

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI SUMBER HARTA ABADI
DI KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Oleh :

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Venty Damayanti

NIM : E20192106

JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOVEMBER 2023**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI SUMBER HARTA ABADI
DI KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk Memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :

Venty Damayanti
NIM : E20192106

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOVEMBER 2023**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI SUMBER HARTA ABADI
DI KABUPATEN BANYUWANGI**

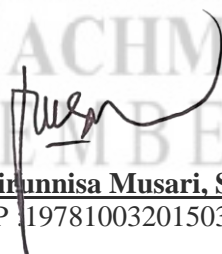
SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Oleh :

Venty Damayanti
NIM : E20192106

Disetujui Pembimbing


Dr. Khairunnisa Musari, S.T, M.MT
NIP. 197810032015032001

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PADA KOPERASI SUMBER HARTA ABADI
DI KABUPATEN BANYUWANGI**

SKRIPSI

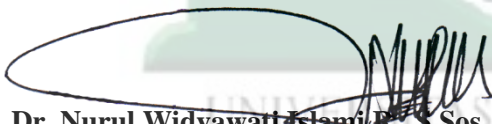
telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Ekonomi Syariah

Hari : Kamis
Tanggal : 30 November 2023

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



Dr. Nurul Widyawati Islami R., S.Sos., M.Si
NIP. 197509052005012003

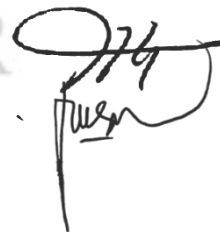


Dr. Rini Puji Astuti, S.Kom., M.Si
NUP. 201708174

Anggota :

1. Dr. Ahmadiono, S.Ag., M.E. (

2. Dr. Khairunnisa Musari, S.T., M.MT. (



Menyetujui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196812261996031001

MOTTO

عَرَفَهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا

Artinya “ Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering”

(H.R. Ibnu Majah, Shahih)*



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

* Lendi Zelviean Adhari, Yudistia Teguh Ali Fukri, dan Jujun Jamaludin, *Kumpulan Teori Penafsiran Al- Qur'an – AL Hadist dan Teori Ekonomi Islam Menurut Para Ahli* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), 180.

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, syukur tiada terhingga kepada Allah SWT yang mengabulkan doa saya agar diberi kemudahan dan kelancaran menyusun skripsi ini dari awal hingga di titik ini. Hasil ini akan aku persembahkan untuk :

1. Kedua orang tuaku yang sangat saya sayangi, Bapak Nurcholis Fauzi dan Ibu Siti Hotijah yang tiada henti berdoa, memberi kasih sayang, dan dukungan setiap hari untuk menyelesaikan skripsi ini. Pencapaian akhir ini saya persembahkan untuk kalian.
2. Teruntuk Kakakku Ummi Madya Rani dan Adikku Maya Destiana Fauzi, yang setiap hari memberi semangat, doa dan, selalu menemaniku melakukan penelitian.
3. Sahabat-sahabatku yang saat kita sama – sama berjuang menyelesaikan skripsi. Terimakasih untuk dukungannya setiap hari, semoga kita bisa lulus bersama.
4. Teruntuk teman – teman seperjuanganku kelas Ekonomi Syariah 3, angkatan 2019, yang saat ini kita berjuang bersama, dan kita saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Kepada seluruh anggota Koperasi Sumber Harta Abadi yang membantu saya dalam penelitian ini.
6. Dan saya persembahkan kepada diri sendiri yang telah berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan penuh rasa senang, sedih, dan semangat setiap harinya.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya, hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Harta Abadi di Kabupaten Banyuwangi”, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Syariah (S.E) Prodi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Hasil akhir ini penulis menyadari bahwa tidak akan selesai tanpa adanya dukungan, bimbingan, bantuan, dan nasehat dari berbagai pihak selama menyusun skripsi ini dari awal hingga akhir. Maka dengan adanya kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih sedalam – dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H Hepni, S.Ag., M.M., CEPM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Ibu Sofiah, M.E. selaku ketua Program Studi Ekonomi Syariah.
4. Ibu Dr. Khairunnisa Musari, S.T., M.MT. selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Ibu Dr. Hersa Farida Qoriani, M.E.I. selaku dosen pembimbing akademik.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Jember, 30 November 2023

Penulis

ABSTRAK

Venty Damayanti, 2023: *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Harta Abadi di Kabupaten Banyuwang.*

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja

Kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Seperti halnya kompensasi adalah pemberian bonus dari perusahaan kepada karyawan yang dapat menyebabkan kepuasan kerja karyawan. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan adalah cerminan perusahaan tersebut menghargai kinerja karyawan. Begitupun dengan lingkungan kerja yang diterapkan oleh perusahaan, jika lingkungan yang bersih, aman, dan nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang baik.

Fokus masalah yang dilakukan dalam penelitian ini adalah: 1) apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi sumber harta abadi? 2) apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi sumber harta abadi? 3) apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi sumber harta abadi? 4) variabel manakah yang lebih dominan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi sumber harta abadi?.

Pada penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi, dan mengetahui variabel manakah yang dominan dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan jenis penelitian lapangan. Data primer digunakan sebagai metode pengumpulan data, dengan memakai teknik instrumen pengumpulan data kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Total populasi dalam penelitian ini 43 responden,

Hasil kesimpulan dalam penelitian ini adalah secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Hal tersebut dapat diperoleh dengan perbandingan $t_{hitung} 1,463 < t_{tabel} 2,021$ sedangkan signifikan $0,151 > 0,05$ berbeda dengan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan perbandingan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka ($2,988 > 2,021$), secara simultan variabel keduanya berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan perbandingan sebagai berikut. dengan ($5,548 > 3,230$) sedangkan signifikan lebih kecil dari $0,05$ ($0,007 < 0,05$).

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Ruang Lingkup Penelitian	13
1. Variabel Penelitian.....	13
2. Indikator Variabel	14
F. Definisi Operasional	16
G. Asumsi Penelitian.....	17
H. Hipotesis	19
I. Sistematika Pembahasan	20

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	22
A. Penelitian Terdahulu	22
B. Kajian Teori	34
BAB III METODE PENELITIAN	46
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	46
B. Populasi dan Pendekatan dan Jenis Penelitian	47
C. Teknik Instrumen Pengumpulan Data	48
D. Analisis Data	50
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	61
A. Gambaran Obyek Penelitian	61
B. Penyajian Data	65
C. Analisis dan Pengujian Hipotesis	67
D. Pembahasan	82
BAB V PENUTUP	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA	92
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	94
LAMPIRAN – LAMPIRAN	
1. Matriks Penelitian	
2. Surat Pernyataan Keaslian Tulisan	
3. Pedoman Wawancara	
4. Surat Izin Penelitian.	

5. Surat Keterangan Selesai Penelitian.
6. Jurnal Kegiatan Penelitian.
7. Dokumentasi Penelitian.
8. Data Hasil Perhitungan SPSS.
9. Surat Keterangan Screening Turnitin 30%.
10. Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi.
11. Biodata Penulis.



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Koperasi di Indonesia Tahun 2020-2021	2
Tabel 1.2 Jumlah Unit Koperasi di Jawa Timur	4
Tabel 1.3 Jumlah Unit Koperasi di Kabupaten Banyuwangi.....	5
Tabel 1.4 Indikator Variabel Penelitian	14
Table 1.5 Tabel Skala Likert.....	15
Tabel 2.1 <i>Mapping</i> Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 4.1 Keterangan Struktur Organisasi	65
Tabel 4.2 Data Skala Likert	66
Tabel 4.3 Hasil Pengelompokan Responden Menurut Jenis Kelamin	66
Tabel 4.4 Hasil Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.5 Hasil Pengelompokan Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	67
Tabel 4.6 Hasil Uji Valilditas	68
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	71
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas	74
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.12 Hasil Uji t (Parsial)	77
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Simultan).....	80
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	81
Tabel 4.15 Hasil Pengolahan Data	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual.....	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	64



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu motor perekonomian di Indonesia adalah instansi atau bisa disebut lembaga keuangan. Lembaga keuangan di Indonesia dapat dikategorikan menjadi dua jenis lembaga, yakni yang pertama lembaga keuangan nonbank yang kedua yakni lembaga keuangan bank. Dari waktu ke waktu keduanya mengalami perkembangan yang pesat. Salah satu lembaga keuangan nonbank yang mengalami pertumbuhan adalah koperasi.¹

Sebelum lembaga keuangan nonbank hadir dalam lingkup masyarakat, masyarakat kesulitan terhadap pelaksanaan simpan-pinjam yang kompatibel dan sesuai dengan kondisi dan budaya yang ada. Sehingga koperasi secara tidak langsung dapat membantu masyarakat dalam melakukan transaksi simpan-pinjam yang dapat disesuaikan dengan sosial budaya masyarakat desa.

Koperasi sebagai badan hukum dibentuk oleh atau atas kewenangan departemen koperasi. Pada pasal 4 Undang - Undang No 17 Tahun 2012, koperasi didirikan dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum dan kesejahteraan anggota secara khusus. Dalam tatanan perekonomian nasional, koperasi adalah lembaga yang tidak dapat dipisahkan dalam sistem ekonomi yang adil dan demokratis.²

¹ Bustari Muchtar, Rose Rahmidani, dan Menik Kurnia Siwi, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Jakarta: Kencana, 2016), 24.

² Martino Wibowo dan Ahmad Subagyo, *Seri Manajemen Koperasi dan UKM Tata Kelola Koperasi yang Baik (Good Cooperation Governance)* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 5.

Di Indonesia, jumlah koperasi mencapai 127.846 unit pada tahun 2021. Pada tahun tersebut, terjadi kenaikan sebesar 0,56% dibandingkan tahun 2020 yang sebanyak 127.124 unit. Namun sebelumnya ditahun 2016 dimana jumlah koperasi mencapai 151.170 dan terjadi kenaikan 0,64% ditahun 2017, karena kemudian tahun 2018 terjadi penurunan yang drastis hingga mencapai 16,9% dimana permasalahan ini terdapat pada kualitas sumber daya manusia, manajerial ataupun rendahnya kesadaran masyarakat anggota koperasi.³ Kemudian dilakukannya rapat anggota tahunan dengan tujuan untuk meningkatkan pertumbuhan jumlah koperasi di Indonesia. Setelah dilakukannya rapat tersebut jumlah unit koperasi meningkat dari tahun 2021.⁴ Ditunjukkan pada tabel 1.1 kenaikan jumlah koperasi di Indonesia dari tahun 2020 – 2021.

Tabel 1.1
Jumlah Koperasi di Indonesia Tahun 2020-2021

Provinsi	Jumlah Unit Tahun 2020	Provinsi	Jumlah Unit Tahun 2021
Aceh	4.176	Aceh	4.102
Sumatera Utara	4.593	Sumatera Utara	5.033
Sumatera Barat	2.047	Sumatera Barat	2.200
Riau	3.150	Riau	3.248
Jambi	2.190	Jambi	2.046
Sumatera Selatan	4.102	Sumatera Selatan	3.992
Bengkulu	1.948	Bengkulu	1.983
Lampung	2.088	Lampung	2.282
Kep. Bangka Belitung	676	Kep. Bangka Belitung	711
Kep. Riau	929	Kep. Riau	982
DKI Jakarta	4.150	DKI Jakarta	4.542

³ Universitas Negeri Surabaya, “Catatan Harkopnas: Jumlah Unit Menurun, Dosen Univesitas Negeri Surabaya Ungkap Kondisi Koperasi Plus Solusinya,” UNESA, 12 Juli 2022, <https://www.unesa.ac.id/catatan-harkopnas-jumlah-unit-menurun-dosen-unesa-ungkap-kondisi-koperasi-plus-solusinya>

⁴ Badan Pusat Statistik, “Jumlah Koperasi Aktif Menurut Provindi (Unit) 2019-2021,” Badan Pusat Statistik 2021

<https://www.bps.go.id/indicator/13/760/1/jumlah-koperasi-aktif-lzmenurutprovinsi.html>

Jawa Barat	14.706	Jawa Barat	15.621
Jawa Tengah	12.190	Jawa Tengah	10.270
DI Yogyakarta	1.820	DI Yogyakarta	1.853
Jawa Timur	22.464	Jawa Timur	22.845
Banten	4.047	Banten	4.216
Bali	4.193	Bali	4.193
NTT	2.479	NTT	2.622
NTB	2.808	NTB	2.874
Kalimantan Barat	2.904	Kalimantan Barat	3.142
Kalimantan Tengah	2.633	Kalimantan Tengah	2.921
Kalimantan Selatan	1.824	Kalimantan Selatan	1.875
Kalimantan Timur	3.036	Kalimantan Timur	3.067
Kalimantan Utara	558	Kalimantan Utara	612
Sulawesi Utara	3.722	Sulawesi Utara	3.668
Sulawesi Tengah	1.405	Sulawesi Tengah	1.435
Sulawesi Selatan	5.057	Sulawesi Selatan	4.535
Sulawesi Tenggara	3.009	Sulawesi Tenggara	2.413
Gorontalo	928	Gorontalo	975
Sulawesi Barat	909	Sulawesi Barat	862
Maluku	2.430	Maluku	2.488
Maluku Utara	997	Maluku Utara	1.081
Papua Barat	663	Papua Barat	723
Papua	2.293	Papua	2.342
Total	127.124	Total	127.846

Sumber: kementerian koperasi dan UKM, Data dipublik dari Badan Pusat Statistik Indonesia

Pada Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa koperasi di Indonesia mengalami pertambahan unit tiap tahunnya. Pada tahun 2021 jumlah unit koperasi terbanyak di Indonesia teletak di Provinsi Jawa Timur, sebanyak 22.845 unit badan koperasi, sekitar 17,86% dari total jumlah koperasi. Perkembangan koperasi di Provinsi Jawa Timur ini setiap tahunnya semakin meningkat, dan berkembang dengan baik, hal ini yang dapat menyebabkan Jawa Timur menjadi Provinsi nomer satu di Indonesia yang memiliki banyak

unit koperasi.⁵ Dapat dilihat pada Tabel 1.2 jumlah unit Koperasi di Provinsi Jawa Timur.

Tabel 1.2
Jumlah Unit Koperasi di Jawa Timur

Nama Kab/Kota	Unit	Nama Kab/Kota	Unit
Kab. Bangkalan	166	Kab.Pamekasan	358
Kab.Banyuwangi	499	Kab.Pasuruan	1.000
Kab.Blitar	487	Kab.Ponorogo	833
Kab.Bojonegoro	722	Kab.Probolinggo	675
Kab.Bondowoso	492	Kab.Sampang	292
Kab.Gresik	641	Kab.Sidoarjo	797
Kab.Jember	513	Kab.Situbondo	390
Kab.Jombang	746	Kab.Sumenep	1.269
Kab.Kediri	820	Kab.Trenggalek	391
Kab.Lamongan	1.093	Kab.Tuban	626
Kab.Lumajang	474	Kab.Tulungagung	737
Kab.Madiun	669	Kab.Kota Batu	1.010
Kab.Magetan	523	Kab.Kota Blitar	258
Kab.Malang	1.362	Kota Kediri	512
Kab.Mojokerto	720	Kota Madiun	167
Kab.Nganjuk	1.411	Kota Malang	396
Kab.Ngawi	648	Kota Mojokerto	161
Kab.Pacitan	441	Kota Pasuruan	120
Kota Probolinggo	170	Kota Surabaya	1.761

Sumber Data: Data Dinas Koperasi dan UMK Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas merupakan data koperasi yang saat ini aktif di Jawa Timur.⁶ Surabaya merupakan peringkat pertama dengan jumlah unit koperasi terbanyak di Provinsi Jawa Timur. Dari berbagai jumlah unit Koperasi di Kabupaten,yang terletak di Provinsi Jawa Timur, salah satunya Kabupaten Banyuwangi dengan jumlah unit koperasi 499 merupakan kabupaten yang saat ini sedang berkembang. Perekonomian di Banyuwangi setiap harinya

⁵ Badan Pusat Statistik, “Jumlah Koperasi Aktif Menurut Provindi (Unit) 2019-2021,” Badan Pusat Statistik 2021

<https://www.bps.go.id/indicator/13/760/1/jumlah-koperasi-aktif-lzmenurutprovinsi.html>

⁶ Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur, diakses 31 Januari 2021, <https://diskopukm.jatimprov.go.id/info/data-koperasi>

lebih mengarah ke *trend* yang positif, hal ini tidak lepas dari peran koperasi yang ikut serta dalam meningkatkan dan memajukan perekonomian masyarakat Banyuwangi. koperasi di Banyuwangi banyak membantu masyarakat sektor ekonomi mikro dalam mewujudkan kemandirian ekonomi. Hal ini nyata bahwa kontribusi koperasi dalam mewujudkan kemajuan daerah itu sangat baik.⁷ Dapat dilihat dalam Tabel 1.3 dimana jumlah unit Koperasi di Banyuwangi meningkat tiap tahunnya.

Tabel 1.3
Jumlah Unit Koperasi di Kabupaten Banyuwangi
Tahun 2016-2022

Tahun	Jumlah Unit
2016	109
2017	110
2018	110
2019	114
2020	115
2021	116
2022	118

SumberData: Satu Data Banyuwangi

Dapat dilihat pada Tabel 1.4 bertambahnya jumlah unit koperasi di Banyuwangi dapat memberikan pengaruh positif dalam mendorong perekonomian rakyat.⁸ Menurut Badan Pusat Statistik, tingkat inflasi di Banyuwangi hanya sebesar 0,42%, Banyuwangi termasuk dalam 5 Kabupaten/Kota dengan tingkat inflasi rendah. Dengan tingkat inflasi yang

⁷ Berita Banyuwangi, Koperasi Berperan Gerakkan Perekonomian Daerah, diakses 13 Agustus 2014, <https://banyuwangikab.go.id/berita/koperasi-berperan-gerakkan-perekonomian-daerah>

⁸ Banyuwangi Satu Data, diakses pada 2021, <https://satudata.banyuwangikab.go.id/>

rendah memberi pengaruh positif dalam mendorong perekonomian menjadi lebih baik.⁹ Dapat dilihat pada tabel 1.4 nama-nama koperasi di Banyuwangi.

Tabel 1.4
Nama – Nama Koperasi di Banyuwangi

Nama Koperasi	Nama Koperasi	Nama Koperasi	Nama Koperasi
KSP Modern Jaya Artha	Koperasi Wanita Bina Sejahtera	KSP Multi Usaha	KSP Artha Makmur
KSP Bumi amur	KSP Genthia	Koperasi Tani Mulyo	KSP Eklas
KSP Nusa Artha Sejahtera	KSP Dwi Lestari	KSP Artha Jaya	KSP Safari Abadi
KSP Sumber Rejeki Artha Niaga	KSP Artha Bintang Mandiri	KSP Sumber Rahayu	KSU Sari Artha Nugroho
KSU Sumber Makmur	KSP Graha Artha Sejahtera	KSP Masa Depan Cerah	KSU Dwi Artha Manunggal
KSP Sumber Aji Jaya	KSP Jajag Agung Mitra Utama	KSP Megah Artha Jaya	KSP Widya Arta
KSP Bina Usaha	KSP Bina Usaha Bersama	KSP Kurnia Artha Abadi	KSU Manik Arta Sari Raung
KSP Mulyo Joyo	Koperasi Wanita Melati Arum	Koperasi Jasa Keuangan Syariah BMT Muamalat	KSP Tirtasari
KSP Millenium Artha Niaga	KSU Wahana Artha Mandiri	KSU Kalimas	KSP Sentosa Multi Artha
KSP Artha Niaga Sejahtera	KSP Sinar Mandiri Sejahtera	KSP Artha Anugerah	Koperasi Wanita Anggrek
KSP Kurnia	Koperasi Trindo Dana Sejahtera	KSP Artha Usaha Mandiri	KSP Andalan Niaga Citra
KSP Multi Dana Sejahtera	KSP Pandu Dana Mekar Usaha	KSP Modern Karya Utama	KSP Makmur Jaya
Koperasi Wanita Dahlia	Koperasi Pondok Pesantren Al-Barokah	Koperasi Wanita Merpati	KSP Artha Sejati
Koperasi Wanita Maju Lestari	Koperasi Wanita Mekar	KSP Gendoh Multi Artha	KSP Mekar Jaya
KSU Karya Usaha Sejahtera	Koperasi Wanita Bunga Bakungan	Koperasi Pegawai Negeri Pelita	Koperasi Wanita Mekarsari

⁹ Berita Banyuwangi, Koperasi Berperan Gerakkan Perekonomian Daerah, diakses 13 Agustus 2014, <https://banyuwangikab.go.id/berita/koperasi-berperan-gerakkan-perekonomian-daerah>

		Tehnik	
Koperasi Wanita Saraswati	KSP Pembiayaan Syariah Al Mabrus	KSP Modern	Koperasi Wredatama Serba Usaha Banyuwangi
KSP Rizqi Sakinah	KSP Mitra Sejahtera	KSP dan Pembiayaan Syariah BMT Sekar Mekar	KSP Mitra Sejahtera
KSU Artha Guna	Koperasi Wanita Aminah	KSP Budi Saputra	KSP Al-Amin
KSP Mandiri Sejahtera	Koperasi Wanita Suber Asri	KSP Tri Margo Utomo	Koperasi Karyawan PUSRI Meneng
Koperasi Wanita Srikandi	KSP Makmur Jaya Bersama	KSP Maju Sejahtera Bersama Blambangan	Koperasi Karya Bhakti Margo Mulyo
KSP Putra Karya Abadi	KSP Sumber Rejeki AD	KSP Pratama Putra Sejahtera	KSP Berkah Baja Bersama
KSP Bangun Citra Jaya	KSP Wiratantra Jaya Mandiri	KSU Sumber Harta Abadi	KSP Tirta Mulya
KSP Karya Sahabat Mandiri	KSP Berkah Jaya Perkasa	KSP Samudra Dinar Mandiri	KSP SUMBER Rejeki Maju Jaya
KSP Artha Kencana Blambangan	KSP Pandawa Jaya Makmur	KSP Karya Utama Perdana	KSP Wiratantra Jaya Makmur
KSP Sejahtera Sakti Bersama	KSP Mandiri Riski Barokah	KSP Bintang Surya Mandiri	KSP Sido Joyo Mulyo
KSP Fajar Satria Timur	Koperasi Tri Margo Utomo		

Sumber Data: Diolah Penulis 2023

Dengan banyaknya jumlah koperasi di Banyuwangi saat ini, salah satunya merupakan koperasi yang eksis dari tahun 2013 dan terus berkembang adalah Koperasi Sumber Harta Abadi di Kabupaten Banyuwangi. Koperasi ini merupakan koperasi yang mempunyai semangat tinggi dalam mewujudkan dan mengembangkan visi dan misi yang ditanamkan dalam organisasi ini. salah satu tujuan didirikannya Koperasi Sumber Harta Abadi ialah untuk meningkatkan

kesejahteraan rakyat dan membangun perekonomian nasional dalam mewujudkan kemakmuran pada masyarakat.¹⁰

Selain itu Koperasi Sumber Harta Abadi tidak hanya memperhatikan kebutuhan anggotanya saja, akan tetapi sangat memperhatikan tingkat kinerja karyawannya, dimana Koperasi ini memberikan fasilitas kepada setiap karyawannya berupa motor, yang dapat digunakan sehari – hari untuk bekerja, tidak hanya memfasilitasi kendaraan saja, hal menarik dari koperasi ini selain memberikan fasilitas motor, perusahaan ini memberikan uang yang dapat digunakan untuk mengisi bensin dan uang makan setiap harinya. Hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana dapat meningkatkan kinerja dan semangat karyawan dalam mencapai tujuan kerjanya.¹¹

Dalam lembaga keuangan pastinya menggunakan sumber daya manusia yang difungsikan sebagai penggerak dalam menjalankan suatu perusahaan. Termasuk juga dalam objek penelitian ini menggunakan sumber daya manusia dalam menjalannya perusahaannya. Karena dengan adanya sumber daya manusia suatu perusahaan dapat mencapai kesuksesannya. Sumber daya manusia adalah hal penting yang perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi, yang berfungsi sebagai penggerak dalam mewujudkan eksistensinya.¹²

Dalam suatu perusahaan yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan sumber daya manusianya yakni kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja

¹⁰ Abdul Azis, Manager Koperasi Sumber Harta Abadi, diwawancari oleh Penulis 21 Maret 2023.

¹¹ Abdul Azis, Manager Koperasi Sumber Harta Abadi, diwawancari oleh Penulis 21 Maret 2023.

¹² Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)* (Malang: Universitas Brawijaya Press, 2016), 1.

adalah faktor terpenting yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan dalam suatu perusahaan. Karena setiap karyawan yang memperoleh kepuasan kerja akan berpotensi baik dalam kerjanya, dan sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja, maka tidak dapat diandalkan prestasinya. Kepuasan kerja dapat menimbulkan perasaan senang dalam menjalankan pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.¹³

Setiap perusahaan untuk mencapai suatu tujuan bergantung pada kinerja karyawan, hal ini dapat diartikan bahwa kompensasi penting dalam mengapresiasi hasil kinerja karyawan agar terciptanya produktivitas yang baik. Dengan diberikannya kompensasi atas kinerja karyawan maka akan mendapatkan timbal balik kontribusi dalam suatu perusahaan. Kompensasi dapat dirancang secara baik untuk tercapainya keberhasilan dalam suatu perusahaan, sehingga karyawan merasa puas dari hasil kinerja yang mereka lakukan dan dapat termotivasi untuk mencapai tujuan dalam manajemen.

Kompensasi dapat diartikan sebagai hal-hal yang berkaitan erat dengan timbal balik secara finansial (*financial reward*) yang biasanya diberikan kepada orang-orang yang telah memiliki ikatan kepegawaian dengan sebuah perusahaan. Bentuk kompensasi biasanya berupa finansial yang dikeluarkan perusahaan karena pengeluaran moneter. Manusia bekerja semata-mata guna mencukupi kebutuhannya, salah satunya ialah uang. Hal ini melatarbelakangi seseorang untuk bekerja dengan giat dan memberikan loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya, dasar inilah yang membuat perusahaan mengapresiasi

¹³ Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, dan M. Nur Chabibi, Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Jombang: Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, 2020), 11.

karyawannya dengan sebuah kompensasi. Hal ini dikarenakan sebuah perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawannya disetarakan dengan berbagai proses usaha dan sesuai dengan keputusan perusahaan tersebut.¹⁴

Salah satu penentu keberhasilan sebuah perusahaan adalah keberadaan karyawan. Hal ini dapat dipahami bahwasannya jika perusahaan diharuskan untuk membuat lingkungan kerja yang aman atau kondusif agar karyawannya dapat bekerja dengan nyaman, yang nantinya berakibat pada hasil kinerja yang baik. Dan juga sebaliknya, tidak kondusifnya lingkungan kerja akan menciptakan karyawan dengan taraf kepuasan kerja yang rendah. Hal ini pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pada perusahaan.¹⁵ Sebuah studi empirik membuktikan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, demikian juga kompensasi dan budaya perusahaan.¹⁶

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan, peneliti mengambil topik penelitian terkait lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan mengambil subjek penelitian Koperasi Sumber Harta Abadi di Kabupaten Banyuwangi. Subjek penelitian ini dipilih dengan pertimbangan kemudahan peneliti dalam menjangkau dan mengakses lembaga keuangan nonbank tersebut. Tidak hanya akses yang mudah dijangkau, peneliti mengambil subjek ini karena Koperasi Sumber Harta Abadi merupakan salah satu koperasi yang maju, dan dikenal luas oleh masyarakat Banyuwangi, salah satu koperasi

¹⁴ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan* (Mataram: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022), 18.

¹⁵ Inayat Hanum Indriati, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Yogya Chicken Daerah Istimewah Yogyakarta)," *Jurnal Manajemen* 8, no. 2 (Oktober, 2018), 112.

¹⁶ Ayu Rolinda, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Susan SPA & Resort Bandungan," (Skripsi, Universitas PGRI Yogyakarta, 2017), 2.

yang memiliki banyak karyawan dan anggota koperasi, sehingga menarik peneliti untuk melakukan uji penelitian dalam subjek penelitian yang dipilih. Maka penelitian ini dilaksanakan dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Harta Abadi di Kabupaten Banyuwangi.”

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada hal-hal yang telah diuraikan pada latar belakang maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sumber Harta Abadi?
2. Apakah lingkungan kerja di Koperasi Sumber Harta Abadi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan karyawan?
3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sumber Harta Abadi?
4. Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi?

C. Tujuan Penelitian

Setelah peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini, maka terdapat pula tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Penelitian ini menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja di Koperasi Sumber Harta Abadi.

2. Agar peneliti dapat menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja di koperasi Sumber Harta Abadi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sumber Harta Abadi.
4. Untuk mengetahui pengaruh variabel yang paling dominan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sumber Harta Abadi.

D. Manfaat Penelitian

Merujuk rumusan masalah dan juga tujuan dari penelitian ini bahwa manfaat yang diinginkan dapat diperoleh dalam penelitian ini yaitu berikut ini.

1. Manfaat Teoretis
 - a. Bagi peneliti, memiliki manfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman terutama dalam hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap pengeruhnya dalam kepuasan kerja karyawan.
 - b. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat meningkatkan pengetahuan terkait kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi lembaga koperasi, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat agar memberikan perhatian lebih besar dalam upaya menciptakan ekosistem kerja, dengan memberikan kompensasi dan lingkungan kerja, guna meningkatkan kepuasan karyawan.
- b. Bagi para akademis sebagai tindak lanjut dalam memberikan informasi yang berguna untuk meningkatkan pemahaman dan juga kemampuan atau kemahiran terhadap sumber daya manusia yang condong pada kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Terdapat beberapa subjek dalam penelitian ini yang berupa batasan masalah, jumlah subjek, ataupun variabel yang akan dibahas.

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian tersebut ditemukan dua variabel yakni variabel eksogen dan variabel endogen, dan berikut penjelasannya :

a. Variabel Eksogen (X)

Variabel yang mempengaruhi, menyebabkan perubahan, atau simbol variabel endogen (*dependent*) disebut sebagai variabel eksogen.¹⁷ Variabel eksogen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kompensasi (X_1)
- 2) Lingkungan Kerja (X_2)

¹⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 38.

b. Variabel Endogen (Y)

Istilah output, kriteria dan variabel konsekuen sering digunakan untuk menggambarkan variabel endogen. Dimana variabel ini yang menjadi akibat karena terdapat variabel eksogen.¹⁸ Atau juga bisa diartikan sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel eksogen.

Variabel endogen dalam penelitian ini adalah kepuasan Kerja (Y)

2. Indikator Variabel

Adapun indikator variabel penelitian ini dapat ditunjukkan pada

Tabel 1.4

Tabel 1.4
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Sumber	Skala
Kompensasi (X ₁)	a. Gaji (X1.1) b. Upah (X1.2) c. Tunjangan (X1.3) d. Bonus atau Insentif (X1.4) e. Jaminan sosial (X1.5) f. Ketepatan dalam penggajian (X1.6)	Edi Winata ¹⁹	Likert
Lingkungan Kerja (X ₂)	a. Suasana kerja (X2.1) b. Keamanan kerja (X2.2) c. Fasilitas kerja (X2.3) d. Hubungan dengan rekan kerja (X2.4) e. Pengawasan kerja (X2.5)	Edi Winata ²⁰	Likert
Kepuasan Kerja (Y)	a. Pekerjaan itu sendiri (Y1.1) b. Upah (Y1.2) c. Kesempatan promosi (Y1.3)	Abdul Haris, Ferri Effendi, dan Nefi Darmayanti. ²¹	Likert

¹⁸ Sugiyono, 39.

¹⁹ Edi Winata, *Manajemen* 38.

²⁰ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan kerja* (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022), 86.

	d. Pengawasan (Y1.4) e. Rekan kerja (Y1.5) f. Kondisi Pekerjaan (Y1.6)		
--	--	--	--

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Penelitian ini menggunakan Skala Likert dalam pengukuran skala. Dapat didefinisikan ialah skala pengukuran psikometrik yang diaplikasikan dalam suatu angket yang dapat dipakai untuk mengukur pendapat, sikap, persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena atau kenyataan sosial.²² Jadi variabel tersebut dapat diukur kemudian dijabarkan ke indikator variabel. Fungsi indikator variabel dalam penelitian ini untuk mengukur dan menyusun komponen instrumen dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan. Kemudian, setiap jawaban responden memiliki skor masing–masing sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.5:

Tabel 1.5

Tabel Skala Likert

Skor Nilai	Skala Likert
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Netral
2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Indikator dalam penelitian ini berfungsi sebagai tolok ukur yang bertujuan untuk melakukan penyusunan item–item instrumen pertanyaan maupun pernyataan guna menghimpun data dari responden. Dalam instrumen tersebut diukur dengan memakai Skala Likert agar memperoleh

²¹Abdul Haris, Ferri Effendi, dan Nefi Darmayanti, *Kepuasan Kerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2023), 16.

²²Sugiyono, *Metode*, 93.

data yang tepat dan akurat. Apabila hasil tersebut mendekati angka 1 maka semakin negatif tanggapan responden, dan sebaliknya apabila hasil tersebut semakin mendekati angka 5 maka tanggapan responden semakin memberikan nilai positif. Berdasarkan skala pengukuran diatas, data yang menggunakan Skala Likert termasuk jenis data interval. Hal ini berdasarkan pada data tersebut jawaban responden akan dianalisis dengan cara menghitung rata-rata dalam penelitian yang dilakukan. Disebut dengan data interval karena menganalisis data dengan menghitung rata-rata jawaban responden, dimanakah jawaban tersebut diberi skor untuk mendapatkan hasil rata-rata pada penelitiannya.²³

F. Definisi Operasional

Mendefinisikan bahwa definisi operasional adalah dasar atau pedoman untuk menghitung variabel penelitian ini secara empiris dengan penggunaan rumus menurut indikator variabelnya. Tujuan adanya definisi operasional tersebut supaya terhindarnya kesalahpahaman terkait arti atau makna yang digunakan selama penelitian.²⁴

1. Kompensasi

Dalam penelitian ini kompensasi sebagai suatu imbalan yang diperoleh karyawan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang dikeluarkan Koperasi Sumber Harta Abadi, sebagai balas jasa yang mereka kerjakan. Variabel kompensasi diukur dengan menggunakan metode kuantitatif, selama periode penelitian Maret 2023.

²³ Sugiyono, 93.

²⁴ Tim Penyusu Institut Agama Islam Negeri Jember, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah* (Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember, 2019), 79.

Adapun indikator yang digunakan dalam variabel kompensasi yaitu gaji, upah, tunjangan, bonus, jaminan sosial, dan ketetapan dalam penggajian.

2. Lingkungan kerja

Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan suasana ataupun kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan, karena lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh positif, dan sebaliknya jika suasana kurang baik akan berdampak negatif terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja diukur dengan menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dilakukan pada periode Maret 2023, dalam objek penelitian yakni Koperasi Sumber Harta Abadi yang dapat memberikan fasilitas kerja yang lengkap, kenyamanan serta keamanan karyawan, dan hubungan karyawan berlangsung dengan baik

3. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan karyawan dengan jenis pekerjaan atau tugas yang mereka kerjakan dalam perusahaan tersebut. Untuk kepuasan kerja pada penelitian yang dilakukan pada periode Maret 2023 ini yakni dimana karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi merasa puas akan pekerjaan yang mereka kerjakan sendiri, gaji yang mereka dapat, rekan kerja yang baik dan kepuasan akan kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaannya.

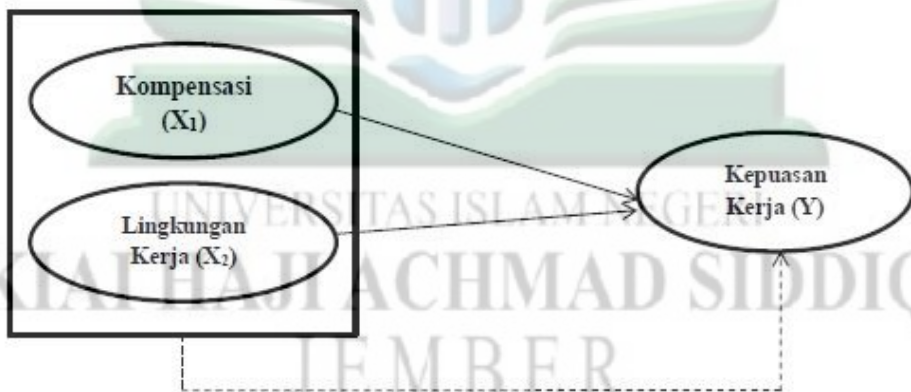
G. Asumsi Penelitian

Dapat diartikan bahwa asumsi penelitian ini adalah anggapan dasar, yang merupakan sebuah titik pemikiran peneliti menerima kebenarannya.

Sebelum melakukan penelitian, hal yang dilakukan yakni membuat anggapan dasar yang dirumuskan secara jelas. Fungsi dari anggapan dasar ialah untuk menekankan variabel yang jadi fokus dalam penelitian ini dan merumuskan hipotesis.

Sementara itu asumsi dasar dalam variabel penelitian ini yaitu kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi di kota Banyuwangi. Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

—————> : Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara parsial.

-----> : Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara simultan.

H. Hipotesis

Hipotesis dapat digambarkan sebagai jawaban sementara yang didalamnya terdapat pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian. Hal ini disebut dengan jawaban sementara, karena teori yang terkait dalam penelitian ini merupakan fakta nyata yang didapatkan dengan data. Jadi, dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis merupakan jawaban atas pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian. Akan tetapi jawaban tersebut belum sebagai jawaban empiris.²⁵

1. Secara Parsial

Ha₁ : Adanya pengaruh parsial antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di Koperasi Sumber Harta Abadi di kota Banyuwangi.

Ha₂ : Berpengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Sumber Harta Abadi di kota Banyuwangi.

Ho₁ : Tidak adanya pengaruh parsial antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan di Koperasi Sumber Harta Abadi di kota Banyuwangi.

Ho₂ : Tidak berpengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Sumber Harta Abadi di kota Banyuwangi.

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2013), 66.

2. Secara Simultan

Ha₃ : Terdapat pengaruh simultan antara kedua variabel eksogen dengan variabel endogen di Koperasi Sumber Harta Abadi di kota Banyuwangi.

Ho₃ : Tidak terdapat pengaruh pada kedua variabel endogen secara simultan dengan variabel eksogen di Koperasi Sumber Harta Abadi di kota Banyuwangi.

I. Sistematika Pembahasan

Dalam sistematika ini pembahasan ini ialah peneliti akan mendeskripsikan alur yang dimulai dari pendahuluan hingga akan ditutup dengan kesimpulan dan saran dalam penelitian ini. Penulisan pada sistematika pembahasan ini merupakan bentuk deskriptif narasi, seperti berikut:

BAB I Pendahuluan.

Pada bab ini menguraikan latar belakang penelitian, kemudian menjelaskan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian. Pada ruang lingkup penelitian dijelaskan mengenai variabel dan indikator yang digunakan, selanjutnya bab ini menjelaskan pula definisi operasional, asumsi penelitian dan terakhir, sistematika pembahasan.

BAB II Kajian Kepustakaan.

Konteks pembahasan ini penulis memaparkan isi mengenai penelitian sebelumnya sebagai bahan pertimbangan dalam penelitiannya dan penulis memaparkan kajian teori.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini memaparkan mengenai pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, termasuk menjelaskan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, hingga analisis data.

BAB IV Penyajian Data dan Analisis

Bab ini menyajikan hasil pengumpulan data, yang meliputi gambaran umum dari objek yang diteliti penyajian data, uji hipotesis, dan analisis, yang kemudian diakhiri dengan pembahasan.

BAB V Penutup

Kesimpulan dan saran dari penelitian ini, disajikan pada bab paling akhir ini.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan memaparkan 10 penelitian terdahulu dan kajian teori yang akan menjadi pijakan dalam penelitian ini.

A. Penelitian Terdahulu

Terdapat 10 penelitian terdahulu yang membicarakan mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Bagian ini memberikan gambaran perbedaan dan persamaan antara penelitian yang sedang disusun penulis dengan penelitian terdahulu. Adapun 10 penelitian terdahulu yang mempunyai relevansi dengan studi ini yaitu:

1. Lilik Hidayatin, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung”. Penulis menjelaskan tujuan dari penelitian yakni untuk mencakup pemahaman lebih dalam tentang bagaimana kompensasi dapat mempengaruhi unjuk kerja karyawan, serta seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadapnya, Hidayatin menggunakan metode kuantitatif dengan penelitian lapangan. Aplikasi *Statistical Program for Social Science* (SPSS) 16 digunakan untuk mengevaluasi metode analisis data terhadap 25 responden yang merupakan karyawan bank tersebut. Berdasarkan temuan penelitiannya, penulis menarik kesimpulan bahwa kompensasi mempunyai dampak yang menguntungkan

dan cukup besar terhadap produktivitas insan PT Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung.²⁶

Persamaan yang ditemukan dalam penelitian ini ialah variabel bebas yaitu pengaruh kompensasi dan saling membahas mengenai kompensasi kerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini yakni objek yang dituju berbeda, dan penelitian yang dilakukan oleh Lilik Hidayatin sekadar berfokus dengan satu variabel eksogen dan satu variabel endogen.

2. Stefanus Andi Pratama, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Asuransi Jiwasraya Persero *Regional Office* Malang).” Pratama mempelajari lebih lanjut mengenai bagaimana kompensasi finansial dan nonfinansial mempengaruhi seluruh proses kinerja karyawan dalam fokus penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan pentingnya bonus dalam kinerja karyawan. Distribusi item dari masing-masing variabel termasuk dalam analisis deskriptif yang dipakai pada penelitian ini, yang juga menggunakan analisis regresi linier dan pengujian hipotesis (uji f dan uji t).²⁷

Persamaan penelitian Pratama dengan penelitian ini adalah pengaruh kompensasi variabel eksogen yakni pengaruh kompensasi. Perbedaan dari penelitian ini adalah pada subjek penelitian, pada jurnal tersebut subjeknya yakni pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Persero *Regional Office* Malang, subjek yang akan dilakukan

²⁶ Lilik Hidayatin, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017), 5.

²⁷ Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe’oed Hakam, dan Gunawan Eko Nurtjahjono “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero *Regional office* Malang)” *Jurnal Administrasi Bisnis* 25, no. 1 (Agustus, 2015), 149.

yakni pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Sumber Harta Abadi.

3. Husnul Hatimah P, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT Nahrul Arbah Makassar.” Tujuan dalam penelitian Husnul Hatimah yaitu untuk mengetahui lebih dalam apa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan apa bentuk motivasi sebagai variabel *intervening* dalam objek penelitiannya. Dengan pendekatan asosiatif penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif. Analisis regresi dasar pertama dapat digunakan untuk menentukan bahwa pembayaran itu sendiri memiliki dampak positif dan substansial terhadap motivasi. Penelitian ini menggunakan sampel *nonprobability sampling* dengan sampel sebanyak 110 responden. Selain itu, temuan analisis untuk penelitian tersebut menunjukkan hubungan yang menguntungkan antara gaji dan motivasi karyawan.²⁸

Terdapat persamaan pada penelitian ini yaitu variabel utama yang dibahas berfokus pada kompensasi. Perbedaan dalam penelitian Husnul Hatimah variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dalam motivasi kerja, dan perbedaan tersebut terletak pada variabel yang membahas tentang motivasi sebagai variabel *intervening*.

4. Opan Arifudin, yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Global Media (PT GM).” Dari penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi di PT Global Media diperoleh

²⁸ Husnul Hatimah, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Nahrul Arbah Makassar” (Skripsi, Universitas Negeri Alauddin Makasar, 2019), 10.

kriteria baik kinerja karyawan dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,89 dan kriteria baik kompensasi dengan rata-rata jawaban responden sebesar 3,87. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. Dari penelitian tersebut indikator dengan nilai pembobotan paling tinggi adalah “Gaji” dengan persentase 21,3% dengan beban 314, sedangkan indikator pembobotan dengan nilai paling rendah memiliki persentase 21,3% dengan beban 290. Rata-rata bobot dari kedua indikator yang di teliti menghasilkan skor sebesar rentang klasifikasi yang telah ditentukan, artinya kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan telah sebanding dengan ketentuan yang berlaku.²⁹

Terdapat kesamaan dalam penelitian ini yang terletak pada salah satu variabel eksogen yaitu kompensasi dan variabel endogen kinerja karyawan. Ketidaksamaan terletak pada banyaknya variabel eksogen..

5. Nancy L. Pioh, dan Hendra N. Tawas, dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)”. Penelitian ini menjelaskan bahwasannya seorang pegawai yang memiliki kinerja yang baik dan semangat tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai sebagai variabel antara. Penelitian asosiatif yang digunakan untuk mengetahui peneruh tersebut. Dengan 35 total populasi yang digunakan. Peneliti

²⁹ Opan Arifuddin, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Global Media,” *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi* 3, no. 2 (Mei – Agustus, 2019): 184.

menggunakan sensus penduduk sebagai teknik *sampling*, dengan bantuan SPSS untuk menganalisis data tersebut. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan lingkungan kerja dan kompensasi berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Terdapat hasil tidak berpengaruh secara signifikan pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja, beda halnya dengan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran penulis dalam hasil penelitian ini yakni melakukan penataan tempat dan ruangan kerja agar ruangan dalam perusahaan tersebut guna meningkatkan kenyamanan pada karyawan.³⁰

Terdapat persamaan yang terletak pada variabel penelitian, yakni lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi, dan terdapat persamaan pada metode penelitian yang digunakan. Perbedaan dalam penelitian Nancy dan Hendra dimana terdapat variabel endogen kinerja pegawai, dan teknik yang digunakan dalam penelitiannya yakni sensus.

6. Dwi Novianto dan Tri Yuniati, dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna”. Tujuan dilakukannya penelitian ini guna mengetahui dan menguji pengaruh variabel lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya. Total populasi yang dilakukan sebanyak 60 responden, dengan teknik analisis regresi linier

³⁰ Nancy L. Pioh, dan Hendra N. Tawas, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa),” *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 2 (Juni, 2016): 847.

berganda, tujuan tersendiri dalam penelitian Dwi, untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja. Diketahui terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan terdapat pula pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini diketahui dalam hasil uji t yang dilakukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Galang Kreasi Sempurna Surabaya.³¹

Persamaan pada penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis saat ini bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan peran penting akan kepuasan kerja karyawan. Kesamaan dalam penelitian keduanya yakni menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan perbedaan yang ada dalam penelitian keduanya ialah subjek penelitian yang digunakan. Dan salah satu variabel yang dominan dalam penelitian, dimana pada penelitian Dwi Noviatio dan Tri Yuniati, kompensasi merupakan variabel dominan, sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini lingkungan kerja merupakan variabel paling dominan dalam penelitiannya.

³¹ Dwi Noviatio, dan Tri Yuniati, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna", *Jurnal Ilmu Riset Manajemen* 4, no. 6 (Juni, 2015): 15.

7. Sukran dan Mulyadin, yang berjudul “Pengaruh *Stress* Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima.” Dalam penelitian ini tujuan penulis yakni untuk mengetahui pengaruh *stress* kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada objek penelitiannya. Dengan menggunakannya metode kualitatif dan jenis penelitian asosiatif. Penulis penelitian tersebut menggunakan teknik *probability sampling* dan menggunakan metode pengambilan sampel *random sampling*. Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dianalisis bahwa *stress* kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan.³²

Adapun persamaan yang ditemukan pada penelitian ini ialah variabel kompensasi merupakan variabel eksogen yang dalam penelitian sebelumnya berperan untuk mengukur kinerja karyawan. Terdapat pula perbedaan yakni pada salah satu variabelnya dimana yang dilangsungkan oleh peneliti tersebut guna mengetahui pengaruh *stress* kerja dan kompensasi terhadap keinginan pegawai untuk pindah, sementara itu dalam penelitian yang hendak dilaksanakan oleh peneliti yakni pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Tidak hanya itu perbedaan penelitian ini terdapat pada metode penelitiannya. Pada penelitian Sukran dan Mulyadi, menggunakan metode pendekatan kualitatif, sedangkan penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dan yang terakhir dalam penelitian sebelumnya menggunakan *random sampling* sebagai teknik

³² Sukran dan Mulyadin, “Pengaruh *Stress* Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima,” *Journal of Business and Economics* 1, no. 3 (Oktober, 2020): 233.

pengambilan sampel, sedangkan penulis tidak menggunakan sampel dalam penelitiannya.

8. Kellyn Oktaviana, Masayu Safita, dkk. Penelitian ini mengambil judul “Analisis Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Ahaz Karya Mandiri Palembang).” Terdapat tujuan dalam penelitian yaitu untuk memaksimalkan disiplin kerja karyawan pada PT Ahaz Karya Mandiri Palembang sehingga kepala perusahaan memberikan kompensasi guna berdampak positif dalam perusahaan dan menambah motivasi dan semangat kerja karyawan. Penulis menggunakan metode kualitatif dan hasil data tersebut adalah data primer, alasan penulis menggunakan data tersebut karena berdasarkan wawancara langsung antara penulis dengan pegawai PT Ahaz Karya Mandiri Palembang. Dapat diambil kesimpulan yaitu bahwa kompensasi adalah hasil kinerja mereka yang diberikan perusahaan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.³³

Ditemukan persamaan antara penelitian yang dilakukan oleh Kellyn, dkk dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis ialah kompensasi sebagai tolok ukur guna memaksimalkan disiplin kerja karyawan. Terdapat perbedaan metode penelitian penulis menggunakan metode kuantitatif dalam penelitiannya, sedangkan dalam penelitian sebelumnya yang digunakan adalah metode kualitatif.

³³ Kellyn Oktaviani, Masayu Safita, Randi Yopanggi, Shinta Dwi Putri, Fawwaz El-Farobie, dan Saprida, “Analisis Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Ahaz Karya Mandiri Palembang),” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (Maret, 2021), 61.

9. I Putu Agus Praditya Putra dan I Wayan Mudiarta Utama, yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan.” Penulis menjelaskan retensi karyawan ialah upaya perusahaan guna mempertahankan karyawan yang mempunyai potensi baik dalam perusahaan dengan tujuan tetap bertahan dalam perusahaan tersebut. Untuk mempertahankan karyawannya, perusahaan dapat mengatur strategi organisasi untuk mempertahankan karyawannya. Tujuan dalam penelitian ini yakni menganalisis pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap retensi karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Nindya Karya Wilayah IV Denpasar. Penulis melakukan wawancara dan pengisian kuesione untuk mengumpulkan data. Menggunakan teknik analisis data regresi linier berganda. Hasilnya menyatakan bahwa ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kompensasi terhadap retensi karyawan. Dalam hal ini menyimpulkan bahwa apabila budaya organisasi yang baik, komitmen organisasional tinggi, dan sistem kompensasi memiliki nilai positif maka akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan.³⁴

Persamaan pada penelitian sebelumnya dan penelitian yang hendak dilaksanakan yaitu kompensasi sebagai variabel eksogen, dan terdapat persamaan dalam menggunakan metode penelitiannya. Perbedaan yang ditemukan ialah pembaruan yang dilaksanakan penulis pada variabel yang

³⁴ I Putu Agus Praditya Adi Putra dan I Wayan Mudiarta Utama, “Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen Unud* 7, no. 11 (2018): 5930.

membahas tentang pengaruhnya variabel eksogen (kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel endogen (kepuasan kerja). Yang dilakukan oleh I Putu dan I Wayan yakni pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap retensi karyawan.

10. Pernanda Wulandari dan Agus Frianto, dengan judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun”. Penjelasan dalam penelitian ini ialah, kompensasi merupakan hal apa yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk pengganti atas kontribusi yang karyawan berikan pada karyawannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dalam suatu perusahaan perlu dipertahankan karena kompensasi dan lingkungan kerja dapat mendukung akan terciptanya kepuasan kerja yang baik, tidak hanya itu dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan produktivitas karyawan untuk mencapai tujuannya. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mempelajari pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Data yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner dengan total populasi sebanyak 60. Dengan hasil uji statistik menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun pada variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan

kerja. Maka peneliti menyampaikan bahwa perlunya perusahaan untuk memperhatikan pemberian kompensasi yang diberikan untuk karyawan.³⁵

Dalam penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan dilaksanakan oleh penulis terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaan yang ditemukan pada ialah variabel eksogen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja, dan metode yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif.

Tidak hanya persamaan, terdapat pula perbedaan dalam 10 penelitian terdahulu dalam penelitian ini, sebagaimana ditunjukkan dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Lilik Hidayatin / 2017.	Persamaan dalam penelitian ini ialah pada variabel bebas yaitu pengaruh kompensasi dan sama-sama membahas tentang kompensasi kerja karyawan.	Penelitian ini memiliki perbedaan objek yang dituju dan hanya berkonsentrasi pada satu variabel independen dan satu variabel dependen
2.	Stefanus Andi Pratama / 2015.	Penelitian tersebut yakni pada salah satu <i>variabel independent</i> yakni pengaruh kompensasi.	Terdapat pada subjek penelitiannya.
3.	Husnul Hatimah P/ 2019.	Pada penelitian ini terdapat persamaan yaitu penelitian pada variabel utama membahas kompensasi. Penelitian ini sam-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif.	Pada penelitian ini yakni objek penelitian yang digunakan memiliki perbedaan, perbedaan tersebut juga terletak pada variabel yang membahas tentang motivasi.
4.	Opan Arifudin/2019.	Persamaan terletak pada salah satu variabel	Penelitian ini terdapat perbedaan yang terletak pada

³⁵ Pernanda Wulandari dan Agus Friyanto, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 2 (2022): 560.

		eksogen yaitu kompensasi dan Variabel endogen yaitu kinerja karyawan.	banyaknya variabel eksogen yang digunakan.
5.	Nancy L. Pioh dan Hendra N. Tawas/2016.	Variabel dalam penelitian sebelumnya dan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis memiliki kesamaan pada variabel lingkungan kerja dan kompensasi, dan terdapat persamaan dalam metode penelitiannya..	Perbedaan dari penelitian ini yaitu dalam penelitian ini variabel endogen disini adalah kinerja karyawan, yang akan dilakukan oleh penulis yakni kepuasan kerja karyawan. Dan terdapat pada teknik yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah susus.
6.	Dwi Novianto dan Tri Yuniati/2015.	Persamaan dalam penelitian ini diketahui bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan peran penting terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini sama-sama menggunakan metode kuantitatif.	Perbedaan dalam penelitian ini ialah objek penelitian yang dilakukan, dan terdapat pula dalam variabel dominan dimana dalam penelitian sebelumnya variabel kompensasi lebih dominan, namun dalam penelitian yang dilakukan penulis variabel lingkungan kerja lebih dominan.
7.	Sukran, dan Mulyadin/2020.	Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini ialah kompensasi sebagai salah satu variabel eksogen yang berperan sebagai tolak ukur kinerja karyawan.	Perbedaan dalam penelitian ini yakni variabel yang dilakukan oleh peneliti adalah pengaruh stress kerja dan kompensasi terhadap keinginan pegawai untuk pindah (<i>turnover intention</i>). Terdapat pula perbedaan dalam metode penelitian, yakni metode kualitatif, dan penelitian ini menggunakan <i>random sampling</i> sebagai teknik pengambilan sampel.
8.	Kellyn Oktaviana, Masayu safita, dkk/2021.	Persamaan yang terdapat dalam penelitian ini ialah kompensasi salah satu variabel.	Perbedaan dalam penelitian ini terdapat pada metode penelitian, metode penelitian yang digunakan yakni metode kualitatif.
9.	I Putu Agus Praditya Putra dan	Persamaan pada penelitian ini yaitu salah	Perbedaan dari penelitian ini hanya menggunakan variabel

	I Wayan Mudiarta Utama/2018.	satu variabel eksogen ialah kompensasi. Dan metode penelitian menggunakan metode kuantitatif.	eksogen saja.
10.	Pernanda Wulandari dan Agus Friyanto/2022.	Persamaan untuk penelitian ini adalah variabel eksogen, dan sama-sama menggunakan metode pendekatan kuantitatif.	Perbedaan dalam penelitian ini hanya terdapat pada objek penelitian.

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

B. Kajian Teori

Hal penting dalam penelitian ini yakni kajian teori yang merupakan pembahasan yang akan dijadikan sebagai dasar pijakan dalam penelitian ini.

1. Koperasi

Secara hukum koperasi terdapat dalam Undang–Undang 1945 Pasal 33 Ayat 1 yang berbunyi “Perekonomian disusun berdasarkan usaha bersama berdasarkan asas kekeluargaan.” Di Indonesia koperasi diartikan sebagai badan atau organisasi usaha yang beranggotakan perorangan atau badan hukum koperasi yang melandasi suatu gerakan yang berdasarkan prinsip pada koperasi sekaligus sebagai jembatan untuk membantu perekonomian rakyat berdasarkan asas kekeluargaan.³⁶

Koperasi sebagai badan hukum dibentuk oleh atau atas kewenangan Departemen Koperasi yakni terdapat dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2012 pasal 4 menjelaskan tujuan koperasi adalah guna

³⁶ Aji Basuki Rohmat, “Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Koperasi Dalam Undang – Undang Koperasi (Undang – Undang No. 25 Tahun 1992 dan Undang – Undang No. 17 Tahun 2012),” *Jurnal Pembaharuan Hukum* II, no. 1 (Januari- April, 2015), 142.

meningkatkan kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya.³⁷

Hal ini tidak saja tergantung dengan konsep koperasi sebagai badan ekonomi dan sosial, namun secara menyeluruh sebagai aturan–aturan yang berdasar sebagai warga negara Indonesia. Berikut tujuan didirikannya koperasi untuk rakyat Indonesia:³⁸

- a. Melayani kebutuhan anggotanya. Dengan tujuan membangun dan mengembangkan potensi dan sumber daya masyarakat dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan ekonomi sosialnya.
 - b. Memberikan pelayanan yang baik untuk anggotanya.
2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Hal yang paling penting dalam sebuah perusahaan ialah sumber daya manusia yang bertujuan untuk menjalankan perusahaan tersebut. Pekerjaan yang biasanya menggunakan sumber daya manusia seringkali dikenal sebagai buruh, karyawan, pekerja atau pegawai yang mempunyai suatu keahlian tak langsung dengan maksud agar tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia membawa semua keputusan dan praktik manajemen yang dapat mempengaruhi secara langsung karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Secara teori MSDM merupakan perencanaan, pengarahan, pengawasan, pengorganisasian, pemberian kompensasi, serta pemutusan hubungan

³⁷ Martino Wibowo dan Ahmad Subagyo, *Seri Manajemen Koperasi dan UKM Tata Kelola Koperasi yang Baik (Good Cooperation Governance)* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 5.

³⁸ Zainal Abidin, Syamsir *Koperasi dan Kemitraan Pertanian* (Pekalongan: Nasya Expanding Management, 2022), 14.

karyawan dengan tujuan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan, individu dan kelompok.³⁹

3. Kompensasi

Pada umumnya kompensasi didefinisikan sebagai manfaat finansial yang diterima sebagai imbalan atas kerja yang dilakukan untuk sebuah organisasi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan umumnya berupa kompensasi finansial sebab pengeluaran moneter yang dilaksanakan oleh perusahaan. Manusia melakukan suatu pekerjaan bertujuan supaya mendapatkan uang untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya. Dengan itulah tujuan pekerja meningkatkan semangat kerja dan menampilkan loyalitas terhadap perusahaan tersebut yang bertujuan agar perusahaan memberikan apresiasi terhadap prestasi yang di peroleh karyawan dalam pekerjaannya yang biasanya apresiasi tersebut berupa kompensasi. Hal ini menunjukkan balasan jasa atas partisipasi yang telah mereka lakukan pada suatu instansi.⁴⁰

Manajemen kompensasi ialah MSDM yang salah satunya paling menantang dan paling sulit. Membangun lingkungan motivasi bagi pekerja untuk memberikan pekerjaan terbaik mereka dalam mendukung kemajuan perusahaan adalah kesulitan terbesar manajemen dalam hal membayar karyawan.⁴¹

³⁹ Noor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus* (Jepara: Unisnu Press), 2.

⁴⁰ Masna Hatuwe, Anisa Kaimudin, *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap* (Malang: Rena Cipta Mandiri, 2021), 10.

⁴¹ Yoyo Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik* (Yogyakarta: Andi 2018), 7.

Tujuan umum memberikan kompensasi ialah menarik, mempertahankan, dan memberikan karyawan motivasi. Kompensasi dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu kompensasi finansial tak langsung dan kompensasi finansial langsung.

Didefinisikan sebagai kompensasi yang terdiri dari bayaran yang secara sah didapatkan seseorang dalam wujud upah, gaji, komisi, dan bonus merupakan definisi kompensasi finansial. Namun berbeda dengan kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) kompensasi ini berbentuk segala imbalan finansial yang tergolong dalam kompensasi finansial langsung.⁴² Untuk melihat perbedaan kompensasi dapat dilihat penjelasan berikut :⁴³

a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung ialah kompensasi yang diberikan berupa bentuk uang seperti: gaji, upah, THR, komisi, dan kompensasi ini yang sering kali diberikan kepada karyawan. Kompensasi langsung ialah kompensasi yang berupa uang dan memiliki jumlah pasti, hal inilah yang membuat kompensasi jenis ini sebagai kompensasi yang tidak sulit ditulis oleh anggota keuangan dalam suatu perusahaan.

b. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung sama halnya dengan kompensasi langsung yang mana bentuk kompensasi ini juga berupa uang. Namun, pada kompensasi ini biasanya perusahaan tidak membagikannya dalam

⁴² Yoyo Sudaryo, *Manajemen*, 8.

⁴³ Lijan Poltak Sinambela, , *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 222.

bentuk tunai, namun melalui pihak ketiga. Contohnya yaitu saat karyawan mendapat asuransi kesehatan dari perusahaan. Maka, perusahaan memberikan uang tersebut kepada pihak ketiga, dan selanjutnya karyawan dapat menikmati manfaat yang telah diberikan perusahaan, hal ini dapat dikatakan sebagai kompensasi tidak langsung.

c. Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial ini memiliki perbedaan dengan kompensasi langsung dan tidak langsung, Karena kompensasi nonfinansial ini tidak dibagikan dalam bentuk uang, tetapi perusahaan memberikan kompensasi nonfinansial yang dapat memiliki dampak positif bagi pekerja. contohnya ketika perusahaan membuat pelatihan bagi para pekerja yang ingin meningkatkan kemampuan dalam bidang tertentu dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerjanya. Kecuali, perusahaan juga mampu memberikan fasilitas kantor agar terciptanya suasana yang nyaman dalam bekerja..

Tujuan diberikannya kompensasi dalam suatu perusahaan memiliki tujuan tersendiri bagi karyawan. Berikut merupakan tujuan perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan:⁴⁴

a. Adanya ikatan perusahaan

Perusahaan memberi kompensasi kepada karyawan dengan tujuan agar karyawan yang bekerja dengannya memiliki hubungan

⁴⁴ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan* (Mataram: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022), 22.

yang baik secara moral ataupun hubungan secara profesionalisme dengan perusahaan.

b. Kepuasan kerja

Dalam perusahaan sangat penting dengan adanya kepuasan kerja, karena adanya kepuasan kerja tersebut perusahaan dapat memberikan kompensasi kepada karyawannya dari hasil kerja kerasnya.

c. Performa kerja

Kemudian apabila mereka merasa puas dengan penghargaan yang diberikan perusahaan, maka karyawan akan mempunyai performa yang lebih baik lagi kedepannya. Kenyataannya kompensasi mampu menghasilkan lingkungan kerja yang sportif dan kompetitif antar pekerja.

d. Motivasi

Ketika lingkungan kerja yang ada memiliki sifat kompetitif dan sportif maka pekerja akan memiliki semangat tinggi dan secara tidak langsung akan termotivasi untuk bekerja dan berusaha lebih baik. Hal ini mampu mengoptimalkan nilai perusahaan di penglihatan masyarakat luas sebab kinerja karyawannya dinilai bertambah baik.

e. Disiplin kerja

Apabila kompensasi yang diterima oleh karyawan melampaui kepuasaannya, maka tidak saja motivasi yang berkembang dalam diri karyawan namun juga rasa disiplin kerja yang semakin bertambah.

Jadi, karyawan akan selalu memperlihatkan kinerja terbaiknya guna memperoleh hak yang makin layak.

f. Penghargaan bagi karyawan

Diberikan kompensasi bagi karyawan juga dapat diartikan sebagai wujud apresiasi atas susah payah ketika bekerja dan etika kerja karyawan di perusahaan tersebut. Hal ini akan memberikan hasil yang lebih efisien dan efektif sebab karyawan yang mempunyai prestasi dan semangat kerja yang tinggi mengalami peningkatan.

4. Lingkungan Kerja

Aspek penting yang berpengaruh dalam kepuasan kerja salah satunya adalah lingkungan kerja. Penting untuk memperhatikan apakah ada lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif di organisasi mana pun. Lingkungan kerja di perusahaan, termasuk institusi dan faktor-faktor yang mungkin berdampak pada kinerja karyawan, dibagi menjadi dua kategori, lingkungan umum dan lingkungan spesifik. Lingkungan umum didefinisikan sebagai segala sesuatu yang ada di luar organisasi yang memiliki potensi berdampak pada organisasi, sedangkan lingkungan khusus didefinisikan sebagai komponen lingkungan yang secara khusus relevan dengan pencapaian tujuan organisasi.⁴⁵

Dalam hal ini lingkungan kerja yang baik merupakan suatu kondisi atau tempat seseorang guna melakukan tugas dan kewajiban yang dapat mempengaruhi seorang tersebut ketika menjalankan suatu pekerjaannya.

⁴⁵ Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, dan M. Nur Chabibi *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruh Terhadap Kepuasan kerja* (Jombang: LPPM Universitas K.H Achmad Wahab Hasbullah Press, 2020), 7.

Seorang karyawan diyakini dapat berkinerja lebih baik dalam lingkungan kerja yang kondusif daripada di lingkungan yang kurang menguntungkan, yang dinyatakan memerlukan lebih banyak usaha dan waktu dan mencegah terciptanya sistem kerja yang efektif.⁴⁶

Hal terpenting dalam suatu perusahaan adalah lingkungan kerja maka tugas seorang pemimpin wajib memperhatikan kinerja karyawan agar dalam suatu perusahaan dapat menciptakan suasana yang nyaman dalam lingkungan kerja tersebut, kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu :⁴⁷

a. Lingkungan Kerja Fisik

Aspek fisik tempat kerja yang mungkin berdampak pada kinerja pekerja disebut lingkungan kerja fisik. Berikut adalah beberapa contoh kondisi fisik yang sangat baik di tempat kerja.

- 1) Perusahaan dapat menciptakan bangunan kerja yang nyaman dengan desain yang menarik dan aman bagi keselamatan kerja.
- 2) Perlunya perlengkapan kerja yang cukup.
- 3) Adanya tempat untuk beristirahat, contohnya kafetaria yang terletak didalam lingkungan kerja ataupun disekitar perusahaan yang tidak jauh dari perusahaan tersebut.
- 4) Adanya tempat ibadah untuk karyawan.

⁴⁶ Ita Rahmawati, 7.

⁴⁷ Ronal Donra Sihaloho, dan Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Setia Sagita Medan," *Socio Secretum* 9, no. 2, (November: 2019), 276.

5) Dengan adanya sarana transportasi yang dapat memudahkan karyawan untuk bekerja.

b. Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik ialah lingkungan kerja yang tidak boleh diabaikan, pihak perusahaan perlu membuat lingkungan kerja nonfisik yang kondusif supaya karyawan memiliki hubungan kerja harmonis dengan manajemen puncak untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sebagaimana perusahaan telah menghadirkan lingkungan kerja fisik maupun nonfisik yang kondusif, seperti peralatan kerja yang memadai, bangunan yang nyaman dan hubungan baik antar rekan kerja. Namun, sebagaimana perusahaan lainnya belum memenuhi kebutuhan tersebut, seperti tidak adanya kafetaria/kantin, tidak adanya fasilitas transportasi, tidak tersedianya waktu dan tempat istirahat. Hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mengingat karyawan adalah aset penting bagi keberlangsungan hidup perusahaan.

5. Kepuasan Kerja

Untuk menciptakannya kinerja yang baik perlu memperhatikan kepuasan kerja. Karena ketika karyawan merasakan puas akan hasil yang mereka dapat, maka karyawan dalam perusahaan tersebut akan bekerja secara optimal. Demikian produktivitas karyawan akan meningkat. Hal ini terbukti dari kinerja karyawan bahwa sikap yang baik pada pekerjaan akan dihasilkan dari kepuasan kerja yang tinggi, sementara sikap negatif

terhadap pekerjaan akan hasil dari kepuasan kerja yang rendah. Hal tersebut dapat diartikan bahwa puasnya karyawan dalam pekerjaannya merupakan sebuah sikap yang menunjukkan pembiasaan diri akan keadaan dan keadaan kerja karyawan, yang termasuk dalam pembayaran gaji, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis. Berikut adalah kepuasan kerja menurut beberapa ahli:

- a. Davis dan Newstorm dalam Suwatno menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah sebuah perasaan senang atau tidak karyawan dalam pekerjaannya.⁴⁸
- b. Hoppock menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah gabungan antara faktor psikologis dan lingkungan kerja yang menimbulkan seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya.⁴⁹
- c. Menurut Luthans kepuasan kerja adalah seberapa baik hasil kinerja yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan.⁵⁰
- d. Locke mengemukakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu keadaan yang menumbuhkan rasa senang seorang karyawan dalam pekerjaannya.⁵¹

Dapat dikombinasikan dari keempat pengertian diatas bahwa kepuasan kerja yang diperoleh karyawan merupakan kepuasan kerja yang positif, sementara itu kepuasan kerja yang kognitif merupakan kepuasan kerja yang diperoleh dari penilaian logis dan rasional.

⁴⁸ Surajiyo, Nasruddin, dan Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian Teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 22.

⁴⁹ Jadongan Sijabat, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah," *Academia* 19, no 3 (Oktober, 2011), 594.

⁵⁰ Kiky D.H. Saraswati, Daniel lie, *Keterikatan Kerja (Faktor Penyebab dan Dampak Pentingnya bagi Dunia Industri dan Organisasi)* (Yogyakarta: Andi Offset 2018), 100.

⁵¹ Jadongan, *Pengaruh*, 4.

Dalam dunia kerja kepuasan merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, dalam bentuk gaji atau imbalan dan fasilitas kerja lainnya. Dalam setiap pekerjaan hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja, adapun faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Terdapat empat faktor secara umum yang mempengaruhi kepuasan kerja secara individu, yaitu faktor fisiologis, psikologis, sosial, dan finansial.⁵²

a. Faktor fisiologis

Kondisi fisik dalam lingkungan kerja ataupun dalam karyawan adalah faktor fisiologis dalam kepuasan kerja, yang meliputi meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, jam istirahat, perlengkapan dalam pekerjaan, kondisi ruangan, penerangan, dan sirkulasi udara dalam ruangan. Sementara yang mempengaruhi kondisi fisik karyawan yaitu kesehatan karyawan, umur, dan jenis kelamin.

b. Faktor psikologis

Secara faktor psikologis yakni faktor dalam kepuasan kerja yang berkaitan dengan faktor-faktor psikologis individu, biasanya pada minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat, inteligensi, dan keterampilan atau pengalaman.

⁵² Budi Sunarso, *Perilaku Organisasi* (Surabaya: Uwais Inspirasi Indonesia, 2021), 33.

c. Faktor sosial

Faktor sosial yakni faktor yang berkaitan dengan seberapa baik rekan kerja bergaul satu sama lain, dengan atasan, dan dengan bawahan.

d. Faktor finansial

Yang terakhir yakni komponen keuangan, yang berkaitan dengan keamanan dan kesejahteraan karyawan dan mencakup hal-hal seperti skala gaji, keberadaan jaminan sosial, tunjangan, ruang kerja yang ditawarkan oleh bisnis, dan prospek promosi.

Keempat faktor tersebut saling bersangkutan yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja bersifat multifaktor, maksudnya yaitu bahwa adanya dari sejumlah aspek atau faktor yang muncul dengan cara bersamaan atau tidak bersamaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ialah suatu metode yang secara rasional, empiris, dan sistematis digunakan untuk suatu penelitian. Secara rasional penelitian dilakukan dengan cara yang bermakna, seperti yang dapat dijangkau oleh pemikirannya. Secara empiris, kata “sesuatu” yang dilakukan dapat dilihat secara langsung, dan orang lain dapat mengamatinya.⁵³

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini penulis mengambil metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah jenis penelitian yang menghasilkan suatu temuan yang dapat dicapai dengan menggunakan beberapa prosedur statistik ataupun cara lain dari suatu pengukuran.⁵⁴ Dapat digambarkan juga bahwa kuantitatif merupakan penelitian yang dimulai dari interpretasi data, dilanjutkan dengan pengumpulan data, dan diakhiri dengan penyajian temuan. Selain itu, bagan, gambar, tabel, dan visual lainnya akan disertakan dengan penelitian pada kesimpulan.

Dalam metode penelitian ini penulis memakai pendekatan kuantitatif untuk mendapat data dan informasi, yang memiliki tujuan dapat mengatasi suatu masalah dan mengembangkan ilmu pengetahuan. Penulis menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) dengan melaksanakan observasi langsung ke instansi yang diteliti.

⁵³ I Made Laut Mertha Jaya, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020), 5.

⁵⁴ I Made, 6.

B. Populasi dan Sampel

Pada bagian ini menjelaskan tentang populasi dan sampel, yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Populasi

Yang dimaksud dengan populasi yaitu peristiwa yang terdiri dari subjek atau objek dengan jumlah dan serangkaian karakteristik yang telah ditentukan, yang digunakan peneliti untuk melakukan studi dan membentuk kesimpulan.⁵⁵ Dalam penelitian ini populasi yang dipakai ialah seluruh karyawan koperasi, dengan jumlah 43 responden.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Apabila populasi besar dan tidak memungkinkan peneliti untuk mempelajarinya yang disebabkan karena terbatasnya waktu, tenaga maupun dana, maka peneliti dapat mengambil sampel dalam populasinya. Dapat disimpulkan bahwa sampel adalah suatu bagian yang dapat dianggap mewakili populasi, karena ciri dan karakteristiknya sama.⁵⁶

Berdasarkan jumlah populasi di Koperasi Sumber Harta Abadi yang kurang dari 100, maka untuk menghasilkan suatu data yang valid maka sampel dalam penelitian ini menggunakan jumlah total populasi yang ada. Dengan demikian populasi yang ada diambil sebagai objek penelitian.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode*, 80.

⁵⁶ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), 64.

C. Teknik dan Instrumen Pengumpulan data

Dasar pengambilan data dipakai untuk mengumpulkan data dengan melakukan pengisian kuesioner atau angket, wawancara, observasi, dokumentasi, dan cara lainnya. Alat yang digunakan dalam penelitian harus mematuhi persyaratan validitas dan reliabilitas untuk menentukan efisiensi dan ketergantungan instrumen. Penelitian ini dapat menggunakan sumber daya berikut untuk mendapatkan informasi saat melakukan penelitiannya:

1. Kuesioner atau angket

Angket atau sering disebut kuesioner ialah alat yang digunakan dalam mengumpulkan data responden dari jawaban dari pernyataan untuk memilih berbagai opsi yang disertai dengan skala pengukuran pada penelitian ini.⁵⁷ Dalam penelitian penulis menggunakan ini Skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden dengan berbagai pernyataan. Berikut adalah langkah-langkah dalam menyusun kuesioner:⁵⁸

- a. Merumuskan tujuan yang hendak dicapai dengan kuesioner.
- b. Menentukan variabel yang hendak dijadikan sasaran kuesioner.
- c. Menjelaskan secara rinci masing-masing variabel menjadi sub-variabel yang lebih spesifik lagi dan tunggal.
- d. Menentukan jenis data yang dikumpulkan, sekaligus untuk menetapkan teknis analisisnya.

Menetapkan sampel sebagai responden kuesioner hendaklah diperhatikan. Karena apabila keliru dalam menetapkan sampel, maka

⁵⁷ Siyoto dan Sodik, 76.

⁵⁸ Siyoto dan Sodik, *Dasar*, 76.

informasi data yang didapat tidak akan maksimal. Dalam penelitian ini yang menjadikan sampel bukanlah responden tetapi populasi.⁵⁹

2. *Interview* atau Wawancara

Secara global terdapat dua macam pedoman wawancara yang pertama wawancara tidak terstruktur, yang dimaksud ialah wawancara yang hanya memuat pada intinya saja. Karena setiap melakukan wawancara kreativitas sangat diperlukan. Karena ketika melakukan wawancara pewawancara adalah pengemudi jawaban responden. Dan yang kedua wawancara terstruktur, yakni pedoman wawancara yang disusun secara detail yang dapat menyerupai *check-list*. peneliti hanya membutuhkan tanda (\checkmark) centang sesuai dengan jawaban responden.⁶⁰ Metode ini dilakukan dengan tujuan memperjelas pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner.

3. Observasi

Tindakan mengamati secara langsung item yang sedang diteliti dapat disebut sebagai observasi. Data dari penelitian ini dapat disebut sebagai data primer jika dilakukan pengamatan langsung. Agar dapat dikumpulkannya data ini secara langsung maka penelitian ini menggunakan data primer dengan terjun langsung ke lapangan dan memberikan langsung kepada responden untuk mendapatkan jawaban dari pernyataannya. Dalam metode observasi bentuk yang disusun berisi catatan atau item-item mengenai peristiwa atau sifat yang digambarkan. Hal penting dalam penggunaan metode observasi adalah pengamatan, melakukan pengamatan

⁵⁹ Siyoto dan Sodik, *Dasar*, 76.

⁶⁰ Siyoto dan Sodik, *Dasar* 77.

tidaklah mudah sebab manusia mudah dipengaruhi oleh ketertarikan dan kecenderungan dan hasil pengamatan harus objektif.⁶¹

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik instrument pengumpulan data berupa catatan, *transkrip*, buku, notulen, agenda atau yang berkaitan. Dibandingkan dengan metode lainnya, dokumentasi tidak susah untuk dilakukan, karena dalam metode ini peneliti hanya memegang *check-list* untuk mencari variabel yang akan ditetapkan.⁶²

D. Analisis Data

Analisis data adalah tahapan mengelola data yang bertujuan untuk memudahkan atau memahami dalam penjelasan penelitian ini sebagai kriteria yang sudah ditemukan, sehingga data yang diperoleh dalam penelitian dapat menjadikan hasil yang sesuai dengan kaidah ilmiah.⁶³

Berdasarkan hal ini data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumbernya. Untuk mendapatkan data tersebut peneliti harus mengumpulkan data dengan cara observasi, wawancara, ataupun diskusi langsung.⁶⁴ Data primer dalam penelitian ini merupakan hasil jawaban responden yang disebarkan kepada karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi. Pertanyaan yang ada dalam kuesioner dinyatakan secara jelas, dan lengkap hal

⁶¹ Siyoto dan Sodik, *Dasar*, 77.

⁶² Siyoto dan Sodik, *Dasar*, 78.

⁶³ Siyoto dan Sodik, *Dasar*, 109.

⁶⁴ Siyoto dan Sodik, *Dasar*, 68.

ini dikarenakan pilihan jawaban bertujuan untuk menghasilkan data yang akurat dengan skala pengukuran yang sudah ditetapkan.

Untuk mengetahui variabel dalam bebas dan terikatnya penulis menggunakan skala interval dalam penelitian ini. Skala interval ialah skala yang menggunakan penghitungan matematika dari hasil jawaban responden. Skala interval ialah skala yang memiliki jarak yang sama antara data satu dengan data lainnya.⁶⁵

Kemudian untuk mengukur sah atau tidaknya pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan tujuan untuk memastikan bahwa data dalam penelitian ini menghasilkan data yang akurat dan dapat dipercaya.⁶⁶ Dan dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menggunakan analisis regresi untuk mengetahui pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan jumlah total populasi 43 responden.

Untuk mengetahui hasil data dalam penelitian ini maka dapat dilakukan uji penelitian sebagai berikut.

1. Uji Validitas

Dapat didefinisikan sebagai berikut uji validitas yakni suatu uji untuk menentukan apakah suatu penelitian itu valid atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Dalam uji validitas ini mengacu pada suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur

⁶⁵ Andi Asari, Zulkarnaini, Hartatik, Ahmad Choirul Anam, Suparto, Jocomina Vonny Litamahuputty, Fathan Mubina Dewadi, Dyah Rini Prihastuty, Maswar, Wara Alfa Syukrilla, Nanti Sari Murni, Tatan Sukwika *Pengantar Statistika* (Solok: Mafy Media Literasi Indonesia, 2023), 56.

⁶⁶ Budi Darma *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)* (Bogor: Guepedia, 2021), 7.

apa yang akan diukur jika hal yang ditemukan valid.⁶⁷ Guna mengetahui kualitas instrumen terhadap objek yang hendak diteliti maka wajib adanya uji validitas terlebih dahulu. Uji validitas berpedoman pada nilai r_{tabel} dan r_{hitung} , untuk mengetahui hasil r_{tabel} dapat diketahui dengan *degree of freedom* (df), dimana $df = n-2$ (n = jumlah data responden). Untuk nilai r_{hitung} dapat diketahui dari analisis korelasi pearson. Untuk pengambilan keputusan pada uji ini yaitu sebagai berikut:⁶⁸

- a. Apabila $r_{\text{hitung}} \geq r_{\text{tabel}}$ dan bernilai positif, maka indikator tersebut dapat dikatakan valid.
- b. Apabila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$ atau bernilai negatif, maka indikator tersebut tidak dapat dikatakan valid.

Dalam penelitian ini perlu dilakukannya uji validitas untuk mengukur valid atau tidaknya dalam suatu angket, dan dapat mengantisipasi pertanyaan atau pernyataan yang kurang jelas menurut persepsi responden, karena dalam uji validitas ini dapat mengetahui instrumen penelitian yang benar-benar layak untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut.⁶⁹

2. Uji Reliabilitas

Disebut sebagai uji reliabilitas merupakan karena instrumen pengukuran kuesioner yang didalamnya memiliki indikator dari variabel tersebut. Suatu kuesioner dapat dinyatakan reliabel jika responden

⁶⁷ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 63.

⁶⁸ Riyanto dan Hatmawan, 64.

⁶⁹ Riyanto dan Hatmawan, 64.

konsisten atau stabil dalam menjawab. Karena data yang dihasilkan mungkin dapat dipercaya atau tidak dapat diandalkan, pengujian ini dilakukan untuk memastikan tingkat keandalan peralatan pengujian yang dipercaya sebagai alat untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dengan mempertimbangkan:⁷⁰

- a. Dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar $>$ dari 0,60.
- b. Uji reliabilitas dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil $<$ dari 0,60.

Dalam penelitian ini perlu dilakukannya uji reliabilitas untuk menunjukkan hasil pengukuran yang sama dalam tenggat waktu yang berbeda. Maka untuk itu uji reliabilitas dilakukan agar hasil dari penelitian tersebut lebih berkualitas, uji reliabilitas ini dilakukan secara statistik dengan program SPSS.⁷¹

3. Uji Asumsi Klasik

Syarat yang wajib terpenuhi dalam statistik salah satunya yakni uji asumsi klasik.⁷² Dipakainya uji asumsi klasik dalam penelitian ini untuk mengetahui atau menguji suatu variabel tidak layak atau layak yang digunakan dalam penelitian. Dilakukannya uji asumsi klasik dengan upaya agar mendapat kevalidan hasil dari model regresi berganda, diantaranya terdapat uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.⁷³

⁷⁰ Budi Darma, *Statistika*, 17.

⁷¹ Riyanto dan Hatmawan, *Metode*, 76.

⁷² Nikolus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Depublish, 2009), 114.

⁷³ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: CV Wade Group, 2017), 107.

a. Uji Normalitas

Untuk mengetahui ada atau tidaknya distribusi normal antara variabel eksogen dan variabel endogen dari model regresi, peneliti melakukan uji normalitas. Ini karena data yang sesuai didistribusikan secara normal. Jika melihat data yang tidak mungkin atau mungkin terdistribusi normal, itu dapat dilihat dari besarnya nilai signifikan. Jika nilainya lebih dari 0,05, maka data tersebut berdistribusi normal, tetapi ketika nilainya secara signifikan lebih kecil dari 0,05 maka data yang diuji sangat berbeda dari data normal. Dapat diartikan bahwa data tidak terdistribusi secara normal, dalam uji normalitas ini dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov.⁷⁴

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dilakukannya ini untuk mencari perbedaan pada varian residual dari satu periode pengamatan.⁷⁵ Dalam uji heteroskedastisitas ini penulis melakukan dengan menggunakan metode uji Glejser, dalam uji Glejser terdapat kriteria sebagai berikut:⁷⁶

- 1) Apabila nilai sig < 0,05 maka dalam model regresi ini terdapat heteroskedastisitas.
- 2) Apabila nilai sig > 0,05 maka dalam model regresi dapat dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas..

⁷⁴ Nikolus Duli, *Metodologi*, 115.

⁷⁵ Riyanto dan Hatmawan *Metode*, 209.

⁷⁶ Riyanto dan Hatmawan, 209.

c. Uji Multikolinearitas

Dilakukannya uji multikolinearitas ialah mengetahui apakah terdeteksi model regresi dengan adanya korelasi antara variabel eksogen dan variabel tidak *orthogonal*. Variabel *orthogonal* adalah variabel eksogen yang nilai korelasinya antara variabel endogennya adalah nol. Cara yang dapat dipakai untuk mencari multikolinearitas dalam regresi ialah dilihat pada TOL (*Toleransi*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) dimasing–masing variabel eksogen dengan variabel endogen. Jika pada nilai TOL $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka data tersebut dikatakan tidak termasuk multikolinearitas.⁷⁷

Berikut cara pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas:⁷⁸

- a. Dari hasil data yang diuji terjadi multikolinearitas jika nilai TOL $< 0,10$.
- b. Terjadinya multikolinearitas jika ika nilai VIF > 10 , hal ini dapat dilihat dari hasil data yang diuji.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis kuantitatif ini digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Penelitian ini penulis memakai metode analisis regresi linier berganda untuk mengukur seberapa banyak variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen dan apakah dari setiap variabel tersebut

⁷⁷ Nikolus Duli, *Metodologi*, 120.

⁷⁸ Nikolus Duli, *Metodologi*, 120.

berhubungan positif atau negatif.⁷⁹ Dengan menggunakan bantuan *Software Statistical Package For Social Sciences* dengan rumus :⁸⁰

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y	= Kepuasan kerja
α	= Konstanta
X_1	= Kompensasi
X_2	= Lingkungan kerja
b_1, b_2	= Koefisien arah regresi
e	= Variabel pengganggu (<i>Error</i>)

5. Uji Hipotesis

Dalam perhitungan statistik dikatakan signifikan jika nilai uji statistik berada di wilayah kritis (daerah dimana nilai H_0 ditolak). Namun jika uji statistik berada dalam zona H_0 dapat diterima, hal ini disebut tidak signifikan. Ada berbagai faktor penentu dalam penelitian ini:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau parsial bertujuan sebagai uji variabel eksogen dapat atau tidak atas variabel endogen secara individu.⁸¹

Dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen (X) atas variabel endogen (Y). Berikut adalah proses melakukannya uji t

⁷⁹ Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapan Dengan R* (Jakarta: Kencana 2016) 91.

⁸⁰ Kurniawan dan Yuniarto, 91.

⁸¹ Budi Darma, *Statistika*, 41.

- 1) Merumuskan hipotesis :
 - a) H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.
 - b) H_a : Adanya pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.

- 2) Menentukan tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah $\alpha = 5\%$ atau tingkat kepercayaan 95%.

- 3) Menentukan t hitung

Keterangan: r = nilai koefisien korelasi, n = jumlah pengamatan (ukuran sampel).

- 4) Kesimpulan :

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai Sig $> 0,05$ dalam penelitian ini terdapat pengaruh parsial antara variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y).
- b) Namun jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai Sig $< 0,05$ penelitian ini tidak ada pengaruh parsial antara variabel eksogen (X) dengan variabel endogen (Y).

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Dilakukannya uji F ini guna mengetahui pengaruh variabel eksogen atas variabel endogen secara simultan. Digunkannya analisis

tersebut dalam penelitian ini untuk mengevaluasi pengaruh dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, secara simultan.

1) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.

H_a : Adanya pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi

2) Menentukan tingkat signifikan

Tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau tingkat kepercayaan sebesar 95%.

3) Menghitung nilai F

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

Keterangan :

$F = F_{hitung}$

$R^2 =$ Koefisien determinasi.

$k =$ Jumlah variabel bebas.

$n =$ Jumlah pengamatan (ukuran sampel).

4) Menetapkan dan membandingkan diantara F_{hitung} dan F_{tabel}

Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} untuk menentukan apakah berikut :⁸²

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ H_0 diterima. Dapat diartikan bahwa variabel eksogen berpengaruh secara simultan atas variabel endogen.
 - b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ maka H_a ditolak. Penelitian ini secara simultan tidak ada pengaruh antara variabel eksogen atas variabel endogen.
- 5) Dalam penelitian digunakan uji hipotesis untuk mengetahui suatu variabel yang diduga tidak membandingkan atau mencari hubungan yang hanya dapat menggambarkan atau menyatakannya saja. Hipotesis ini dirumuskan dengan menggunakan simbol statistik, antara H_0 dan H_a selalu berpasangan, kemudian dapat dibuat keputusan yang kuat bahwa hipotesis mana yang dapat diterima dan hipotesis mana yang di tolak.⁸³

6. Uji Koefisien Deteminasi (R^2)

Dilakukan uji koefisien determinasi guna mengetahui kemampuan dalam variabilitas pada variabel endogen. Dalam uji koefisien ini jika nilai R^2 yang mendekati angka 1 maka kemampuan variabel eksogen untuk menyediakan informasi yang diperlukan sebagai alat prediksi variasi variabel endogen. rentangnya nilai R^2 adalah 0 – 1 dalam uji ini namun jika R^2 sama dengan nol ($R^2=0$), dapat dipaparkan bahwa tidak adanya dampak

⁸² Budi Darma, *Statistika*, 48.

⁸³ Akhmad Mustofa, *Uji Hipotesis Statistik* (Yogyakarta: Gapura Publishing, 2013) 3.

diantara variabel eksogen dan variabel endogen, artinya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen menjadi lebih kuat, namun ketika R^2 menurun dan mendekati angka nol, maka pengaruh pada masing –masing variabel tersebut berkurang.⁸⁴



⁸⁴ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 97.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

Pada penelitian ini penulis melakukan objek penelitian di Koperasi Sumber Harta Abadi di Kabupaten Banyuwangi, yang terletak di Jl. Rejosari, RT.01/RW.02, Desa Rejosari, Kecamatan Glagah, Kabupaten Banyuwangi, Provinsi Jawa Timur. Untuk mengetahui lebih dalam tentang objek yang akan penulis lakukan dalam penelitiannya, dapat disajikan secara sistematis sebagai berikut.

1. Sejarah Koperasi Sumber Harta Abadi

Koperasi Sumber Harta Abadi didirikan pada tanggal 13 Desember 2013, awal berdirinya Koperasi Sumber Harta Abadi ini hanya memiliki 6 anggota saja. Pemilik koperasi ialah Bapak Angga Eko Purnomo, seorang lulusan SMA, yang awalnya bekerja sebagai pegawai di salah satu koperasi di Banyuwangi. Sambil bekerja, beliau mempelajari ilmu tentang koperasi. Kemudian tahun 2013 beliau membuka usaha simpan pinjam sendiri yang awalnya hanya beranggotakan 6 pegawai. Dengan berjalannya waktu, dan koperasi yang beliau bentuk semakin berkembang dan banyak dikenal masyarakat kecil. pada umumnya, hingga saat ini Koperasi Sumber Harta Abadi ini memiliki 43 karyawan dan ratusan anggota didalam koperasi ini.⁸⁵

Koperasi sebagai badan hukum dibentuk oleh atau atas kewenangan Departemen Koperasi yakni terdapat dalam Undang-Undang Nomor 17

⁸⁵ Abdul Azis, diwawancarai oleh Penulis, Banyuwangi, 21 Maret 2023.

Tahun 2012 pasal 4 menjelaskan tujuan koperasi adalah guna meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.⁸⁶

Dalam suatu organisasi terdapat beberapa aturan simpan pinjam kepada anggota Koperasi Sumber Harta Abadi, sebagaimana koperasi pada umumnya yang memiliki prosedur sendiri dengan tetap memegang prinsip keamanan, dengan tujuan untuk mengembangkan aset anggota, dan mempertinggi kehidupan rakyat, guna meningkatkan kesejahteraan sosial ekonomi rakyat.⁸⁷

Koperasi yang dapat berkembang dengan baik dapat dilihat dari letak sumber daya manusianya. Dalam suatu lembaga keuangan harus dikelola dengan orang-orang yang memiliki integritas tinggi, karena tanpa integritas tinggi akan terjadi banyak penyelewengan. Sebab itulah menitikberatkan pengelolaan sumber daya manusia pada pembentukan karakter pegawai, dengan tujuan agar pegawai koperasi menjadi pribadi yang unggul, baik dalam moralitas maupun hal kemampuan dibidangnya masing-masing.

Dalam setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang bertujuan untuk mengembangkan dan mencapai suatu organisasi untuk mencapai cita-citanya dimasa depan dalam jangka waktu yang panjang. adapun visi dan misi yang di tetapkan di Koperasi Sumber Harta Abadi.

⁸⁶ Martino Wibowo, dan Ahmad Subagyo, *Seri Manajemen Koperasi dan UKM Tata Kelola Koperasi yang Baik (Good Cooperation Governance)* (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 5.

⁸⁷ Hendra, Arfandi Sn, Andriasan Sudarso, Vivi Candra Unang, Hengki Mangiri Parulian, Marisi Butarbutar, Eko Sudarmanto, Mochamad Sugiarto, *Manajemen Koperasi* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 3.

2. Visi dan Misi Koperasi Sumber Harta Abadi.

Dalam setiap perusahaan terdapat visi dan misi yang didalamnya memiliki tujuan, dan impian untuk mewujudkan suatu organisasi atau lembaga. Berikut merupakan visi dan misi pada Koperasi Sumber Harta Abadi.

a. Visi

Menggalang kerja sama untuk memajukan kepentingan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, dalam rangka pemenuhan kebutuhan.

b. Misi

Meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang - Undang Dasar 1945.

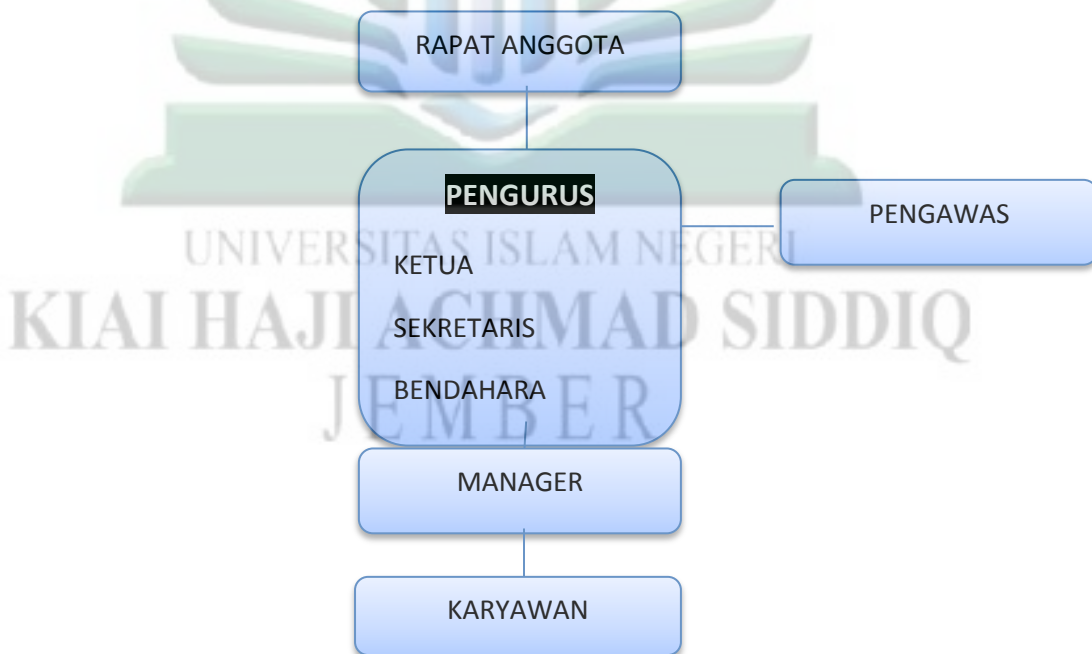
3. Struktur Organisasi Koperasi Sumber Harta Abadi.

Struktur organisasi merupakan struktur yang disusun untuk menunjukkan suatu pembagian yang memiliki tanggung jawab, yang ditunjuk untuk mengambil suatu keputusan dalam individu disetiap organisasi. Struktur organisasi faktor terpenting yang dimiliki dalam suatu perusahaan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga

dalam hal ini dapat mewujudkan pengambilan keputusan yang efektif.⁸⁸ Struktur organisasi koperasi berbeda dengan struktur organisasi perbankan, karena proses berdirinya koperasi sesuai dengan prinsip-prinsip perkoperasian, karena tujuan koperasi sendiri yakni dari anggota untuk anggota.

Berikut struktur organisasi Koperasi Sumber Harta Abadi dimana ditunjukkan pada Gambar 4.1.

Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI



Berdasarkan pada Gambar 4.1 mengenai struktur organisasi Koperasi Sumber Harta Abadi, adapun data nama pengurus yang mengatur

⁸⁸ Oloan Situmorang, *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan)* (Gerung: Penerbit Seval, 2022), 54.

dan mengelola jalannya kegiatan organisasi tersebut agar menjadi bentuk usaha yang berkembang dan lebih maju, hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Keterangan Struktur Organisasi Koperasi Sumber Harta Abadi

Jabatan	Nama
Rapat Anggota	Seluruh anggota Koperasi Sumber Harta Abadi
Pengurus Ketua	Angga Eko Punomo
Pengurus Sekretaris	M. Asep
Pengurus Bendahara	Sayu Tri Utami
Pengawas	Samirin
Manager	Abdul Azis
Karyawan	Seluruh karyawan koperasi yang berjumlah 43 orang.

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Dapat dilihat pada Tabel 4.1 struktur organisasi tersebut dibentuk pada tanggal 22 Februari 2022, yang diketuai oleh Bapak Angga Eko Purnomo, yang didalamnya terdapat 43 anggota karyawan dalam Koperasi Sumber Harta Abadi.

B. Penyajian Data

Penyajian data adalah hal terpenting dalam proses penelitian, terutama dalam membuat laporan hasil penelitian. Penyajian data ini diperlukan untuk memberikan suatu informasi. Penelitian ini menggunakan perangkat kuesioner, dengan pernyataan sebanyak 6 butir pernyataan dalam variabel X1, 5 butir dalam variabel X2, dan 6 butir pernyataan dalam variabel Y. maka dapat di total terdapat 17 pernyataan dalam kuesioner. Kuesioner tersebut dibagikan kepada seluruh karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.

Tabel 4.2
Pemberian Data Skala Likert

No	Jawaban	Simbol	Skor
1.	Sangat setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Netral	N	3
4.	Tidak setuju	TS	2
5.	Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

1. Karakteristik responden

Responden dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan pada koperasi Sumber harta Abadi. Sebelum melakukan analisis pada penelitian ini, peneliti akan memaparkan data karyawan pada Koperasi Sumber Harta Abadi, sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Pengelompokan Responden Menurut Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki – laki	35	81,3%
Perempuan	8	18,6%
Total	43	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 jumlah laki - laki lebih banyak dibandingg perempuan, hal ini dapat dilihat dari jumlah karyawan laki – laki 35 orang, sedangkan karyawati hanya 8 orang.

Tabel 4.4
Hasil Pengelompokan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20-30 Tahun	10	23,2%
2.	31-40 Tahun	12	28%
3.	41-50 Tahun	15	34,8%

4.	>50 Tahun	6	14%
	Total	43	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Pada Tabel 4.4 total karyawan yang berusia 20-30 tahun sebanyak 9 orang, usia 31-40 tahun 11 orang, 41-50 tahun 14 orang, dan usia < 50 tahun berjumlah 6 orang.

Tabel 4.5
Hasil Pengelompokan Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMP	2	4,6%
2.	SMA/SMK	35	81,3%
3.	Sarjana	6	14%
	Total	43	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti 2023

Pada Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa pendidikan terakhir pada karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi paling banyak adalah lulusan SMA/SMK dengan jumlah persentase 81,3% atau 35 orang, paling sedikit lulusan SMP berjumlah 4,6% atau 2 orang, dan terdapat 14% lulusan program sarjana.

C. Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

Perlunya uji validitas dalam penelitian untuk menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Dalam uji validitas ini mengacu pada suatu instrumen dalam menjalankan fungsi. Jika hasil valid maka instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang

akan diukur.⁸⁹ Uji ini tujuannya untuk mengetahui kualitas instrumen terhadap objek yang akan diteliti. Dalam uji ini berpedoman pada nilai r_{tabel} dan r_{hitung} , untuk mengetahui hasil r_{tabel} dapat diketahui dengan *degree of freedom* (df), dimana $df = n-2$ (n = jumlah data responden). Dapat diketahui nilai r_{hitung} dari analisis korelasi pearson Dapat diambil keputusan dalam hasil uji ini Untuk sebagai berikut :

Dalam penelitian ini terdapat 43 responden, maka nilai r_{tabel} dalam penelitian ini adalah 0,308. Dapat dilihat dengan rumus $df = n-2$ jadi $df = 43-2= 41$, $r_{\text{tabel } 41} = 0,308$.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
Kepuasan (X1)	X1.1	0,711	0,308	Valid
	X1.2	0,702	0,308	Valid
	X1.3	0,784	0,308	Valid
	X1.4	0,786	0,308	Valid
	X1.5	0,649	0,308	Valid
	X1.6	0,743	0,308	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,514	0,308	Valid
	X2.2	0,715	0,308	Valid
	X2.3	0,604	0,308	Valid
	X2.4	0,640	0,308	Valid
	X2.5	0,736	0,308	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,879	0,308	Valid
	Y.2	0,677	0,308	Valid
	Y.3	0,738	0,308	Valid

⁸⁹ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 63.

Y.4	0,817	0,308	Valid
Y.5	0,890	0,308	Valid
Y.6	0,611	0,308	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dari hasil uji validitas tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja artinya $r_{hitung} > r_{tabel}$ hal ini dapat dikatakan valid, maka instrumen dalam penelitian ini dapat dilakukan lebih lanjut.⁹⁰

2. Uji Reliabilitas

Instrumen pengukuran untuk survei dengan indikasi untuk variabel-variabel ini adalah uji reliabilitas. Ketika responden memberikan tanggapan yang konsisten atau stabil, kuesioner dianggap realistis.

Karena data yang dihasilkan mungkin dapat dipercaya atau tidak dapat diandalkan, pengujian ini dilakukan untuk memastikan tingkat keandalan peralatan pengujian yang dipercaya sebagai alat untuk pengumpulan data, peneliti melakukan uji reliabilitas ini, menggunakan perangkat lunak SPSS untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* (α), dengan mempertimbangkan:⁹¹

- a. Hasil uji ini reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar $>$ dari 0,60.
- b. Uji reliabilitas dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil $<$ dari 0,60.

⁹⁰ Selamat Riyanto dan Aglis Adhita Hatmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan, dan Ekperimen* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 64.

⁹¹ Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2,)* (Jakarta: Guepedia, 2021), 17.

Perlu dilakukannya uji reliabilitas untuk menunjukkan hasil pengukuran yang sama dalam kurun waktu yang berbeda.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Maksimal	Pernyataan	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,825	0,6	6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,649	0,6	5	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,861	0,6	6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dapat dilihat pada Tabel 4.7 nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Dapat ditarik kesimpulan setiap butir pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan dapat dilakukan uji selanjutnya. Karena dalam syarat dapat dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.⁹²

3. Uji Asumsi Klasik

Syarat terpenuhinya uji dalam statistik salah satunya yakni uji asumsi klasik.⁹³ Penelitian ini menggunakan uji ini untuk mengetahui atau menguji suatu variabel yang layak atau tidak layak digunakan dipenelitian ini. Dilakukannya uji asumsi klasik dengan upaya agar mendapat hasil

⁹² Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)* (Jakarta: Guepedia, 2021), 17.

⁹³ Nikolus Duli, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Depublish, 2009), 114.

yang valid dari model regresi berganda, antara lain uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.⁹⁴

a. Uji Normalitas

Dapat diketahui normal atau tidaknya variabel eksogen dan variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji normalitas. Hal ini disebabkan oleh sifat data terkait yang didistribusikan secara teratur. Ukuran nilai signifikan dapat digunakan untuk menentukan apakah data didistribusikan secara teratur atau tidak. Data biasanya didistribusikan jika nilainya lebih dari 0,05, tetapi ketika jauh lebih kecil dari 0,05, data yang diuji berbeda secara signifikan dari data normal. Tes Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menentukan normalitas data, dan dapat dipahami bahwa data tersebut tidak terdistribusi secara normal.⁹⁵

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60442125
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098

⁹⁴ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS* (Ponorogo: CV Wade Group, 2017), 107.

⁹⁵ Nikolus Duli, *Metodelogi* 115.

	Negative	-.068
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dengan hasil tabel diatas uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov yang didapat dari nilai signifikansi 0,200, yang mana $0,200 > 0,05$, maka dalam penelitian ini nilai residual berdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dilakukannya uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadinya perbedaan varian residual dari satu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.⁹⁶ Dalam uji heteroskedastisitas ini penulis melakukan dengan menggunakan metode uji Glejser, dalam uji Glejser terdapat kriteria sebagai berikut:⁹⁷

- 1) Apabila nilai sig $< 0,05$ maka dalam model regresi ini terdapat heteroskedastisitas.
- 2) Apabila nilai sig $> 0,05$ maka dalam model regresi dapat dikatakan tidak terdapat heteroskedastisitas.

⁹⁶ Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (Yogyakarta: Deepulish, 2020), 209.

⁹⁷ Riyanto dan Hatmawan, 209.

Tabel 4.9
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.729	3.430		-.796	.431
Kompensasi	.030	.088	.053	.346	.732
Ling. Kerja	.186	.116	.244	1.597	.118

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dapat dilihat hasil uji Glejser pada Tabel 4.9 bahwa kompensasi memiliki nilai sig 0,732 kemudian pada lingkungan kerja memiliki nilai sig 0,118 dapat disimpulkan dalam model regresi dalam uji Glejser tidak terdapat heteroskedastisitas pada kedua variabel eksogen tersebut.

c. Uji Multikolinearitas

Pada uji ini peneliti ingin mengetahui apakah model regresi telah mendeteksi adanya korelasi antara variabel eksogen dan variabel tidak *orthogonal*. Dengan menggunakan cara uji ini untuk mencari multikolinearitas dalam regresi ialah dapat dilihat dari nilai TOL (*Toleransi*) dan VIF (*Variance Inflation Factor*) pada tiap variabel eksogen terhadap variabel endogen. Data tidak dapat termasuk multikolinearitas apabila nilai TOL > 0,10 dan nilai VIF < 10.⁹⁸

Berikut cara pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas:⁹⁹

⁹⁸ Nikolus Duli, *Metodelogi* 120.

⁹⁹ Nikolus Duli, *Metodelogi* 120.

- 1) Dari hasil data yang diuji terjadi multikolinearitas jika nilai *Tolerance* < 0,1.
- 2) Terjadi multikolinearitas jika nilai VIF > 10, hal ini dapat dilihat dari hasil data yang diuji.

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.509	6.131		.899	.374		
Kompensasi (X1)	.229	.157	.205	1.463	.151	1.000	1.000
Link Kerja (X2)	.621	.208	.418	2.988	.005	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Hasil uji multikolinearitas pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* pada variabel (X1) dan (X2) sebesar 1.000 atau $1.000 > 0,10$. Dengan besarnya nilai VIF 1.000 atau $1.000 < 10,00$. Maka dapat dartikan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas pada kedua variabel tersebut.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Penulis menggunakan uji analisis regresi linier berganda ini guna mengetahui besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dan mengetahui pada variabel tersebut apakah ada hubungan positif atau negatif.¹⁰⁰ Dapat dilihat hasil uji yang telah dilakukan oleh penulis.

¹⁰⁰ Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapan Dengan R* (Jakarta: Kencana 2016) 91.

Tabel 4.11
Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.509	6.131		.899	.374
Kompensasi (X1)	.229	.157	.205	1.463	.151
Link Kerja (X2)	.621	.208	.418	2.988	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berikut merupakan hasil uji yang dilakukan oleh penulis dalam penelitiannya:

$$Y = 5,509 + 0,229 + 0,621 + e$$

Hasil dari perhitungan diatas dapat dipaparkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta α senilai 5,509 bernilai positif, maka keadaan saat ini variabel endogen belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yang ada dalam penelitian ini.
- b. Hasil dari uji diatas terdapat nilai positif pada koefisien (X1) yakni 0,229 dapat dipaparkan bahwa variabel kompensasi meningkat, maka tingkat kepuasan kerja bertambah 0,229. Dan faktor lain dapat dikatakan konstan.
- c. Nilai koefisien (X2) 0,621 bernilai positif, dalam hasil uji ini dapat dikatakan meningkat pada variabel lingkungan kerja, dimana dapat berpengaruh tingkat kepuasan kerja sebesar 0,621, dimana faktor-faktor lain dinyatakan konstan.

5. Uji Hipotesis

Jika nilai uji statistik berada di wilayah kritis (wilayah di mana nilai H_0 ditolak), itu dianggap signifikan dalam perhitungan statistik. Jika uji statistik berada dalam zona H_0 yang dapat diterima, di sisi lain, itu disebut sebagai tidak signifikan. Ada berbagai faktor penentu dalam penelitian ini, termasuk:

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau parsial bertujuan sebagai uji variabel eksogen dapat atau tidak atas variabel endogen secara individu.¹⁰¹ Dalam penelitian ini menggunakan uji t untuk mengetahui apa pengaruh variabel eksogen (X) atas variabel endogen (Y). Berikut adalah proses melakukannya uji t

1) Merumuskan hipotesis :

H_0 : Terdapat pengaruh parsial antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.

H_a : Terdapat pengaruh parsial pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.

H_0 : Tidak adanya pengaruh parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H_a : Secara parsial variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja.

¹⁰¹ Budi Darma, *Statistika*, 91.

Tabel 4.12
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.509	6.131		.899	.374
	Kompensasi (X1)	.229	.157	.205	1.463	.151
	Link Kerja (X2)	.621	.208	.418	2.988	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 2023

2) Analisis Uji t:

a) Hasil uji t. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y). dapat dipaparkan sebagai berikut.

H_0 : Tidak ada pengaruh parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sumber Harta Abadi.

H_a : Variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.

Dari hasil uji t diatas dapat dipaparkan bahwa nilai signifikansi (Sig) pada variabel kompensasi (X1) sebesar 0,151 dengan t_{hitung} senilai 1,463. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa signifikansi t 0,05 ($0,151 > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,463 < 2,021$). Maka dari hasil uji disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti tidak adanya pengaruh secara parsial antara variabel X1 dengan variabel Y.

b) Berikut Dapat Dijelaskan Hasil Uji t Pada Variabel Lingkungan Kerja (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y), sebagai berikut:

H₀ : Tidak adanya pengaruh parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sumber Harta Abadi.

H_a : Terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sumber Harta Abadi.

Berdasarkan hasil tabel uji diatas bahwa signifikansi (Sig) pada variabel lingkungan kerja (X₂) 0,005 dengan t hitung senilai 2,988. Pada tabel diatas signifikansi t 0,05 (0,005 < 0,05) dan t hitung > t tabel (2,988 > 2,021). Yang artinya H₀ ditolak dan H_a diterima, hal ini dapat dikatakan terdapat pengaruh parsial lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sumber Harta Abadi.

c) Uji Simultan (Uji F)

Cara mengetahui pengaruh variabel eksogen atas variabel endogen secara simultan dapat dilakukan dengan melakukan uji F. Analisis ini digunakan untuk mengevaluasi pengaruh dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, secara simultan.

(1) Menentukan Hipotesis

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.

H_a : Pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi

(2) Menetapkan dan membandingkan diantara F_{hitung} dan F_{tabel}

Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} guna mengetahui apakah hipotesis nol gagal ditolak atau diterima, dengan ketentuan sebagai berikut :¹⁰²

(a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini juga berarti adanya pengaruh antara variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y.

(b) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dapat diartikan variabel pada X1 dan X2 dalam penelitian ini

¹⁰² Budi Darma, *Statistika*, 48.

tidak berpengaruh secara simultan atas variabel Y.

Berikut adalah hasil uji simultan:

Tabel 4.13
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79.021	2	39.510	5.548	.007 ^b
Residual	284.886	40	7.122		
Total	363.907	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

b. Predictors: (Constant), Link Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji diatas dengan sampel sejumlah 43 responden, dengan rumus $n-k-1$ ($43-2-1= 40$) jadi F_{tabel} yang diperoleh ialah 3,23.

Dapat dipaparkan sebagai berikut.

H_a : Pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja terdapat pengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi

Sumber Harta Abadi.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh secara simultan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di Koperasi Sumber Harta Abadi.

Dapat dilihat pada tabel uji F diatas bahwa besarnya nilai signifikansi 0,007 dan pada nilai F_{hitung} 5,548. Nilai signifikansi F 0,05 ($0,007 < 0,05$) serta $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,548 > 3,230$), jadi kesimpulannya ialah H_a diterima sedangkan H_0 ditolak, hal ini menyatakan adanya pengaruh

secara simultan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dilakukan uji koefisien determinasi guna mengetahui kemampuan dalam variabilitas pada variabel endogen. Jika dalam uji koefisien ini nilai R^2 mendekati angka 1 maka variabel eksogen mampu menyediakan apa yang diperlukan, sebagai alat prediksi variasi variabel endogen. Rentangnya nilai R^2 adalah 0-1, namun jika terjadi nilai $R^2 = 0$, dapat dipaparkan bahwa tidak adanya dampak diantara variabel eksogen dan variabel endogen, artinya ketika R^2 mendekati 1, maka pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen menjadi lebih kuat, namun ketika R^2 menurun dan mendekati angka nol, maka pengaruh pada tiap variabel akan berkurang.¹⁰³

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.178	2.669

a. Predictors: (Constant), Link Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

Sumber: Data diolah SPSS 2023

Dapat dilihat pada tabel 4.14 yang menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,466 atau sama dengan 46,6%, yang artinya dalam penelitian ini variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terdapat pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 46,6%, yang artinya memiliki pengaruh yang kuat.

¹⁰³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 97.

Nilai *Adjust R Square* pada hasil uji diatas senilai 0,178 yang berarti kedua variabel eksogen tersebut berpengaruh terhadap variabel endogen dengan nilai 17,8%, dimana sisanya yang 82,2% dapat dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

D. Pembahasan

Mengenai hasil uji yang sudah dilakukan dapat dianalisis pada judul penelitiannya sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Secara Parsial Pada Koperasi Sumber Harta Abadi.

Setelah dilakukannya uji data penelitian ini, menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sumber Harta Abadi. Hal tersebut dapat dilihat pada perbandingan besarnya t_{hitung} 1,463 dengan hasil signifikan 0,151 dengan nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,021, karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 1,463 < t_{tabel} 2,021$) sedangkan signifikan 0,151 $>$ 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak ada pengaruh secara signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Faktor kompensasi terdiri dari 6 indikator yaitu gaji, upah, tunjangan, bonus, jaminan sosial, dan ketepatan dalam penggajian. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator tersebut tidak berpengaruh bagi karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi, dikarenakan Koperasi Sumber Harta Abadi cenderung memperhatikan suasana dan

kenyamanan karyawan, daripada gaji, upah, bonus, dan lainnya yang termasuk dalam indikator kompensasi.¹⁰⁴

Sama halnya pada temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pernanda Wulandari, dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan Suncity Festival Madiun. Penelitian Pernanda Wulandari menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini dijelaskan bahwa, saat karyawan melakukan pekerjaannya tidak semata-mata berorientasi pada kompensasi yang didapatkan, dengan alasan perusahaan tidak hanya memberikan kompensasi saja, tetapi saat karyawan melakukan pekerjaannya, suatu bentuk pengaplikasian ilmu yang karyawan miliki merupakan tanggung jawabnya dalam upaya menyelesaikan pekerjaannya yang diberikan oleh perusahaan.¹⁰⁵

Secara konseptual, kompensasi merupakan suatu imbalan atas kerja sama dalam suatu organisasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja dan menampilkan loyalitas terhadap perusahaan tersebut. Hal ini dapat dikatakan sebagai balas jasa karyawan kepada perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan.¹⁰⁶

¹⁰⁴ Robin Oky Pratama, Karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi, diwawancarai oleh Penulis, Banyuwangi 24 Maret 2023.

¹⁰⁵ Pernanda Wulandari, dan Agus Friyanto, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 2 (2022): 560.

¹⁰⁶ Masna Hatuwe dan Anisa Kaimudin, *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap* (Malang: Rena Cipta Mandiri, 2021), 9.

Hasil ini terjadi karena bentuk kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan. Dengan adanya kompensasi yang baik dari perusahaan akan mendukung para karyawan untuk lebih semangat bekerja. Hal ini juga mendorong perusahaan untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki bentuk-bentuk kompensasi agar dapat disesuaikan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan serta upah dalam bentuk gaji atau bonus yang harus diberikan sesuai dengan hasil kerjanya.

2. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.

Pada uji yang telah dilakukan oleh penulis dapat dianalisis bahwa pada lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada koperasi Sumber Harta Abadi. Dilihat dengan besarnya nilai t_{hitung} 2,988 dengan signifikan 0,05 dengan nilai t_{tabel} yang diperoleh sebesar 2,021 karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,988 > 2,021$), maka hasil uji dalam penelitian ini adalah H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menyatakan terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.

Merujuk dalam buku Edi Winata, dalam variabel lingkungan kerja terdapat 5 faktor indikator yang meliputi suasana kerja, keamanan kerja, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan pengawasan kerja. Dalam penelitian ini kelima indikator lingkungan kerja tersebut berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja

yang aman dan nyaman, maka kinerja karyawan dapat meningkat dengan baik. Hal ini berpengaruh baik dalam meningkatkan giat kerja dan semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.¹⁰⁷

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nancy L. Pioh, dan Hendra N. Tawas, dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). Hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor tersebut, dengan adanya hal tersebut maka keamanan serta kenyamanan pegawai kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa berkontribusi baik.¹⁰⁸

Lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan, agar merasa puas dalam setiap pekerjaannya. Lingkungan kerja adalah sebuah kekuatan yang berpotensi dan berpengaruh dalam kinerja. Dalam perusahaan terdapat dua rumus dalam menciptakan lingkungan kerja yang pertama lingkungan umum ialah segala sesuatu yang terjadi diluar organisasi dan berpotensi dalam suatu organisasi tersebut. Sementara itu

¹⁰⁷ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan kerja* (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2021), 86

¹⁰⁸ Nancy L. Pioh, dan Hendra N. Tawas, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)," *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 2 (Juni, 2016): 847.

lingkungan khusus merupakan komponen lingkungan yang langsung berhubungan dengan pencapaian sasaran dalam sebuah organisasi.¹⁰⁹

Hal ini dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu yang ada didalam lingkungan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya, baik berbentuk fisik maupun nonfisik langsung atau tidak langsung, dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini mengingat lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat mendukung kinerja karyawan dan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerjaan tersebut. Hal ini dapat menjadikan suatu keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefisiensikan biaya-biaya yang berhubungan dengan sumber daya manusia.¹¹⁰

3. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.

Dalam uji F, variabel kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini diperoleh dari perbandingan sebagai berikut. F_{hitung} 5,548 dengan signifikan 0,007 dengan F_{tabel} senilai 3,230 ($5,548 > 3,230$) sedangkan nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,007 < 0,05$). Dimana H_a diterima dan H_0 ditolak, yang berarti secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi

¹⁰⁹ Ita Rahmawati, Lailatul Sa'adah, M. Nur Chabibi *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruh Terhadap Kepuasan kerja* (Jombang: LPPM Universitas K.H Achmad Wahab Hasbullah Press, 2020), 7.

¹¹⁰ Ronal Donra Sihaloho dan Hotlin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Setia Sagita Medan," *Socio Secretum* 9, no. 2, (November: 2019), 275.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Sutrisno yang menyatakan bahwa, kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan layak serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.¹¹¹

Sama halnya dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Novianto dan Tri Yuniati dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna, berdasarkan perhitungan yang diperoleh pada uji kelayakan model dengan nilai sebesar 79,636 dengan nilai signifikan 0,000 disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.¹¹²

Berdasarkan penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan oleh penulis, hasilnya sesuai dengan pendapat Surajiyo, Nasruddin, dan Herman Paleni yakni perlunya menciptakan kepuasan kerja yang baik, karena ketika karyawan merasa puas akan hasil yang didapat maka karyawan tersebut akan bekerja secara optimal, dan demikian produktivitas akan meningkat.¹¹³

Dengan demikian kedua variabel eksogen tersebut jika dilakukan secara bersamaan akan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

¹¹¹ Dewi Andriany “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan,” *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan 1*, no. 1, (Oktober: 2019), 393.

¹¹² Dwi Novianto dan Tri Yuniati, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Keasi Sempurna”, *Jurnal Ilmu Riset Manajemen* 4, no. 6 (Juni, 2015): 15.

¹¹³ Surajiyo, Nasruddin, dan Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian Teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 22.

karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi. Tetapi jika dilakukan secara terpisah maka kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dapat dikatakan suasana yang baik dalam lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan akan merasa puas dalam pekerjaannya.

4. Variabel yang Berpengaruh Dominan antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.

Berdasarkan hasil uji t pada koefisien, nilai beta dalam uji t menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi sebesar 0,205 dan pada lingkungan kerja sebesar 0,418, hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja lebih dominan besar terhadap kepuasan kerja. Maka hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya nilai lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tersebut maka tingkat kepuasan kerja akan meningkat, karena kenyamanan karyawan merupakan aset penting bagi keberlangsungannya suatu perusahaan. Seperti yang terdapat dalam teori yang disampaikan oleh Danang Sunyoto, bahwa lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan, dan dapat berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.¹¹⁴

¹¹⁴ Danang Sunyoto, Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset, (Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2015), 38.

Namun penelitian ini tidak relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Novianto dan Tri Yuniati dimana dalam penelitiannya variabel kompensasi lebih dominan daripada lingkungan kerja. Dimana hasil uji tersebut disimpulkan bahwa besarnya nilai kompensasi 0,5184 atau 51,48% sedangkan pada variabel lingkungan kerja hanya 0,2362 atau 23,62%. Hal ini menunjukkan variabel kompensasi lebih dominan terhadap kepuasan kerja.¹¹⁵

Dalam kedua perbedaan tersebut tidak terjadi permasalahan, karena dalam setiap perusahaan memiliki cara tersendiri untuk memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja karyawannya. Seperti yang sudah dijelaskan oleh Surajiyo, Nasruddin, dan Herman Paleni, bahwa puasnya karyawan dalam pekerjaannya merupakan suatu sikap yang menunjukkan penyesuaian diri terhadap kondisi dan situasi kerja.¹¹⁶

Dengan demikian dapat dirangkum dari semua hasil pembahasan pada penelitian terdahulu, kajian teori, serta hasil wawancara, yang ditunjukkan oleh Tabel 4.15.

¹¹⁵ Dwi Novianto dan Tri Yuniati, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Keasi Sempurna", *Jurnal Ilmu Riset Manajemen* 4, no. 6 (Juni, 2015): 15.

¹¹⁶ Surajiyo, Nasruddin, dan Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian Teori dan Aplikasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), 22.

Tabel 4.15
Hasil Pengolahan Data

Temuan Penelitian	Kajian Teori	Penelitian Terdahulu
Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi	Indikator Kompensasi: ¹¹⁷ a. Gaji b. Upah c. Tunjangan d. Bonus atau Insentif e. Jaminan sosial f. Ketetapan dalam penggajian.	Sama halnya pada penelitian sebelumnya tahun 2022 yang dilakukan oleh Pernanda Wulandari. Menjelaskan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. ¹¹⁸
Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi	Indikator Lingkungan Kerja: ¹¹⁹ a. Suasana kerja b. Keamanan kerja c. Fasilitas kerja d. Hubungan dengan rekan kerja e. Pengawasan kerja	Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya pada tahun 2016 yang dilakukan oleh Nancy L. Pioh, dan Hendra N. Tawas. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor tersebut. ¹²⁰
Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.	Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Sutrisno yang menyatakan bahwa, kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja. Ketika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan layak serta menciptakan lingkungan kerja yang	Sama halnya dengan penelitian tahun 2015 yang dilakukan oleh Dwi Novianto dan Tri Yuniati, terdapat pengaruh secara simultan pada variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

¹¹⁷ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan kerja* (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2021), 38.

¹¹⁸ Pernanda Wulandari dan Agus Friyanto, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun," *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 2 (2022): 560.

¹¹⁹ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan kerja* (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2021), 86

¹²⁰ Nancy L. Pioh dan Hendra N. Tawas, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)," *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 2 (Juni, 2016): 847.

	kondusif maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. ¹²¹	karyawan. ¹²²
Lingkungan kerja merupakan variabel dominan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.	Terdapat dalam teori yang disampaikan oleh Danang Sunyoto, bahwa lingkungan kerja adalah bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam suatu perusahaan, dan dapat berpengaruh terhadap semangat karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. ¹²³	Namun penelitian ini tidak relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwi Novianto, dan Tri Yuniati, pada tahun 2022. Dimana dalam penelitiannya variabel kompensasi lebih dominan besar daripada lingkungan kerja. ¹²⁴

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

¹²¹ Dewi Andriany “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan,” *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan 1*, no. 1, (Oktober: 2019), 393.

¹²² Novianto dan Yuniati, Pengaruh 15.

¹²³ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2015), 38.

¹²⁴ Novianto dan Yuniati, Pengaruh, 15.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis dan pembahasan tentang pengaruh kompensasi lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sumber Harta Abadi. Dapat disimpulkan bahwa :

1. Pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen secara parsial.
 - a. Pada variabel kompensasi (X_1) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
 - b. Namun pada variabel lingkungan kerja (X_2) terdapat pengaruh secara parsial antara variabel X_2 terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Pengaruh variabel eksogen secara simultan terhadap variabel endogen.

Dari hasil uji simultan dapat disimpulkan bahwa kedua variabel eksogen (X_1 , dan X_2) dalam penelitian ini berpengaruh secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di Koperasi Sumber Harta Abadi.

B. Saran

Tujuan penulis membuat saran dalam penelitian ini yang didasarkan pada hasil dan kesimpulan dengan tujuan agar bermanfaat untuk penelitian dimasa yang akan datang, sebagai berikut:

1. Untuk peneliti selanjutnya, jika ingin meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja dianjurkan untuk menggunakan variabel yang lebih bervariasi, agar dapat meningkatkan hasil penelitian yang lebih mendalam.

2. Untuk Koperasi Sumber Harta Abadi, diharapkan dapat meningkatkan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, karena adanya kompensasi dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik, dan giat kerja karyawan tersebut akan meningkat.
3. Dan yang terakhir untuk dunia akademik dalam universitas, semoga dapat dijadikan referensi bagi perpustakaan di universitas ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Zainal, dan Syamsir. *Koperasi dan Kemitraan Pertanian*. Pekalongan: Nasya Expanding Management, 2022.
- Adhari, Lendi Zelviean, Yudistia Teguh Ali Fukri, dan Jujujn Jamaludin. *Kumpulan Teori Penafsiran Al- Qur'an – AL Hadist dan Teori Ekonomi Islam Menurut Para Ahli*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021.
- Andiany, Dewi. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan 1*, no. 1, (2019): 392-398.
- Arifin, Noor. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Kasus*. Jepara: Unisnu Press.
- Arifudin, Opan. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Global Media (PT GM). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi*, 3, no. 2 (2019): 184-190.
- Asari, Andi, Zulkarnaini, Hartatik, Ahmad Choirul Anam, Suparto, Jocomina Vonny Litamahuputty, Fathan Mubina Dewadi, Dyah Rini Prihastuty, Maswar, Wara Alfa Syukrilla, Nanti Sari Murni, dan Tatan Sukwika. *Pengantar Statistika*. Solok: Mafy Media Literasi Indonesia, 2023.
- Badan Pusat Statistik, “Jumlah Koperasi Aktif Menurut Provindi (Unit) 2019-2021,” Badan Pusat Statistik 2021 <https://www.bps.go.id/indicator/13/760/1/jumlah-koperasi-aktif-menurutprovinsi.html>.
- Banyuwangi Satu Data, diakses pada 2021, <https://satudata.banyuwangikab.go.id/>
- Berita Banyuwangi, Koperasi Berperan Gerakkan Perekonomian Daerah, diakses 13 Agustus 2014, <https://banyuwangikab.go.id/berita/koperasi-berperan-gerakkan-perekonomian-daerah>
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R2*. Jakarta: Guepedia, 2021.
- Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jawa Timur, diakses 31 Januari 2021, <https://diskopukm.jatimprov.go.id/info/data-koperasi>
- Duli, Nikolus. *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish, 2009.

- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.
- Haris, Abdul, Ferri Effendi, dan Nefi Darmayanti. *Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish, 2023.
- Hatimah, Husnul. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Nahrul Arbah Makassar." Skripsi, Universitas Negeri Alauddin Makassar, 2019.
- Hatuwe, Masna, dan Anisa Kaimudin. *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap*. Malang: Rena Cipta Mandiri, 2021.
- Hidayatin, Lilik. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung." Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, 2017.
- Indriati, Inayat Hanum. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 8, no.2 (2018): 111-122.
- Jaya, I Made Laut Mertha. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020..
- Kurniawan, Robert, dan Budi Yuniarto. *Analisis Regresi: Dasar dan Penerapannya Dengan R*. Jakarta: Kencana 2016.
- Muchtar, Bustari, Rose Rahmidani, dan Menik Kurnia Siwi. *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Mustafa, Akhmad. *Uji Hipotesis Statistik*. Yogyakarta: Gapura Publishing, 2013.
- Novianto, Dwi dan Tri Yuniati. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Keasi Sempurna", *Jurnal Ilmu Riset Manajemen* 4, no. 6 (2015): 1-16.
- Oktaviani, Kellyn, Masayu Safita, Ranndi Yopanggi, Shinta Dwi Putri, Fawwaz El-Farobie, dan Saprida. "Analisis Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (PT Ahaz Karya Mndiri Palembang)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah* 1, no. 1 (2021): 61-68.
- Pioh, Nancy L, dan Hendra N. Tawas. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)." *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi* 4, no. 2 (2016): 768-892.
- Pratama, Stefanus Andi, Moehammad Soe'oad Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada

- karyawan PT Asuransi Jiwasraya Persero Regional Office Malang.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 25, no. 1 (2015): 149-156.
- Purnomo, Rochmat Aldy. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: CV Wade Group, 2017.
- Putra, I Putu Agus Praditya Adi, dan I Wayan Mudiarta Utama. “Pengaruh Budaya Organisasi Komitmen Organisasional dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan,” *E-Jurnal Manajemen Unud* 7, no. 11 (2018): 5930-5954.
- Rahmawati, Ita, Lailatus Sa’adah, dan M. Nur Chabibi. *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja*. Jombang: Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas K.H. Achmad Wahab Hasbullah, 2020.
- Riniwati, Harsuko. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: Universitas Brawijaya Press, 2016.
- Riyanto, Slamet, dan Aglis Andhita Hatmawan. *Metode Riset Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Budi Utama, 2020.
- Rohmat, Aji Basuki. “Analisis Penerapan Prinsip-Prinsip Koperasi Dalam Undang – Undang Koperasi (Undang – Undang No. 25 Tahun 1992 dan Undang – Undang No. 17 Tahun 2012),” *Jurnal Pembaharuan Hukum* II, no. 1 (2015), 138-147.
- Rolinda, Ayu. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV Susan SPA & Resort Bandung.” Skripsi, Universitas PGRI Yogyakarta, 2017.
- Saraswati, Kiky D.H., dan Daniel lie. *Keterikatan Kerja (Faktor Penyebab dan Dampak Pentingnya bagi Dunia Industri dan Organisasi)*. Yogyakarta: Andi Offset 2018.
- Sihaloho, Ronal Donra, dan Hotlin Siregar. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Setia Sagita Medan.” *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, no. 2 (2019): 273-281.
- Sijabat, Jadongan. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan Untuk Pindah.” *Jurnal Sumber Academia* 19, no. 3. (2011): 592-608.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016.
- Situmorang, Oloan. *Manajemen SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan)*. Nusa Tenggara Barat: Penerbit Seval, 2022.

- Siyoto, Sandu, dan M Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofianti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi, 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sukran, dan Mulyadin. "Pengaruh Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT Telkom Indonesia Cabang Bima." *Journal Of Business and Economics* 1, no. 3 (2020): 233-240.
- Sunarso, Budi. *Perilaku Organisasi*. Surabaya: Uwais Inspirasi Indonesia, 2021.
- Sunyoto, Danang. *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2015.
- Surajiyo, Nasruddin, dan Herman Pelmi. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2020.
- Susanto, Yohanes. *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Tim Revisi Buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Institut Agama Islam Negeri Jember. *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*. Jember: Institut Agama Islam Negeri Jember Press, 2019.
- Universitas Negeri Surabaya, "Catatan Harkopnas: Jumlah Unit Menurun, Dosen Univesitas Negeri Surabaya Ungkap Kondisi Koperasi Plus Solusinya," UNESA, 12 Juli 2022, <https://www.unesa.ac.id/catatan-harkopnas-jumlah-unit-menurun-dosen-unesa-ungkap-kondisi-koperasi-plus-solusinya>
- Wibowo, Martino, dan Ahmad Subagyo. *Seri Manajemen Koperasi dan UKM Tata Kelola Koperasi yang Baik (Good Cooperation Governance)*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Winata, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022.
- Winata, Edi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja*. Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2021.

Wulandari, Pernanda, dan Agus Friyanto, Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 2 (2022): 554-565.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Venty Damayanti

Nim : E20192106

Prodi/ Jurusan : Ekonomi Syariah/ Ekonomi Islam.

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam.

Universitas : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Dengan ini menyatakan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi di Kabupaten Banyuwangi” ini bukan merupakan hasil plagiasi dan tidak terdapat unsur menjiplak pada karya penelitian atau karya ilmiah yang dibuat oaleh orang lain.

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya.

Jember, 28 September 2023
Saya yang menyatakan



Venty Damayanti
NIM. E20192106

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah	Hipotesis
Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Harta Abadi di Kabupaten Banyuwangi.	1. X_1 : Kompensasi. 2. X_2 : Lingkungan Kerja. 3. X_3 : Kepuasan Kerja.	a. Gaji dan upah. b. Tunjangan. c. Bonus dan insentif. d. Jaminan sosial. a. Suasana kerja. b. Keamanan kerja. c. Fasilitas kerja. d. Hubungan dengan rekan kerja. a. Pekerjaan itu sendiri. b. Upah. c. Kesempatan promosi. d.	1. Manager Koperasi Sumber Harta Abadi. 2. Seluruh karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.	1. Pendekatan penelitian : Pendekatan kuantitatif. 2. Jenis Penelitian: Penelitian lapangan. 3. Teknik instrument pengumpulan data: a. Kuesioner. b. Wawancara. c. Observasi. d. Dokumentasi. 4. Metode analisis data: a. Uji Validitas. b. Uji Reliabilitas.	1. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Sumber Harta Abadi? 2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada koperasi Sumber Harta Abadi? 3. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada koperasi Sumber Harta Abadi? 4. Variabel manakah yang berpengaruh	1. Secara Parsial: H_{a1} : Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di koperasi Sumber Harta Abadi. H_{a2} : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di koperasi Sumber Harta Abadi. H_{o1} : Kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di koperasi Sumber Harta Abadi. H_{o2} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara

		<p>pengawasan. e. Rekan kerja.</p>		<p>c. Uji Hipotesis. d. Analisis Regresi Linier Berganda. e. Uji Asumsi Klasik. f. Uji Koefisien Determinasi.</p>	<p>paling dominan anatar kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi Sumber Harta Abadi?</p>	<p>parsial terhadap kepuasan kerja karyawan di koperasi Sumber Harta Abadi.</p> <p>2. Secara Simultan Ha: Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di koperasi Sumber Harta Abadi. Ho: Kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan di koperasi Sumber Harta Abadi.</p>
--	--	--	--	---	--	---

KUESIONER RESPONDEN

Karakteristik responden dan daftar kuesioner kepuasan karyawan.

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Lama Kerja :

Pendidikan Terakhir :

Petunjuk pengisian yakni untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang anda pilih. Parameter penilaian dalam kuesioner ini sebagai berikut :

- a. Sangat setuju : SS
 - b. Setuju : S
 - c. Netral : N
 - d. Tidak setuju : TS
 - e. Sangat tidak setuju : STS
1. Kompensasi (X_1)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Gaji yang anda dapatkan selama ini sudah sesuai dengan yang anda harapkan.					
2.	Gaji pokok yang anda terima sudah dibayarkan perusahaan tepat waktu.					
3.	Besarnya tunjangan yang diberikan perusahaan selama ini sudah memadai.					
4.	Besarnya tunjangan yang diberikan perusahaan selama ini sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan anda.					
5.	Bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan anda.					
6.	Jaminan sosial kesehatan dan jaminan keamanan yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan anda.					

2. Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Suasana kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja tinggi.					
2.	Ada rasa aman dari rekan kerja, baik di luar maupun di dalam lingkungan kerja.					
3.	Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dapat meningkatkan rasa nyaman dalam lingkungan kerja.					
4.	Perlakuan yang baik, manusiawi dalam melaksanakan pekerjaan diperusahaan.					
5.	Hubungan antara karyawan berlangsung dengan serasi, lebih informal penuh kekeluargaan.					

3. Kepuasan Kerja (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Anda merasa pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan yang anda inginkan.					
2.	Upah yang anda dapatkan sekarang sudah sesuai dengan yang anda harapkan.					
3.	Anda mendapatkan promosi dari perusahaan anda.					
4.	Anda selalu mengikuti aturan yang diberikan perusahaan.					
5.	Anda merasa nyaman dan cocok dengan rekan kerja.					
6.	Manajemen perusahaan anda sudah bertindak dengan jujur dan penuh integritas.					

DATA KUESIONER PENELITIAN KOPERASI SUMBER HARTA ABADI

No.	Nama	Umur	Jenis Kelamin	Lama Kerja	Pendidikan Terakhir
1.	Abdul Karim	54 Tahun	Laki – laki	10 Tahun	SMK
2.	Ade Ayu	24 Tahun	Perempuan	1 Tahun	SMA
3.	Ahmad S	53 Tahun	Laki – laki	4 Tahun	SMA
4.	Agus Hari W	32 Tahun	Laki – laki	10 Tahun	S1
5.	Ansori	55 Tahun	Laki – laki	9 Tahun	SMA
6.	Anton P	47 Tahun	Laki – laki	8 Tahun	SMK
7.	Dwi Wahyudi	51 Tahun	Laki – laki	6 Tahun	SMA
8.	Edi Susanto	23 Tahun	Laki – laki	2 Tahun	SMA
9.	Fani Agus	30 Tahun	Laki – laki	3 Tahun	SMA
10.	Ferdiansyah	42 Tahun	Laki – laki	5 Tahun	SMA
11.	Fikri Dwi	23 Tahun	Laki – laki	5 Tahun	SMA
12.	Galang Andi	21 Tahun	Laki – laki	1 Tahun	SMP
13.	Gilang Putra	21 Tahun	Laki – laki	2 Tahun	SMK
14.	Hari Diki	43 Tahun	Laki – laki	7 Tahun	SMA
15.	Heri Setya B	40 Tahun	Laki – laki	4 Tahun	S1
16.	Imam Hariri	42 Tahun	Laki – laki	5 Tahun	SMA
17.	Kasmadi	53 Tahun	Laki – laki	2 Tahun	SMA
18.	Krismon	29 Tahun	Laki – laki	1 Tahun	S1
19.	Langgeng Susilo	54 Tahun	Laki – laki	9 Tahun	SMA
20.	Lita Rahayu	22 Tahun	Perempuan	1 Tahun	SMA
21.	M. Habi	32 Tahun	Laki – laki	4 Tahun	SMA

22.	M. Abdillah	46 Tahun	Laki – laki	5 Tahun	SMA
23.	M Imam T	48 Tahun	Laki – laki	6 Tahun	SMK
24.	Mega Puspita	31 Tahun	Perempuan	3 Tahun	SMA
25.	Nanang A	42 Tahun	Laki – laki	6 Tahun	SMK
26.	Nanang H	33 Tahun	Laki – laki	2 Tahun	SMA
27.	Nurhalim	31 Tahun	Laki – laki	5 Tahun	SMK
28.	Nur Rohmadi	33 Tahun	Laki – laki	5 Tahun	SMK
29.	Robin Oky P	36 Tahun	Laki – laki	4 Tahun	S1
30.	Samijo Hadi	49 Tahun	Laki – laki	6 Tahun	SMA
31.	Santalia Safira	31 Tahun	Perempuan	3 Tahun	SMK
32.	Sanjaya Prasetya	36 Tahun	Laki – laki	4 Tahun	S1
33.	Shita Bela	24 Tahun	Perempuan	5 Tahun	SMA
34.	Slamet Hariyadi	49 Tahun	Laki – laki	6 Tahun	SMA
35.	Sugianto	48 Tahun	Laki – laki	5 Tahun	SMA
36.	Roni Hermanto	45 Tahun	Laki – laki	8 Tahun	SMA
37.	Sugihartono	38 Tahun	Laki – laki	4 Tahun	SMK
38.	Tono Giono	49 Tahun	Laki – laki	7 Tahun	SMK
39.	Ummi Madya	25 Tahun	Perempuan	3 Tahun	S1
40.	Zainurrosyid	35 Tahun	Laki – laki	4 Tahun	SMP
41.	Dono Saiful	46 Tahun	Laki – laki	4 Tahun	SMK
42.	Risky Saputra	42 Tahun	Laki – laki	3 Tahun	SMA
43.	Indra Darmoko	47 Tahun	Laki – laki	3 Tahun	SMK

LAMPIRAN

Hasil Pengisian Kuesioner Responden

Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Tota1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Tota1	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Tota1
1.	4	5	5	5	4	5	28	4	5	5	4	5	23	4	5	5	5	4	3	26
2.	4	5	5	5	4	5	28	4	3	5	4	4	20	4	5	3	4	3	3	22
3.	4	5	3	5	5	3	25	4	3	4	5	4	20	4	3	3	4	4	4	22
4.	5	5	3	5	4	3	25	4	3	4	5	5	21	3	3	4	3	3	4	20
5.	5	5	3	3	4	3	23	4	3	4	5	4	20	4	4	4	4	4	4	24
6.	4	4	3	3	4	3	21	5	4	5	5	5	24	4	4	4	4	3	5	24
7.	5	4	4	3	5	4	25	4	3	5	4	4	20	4	4	5	4	4	5	26
8.	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	5	23	4	5	5	4	4	4	26
9.	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	5	4	23	3	5	4	4	4	4	24
10.	4	4	4	3	4	4	23	5	5	4	5	4	23	3	4	4	3	4	4	22
11.	4	3	5	4	4	5	25	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	3	4	23
12.	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	5	4	22	3	4	3	4	3	5	22
13.	5	4	4	5	4	5	27	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	5	25
14.	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	4	22	4	5	3	3	4	5	24
15.	5	5	5	4	3	5	27	5	4	4	5	3	21	5	5	5	5	5	5	30
16.	5	5	5	5	5	5	30	5	3	4	3	3	18	4	4	4	3	4	4	23
17.	4	4	4	4	4	4	24	5	3	4	3	3	18	3	5	3	4	3	5	23
18.	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	3	3	18	4	4	3	4	4	4	23
19.	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	3	4	20	4	4	4	4	4	4	24
20.	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	3	19	4	4	4	3	3	4	22

21.	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	3	4	20	3	4	3	4	3	4	21
22.	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	4	21	4	5	3	5	4	5	26
23.	5	5	4	5	5	4	28	5	4	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	30
24.	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	4	4	25
25.	5	5	4	5	5	4	28	4	4	5	4	5	22	4	4	4	4	4	4	24
26.	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	5	23	4	3	4	4	4	5	24
27.	4	4	4	5	5	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
28.	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	5	5	23	3	4	4	4	3	3	21
29.	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
30.	4	4	4	4	4	4	24	4	3	5	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
31.	4	4	4	4	4	4	24	4	3	5	4	5	21	4	5	4	4	4	4	25
32.	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	4	23	4	4	4	4	4	4	24
33.	4	5	5	4	5	3	26	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30
34.	5	5	4	4	5	4	27	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	30
35.	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	5	5	30
36.	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24
37.	5	4	5	4	4	5	27	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
38.	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	5	30
39.	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	5	5	27
40.	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	4	5	23	4	4	5	4	4	4	25
41.	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
42.	4	4	4	4	4	4	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30
43.	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

LAMPIRAN Output Hasil Uji SPSS

1. Output Uji Validitas Kompensasi (X1)

		Correlations						
		X11	X12	X13	X14	X15	X16	Kompensasi (X1)
X11	Pearson Correlation	1	.662**	.353*	.378*	.454**	.404**	.711**
	Sig. (2-tailed)		.000	.020	.012	.002	.007	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X12	Pearson Correlation	.662**	1	.324*	.544**	.495**	.180	.702**
	Sig. (2-tailed)	.000		.034	.000	.001	.247	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X13	Pearson Correlation	.353*	.324*	1	.474**	.325*	.839**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.020	.034		.001	.034	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X14	Pearson Correlation	.378*	.544**	.474**	1	.493**	.502**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.001		.001	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X15	Pearson Correlation	.454**	.495**	.325*	.493**	1	.180	.649**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.034	.001		.249	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
X16	Pearson Correlation	.404**	.180	.839**	.502**	.180	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.007	.247	.000	.001	.249		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	.711**	.702**	.784**	.786**	.649**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Output Uji validitas Lingkungan Kerja (X2)

		Correlations					
		X21	X22	X23	X24	X25	Link Kerja (X2)
X21	Pearson Correlation	1	.299	.161	.234	.098	.514**
	Sig. (2-tailed)		.052	.302	.131	.531	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X22	Pearson Correlation	.299	1	.291	.256	.372*	.715**
	Sig. (2-tailed)	.052		.058	.098	.014	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X23	Pearson Correlation	.161	.291	1	.123	.494**	.604**
	Sig. (2-tailed)	.302	.058		.433	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43
X24	Pearson Correlation	.234	.256	.123	1	.358*	.640**
	Sig. (2-tailed)	.131	.098	.433		.018	.000

	N	43	43	43	43	43	43
X25	Pearson Correlation	.098	.372*	.494**	.358*	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.531	.014	.001	.018		.000
	N	43	43	43	43	43	43
Link Kerja (X2)	Pearson Correlation	.514**	.715**	.604**	.640**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Output Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Kepuasan (Y)
Y1	Pearson Correlation	1	.461**	.639**	.690**	.803**	.461**	.879**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	.461**	1	.323*	.576**	.500**	.302*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.002		.034	.000	.001	.049	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	.639**	.323*	1	.512**	.642**	.214	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034		.000	.000	.168	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	.690**	.576**	.512**	1	.640**	.382*	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.011	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	.803**	.500**	.642**	.640**	1	.500**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000		.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	.461**	.302*	.214	.382*	.500**	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.002	.049	.168	.011	.001		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43
Kepuasan (Y)	Pearson Correlation	.879**	.677**	.738**	.817**	.890**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Output Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	6

5. Output Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.649	5

6. Output Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.861	6

7. Output Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.60442125
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.068
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

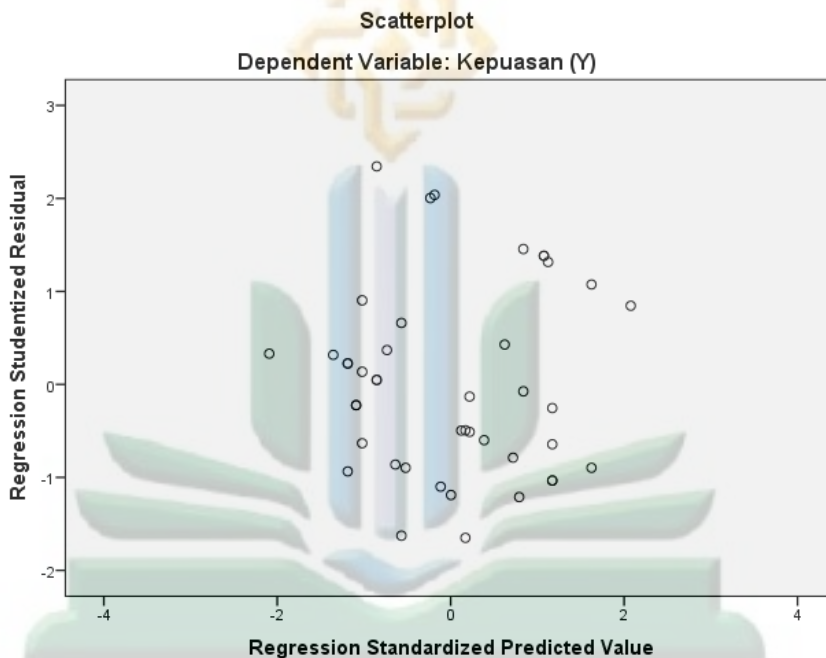
8. Output Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.509	6.131		.899	.374		
Kompensasi (X1)	.229	.157	.205	1.463	.151	1.000	1.000
Link Kerja (X2)	.621	.208	.418	2.988	.005	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

9. Output Uji Heteroskedastisitas



10. Output Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.729	3.430		-.796	.431
Kompensasi	.030	.088	.053	.346	.732
Ling. Kerja	.186	.116	.244	1.597	.118

a. Dependent Variable: Abs_Res

11. Output Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.509	6.131		.899	.374
Kompensasi (X1)	.229	.157	.205	1.463	.151
Link Kerja (X2)	.621	.208	.418	2.988	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

12. Output Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.509	6.131		.899	.374
Kompensasi (X1)	.229	.157	.205	1.463	.151
Link Kerja (X2)	.621	.208	.418	2.988	.005

a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

13. Output Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	79.021	2	39.510	5.548	.007 ^b
Residual	284.886	40	7.122		
Total	363.907	42			

a. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

b. Predictors: (Constant), Link Kerja (X2), Kompensasi (X1)

14. Output Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.178	2.669

a. Predictors: (Constant), Link Kerja (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kepuasan (Y)

Lampiran Tabel r

No	1-tailed	2-tailed	N	1-tailed	2-tailed
3	0.98	0.997	46	0.246	0.291
4	0.90	0.950	47	0.243	0.288
5	0.80	0.878	48	0.240	0.285
6	0.72	0.811	49	0.238	0.282
7	0.66	0.755	50	0.235	0.279
8	0.62	0.707	51	0.233	0.276
9	0.58	0.666	52	0.231	0.273
10	0.54	0.632	53	0.228	0.270
11	0.52	0.602	54	0.226	0.268
12	0.49	0.576	55	0.224	0.265
13	0.47	0.553	56	0.222	0.263
14	0.45	0.532	57	0.220	0.261
15	0.44	0.514	58	0.218	0.258
16	0.42	0.497	59	0.216	0.256
17	0.41	0.482	60	0.214	0.254
18	0.40	0.468	61	0.213	0.252
19	0.38	0.456	62	0.211	0.250
20	0.37	0.444	63	0.209	0.248
21	0.36	0.433	64	0.207	0.246
22	0.36	0.423	65	0.206	0.244
23	0.35	0.413	66	0.204	0.242
24	0.34	0.404	67	0.203	0.240
25	0.33	0.396	68	0.201	0.239
26	0.33	0.388	69	0.200	0.237
27	0.32	0.381	70	0.198	0.235
28	0.31	0.374	71	0.197	0.233
29	0.31	0.367	72	0.195	0.232
30	0.30	0.361	73	0.194	0.230
31	0.30	0.355	74	0.193	0.229
32	0.29	0.349	75	0.191	0.227
33	0.29	0.344	76	0.190	0.226
34	0.28	0.339	77	0.189	0.224
35	0.28	0.334	78	0.188	0.223
36	0.27	0.329	79	0.186	0.221
37	0.27	0.325	80	0.185	0.220
38	0.27	0.320	81	0.184	0.219
39	0.26	0.316	82	0.183	0.217
40	0.26	0.312	83	0.182	0.216
41	0.26	0.308	84	0.181	0.215
42	0.25	0.304	85	0.180	0.213
43	0.25	0.301	86	0.179	0.212

44	0.25	0.297	87	0.178	0.211
45	0.24	0.294	88	0.176	0.210



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran Tabel t

Df	Sinifikansi		Df	Siknifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.8+5	52	2.007	1.675
8	2.306	1.80	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673
11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	59	2.001	1.671
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671
16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668
24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663

41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Lampiran F tabel

df untuk penyeb ut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92

41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

Dokumentasi Penelitian



Dokumentasi: Wawancara bersama Bapak Abdul Azis, selaku Manager Koperasi Sumber Harta Abadi



Dokumentasi: Wawancara, dan pengisian kuesioner dengan Mbak Ade Ayu, selaku Karyawati Koperasi Sumber Harta Abadi.



Dokumentasi: Wawancara, dan pengisian kuesioner dengan Mbak Sayu Tri Utami,
selaku Bendahara Koperasi Sumber Harta Abadi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



**KOPERASI SUMBER HARTA ABADI
BANYUWANGI JAWA TIMUR**

Nomor. AHU-0015786.AH.01.26 TH. 2022 Tgl 22-02-2022
Alamat: Jl Rejosari RT. 01 RW. 02 DSN Watu Ulo, Desa Rejosari
Kecamatan Glagah, Kabupaten Banyuwangi 68431

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Abdul Azis
Jabatan : Manager Koperasi Sumber Harta Abadi
Alamat : Jl. Rejosari Rt. 01 Rw. 02 Dsn Watu Ulo, Kec. Glagah, Kab. Banyuwangi

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa yang beridentitas:

Nama : Venty Damayanti
NIM : E20192106
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah
Universitas : UIN KHAS Jember

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa atas nama diatas telah selesai melakukan penelitian di Koperasi Sumber Harta Abadi selama 3 hari. Dengan tujuan untuk memperoleh data penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Harta Abadi di Banyuwangi”**.

Demikian surat ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan, untuk dipergunakan seperlunya.

Banyuwangi, 25 Maret 2023

Manager Koperasi



Lampiran Surat Ijin Penelitian Universitas Islam Negeri K.H Achmad Siddiq Jember



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-565-a /Un.22/7.a/PP.00.9/03/2023
Hal : Permohonan Izin Penelitian

16 Maret 2023

Kepada Yth.
Manager Koperasi Sumber Harta Abadi
Desa. Rejosari, Kec. Glagah, Kab. Banyuwangi

Disampaikan dengan hormat, bahwa dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, mahasiswa berikut :

Nama : Venty Damayanti
NIM : E20192106
Semester : VIII (Delapan)
Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi di Banyuwangi

Untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi di Banyuwangi

Demikian atas perkenannya disampaikan terima kasih.



a.n. Dekan
V. B. Dekan Bidang Akademik,

Nurul Hidayati Islami Rahayu

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN
DI KOPERASI SUMBER HARTA ABADI KABUPATEN BANYUWANGI

No.	Hari/Tanggal	Kegiatan	Tanda Tangan
1.	Sabtu, 18, Maret 2023	Memberikan surat ijin Penelitian kepada manager Koperasi Sumber Harta Abadi.	
2.	Selasa, 21, Maret 2023	Melakukan wawancara kepada manager Koperasi Sumber Harta Abadi tentang profil instansi.	
3.	Jumat, 24, Maret 2023	Melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi, dan wawancara kepada salah satu karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi.	
4.	Sabtu, 25 Maret 2025	Mengambil data hasil pengisian kuesioner, dan melakukan wawancara kedua dengan bapak manager kantor Koperasi Sumber Harta Abadi.	

Lampiran Surat Keterangan Plagiasi



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: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : B-14.ES/Un.22/7.d/PP.00.9/11/2023

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Venty Damayanti
NIM : E20192106
Program Studi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Sumber Harta Abadi
Di Kabupaten Banyuwangi.

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 30%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 09 November 2023

An. Dekan
Kepala Bagian Akademik
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Syahrul Mulyadi

Scanned by TapScanner

Surat Keterangan Selesai Bimbingan Skripsi



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/>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini, menerangkan bahwa :

Nama : Venty Damayanti
NIM : E20192106
Semester : 9 (Sembilan)

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Jember, 9 November 2023
Koordinator Prodi. Ekonomi Syariah,


M.F. Hidayatullah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Scanned by TapScanner

BIODATA PENULIS



Nama : Venty Damayanti
NIM : E20192106
Tempat Tanggal Lahir : Banyuwangi, 23 Oktober 2000
Alamat : Jl Gajah Mada Gg Palapa 1 Rt 06/Rw 03, No. 77,
Kelurahan Mojopanggung, Kecamatan Giri,
Kabupaten Banyuwangi. Jawa Timur.

Email : ventydmynt23@gmail.com
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Prodi : Ekonomi Syariah

Riwayat Pendidikan

1. TK Negeri Pembina.
2. SD Negeri 1 Mojopanggung.
3. MTs Negeri 1 Banyuwangi.
4. MA Negeri 1 Banyuwangi.