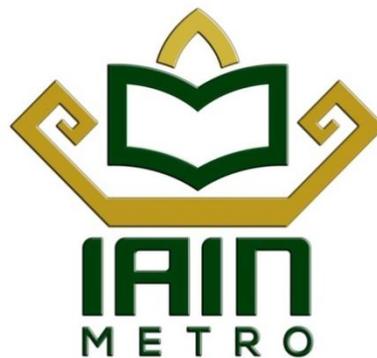


SKRIPSI

ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ELDORADO SEMARANG CELL KOTA METRO

Oleh:

**LUSI AMBARSARI
NPM. 14118624**



**Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1441 H / 2020 M**

**ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ELDORADO
SEMARANG CELL KOTA METRO**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh:

LUSI AMBARSARI
NPM. 14118624

Pembimbing I : Liberty, SE, MA
Pembimbing II : Era Yudistira, M.Ak

Jurusan Ekonomi Syariah
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO
1441 H / 2020 M

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA ELDORADO SEMARANG CELL
KOTA METRO**

Nama : **LUSI AMBARSARI**
NPM : 14118624
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dalam sidang munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro.

Metro, Desember 2019

Pembimbing I,



Liberty, SE, MA
NIP. 19740824 200003 2 002

Pembimbing II,



Era Yudistira, M.Ak
NIP. 19901003 201503 2 010

NOTA DINAS

Nomor :
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Pengajuan untuk Dimunaqosyahkan
Saudara LUSI AMBARSARI**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro
Di _ Tempat

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Setelah Kami mengadakan pemeriksaan, bimbingan dan perbaikan
seperlunya maka skripsi saudara:

Nama : **LUSI AMBARSARI**
NPM : 14118624
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Judul : **ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN PADA ELDORADO SEMARANG CELL
KOTA METRO**

Sudah dapat kami setujui dan dapat diajukan ke Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Metro untuk dimunaqosyahkan.

Demikianlah harapan kami dan atas perhatiannya, kami ucapkan terima
kasih.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Metro, Desember 2019

Pembimbing I,



Liberty, SE, MA
NIP. 19740824 200003 2 002

Pembimbing II,



Era Yudistira, M.Ak
NIP. 19901003 201503 2 010



**KEMENTERIAN AGAMA REPULIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI METRO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Ki.Hajar Dewantara Kampus 15A Iringmulyo Kota Metro Lampung 34111
M E T R O Telp. (0725) 41507, Fax (0725) 47296 Website: www.metrouniv.ac.id E-mail: iainmetro@metrouniv.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI

No: 0365 /In. 28.3 /D /PP.00.9 /01 /2020

Skripsi dengan judul: **ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ELDORADO SEMARANG CELL KOTA METRO** Disusun oleh: Lusi Ambarsari, NPM 14118624, Jurusan: Ekonomi Syariah telah diujikan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada hari/ tanggal: Jum'at, 17 Januari 2020

TIM PENGUJI:

Ketua/Moderator : Liberty, S.E., M.A
Penguji I : Drs. Dri Santoso, M.H
Penguji II : Esty Apridasari, M.Si
Sekertaris : Ani Nurul Imtihanah, M.S.I



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Wathrya Ninsiana, M.Hum
NIP. 197209232000032002

ANALISIS HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA ELDORADO SEMARANG CELL KOTA METRO

ABSTRAK

Oleh :

LUSI AMBARSARI

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Latar belakang dari penelitian ini adalah para karyawan tidak mendapatkan bonus apabila mereka telah berhasil menjual produk mereka lebih banyak dari biasanya. Sehingga banyak karyawan yang mengeluh mengenai pemberian bonus yang tidak diadakan di Eldorado Semarang Cell Kota Metro, mereka hanya mendapatkan Tunjangan Hari Raya saja.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*) yang bersifat deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk mendeskripsikan adakah hubungan antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Eldorado Semarang Cell Kota Metro. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner dan metode dokumentasi.

Pemberiaan kompensasi yang diberikan oleh pihak Eldorado Semarang Cell Kota Metro berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro. Hal ini ditunjukkan pada uji t yang telah peneliti lakukan dan diketahui hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu, $7,900 > 2,228$ nilai tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 diterima, maka dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi yang baik berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

ORISINALITAS PENELITIAN

Bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Lusi Ambarsari
NPM : 14118624
Jurusan : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi sarjana ini merupakan hasil penelitian penulis, kecuali bagian-bagian tertentu yang dikutip dari bobliografi yang disebutkan dalam pustaka.

Metro, Januari 2020
Yang Menyatakan



LUSI AMBARSSARI
14118624

MOTTO

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ
أُولَاتٍ حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ
أُجُورَهُنَّ وَأَتَمِّرُوا بَيْنَكُمُ الْمَعْرُوفَ وَإِن تَعَاَسَرْتُم فَسُتْرُوعٌ لَهُنَّ الْآخَرَىٰ ﴿٦﴾

Artinya :*Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka untuk menyempitkan (hati) mereka. dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, Maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu Maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan Maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya. (Q.S At-Tholaq: 6)*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada :

1. Kedua orangtua saya, Ayahanda Wisnu Dewanto dan Ibunda tercinta Ike Widyastuti yang senantiasa memberikan doa restu serta memberikan dukungan baik moral maupun material sehingga saya dapat menyelesaikan kuliah di IAIN Metro Lampung.
2. Adik-adikku Fandy Widyan Toro dan Herlangga Widyan Kurniawan yang telah memberikan doa dan dukungan untuk membuat saya semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh keluarga besar yang tak pernah lelah mendoakan dan memberi semangat untuk saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Almamater tercinta IAIN Metro Lampung yang telah menjadi tempat menuntut ilmu.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, atas taufik hidayah dan inayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian proposal ini. Penelitian proposal ini adalah sebagai salah satu bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dalam upaya penyelesaian proposal ini, peneliti telah menerima banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karenanya peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Enizar, M.Ag, selaku Rektor IAIN Metro,
2. Ibu Dr. Widhiya Ninsiana, M.Hum, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Bapak Dharma Setyawan, MA, selaku ketua Jurusan Ekonomi Syariah
4. Ibu Liberty, SE, MA, selaku Pembimbing I, yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
5. Ibu Era Yudistira, M.Ak selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan yang sangat berharga kepada peneliti.
6. Bapak dan Ibu Dosen/Karyawan IAIN Metro yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan.

Kritik dan saran demi perbaikan proposal ini sangat diharapkan dan akan diterima dengan kelapangan dada. Dan akhirnya semoga proposal ini kiranya dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu Ekonomi Syariah.

Metro, Januari 2020
Peneliti,



Lusi Ambarsari
NPM. 14118624

DAFTAR ISI

	Hal.
COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
NOTA DINAS	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
ABSTRAK	v
HALAMAN ORISINALITAS PERSETUJUAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian.....	5
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Penelitian Relevan	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Kompensasi	7
1. Pengertian Kompensasi	7
2. Jenis- Jenis Kompensasi	8
3. Tujuan Kompensasi	10
4. Prinsip Kompensasi	12
5. Asas Pemberian Kompensasi	13
6. Sistem Pemberian Kompensasi	14
B. Kepuasan Kerja	15

1. Pengertian Kepuasan Kerja	15
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	16
3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja.....	18
C. Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja.....	19
D. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
A. Rancangan Penelitian	23
1. Jenis Penelitian	23
2. Sifat Penelitian	23
B. Definisi Operasional Variabel	24
1. Variabel Bebas (X)	25
2. Variabel Terikat (Y).....	25
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	26
1. Populasi	26
2. Sampel.....	26
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	27
D. Metode Pengumpulan Data	27
1. Metode Angket	27
2. Metode Dokumentasi	28
E. Instrumen Penelitian	28
1. Uji Validitas	28
2. Uji Reliabilitas	29
F. Teknik Analisis Data	30
1. Teknik Analisis Uji Asumsi	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	32
1. Gambaran Umum Eldorado Semarang Cell Kota Metro ...	32
2. Struktur Organisasi Eldorado Semarang Cell Kota Metro.	34
3. Deskripsi Data Hasil Penelitian	35

B. Hasil Analisis Data.....	36
1. Teknik Analisis Data.....	36
2. Uji Asumsi Klasik.....	38
3. Analisis Korelasi Pearson	40
4. Pengujian Hipotesis.....	41
C. Pembahasan.....	42

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	44
B. Saran.....	45

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manusia atau karyawan yang mengelola sebuah organisasi sebagai tenaga, penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten agar suatu perusahaan dapat terus bersaing dan mendapat nilai tambah. Karena sumber daya manusia merupakan modal terpenting yang bertujuan untuk memaksimalkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dengan cara kerja yang efektif.

Untuk mencapai segala tujuan perusahaan maka suatu perusahaan harus memiliki karyawan yang tepat dan bisa diandalkan, oleh karena itu perusahaan selalu mencari karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan tersebut dengan cara melakukan *recruitment* karyawan untuk mencari karyawan yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dalam perusahaan. Sebaliknya, karyawan sangat membutuhkan adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sehingga, karyawan memiliki hak untuk mendapatkan kompensasi dari perusahaan tersebut.

Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seseorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan waktu bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan,

tetapi ada tujuan lain, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa dari hasil dari pekerjaan yang ia kerjakan. Selain itu juga jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.¹

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Bila kompensasi tersebut dikelola dengan baik, akan membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, maka akan memngganggu jalannya usaha.²

Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena di dalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dan aspek tenaga kerja. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektivitas produksi.

Dalam dunia kerja, karyawan akan merasa semangat apabila mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kemampuan yang dilakukannya. Sehingga, karyawan akan merasa terdorong untuk melakukan pekerjaannya dan akan merasa puas dengan hasil yang telah dicapainya.

Allah telah menegaskan tentang kompensasi dalam Alquran surat An-Nahl: 97

¹ Suwatno, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), 219

² Komang Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 153

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
 وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan.”(An-Nahl: 97).³

Penggalan ayat di atas menjelaskan bahwa bekerjalah dengan baik karena Allah semata dengan amalan yang saleh dan bermanfaat, baik untuk diri sendiri maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat, menilai dan memberi ganjaran amal yang telah kalian lakukan. sebutan lain daripada ganjaran tersebut adalah berupa imbalan, gaji ataupun kompensasi. Kepuasan kerja karyawan terletak pada salah satu faktor, yaitu kompensasi yang merupakan segala sesuatu yang diterima tenaga kerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.⁴

Berdasarkan hasil prasurvey yang telah peneliti lakukan di Eldorado Semarang Cell Kota Metro pemberian gaji dan tunjangan selama ini berjalan dengan baik. Hal ini disampaikan oleh bapak Arya selaku admin di Eldorado Semarang Cell Kota Metro.

³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung: CV. Diponegoro, 2005), 222

⁴Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), 143

Dalam hal ini peneliti menindak lanjuti untuk memberikan wawancara kepada sebagian karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro mengenai kompensasi atau upah. Adapun informasi yang didapatkan bahwasanya mereka merasa puas dengan upah yang mereka terima selama ini, hanya saja terkadang ada sebagian karyawan yang menerima keterlambatan gaji paling tidak 5 hari hingga satu minggu.⁵ Hal ini tentu saja menjadikan penghambat terhadap kinerja karyawan tersebut. Eldorado Semarang Cell menerapkan sistem kompensasi secara bulanan dengan gaji rata-rata Rp.2.000.000,- hingga Rp.3.000.000,- .⁶

Dari wawancara tersebut diperoleh informasi mengenai permasalahan lain, yaitu para karyawan tidak mendapatkan bonus apabila mereka telah berhasil menjual produk mereka lebih banyak dari biasanya. Sehingga banyak karyawan yang mengeluh mengenai pemberian bonus yang tidak diadakan di Eldorado Semarang Cell Kota Metro, mereka hanya mendapatkan Tunjangan Hari Raya saja.

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat permasalahan mengenai tidak adanya bonus jika penjualan mereka melonjak. Untuk itu peneliti melakukan penelitian mengenai 'Analisis Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Eldorado Semarang Cell Kota Metro.

B. Batasan Masalah

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Namun pembahasan masalah akan dibatasi agar tidak

⁵ Wawancara dengan karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro

⁶ Hasil wawancara dengan Pak Adi karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro.

meluas dan menimbulkan penyimpangan. Peneliti akan membatasi masalah pada pengaruh kompensasi dengan kepuasan sebagai variable intervening melalui penelitian kuantitatif dengan subjek seluruh karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti paparkan di atas, maka permasalahan yang akan diajukan oleh peneliti untuk diteliti yaitu: Apakah terdapat hubungan antara pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan pemikiran dalam pengembangan keilmuan serta menambah wawasan bagi peneliti dan menambah kepustakaan bagi Eldorado Semarang Cell.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada masyarakat dan pihak Eldorado Semarang Cell.

F. Penelitian Relevan

Penelitian relevan berisi tentang uraian mengenai penelitian-penelitian terdahulu tentang persoalan yang dikaji. Secara umum, penelitian ini telah banyak dilakukan oleh para akademis. Oleh karena itu, dalam kajian pustaka ini, peneliti memaparkan perkembangan dari beberapa karya ilmiah yang terkait dengan pembahasan peneliti.

Pertama, Wike Yusmelia, Fakultas, Universitas Pakuan 2017, dengan judul "*Hubungan Program Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Prihatin Motor*" dari hasil penelitian, hasil analisis dari penelitian tersebut bahwa kompensasi di Prihatin Motor berdasarkan hasil responden sudah berjalan relatif baik. Karyawan menilai bahwa upah, gaji dan intensif sudah berjalan dengan baik. Penilaian kepuasan kerja karyawan tidak berjalan dengan baik dan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.⁷ Perbedaan yang terdapat antara penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan terdapat pada program pemberian kompensasi yang ada pada CV PrihatinMotor dengan Kompensasi yang ada pada Eldorado Semarang Cell Kota Metro.

Kedua, Wahyudi Wibowo, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Jurusan Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2014 dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Wahanakarsa swandiri Pekanbaru*" hasil analisis dari penelitian tersebut maka diperoleh secara parsial bahwa kompensasi berpengaruh terhadap

⁷ Wike Yusmelia, dalam "*Hubungan Program Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Prihatin Motor*". *Skripsi* (untuk mengambil gelar S1 Fakultas Ekonomi pada Universitas Pakuan Bogor 2017)

kepuasan kerja karyawan pada PT. Wahanakarsa Swandiri Pekanbaru, dibuktikan dengan nilai T hitung $9,420 > 1,997$ dengan $Sig. (0,000) < 0,05$ ⁸. Perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang peneliti lakukan terdapat pada pembahasan mengenai perbandingan antara pengaruh kompensasi pada kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan lebih terfokus kepada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

Ketiga, Nurul Hidayah, Fakultas Ekonomi, Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta, 2010 dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*" berdasarkan penelitian tersebut hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,645. (2) Kompensasi berpengaruh positif Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,154. Kepuasan kerja dikatakan sebagai variable mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.⁹ Perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang peneliti lakukan terdapat pada pembahasan mengenai perbandingan antara pengaruh kompensasi pada kinerja kerja karyawan, sedangkan penelitian yang

⁸ Wahyudu Wibowo, dalam "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Wahanakarsa Swandiri Pekanbaru". *Skripsi* (untuk mengambil gelar S1 Jurusan Manajemen 2014 pada UIN Sultan syarif Kasim Riau)

⁹ Nurul Hidayah, Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta, 2016 dengan judul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)*"

peneliti lakukan lebih terfokus kepada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi total terdiri dari tiga komponen proporsi masing-masing amat bervariasi. Yang pertama dan merupakan unsur yang paling besar adalah jompensasi dasar, kompensasi tetap yang diterima oleh karyawan secara teratur, baik dalam bentuk gaji atau upah. Komponen yang kedua dari kompensasi total adalah intensif, program yang dirancang untuk memberi imbalan kepada karyawan atas kinerja yang baik. Intensif ini ada dalam beberapa bentuk, seperti bonus dan bagi untung. Komponen terakhir dari kompensasi adalah tunjangan, yang kadang disebut dengan kompensasi tidak langsung. Tunjangan meliputi aneka program, seperti asuransi kesehatan, liburan dan lain-lain.¹⁰ Kompensasi adalah seluruh *extrinsic reward* yang diterima oleh karyawan dalam bentuk upah atau gaji, intensif atau bonus dan beberapa tunjangan lainnya.¹¹

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.¹² Kompensasi adalah

¹⁰ Kaswan, *Efektive Staffing*, (Bandung: Alfabeta 2017), 222

¹¹ Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan Dalam Mengelola Koperasi*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 33

¹² Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1998), 16

semua bentuk pengembalian finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.¹³

Menurut Alex S. Nitisemito kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.¹⁴

Berdasarkan pemaparan tersebut di atas dapat dipahami bahwa, kompensasi adalah suatu bentuk imbalan atau upah yang diterima oleh karyawan sebagai bentuk balas jasa suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawan.

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Dessler dapat terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

a. Kompensasi Finansial

1) Kompensasi langsung: kompensasi yang besarnya ditentukan secara langsung dengan besarnya bobot nilai jabatan. Dalam kompensasi langsung terdiri dari dua macam:

a) Gaji: kompensasi langsung tetap yang diterima pegawai dengan status pegawai tetap.

b) Upah: kompensasi langsung tetap yang diterima oleh pegawai tidak tetap.

2) Kompensasi variabel: kompensasi yang berkaitan dengan prestasi kerja yang jumlahnya tidak tetap. Kompensasi variabel terdiri dari:

¹³ John Suprihanto, *Manajemen*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2014), 155

¹⁴ Sanusi Hamid, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2012,), 141

- a) Insentif: tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar.
 - b) Bonus: suatu bentuk insentif yang bertujuan untuk memotivasi kinerja pegawai jangka pendek.
- 3) Kompensasi tidak langsung: kompensasi yang besarnya tidak berkaitan dengan bobot nilai jabatan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari dua macam, yaitu:
- a) Tunjangan: kompensasi tidak langsung, umumnya jumlahnya sama antar pegawai dikarenakan tidak tergantung dengan nilai bobot jabatan.
 - b) Pelayanan: kompensasi tidak langsung yang tidak berwujud.
- 4) Kompensasi Non Finansial

Kompensasi yang bukan berupa uang atau satuan moneter lain, seperti pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, serta penghargaan atas kinerja.¹⁵

Kompensasi bukan hanya berupa gaji atau upah saja, kompensasi bisa juga berbentuk dalam bentuk pujian, penghargaan, cuti libur, asuransi dan lain-lain.

¹⁵ Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo dan Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta, ANDI (Anggota IKAPI), 32-35

3. Tujuan Kompensasi

Kompensasi harus mempunyai dampak positif, baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Berikut merupakan tujuan dari kompensasi yaitu:

a. Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan memberikan ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi.

b. Kepuasan kerja

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, ketrampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan yang apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut.

c. Pengadaan efektif

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik.

d. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktifitas kerja yang optimal.

e. Menjamin keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.

f. Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

g. Pengaruh serikat pekerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bias terlepas dari adanya pengaruh serikat pekerja. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bias dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya.

h. Pengaruh pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Berkaitan dengan kompensasi, pemerintah menetapkan besarnya batas upah minimal (UMR) atau balas jasa minimum yang layak diberikan perusahaan bagi karyawannya.¹⁶

Dari pembahasan di atas dapat dipahami bahwa tujuan dari pemberian kompensasi oleh perusahaan atau organisasi adalah sebagai bentuk balas jasa, selain sebagai bentuk balas jasa, pemberian kompensasi dapat juga mengembangkan motivasi atau semangat karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya.

¹⁶ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 222-224

4. Prinsip Kompensasi

a. Prinsip kepatuhan

Dilakukan minimal sesuai dengan tahanan hukum dan peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut.

b. Prinsip Efektivitas dan Efisiensi

Strategi yang dijalankan harus efektif dan efisien, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan sempurna dipasaran global.

c. Prinsip 3P Concept

Strategi kompensasi harus sudah mengikuti konsep:

- 1) Pay for Position, dimana perusahaan mengacu kepada standar yang diberlakukan untuk sebuah posisi yang akan ditempati oleh karyawan tersebut.
- 2) Pay for Person, dimana perusahaan mengacu pada budaya organisasi secara adaptabilitas yang tinggi dari karyawan untuk bisa nyaman bekerja.
- 3) Pay for Performance, dimana perusahaan memberikan peringkatan imbal jasa yang disesuaikan dengan kinerja.

d. Prinsip Kinerja Organisasi

Strategi kompensasi juga mempertimbangkan internal di perusahaan agar tetap berkesinambungan dalam persaingan global di industri. Peningkatan kinerja dibutuhkan agar memperbaiki kompensasi yang telah ada.¹⁷

¹⁷ <http://ayoriset.blogspot.com/2017/01/dfinisi-filosofi-dan-prinsip-kompensasi.html?m=1>

5. Asas Pemberian Kompensasi

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayarkan kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan kerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi, adil bukan berarti setiap pegawai menerima kompensasi yang sama besarnya.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif. Penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Manajer personalia diharuskan selalu memantau dan menyesuaikan kompensasi dengan eksternal konsistensi yang sedang berlaku.¹⁸

Berdasarkan penjabaran di atas, dalam pemberian kompensasi perusahaan harus bersifat adil dan wajar, pemberian kompensasi harus sesuai dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan dan jabatan pekerjaan. Karena jika kompensasi dalam perusahaan bersifat adil dan wajar maka akan terjalin kerjasama yang baik antara karyawan dan perusahaan.

¹⁸ Kadar Nurzaman, *Manajemen Personalia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), 187-188

6. Sistem Pemberian Kompensasi

Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sistem prestasi, sistem waktu, sistem kontrak, atau borongan.

a. Sistem Prestasi

Pengupahan dengan cara ini mengiyakan secara langsung antara besarnya upah dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai yang bersangkutan. Besar kecilnya upah tersebut sesuai dengan sedikit banyaknya hasil yang dicapai pegawai dalam waktu tertentu.

b. Sistem Waktu

Besarnya kompenasi dihitung berdasarkan standar waktu, seperti jam, hari, minggu, bulan. Umumnya cara ini digunakan apabila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdaarkan prestasi.

c. Sistem kontrtak atau borongan

Penetapan besarnya upah dengan sistem kontrak didasarkan atas kuantitas, kualitas dan lamanya penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan kontrak perjanjian.¹⁹

Sistem pemberian kompensasi memiliki berbagai cara, diantaranya yaitu sistem prestasi, waktu, boronga, dan kontrak.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

¹⁹ *Ibid*, 187-189

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat dinyatakan sebagai keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai balas jasa oleh perusahaan dengan tingkat balas jasa yang di inginkan karyawan. Baik berbentuk finansial maupun non finansial.²⁰

Handoko, mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.²¹

Kepuasan kerja adalah sikap positif individu dalam hal yang berhubungan dengan pekerjaannya. Karena keadaan menyenangkan tersebut, individu memiliki cara pandang positif terhadap organisasi melalui pemikiran, perasaan, pendapat, perilaku yang ada di dalam dirinya.²²

Berdasarkan penjelasan di atas peneliti dapat memahami kepuasan kerja bersifat individual, karena setiap individu memiliki kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai kepuasan yang ada dalam dirinya. Semakin

²⁰ Priyono dan Marinis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), 228-229

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Pernada Media Group, 2009), 75

²² Timotius Duha, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Deepublish, 2014), 244

banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin banyak juga kepuasan yang diperolehnya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.
- b. Keamanan kerja. Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
- d. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.
- e. Pengawasan. Sekaligus atasannya, supervise yang buruk dapat berakibat absensu dan turn over.
- f. Faktor instrinsik dan pekerjaan. Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu.
- g. Kondisi kerja. Tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir mempengaruhi dalam kepuasan kerja.

- h. Aspek sosial dalam pekerjaan. Merupakan suatu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai factor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.
- i. Komunikasi. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.
- j. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.²³

Selain faktor-faktor kepuasan kerja di atas, terdapat faktor kepuasan kerja lainnya, seperti jenis pekerjaan, pangkat (golongan), jaminan finansial, promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Mengukur kepuasan kerja tidak terlepas dari aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja itu sendiri. Anoraga menyatakan adanya beberapa aspek kepuasan kerja antara lain:

- a. Rasa Aman, adanya kepastian pegawai untuk memperoleh pekerjaan yang tetap, selama mungkin berada dalam jabatan yang diharapkan.
- b. Kesempatan untuk maju dan berkembang, adanya kemungkinan dari pegawai untuk maju, naik pangkat, kedudukan dan keahlian pengalaman.

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 77-78

- c. Gaji/ uang, perusahaan yang memberikan kebanggaan kepada karyawan apabila mereka bekerja di perusahaan yang bersangkutan.
- d. Nama baik di tempat kerja
- e. Kesempatan berprestasi dan pengakuan diri, organisasi yang dapat memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, sehingga mencapai tingkat kerja yang maksimal.

Menurut Jewell dan Siegal menjelaskan bahwa aspek aspek kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Aspek psikologi, berhubungan dengan jiwa anggota pegawai, meliputi; minat, ketrentaman kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
- b. Aspek sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, baik sesama anggota dengan atasan maupun antar anggota yang berbeda jenis tugasnya serta hubungan dengan anggota keluarga.
- c. Aspek fisik, berhubungan dengan kondisi fisik, lingkungan kerja, dan kondisi fisik anggota.²⁴

C. Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan, kompensasi dilaksanakan oleh perusahaan untuk memberikan kepuasan dan mendorong efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan adanya kompensasi, berbagai kebutuhan pegawai dapat terpuaskan. Kebutuhan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik dan keamanan.

²⁴ <http://kerjapadia.blogspot.com/2017/09/aspek-aspek-kepuasan-kerja.html>

Kebutuhan fisik dan keamanan menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis, seperti makan, minum, tempat tinggal, dan lainnya, disamping kebutuhan rasa aman.

2. Kebutuhan sosial.

Kebutuhan ini berkaitan dengan hubungan antar individu, interaksi dan komunikasi sosial yang berjalan harmonis. Terhindarnya konflik sosial dan terbentuknya perasaan diakui oleh sesama masyarakat. Berbagai kebutuhan yang hanya dapat terpenuhi apabila masing-masing individu bergaul harmonis.

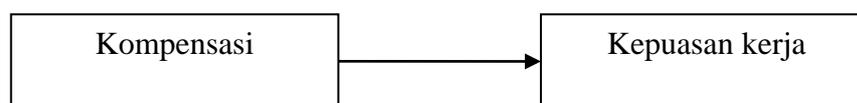
3. Kebutuhan egoistik.

Kebutuhan dipercaya oleh orang lain untuk mengerjakan tugasnya tanpa bantuan orang lain. Seseorang pegawai akan merasa bangga apabila dapat bekerja sendiri dan menyelesaikan permasalahannya sendiri tanpa harus melibatkan orang lain. Dengan demikian, prestasi yang diraih hasil jerih payahnya sendiri.²⁵

Berdasarkan penjabaran di atas dapat digambarkan kerangka teori hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja sebagai berikut:

Gambar 2.1.

Hubungan Variabel (X) dan Variabel (Y).



²⁵ Kadar Nurzaman, *Manajemen*, 197.

Kemudian dari kedua variabel tersebut terdapat definisi operasional sebagai berikut:

1. Variabel Kompensasi adalah segala dampak rasa positif yang dirasakan pegawai terhadap semua jenis kompensasi yang diterima baik berupa uang, barang langsung atau tidak langsung. Aspek yang digunakan meliputi berapa jumlah yang diterima dan yang seharusnya diterima.
2. Variabel Kepuasan kerja adalah suatu kondisi emosional tentang kepuasan dalam pencapaian hasil kerja oleh pegawai, dalam rangka mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan hasil dari kerangka penelitian diatas, dapat dipahami bahwa variabel kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kompensasi yang ditentukan oleh perusahaan akan menimbulkan rasa puas dan rasa tidak puas akan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisis data. Hipotesis menjadikan penelitian menjadi jelas sehingga membimbing penelitian dengan baik sebagai objek pengumpul data maupun pengujian data.²⁶

Agar pemilihan kita lebih terinci dan mudah, maka diperlukan hipotesis alternative yang selanjutnya disingkat H_a dan hipotesis nol yang

²⁶ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya*, (Jakarta, Kencana, 2005), 75

disingkat menjadi H_0 . H_a cenderung di nyatakan dalam kalimat positif, sedangkan H_0 dinyatakan dalam kalimat negatif.²⁷

Hipotesis nol (H_0) disebut juga hipotesis statistik yaitu hipotesis yang diuji dengan statistik. Hipotesis ini mempunyai bentuk dasar atau memiliki statement yang menyatakan tidak ada hubungan antara variabel X dan Y yang akan diteliti. Pada penjelasan di atas, apabila hipotesis nol ditolak, maka secara otomatis hipotesis alternatif (H_a) diterima, begitu pula sebaliknya.²⁸

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro.

H_a = ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro.

²⁷ Meilia Nur Indah S., *Statistika Deskriptif dan Induktif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 230

²⁸ M. Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian*, 79

BAB III

METODE PENELITIAN

B. Rancangan Penelitian

Menurut pendapat S. Nasution desain penelitian adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan dan menganalisis data agar dapat dilakukan secara ekonomis serta serasi dengan tujuan penelitian.²⁹

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian jenis lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terperinci dan mendalam terhadap suatu objek tertentu dengan mempelajarinya sebagai sebuah kasus. Objek penelitian yang peneliti ambil adalah “Analisis Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Perspektif ekonomi Islam (Studi Kasus pada Eldorado Semarang Cell Kota Metro)”.

2. Sifat Penelitian

Penelitian yang peneliti gunakan bersifat kuantitatif, yakni menurut Sumardi Suryabrata adalah untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor yang berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan pada koefisien korelasi.³⁰ Kuantitatif merupakan perhitungan berdasarkan data statistik.

²⁹ S. Nasution, *Metode Research*, (Jakarta, Bumi Aksara, tt), 23.

³⁰ Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada 1983), 29

Penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian korelatif yang mencari ada atau tidaknya hubungan pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan.

C. Definisi Oprasional Variabel

Definisi oprasional variable perlu didefinisikan dalam bentuk perumusan yang lebih tidak membingungkan yang dapat di observasikan serta dapat diukur. Adapun definisi oprasional penelitian ini adalah ntuk mempermudah pemahaman pengukuran atas variable dalam penelitian, maka oprasional penelitian dapat dilihat dalam pada table berikut ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Devinisi	Indikator	Skala
Kompensa si (x)	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang, atau penghargaan langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi.	1. Kompensasi Langsung yaitu: <ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Upah, dan • Insentif 2. Kompensasi Tidak Langsung, yaitu: <ul style="list-style-type: none"> • Asuransi • Tunjangan • Cuti 	Likert
Kepuasan Kerja (y)	Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak	3. Kompensasi 4. Kondisi Kerja 5. Sistem Administrasi dan	Likert

Variabel	Devinisi	Indikator	Skala
	menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.	Kebijakan Perusahaan 6. Kenyamanan dalam Bekerja	

2. Variable Bebas (X)

Pemberian kompensasi (x) yang dimaksud adalah variable bebas. Pemberian kompensasi adalah sesuatu yang dapat memberikan kekuatan produktivitas kerja karyawan atau hal lain yang merupakan hasil dari sejumlah bonus yang diterima karyawan setelah ia menyelesaikan pekerjaannya.

7. Variable Terikat (Y)

Kepuasan kerja karyawan (y) dimaksudkan adalah sebagai variable terikat. Kepuasan kerja karyawan adalah suatu hal yang dapat dicapai oleh seorang pekerja atau karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam hal ini yang diukur adalah tinggi, sedang, rendahnya kepuasan kerja karyawan dari karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Menurut Masri Singaimbun, populasi adalah sejumlah keseluruhan dari unit analysis yang

ciri-cirinya akan diduga-duga.³¹ Populasi diartikan sebagai jumlah dari beberapa unit yang belum dicapai keabsahannya.

Menurut Suharsimi Arikunto, mendefinisikan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.³² Jadi, populasi adalah jumlah seluruh karyawan yang ada pada Eldorado Semarang Cell Kota Metro, maka jumlah populasinya ada 10 (sepuluh) karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, maka peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, apa yang dipelajari dari sampel kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representative (mewakili).³³

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan seluruh jumlah populasi yang ada. Karena jumlah populasi hanya ada

³¹ Masri Singarimbun, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), 102

³² Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1989), 173.

³³ Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 62.

sepuluh responden, maka peneliti menggunakan semua populasi sebagai sampel.

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara untuk memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian. Untuk memperoleh data, peneliti menggunakan metode sebagai berikut:

1. Metode Angket (*Questioner*)

Angket digunakan untuk meminta keterangan tentang fakta yang diketahui oleh responden atau juga mengenai pendapat dan sikap.³⁴

Jenis angket yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah angket langsung, dengan konstruksi angket diformulasikan untuk menggali dan merekam data yang diketahui oleh responden. Dan hal ini, telah memberikan alternative jawaban kepada responden, selanjutnya responden memilih salah satu alternative jawaban sesuai dengan pengetahuan yang ia miliki. Adapun alternatif jawaban seperti di bawah ini:

Tabel 3.2.
Alternatif Jawaban Angket

Kategori	Skor	
	Favorabel (+)	Unfavorabel (-)
Sangat setuju	4	4
Setuju	3	3
Tidak setuju	2	2
Sangat tidak setuju	1	1

³⁴ Nasution, *Metode Research*, (Jakarta: Bumi aksara, 2011), 128.

2. Metode Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda, dan sebagainya.³⁵

Dalam penelitian ini, peneliti mencatat data tentang sejarah berdirinya Eldorado Semarang Cell Kota Metro, struktur organisasi dan letak geografis Eldorado Semarang Cell Kota Metro.

E. Instrument Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan ini, data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.³⁶

Uji validitas merupakan kriteria kesahihan yang harus dipenuhi sebelum instrument digunakan dan diuji terlebih dahulu dengan menggunakan teknik Korelasi *Product Moment* :

$$r_{hitung} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

n = Jumlah responden

x = skor variable X (jawaban responden)

³⁵ *Ibid.*, 130

³⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung, Alfabeta, 2012), 267

y = skor total dari variabel Y untuk respon ke- n .³⁷

2. Uji Reliabilitas

Uji ralibilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.³⁸ Pada penelitian uji realibilitas yang digunakan yaitu menggunakan alat ukur dengan teknik *Alpha Cronbach*.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reabilitas instrument.

K = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

σ_1^2 = varian total³⁹

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah data yang berdistribusi normal atau tidak maka penulis menghitung data secara manual.⁴⁰

³⁷ Sofyan Siregar, *Statistik Parametif untuk Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta, Bumi aksara, 2014),77

³⁸ *Ibid.*, 87

³⁹ *Ibid.*, 90-91

⁴⁰ *Ibid.*, 153

b. Uji Linearitas

Tujuan dilakukan uji linearitas adalah untuk mengetahui apakah antara variable tak bebas (Y) dan variable bebas (X) mempunyai hubungan linier. Uji ini biasanya digunakan sbagai prasyarat dalam penerapan metode regresi linier.⁴¹

2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Pengujian ini digunakan untuk melihat seberapa besar tingkat hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja.

⁴¹ *Ibid.*, 178

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Eldorado Semarang Cell Kota Metro

Semarang Cell mulai berdiri sejak tahun 2004. Pada awal berdirinya, Semarang Cell merupakan toko kecil di Jl. Sutan Syahrir, dekat Pengadilan Negeri Metro yang merintis penjualan melayani penjualan produk handphone non android, jual beli handphone *second*, dan aksesoris handphone.⁴²

Sejalan dengan perkembangan teknologi handphone, Semarang Cell kemudian beralih pada penjualan handphone yang berbasis android, seperti Samsung, LG, dan Sonny yang memiliki jaminan garansi dari perusahaan. Pada perkembangan selanjutnya, seiring dengan munculnya berbagai produk handphone android baru, maka usaha Semarang Cell semakin terlihat maju, dengan menjual produk handphone keluaran China, seperti Oppo, dan Vivo. Untuk melengkapi penjualan handphone, Semarang Cell juga menjual berbagai aksesoris dan komponen peralatan handphone, seperti *charger*, baterai, *handset*, *power bank*, pelindung layar, *casing*, dan kabel OTG untuk menyambung *flashdisk*.

Variasi produk yang dijual semakin bertambah dengan melayani penjualan alat elektronik selain handphone, seperti televisi, kipas angin,

⁴²Dokumentasi Profil Semarang Cell 16 C Metro Barat, diperoleh Tanggal 29 November 2019

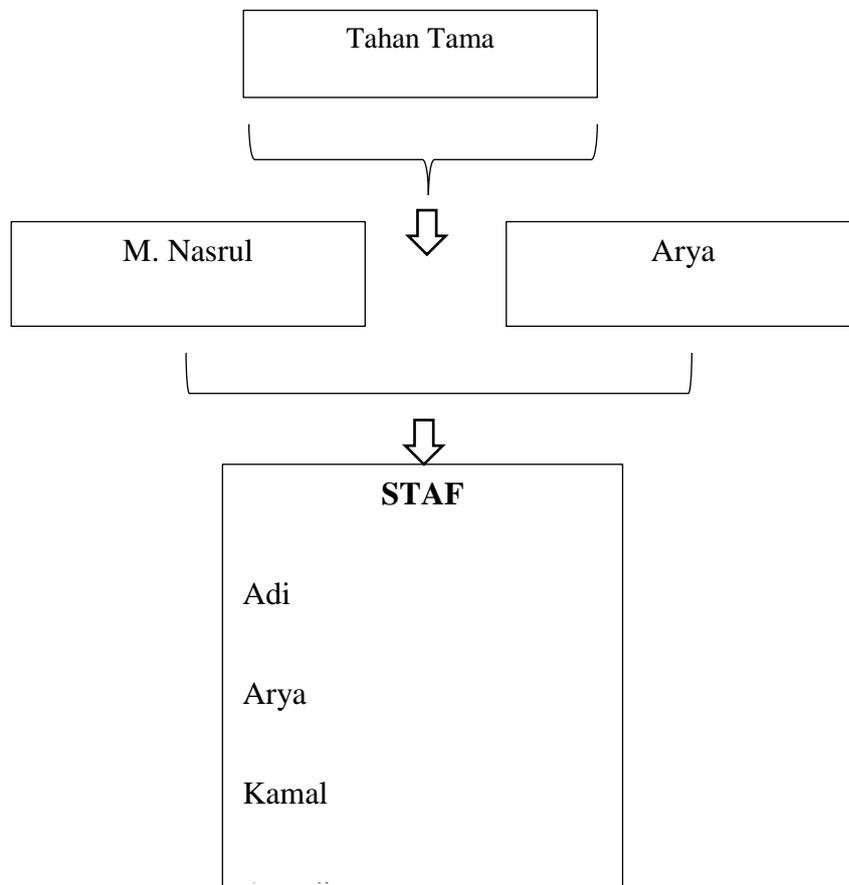
laptop. Seiring bertambahnya jumlah konsumen dan banyaknya pelanggan di Semarang Cell, maka dilakukan penambahan karyawan dan staf yang bekerja di Semarang Cell. Relokasi usaha dilakukan pada tahun 2016 dengan memindahkan tempat usaha dari Jl. Sutan Syahrir ke Jl. Soekarno Hata 16 C Metro Barat dan berganti nama menjadi Eldorado Semarang Cell.⁴³

2. Struktur Organisasi Eldorado Semarang Cell Kota Metro

Eldorado Semarang Cell memiliki 10 orang karyawan. Satu diantaranya menjabat sebagai wakil dari ownernya itu sendiri yang bertugas sebagai kasir pada Eldorado Semarang Cell Kota Metro. Satu orang konsultan atau admin. Dan sisa 8 orang karyawan bekerja dalam bidang penjualan, baik dalam penjualan handphone ataupun aksesoris-aksesoris dari handphone tersebut.

Berikut ini gambaran dari bagan struktur organisasi Eldorado Semarang Cell Kota Metro

⁴³*Ibid*

Gambar 4.1**Struktur Organisasi Eldorado Semarang Cell**

Sumber: Dokumentasi Struktur Organisasi Semarang Cell

3. Daftar Gaji Karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro

Berikut ini data gaji dari karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro:

Tabel 4.1
Data Gaji Karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro

No.	Nama Karyawan	Besaran Gaji (Rp.)
1	Arya	3.000.000
2	Adi	3.000.000
3	Kamal	2.500.000
4	Arnadi	2.500.000
5	Eko	2.800.000
6	Ani	2.500.000

7	Siti	2.500.000
8	Riska	2.800.000
9	Fita	2.000.000
10	Lola	2.000.000

4. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Setelah peneliti melakukan survey kepada Bapak Arya selaku konsultan Eldorado Semarang Cell Kota Metro pada hari Sabtu, 29 November 2019 maka diperoleh data jumlah karyawan Eldorado Semarang Cell berjumlah 10 karyawan.

Responden karyawan yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Eldorado Semarang Cell Kota Metro yaitu berjumlah 10 orang. Gambaran responden yang menjadi sampel penelitian adalah:

Jenis kelamin responden penelitian dapat dijelaskan dalam table sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Penelitian

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-Laki	5
Perempuan	5
Total	10

Sumber : Data angket responden karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian responden yang menjawab kuesioner adalah responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah responden 5 orang sisanya adalah responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden 5 orang.

B. Hasil Analisis Data

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dengan menggunakan korelasi bivariate yang dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor variable, dengan ketentuan apabila nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka hasil dari uji validitas dinyatakan valid dan apabila nilai $R_{hitung} < R_{tabel}$ data tersebut dinyatakan tidak valid. Dalam tabel R_{tabel} diketahui nilai $R_{tabelnya}$ adalah 0,576. Berikut hasil uji validitas masing-masing indikator pertanyaan :

Tabel 4.3

Tabel Uji Validitas

Variabel	No. Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi	P1	0,804	0,576	Valid
	P2	0,709		Valid
	P3	0,804		Valid
	P4	0,724		Valid
	P5	0668		Valid

	P6	0,855		Valid
	P7	0,659		Valid
	P8	0,706		Valid
	P9	0,668		Valid
	P10	0,855		Valid
Kepuasan Kerja	P1	0,807	0,576	Valid
	P2	0,668		Valid
Kepuasan Kerja	P3	0,664	0,576	Valid
	P4	0,807		Valid
	P5	0,668		Valid
	P6	0,872		Valid
	P7	0,737		Valid
	P8	0,693		Valid
	P9	0,807		Valid
	P10	0,872		Valid

Sumber : Hasil pengolahan data.

Berdasarkan tabel 4.3 diatas diperoleh hasil dari nilai Rhitung semuanya $> 0,576$ pada variabel kompensasi dan variable kepuasan kerja, yang artinya pada uji validitas diatas memperoleh hasil yang valid.

b. Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, instrumen selanjutnya adalah uji realibilitas. Reliabilitas suatu indicator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha*, yaitu apabila nilai *cronbach alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60 maka kuesioner reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach alpa* lebih kecil ($<$) dari 0,60 maka kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Tabel Hasil Reliabilitas Data

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standar Reliabilitas</i>	Keterangan
Kompensasi	0,913	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,927	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.4 diatas diperoleh hasil dari nilai Rhitung semuanya $>$ 0,60 pada variabel kompensasi dan variable kepuasan kerja, yang artinya pada uji reliabilitas diatas memperoleh hasil yang reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan sebagai syarat dalam menggunakan model korelasi agar hasil dari korelasi yang diperoleh mendapatkan hasil estimasi yang tepat.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan persyaratan analisis sebelum dilakukan. Analisis yang digunakan dalam penelitian masyarakat bahwa data variabel harus bersifat normal atau mendekati normal. Data hasil perhitungan normalitas didapatkan sebagai berikut:

Tabel 4.5

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Kepuasan Kerja
N		10	10
Normal Parameters ^a	Mean	29.8000	30.2000
	Std. Deviation	6.40833	6.87669
Most Extreme Differences	Extreme Absolute	.291	.258
	Positive	.167	.128
	Negative	-.291	-.258
Kolmogorov-Smirnov Z		.921	.816
Asymp. Sig. (2-tailed)		.364	.518

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.5 diatas diperoleh hasil nilai signifikan sebesar $0,364 > 0,05$ pada kompensasi, yang artinya nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dan hasil nilai signifikansi $0,518 > 0,05$ pada kepuasan kerja, yang artinya nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian bersifat normal.

3. Analisis Korelasi Pearson

Pada penelitian ini teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi pearson, metode ini digunakan untuk melihat hubungan antara variable X (kompensasi) dan variable Y (kepuasan kerja) dengan kriteria pengujian jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terdapat hubungan antara variable X dengan variable Y dan jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak ada hubungan antara variable x dengan Vriabel Y.

Berikut ini adalah hasil dari analisis korelasi pearson antara kompensasi dengan kepuasan kerja:

Tabel 4.6
Correlations

	Kompensasi	Kepuasan Kerja
Kompensasi	1	.941**
Pearson Correlation		
Sig. (2-tailed)		.000

N	10	10
Kepuasan Kerja Pearson		
Correlation	.941**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	10	10

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh koefisien korelasi antara kompensasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,941 dan nilai signifikan sebesar 0,000 karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka menunjukkan hubungan yang signifikan. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan .

4. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable X (kompensasi) berhubungan terhadap variable Y (kepuasan kerja). Maka, dalam hal ini dilakukan uji t dengan menggunakan kriteria pengujian apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 16. diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.094	3.890		.024	.981
Kompensasi	1.010	.128	.941	7.900	.000

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan tabel 4.7 diperoleh thitung sebesar $7,900 > 2,228$ ttabel artinya H_a diterima yang berarti terdapat hubungan antara variable X dengan variable Y.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dalam penelitian ini jumlah kuesioner yang disebarakan telah diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut layak atau tidak. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan 10 responden. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode korelasi *product moment* dan uji reliabilitas nya menggunakan *alpha cronbach*.

Hasil dari uji validitas dan reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 16.0 For Window's* hasil yang diperoleh pada uji validitas dan uji reliabilitas dapat dilihat pada table 4.3 dan table 4.4. kuesioner pada variable kompensasi dengan kepuasan kerja yang totalnya berjumlah 20 pertanyaan dinyatakan valid dan reliable.

Sementara itu, berdasarkan uji t yang telah peneliti lakukan yang terdapat pada table 4.7 diketahui hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t table yaitu, $7,900 > 2,228$. nilai tersebut dapat membuktikan bahwa H_0 diterima, maka dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi yang baik berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis yang telah dilakukan peneliti terdapat adanya hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Eldorado Semarang Cell Kota Metro. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai, karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan semangat kerja dan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan secara bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan membuat karyawan merasa puas terhadap hasil kerja yang telah dicapainya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pemberiaan kompensasi yang diberikan oleh pihak Eldorado Semarang Cell Kota Metro berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan Eldorado Semarang Cell Kota Metro. Hal ini ditunjukkan pada uji t yang telah peneliti lakukan dan diketahui hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu, $7,900 > 2,228$ nilai tersebut dapat membuktikan bahwa H_a diterima, maka dapat diketahui bahwa pemberian kompensasi yang baik berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan .

B. Saran

Pada faktor kepuasan kerja masih perlu peningkatan penghargaan dari instansi kepada karyawan yang dapat berbentuk kompensasi maupun bonus. Selain itu, perlu adanya peningkatan hubungan antara pimpinan dengan karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas dan adil. Dengan demikian, karyawan akan lebih baik dalam melakukan pekerjaannya.

Pada penelitian selanjutnya, peneliti seharusnya memperhatikan pertanyaan yang akan digunakan, memperhatikan instrument yang digunakan, seperti membuat kuesioner yang menarik, dan memberikan hadiah atau imbalan kepada responden yang telah membantu dalam menjawab kuesiner yang peneliti berikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, Komang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta, 1989.
- Bungin, Burhan. *Metode Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi dan Kebijakan Public Serta Ilm-Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta. Kencana Media Group, 2005.
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Bandung: CV. Diponegoro, 2005.
- Duha, Timotius. *Perilaku Organisasi* Yogyakarta: Deepublish, 2014.
- Hamid, Sanusi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Yogyakarta: Deepublish, 2012.
- Indah S, Meilia Nur. *Statistika Deskriptif dan Induktif*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Kaswan. *Efective Staffing*. Bandung: Alfabeta 2017.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.
- Nasution, S. *Metode Research*. Jakarta. Bumi Aksara. tt.
- Nurzaman, Kadar. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia, 2014.
- Priyono dan Marinis. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Taman Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014

- Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008.
- Singarimbun, Masri. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: rineka Cipta, 1993.
- Siregar, Syofyan. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri, 2013.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta. Andi Anggota IKAPI.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitataif dan R&D*. Bandung, Alfabeta: 2012.
- Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suprihanto, John. *Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada Unuversity Press, 2014
- Suryabrata, Sumardi. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada 1983.
- Susanto, Yohanes. *Peran Kepemimpinan Dalam Mengelola Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish, 2017.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group, 2009.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- Umar, Husein. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- <http://ayoriset.blogspot.com/2017/01/dfinisi-filosofi-dan-prinsip-kompensasi.html?m=1>
- <http://kerjapadia.blogspot.com/2017/09/aspek-aspek-kepuasan-kerja.html>

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Peneliti bernama Lusi Ambarsari, lahir di Tulungagung pada tanggal 29 Juli 1995, dari pasangan Bapak Wisnu Dewanto dan Ibu Ike Widyas Tuti. Peneliti merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Sekarang tinggal di Jalan Semeru No. 29 Kec. Metro Timur Kota Metro.

Peneliti menyelesaikan pendidikan formalnya di SD Negeri 5 Metro Timur dan selesai pada tahun 2008. SMP Negeri 2 Metro dan selesai pada tahun 2011, dan MAN 1 Lampung Timur tahun 2014. Pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Metro.