu, Perum Mutiara Bogowatu No. B-04
Kareng Lor Kec. Kedapuk Kota Probolinggo

Riwayat Pendidikan

- TK ABA 1 Kota Probolinggo
- MI Muhammadiyah 1 Kota Probolinggo
- MTs. Muhammadiyah 15 Lamongan
- MAN 2 Probolinggo
- UIN KHAS Jember