

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN KOPERASI AGRO NIAGA (KAN) JABUNG
MALANG**

SKRIPSI

Oleh

M. RIDUAN ISMAIL

NIM : 04610116



JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG

2009

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN KOPERASI AGRO NIAGA (KAN) JABUNG
MALANG**

S K R I P S I

Diajukan Kepada :

Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

O l e h

M. RIDUAN ISMAIL

NIM : 04610116



JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG

2009

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN KOPERASI AGRO NIAGA (KAN) JABUNG
MALANG
SKRIPSI

Oleh

M. RIDUAN ISMAIL

NIM : 04610116

Telah Disetujui 15 Januari 2009

Dosen Pembimbing

Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

NIP. 150327244

Mengetahui :

Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA

NIP. 150231828

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN KOPERASI AGRO NIAGA (KAN) JABUNG MALANG**

S K R I P S I

O l e h

**M. RIDUAN ISMAIL
NIM : 04610116**

Telah Dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada 3 April 2009

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
<p>1. Ketua Penguji <u>Hj. Ilfi Nurdiana, S.Ag., Msi</u> NIP. 150284096</p>	<p>: ()</p>
<p>2. Sekretaris / Pembimbing <u>Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si</u> NIP. 150327244</p>	<p>: ()</p>
<p>3. Penguji Utama <u>Drs. H. Muhtadi Ridwan, MA</u> NIP. 150231828</p>	<p>: ()</p>

Disahkan Oleh:
D e k a n,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP. 150231828**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : M. Riduan Ismail

NIM : 04610116

Alamat : Jl. H.R.Rahman Gg. Amanah No.27 RW 02 / RT 021 Kecamatan
Pontianak Barat (Kalimantan Barat)

menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang dengan judul :

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI AGRO NIAGA (KAN) JABUNG MALANG

adalah hasil karya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Januari 2009

Hormat saya,

M. Riduan Ismail

NIM. 04610116

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan curahan puja dan puji syukur yang tiada terhingga kepada

Allah SWT.

Dan semoga Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi

Muhammad SAW.

Kupersembahkan skripsi ini untuk mereka yang spesial dalam hidupku:

- Ayah serta Ibuku yang saya hormati, terima kasih yang tak terhingga atas doa dan kasih sayangmu,
- Kakak-kakakku yang tercinta, terima kasih yang tak terhingga atas doa dan motivasimu.
- Teman - temanku Pontianak serta kos-kosan SIGA 53 dan anak-anak bengkel yang senasib dan seperjuangan semoga persahabatan kita tidak akan putus selamanya.

Semoga Allah SWT selalu memberikan hidayah dan kebahagiaan dunia dan akhirat atas kebaikan dan keikhlasan kalian.

MOTTO

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

"Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan."

(al-An'aam:132).

Rasulullah bersabda :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولَ اللَّهِ أُعْطُوا الْأَجِيرَ
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرَقُهُ
(رواه ابن ماجة والطبرانی)

"Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim,

Alhamdulillah, dengan segenap kerendahan hati dan ketulusan jiwa, penulis panjatkan kepada kehadiran Illahi Robbi yang senantiasa melimpahkan rahmat, karunia dan hidayahNya, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan hingga tersusun menjadi sebuah skripsi yang berjudul, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang".

Shalawat dan salam penulis tujukan kepada suri tauladan kita baginda Nabi Muhammad saw yang telah memberikan pencerahan kepada kita dengan agama *rahmatan lil 'alamin* agama Islam.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna, namun penulis berharap dapat menjelaskan sedikit gambaran dari Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang

Dengan selesainya penulisan skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan serta dukungan dari semua pihak baik moril maupun materiil. Oleh

karena itu dengan ketulusan hati penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.
3. Bapak Achmad Sani Supriyanto , SE., M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan motivasi dan arahan dalam pengerjaan skripsi.
4. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi, yang telah memberikan ilmu dan pelayanannya selama kuliah.
5. Mas Ari serta Staf admistrasi fakultas ekonomi yang memberikan arahan dalam pengerjaan skripsi.
6. Mas Asnan Fanani SE, MM yang telah memberikan motivasi dan arahan dalam pengerjaan skripsi.
7. Ayah serta Ibu dan kakak-kakakku tercinta, yang senantiasa memberikan dorongan moril maupun materiil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
8. bapak serta ibu angkat dan sekeluarganya senantiasa memberikan motivasi dan arahan dalam pengerjaan skripsi.
9. Teman-teman Ekonomi angkatan 2004, khususnya kelas C semoga kita menjadi sarjana yang benar-benar *Ulul Albab*.

10. Teman-temanku Pontianak seperjuangan serta Kos-kosan SIGA 53 dan anak-anak bengkel semoga pengabdian dan persahabatan kita selalu dalam naungan ridho Allah.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam pengerjaan skripsi ini, semoga amal ibadahnya diterima oleh Allah SWT.

Karena keterbatasan penulis, skripsi ini masih jauh dari sempurna, maka saran dan kritik sangat dibutuhkan demi penyempurnaannya. Akhirnya, semoga skripsi sederhana ini bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Malang, 13 Januari 2009

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAKS.....	xviii
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	8
A. Kajian Emperis	8
B. Kajian Teoritis	10
1. Koperasi	10
2. Kompensasi	12
a) Pengertian Kompensasi	12
b) Tujuan Kompensasi.....	13
c) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi	15

d) Metode Kompensasi.....	16
e) Bentuk kompensasi	17
3. Kepuasan Kerja Karyawan.....	
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	20
b. Variabel kepuasan Kerja Karyawan.....	20
c. Pentingnya Kepuasan Kerja.....	22
d. Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja	24
4. Kompensasi Dan Kepuasan kerja Dalam Perspektif Islam	25
5. Kerangka Berfikir.....	35
6. Kerangka Model Dan Hipotesis	36
7. Hipotesis Penelitian.....	37
BAB III : METODE PENELITIAN.....	38
A. Lokasi Penelitian.....	38
B. Jenis Dan Pendekatan Penelitian.....	38
C. Populasi Dan Sampel	39
D. Teknik Pengambilan Sampel	39
E. Data Dan Sumber Data	40
F. Teknik Pengumpulan Data	41
G. Skala Pengukuran.....	42
H. Definisi Operasional Variabel.....	43
I. Analisis Data	47
a. Analisis Diskriptif.....	47
b. Uji Validitas Data.....	47
c. Uji Realibilitas	48
d. Analisis Regresi Linear Berganda	49
J. Uji Statistik.....	50

a. Uji f (Uji Simultan).....	50
b. Uji t (Uji Parsial).....	51
c. Uji Determinasi (R^2)	51
BAB IV : PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....	51
A. Paparan Data	51
1. Sejarah Singkat KAN Jabung	51
2. Visi,Misi, Dan	53
3. Tekad KAN Jabung	54
4. Struktur Organisasi KAN Jabung	54
5. Legalitas	62
6. Ruang Lingkup Kegiatan Usaha KAN Jabung	63
a. Usaha Inti.....	63
b. Usaha Penunjang	64
B. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Responden	67
a. Deskripsi Jenis Kelamin.....	67
b. Deskripsi Usia.....	68
c. Deskripsi Pendidikan	69
d. Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja.....	70
e. Deskripsi Berdasarkan Unit Kerja.....	71
2. Deskripsi Variabel	72
a. Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)	73
b. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2) ..	75
c. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	78
3. Analisis Data.....	81
a. Uji Validitas Dan Realibilitas	81
b. Analisis Regresi Linier Berganda	83

4. Uji Statistik.....	85
a. Uji Simultan (Uji F).....	85
b. Uji Persial (Uji t).....	86
c. Variabel Paling Dominan	88
5. Pembahasan Hasil Analisis	89
a. Analisis Secara Simultan	89
b. Analisis Secara Persial.....	93
c. Paling Dominan	96
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	97
A. Kesimpulan.....	97
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu	9
Tabel 2.2. Persamaan dan perbedaan kompensasi langsung dan tidak langsung.....	19
Tabel 3.1. Bobot nilai setiap pertanyaan.....	43
Tabel 3.2. Konsep variabel indikator item penelitian.....	46
Tabel 4.1. Diskripsi responden berdasarkan jenis kelamin	67
Tabel 4.2. Diskripsi responden berdasarkan usia	68
Tabel 4.3. Diskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan	69
Tabel 4.4. Diskripsi responden berdasarkan Masa Kerja.....	70
Tabel 4.5 Diskripsi responden berdasarkan unit kerja.....	71
Tabel 4.6. Distribusi frekuensi item variabel kompensasi finansial Langsung (X1)	73
Tabel 4.7. Distribusi frekuensi item variabel kompensasi finansial Tidak langsung (X2)	76
Tabel 4.8. Distribusi frekuensi item variabel Kepuasan kerja.....	79
Tabel 4.9 Rekapitulasi uji validitas dan uji realibilitas instrume penelitian ..	82
Tabel 4.10. Rekapulasi hasil pengolahan data.....	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir	35
Gambar 2.2. Model Konsep	36
Gambar 2.3. Model Hipotesis	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Komponen Kompensasi

Lampiran 2 : Struktur Organisasi

Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 : Jawaban Responden

Lampiran 5 : Frequency Tabel

Lampiran 6 : Corelation

Lampiran 7 : Regression dan Realibilty

Lampiran 8 : Bukti Konsultasi

ABSTRAK

Ridwan Ismail, Muhammad. 2009, SKRIPSI. Judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN)Malang.

Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Kompensasi dan Kepuasan Kerja

Kepuasan karyawan menjadi hal penting bagi sebuah perusahaan dalam menciptakan kelangsungan hidup dalam pekerjaan apapun bentuk pekerjaannya. Salah satu upaya untuk mewujudkan kepuasan yang kuat terhadap pekerjaan adalah menyediakan imbalan yang layak bagi karyawannya, disamping kondisi ekstrinsik lainnya. Individu-individu yang tidak terpuaskan akan imbalan finansial, memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan pada perusahaan-perusahaannya yang lebih mampu memenuhi harapan pribadi individu. Rendahnya kepuasan memberikan kerugian tidak hanya kepada pekerjaan, tetapi juga merugikan kepada diri individu yang keluar dari pekerjaan karena harus memulai karir awal di perusahaan yang baru.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara simultan maupun parsial pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Adapun jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yaitu analisis yang bermaksud menggambarkan variabel yang ada dengan menggunakan uji statistik. Adapun sampel penelitian ini yaitu 51 responden.

Dari hasil analisis dengan menggunakan metode regresi linier berganda, diperoleh hasil perhitungan bahwa secara simultan variabel kompensasi finansial langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena nilai F_{hitung} 28,163 lebih besar dari F_{tabel} 3,19 untuk taraf 5% dengan nilai R Square (R^2) sebesar 54,0 % Sedangkan secara parsial variabel kompensasi finansial langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai t_{hitung} 4,404 > t_{tabel} 2,000. kompensasi finansial tidak langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan karena nilai t_{hitung} 4,264 > t_{tabel} 2,000.

Sedangkan variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel kompensasi finansial langsung dengan nilai B sebesar 0,457.

ABSTRACT

Ridwan Ismail, Muhammad. 2009, Title "The Influence of Compensation to the Employees of Job Satisfaction of Koperasi Argo Niaga (KAN) Malang".
Advisor: Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords: Compensation and Job Satisfaction

Job Satisfaction is very important for the company to create the continuity of its job in every kinds of Job structure. One of the efforts to realize strong satisfaction is to provide competent reward to its member and extrinsic other condition. People who are not satisfied of financial reward, tends to leave company and look for another that can fulfill their personal expectation. . Lower satisfaction gives loss not only for the organization, but also for the individual who left the organization because he or she has to start a career from very beginning in new organization.

The purpose of this research is to find out the simultaneous and partial influence of financial compensation to Job Satisfaction and to find out the most dominant variable that influences job satisfaction.

This research is Quantitative research. It describes variables using statistical test. The sample of this research requires 51 responders.

The result of doubled linear regression method analysis, obtained that simultaneously financial compensation variables have an indirect and direct effect to job satisfaction. This is because the value of F_{count} 28,163 is bigger than F_{table} 3,19 for the level of 5% with the value of R Square (R^2) is 54,0 % while partially compensation variable of financial has direct effect to Job Satisfaction because the value of t_{count} 4,404 > t_{table} 2,000. The financial compensation has indirect effect to the Job Satisfaction because the value of t_{count} 4,264 > t_{table} 2,000 while the most dominant variable that gives influence is the direct financial compensation variable with the value of B is 0,457.

الملخص

رضوان إسماعيل، محمد، 2009، البحث الجامعي، "تأثير التعويض على إقتناع العمل لموظفي النقابة التعاونية أغرو نياغا (Agro Niaga) مالانج" المشرف : أحمد ساني سوفريانتو ، SE., M.Si

الكلمات الأساسية : التعويض و إقتناع العمل

كان إقتناع العمل للموظفين أمرا مهما للشركة في تكوين صلاحية العمل المستمرة على كل شكل. و محاولة من المحاولات في تدفيع إقتناع العمل الشديد هي تجهيز الأجرة المالية الملائمة، وكذلك العناصر الخارجية الأخرى. الأشخاص الذين لا يقنعون على أجرة العمل يمكن نشأة فكرتهم لترك العمل و البحث عن العمل الجديد في الشركات الأخرى التي تقدر على استيفاء حاجاتهم. و انخفاض إقتناع العمل يؤدي إلى الخسارة، سواء أكانت خسارة العمل أو خسارة العامل الخارج من العمل الذي يبدأ العمل الجديد في الشركة الأخرى.

هدفا هذا البحث هي لمعرفة تأثير التعويض المالية على إقتناع العمل إجمالا أو تفصيلا، و لمعرفة أي متغير الذي أشد أثاره على إقتناع العمل. أما نوعية هذا البحث فهي البحث الكمي، حيث أنه دراسة تحليلية في وصف المتغيرات الموجودة باستخدام الإحصائية. و عينة البحث هي 51 مجيبا.

و من نتيجة التحليل باستخدام *multyliners regresion methode* ، بوجه الإجمال يعرف بأن التعويض المالية تؤثر على إقتناع العمل مباشرة كانت أو غير مباشرة. هذا بالنسبة إلى أن عدد F_{hitung} 163، 28، أكثر من F_{tabel} 3،19

لدرجة 5 %، بعدد R^2 *R Square* 0،54 % . أما بوجه التفصيل فيعرف أن التعويض المالية المباشر تؤثر على إقتناع العمل للموظفين. و هذا بالنسبة إلى أن عدد t_{hitung} 404، 4 > t_{tabel} 2،000 ، و التعويض المالية غير المباشر تؤثر على

إقتناع العمل للموظفين لأن عدد t_{hitung} 264، 4 > t_{tabel} 2،000 . أما المتغير

الذي أشد أثاره على إقتناع العمل فهو متغير التعويض المالية المباشر بالنتيجة B و هي 0، 457.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia bisnis di era global dan pasar bebas pada saat ini ditandai banyak perubahan. Pertumbuhan dan perkembangan industri melalui penerapan teknologi maju berlangsung sangat pesat serta menuntut profesionalitas dan kinerja yang cukup tinggi, serba cepat dan tepat. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri manufaktur, jasa maupun perdagangan termasuk koperasi.

Kondisi tersebut menuntut suatu organisasi termasuk koperasi, untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat. Organisasi di abad-21 seperti saat ini dituntut untuk mempunyai keunggulan bersaing baik dalam hal kualitas produk, servis, biaya maupun sumber daya manusia yang profesional (Djati: 2003). Untuk mewujudkan hal tersebut sumberdaya manusia memegang peranan yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian dan pengkajian yang lebih dalam, karena bagaimanapun juga manusia yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan.

Selain sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, disisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal itu sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi prestasi, dedikasi dan loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan organisasinya (Hasibuan, 2005:132).

Keadaan ini menjadikan karyawan sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya. Untuk mencapai hal tersebut, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Salah satu upaya yang dapat di tempuh oleh organisasi untuk menciptakan kondisi tersebut adalah dengan memberikan kompensasi yang memuaskan.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kemudian program kompensasi juga penting bagi organisasi, karena hal itu mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumberdaya manusia atau dengan kata lain agar karyawan mempunyai loyalitas dan komitmen yang tinggi pada organisasi (Handoko,1994 : 155)

Dari berbagai hasil penelitian yang dilakukan oleh para ahli menunjukkan bahwa diantara faktor utama ketidakpuasan kerja karyawan adalah kompensasi yang tidak sesuai dengan harapan. Kondisi ini menuntut suatu organisasi untuk mengembangkan *performant*-nya, dan hal itu harus didukung pula oleh karyawan yang profesional dan memiliki loyalitas serta dedikasi yang tinggi. Untuk mencapai hal tersebut, maka pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mengurangi timbulnya *turnover* dan *absenteeisme*. Dengan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi dan melibatkan karyawan dalam kegiatan organisasi maka hal ini akan dapat mengurangi adanya *turnover* dan *absenteeisme*.

Disamping itu, efek lain dari ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi adalah dampak psikologis yang dialami oleh karyawan yang ingin pindah dari organisasi. Keinginan tersebut tentunya tidak mudah untuk diwujudkan mengingat berbagai kondisi yang tidak atau kurang memungkinkan bagi karyawan untuk pindah dari satu organisasi ke organisasi lain, misalnya kondisi persaingan di pasar kerja yang semakin ketat, birokrasi serta aturan internal yang ada dalam organisasi itu sendiri. Akhirnya bentuk ketidakmampuan mereka untuk keluar tersebut diwujudkan dengan tidak peduli terhadap organisasi atau pekerjaan mereka serta tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan organisasi atau dengan kata lain, mempunyai komitmen yang rendah terhadap organisasi.

Agar kompensasi dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak baik organisasi maupun karyawan, Islam sebagai agama yang bersifat *Rahmatan Lil Alamin* menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi agar kepentingan kedua pihak baik organisas maupun karyawan bisa terselamatkan. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari kerja sama mereka tanpa adanya ketidakadilan dari pihak lain. Prinsip pemerataan terhadap semua makhluk tercantum dalam surat Al Baqarah : 279. *..kamu tidak dianiaya dan tidak (pula) dianiaya.* Qordhawi (1997:360)

Di dalam Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung kompensasi yang diberikan oleh karyawan merupakan hasil gaji yang telah diberikan oleh koperasi dan suatu saat hasil gaji tersebut akan berkurang atau bertambah melihat dari satu sisi Perusahaan memberikan kebijakan bahwa karyawan dapat menerima sisa hasil usaha (SHU) tersebut. Kompensasi seringkali membuat perusahaan harus instropeksi apalagi hal tersebut berakibat banyak karyawan yang tidak peduli dengan masa depan perusahaan serta tidak peduli dengan lingkungan kerjanya. Apabila hal tersebut dibiarkan terus berlanjut, tidak mustahil akan terjadi *turnover* yang tinggi sehingga perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tinggi untuk merekrut karyawan baru serta mentrening mereka.

Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung merupakan koperasi yang memiliki beberapa unit usaha dan merupakan koperasi yang memiliki semangat tinggi dalam mengembangkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi. Adapun

tujuan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung adalah menjadikan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung yang Kompetitif dalam mengembangkan kualitas hidup anggota dan masyarakat berdasarkan nilai-nilai Koperasi. Disamping itu Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung ingin meningkatkan taraf hidup anggota dan masyarakat dengan cara memenuhi kebutuhan mereka dalam arti ekonomi, sosial dan budaya dengan prinsip-prinsip koperasi sebagai dasar atas semua kegiatannya serta melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus-menerus terhadap sumber daya manusia dan manajemen sistem menuju terbentuknya budaya organisasi beretika, guna meningkatkan benefit dan produktivitas. Selain itu koperasi ini merupakan koperasi yang sangat memperhatikan tingkat kepuasan kerja, dimana perusahaan memberikan perhatian pada tingkat kompensasi, baik kompensasi langsung seperti gaji pokok, upah lembur, insentif maupun kompensasi tidak langsung seperti jaminan sosial, cuti kerja, program pelatihan dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas sehingga penulis mengambil tema **"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang"**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan?
3. Variabel kompensasi manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang dirumuskan sebagai tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh variabel kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Mengetahui pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan
3. Mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya antara lain :

1. Bagi Penulis

Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia terutama kompensasi dan kepuasan kerja karyawan karyawan, yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang penulis amati selama melaksanakan penelitian terhadap karyawan KAN Jabung Malang.

2. Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran secara lebih jelas mengenai penerapan teori kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan karyawan pada KAN Jabung Malang, dengan demikian dapat digunakan untuk menambah referensi dan literatur sebagai informasi dalam menambah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Organisasi

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai kepuasan kerja karyawan karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi KAN Jabung Malang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Penelitian yang dilakukan oleh Listiarini pada tahun 2004 dengan judul: "Analisis Pengaruh Relasi Dengan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Lestari Jati, Gamping, Sleman, Yogyakarta", dengan Relasi dengan rekan kerja (X) sebagai variabel independen dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen dengan menggunakan 56 responden yang diambil. Dari analisis yang menggunakan Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 10.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif relasi dengan rekan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada departemen produksi dengan nilai sebesar 0,601.
2. Terdapat pengaruh positif relasi dengan rekan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada departemen non produksi dengan nilai sebesar 0,625.

3. Ada perbedaan kepuasan kerja di departemen produksi (3,9288) dan departemen non produksi (4,3706).

Masrur (2006) dalam penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Perusahaan Rokok PT. Gandum Malang. dengan hasil bahwa didapat nilai pengaruh variabel bebas (X1) sebesar 0,255 dan (X2) sebesar 0,167 terhadap variabel terikat (Y) $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dengan nilai $115.996 \geq 3,09$ dan $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} dengan nilai $4,131 > 1,980$.

Tabel. 2. 1

Persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu

Judul dan peneliti	Persamaan	Perbedaan	Temuan
Analisis Pengaruh Relasi Dengan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Lestari Jati, Gamping, Sleman, Yogyakarta Penelitian Listiarini (2004)	Peneliti ini hanya merujuk pada konsep kepuasan kerja sebagai variabel terikat	Perbedaannya terletak pada variabel X, pada penelitian sekarang variabel bebasnya menggunakan kompensasi	Semakin tinggi relasi rekan kerja maka kepuasan kerja semakin meningkat
Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas Karyawan Pada Perusahaan Rokok PT. Gandum Malang Penelitian Mansur (2006)	menggunakan analisis regresi	Masrur (2006) merujuk pada teori Simamora	Variabel kompensasi langsung merupakanyang mempengaruhi produktivitas kerja

Sumber data diolah

Dari tabel 2.1 dapat di jelaskan bahwa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah pada obyek penelitian dan variabel terikat (Y). Penelitian yang dilakukan oleh Listiarini 2004, variabel terikat (Y) adalah kepuasan kerja karyawan, pada CV. Lestari Jati, Gamping, Sleman,

Yogyakarta Penelitian yang dilakukan oleh Masrur 2006, variabel terikat (Y) adalah Produktifitas karyawan pada perusahaan Rokok PT. Gandum Malang. Sedangkan penulis variabel bebas (Y) adalah kepuasan kerja, dengan indikator kesejahteraan karyawan, fisik karyawan, interaksi sosial, dan keterampilan. Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian penulis adalah terletak pada variabel variabel bebas (X) yaitu pada kompensasi baik kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung.

B. Kajian Teoritis

1. Koperasi

a) Pengertian Koperasi

Menurut Djojohadikoesoemo, (1997:21) mengatakan bahwa koperasi adalah perkmpulan manusia seorang-seorang yang dengan sukanya sendiri hendak bekerja sama untuk memajukan ekonomi.

Kata-kata yang tersurat dalam definisi tersebut dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Adanya unsur kesukarelaan dalam berkoperasi
2. Bahwa dengan bekerja sama itu, manusia akan lebih mudah mencapai apa yang diinginkan
3. Bahwa pendirian dari suatu koperasi mempunyai pertimbangan ekonomi.

Sedangkan menurut Soeriaatmadja, (1997;21) koperasi adalah suatu perkumpulan dari orang-orang yang atas dasar persamaan derajat sebagai manusia, dengan tidak memandang haluan agama dan politik secara sukarela masuk, untuk sekedar memenuhi kebutuhan bersama yang bersifat keadaan atas tanggungan bersama.

b) Asas-Asas Koperasi

Asas koperasi atau dalam bahasa inggrisnya di sebut *Cooperative Principles* ini berasal dari bahasa latin: *Principium* yang berarti basis atau landasan yang mempunyai pengertian yaitu sebagai: cita-cita utama atau kekuatan /peraturan dari organisasi (Hendrojogi,1997;30).

Menurut undang-undang No.12/1967 yang membahas asas dan sendi dasar koperasi, dimana dikatakan bahwa asas koperasi adalah kekeluargaan dan kegotong royongan, sedangkan dalam sendi dasar koperasi di antaranya di masukan keanggotan yang sukarela, pembagian sisa hasil usaha di atur menurut jasa masing-masing anggota, pembatasan bunga atas modal dan sebagainya (Hendrojogi,1997;30).

c) Tujuan Koperasi

Dalam UU. No.25 1992 tentang perkoperasian pasal 3 di sebutkan bahwa , koperasi bertujuan memajukan kesejahteraan 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.

2. Kompensasi

a) Pengertian Kompensasi

Tidak satu pun perusahaan yang berhasil mencapai tujuan jika hak-hak individu karyawan tidak diperhatikan, misalnya hak pembayaran finansial, gaji, atau apapun istilah yang digunakan. Pada saat karyawan telah memenuhi kewajibannya menjalankan tugas, giliran perusahaan untuk memenuhi kewajibannya dalam memberikan balas jasa finansial kepada karyawannya.

Istilah pembayaran atau balas jasa biasa digunakan dengan *trem* kompensasi. Menurut Hasibuan (2005: 119), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan Menurut William B. Werther dan Keith Davis dalam Hasibuan (2005: 119), Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia.

Menurut Andrew F. Sikula, dalam Hasibuan (2005: 119), Kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstruksikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.

Menurut Rahman (1995: 361), kompensasi adalah harga yang dibayarkan kepada para pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya.

Kompensasi atau upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada buruh atau pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi buruh atau pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. (Kep Men. No.49. Pasal 1/2004.)

b) **Tujuan Kompensasi**

Menurut Schuler dalam Ninuk (2002: 111) mengemukakan bahwa kompensasi dapat digunakan untuk:

1. Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dalam hubungannya dengan rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Mempertahankan karyawan yang baik. Jika program kompensasi dirasa adil secara internal dan kompetitif secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas. Sebaliknya,

apabila kompensasi dirasa tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan.

3. Meraih keunggulan kompetitif. Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif.
4. Memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktifitas atau mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.
5. Memudahkan sasaran strategis. Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar-pelamar terbaik.
6. Mengokohkan dan menentukan struktur. Sistem kompensasi dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan hierarki statusnya, maka orang dalam suatu posisi tertentu dapat mempengaruhi orang-orang yang ada diposisi lainnya.

Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan diperusahaan, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan dengan harga yang kompetitif,

sehingga perusahaan lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategis yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha.

c) **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Sistem pemberian kompensasi oleh organisasi kepada karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawannya. Menurut Mangkunegara (2001:84), ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu:

a) Faktor Pemerintah (*Government factors*)

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/ angkutan. Inflasi maupun deflasi yang sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi

b) Penawaran Bersama Antara perusahaan (*Collective bargaining*)

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan pada karyawan.

c) Standar dan Biaya Hidup karyawan (*Standar and cost In living*)

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan

d) Ukuran Perbandingan Upah (*Comparable wages*)

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecil perusahaan, tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan.

e) Permintaan dan Persediaan (*Supply and demand*)

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan permintaan pasar.

f) Kemampuan Membayar (*Ability to pay*)

Dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah karyawan

d) **Metode Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2005:123) dalam metode kompensasi (balas jasa) dikenal dengan metode tunggal dan metode jamak.

a. Metode Tunggal

Metode tunggal yaitu suatu metode yang dalam penetapan gaji pokok hanya didasarkan atas ijazah terakhir dari pendidikan formal yang dimiliki karyawan. Jadi, tingkat golongan dan gaji pokok seseorang hanya ditetapkan atas ijazah terakhir yang dijadikan standarnya.

b. Metode Jamak

Metode jamak yaitu suatu metode yang dalam pemberian gaji pokok didasarkan atas beberapa pertimbangan seperti ijazah, pendidikan informal, sifat pekerjaan, besarnya tanggung jawab dan pertimbangan lainnya.

e) **Bentuk Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2005: 118) kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) berupa gaji, upah, dan upah insentif; kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau kesejahteraan karyawan).

Sedangkan Michael dan Harold (1993) dalam Djati, (2003: 28) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu material, sosial dan aktivitas.

Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon dan ruang kantor yang nyaman, serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan.

Sedangkan kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya status, pengakuan sebagai ahli di bidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambil

keputusan dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

Sedangkan kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa “kekuasaan” yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja, pendelegasian wewenang tanggung jawab (otonom), partisipasi dalam pengambilan keputusan serta training pengembangan kepribadian.

Menurut Simamora (2006: 442) bentuk kompensasi dapat dibagi ke dalam bentuk kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*Indirect compensation*). Kompensasi finansial (*direct financial compensation*) terdiri dari bayaran (*Pay*) yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah bonus, komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (*direct financial compensation*), yang disebut juga tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan menurut Hasibuan (2005: 118) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.

Sedangkan nonfinansial (*nonfinancial compensation*) Kompensasi finansial tidak langsung (*direct financial compensation*), yang disebut juga

tunjangan (*subsidy*), yang diperoleh karyawan dalam bentuk tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan fasilitas-fasilitas yang dapat meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Sedangkan menurut Hasibuan (2005: 118) gaji adalah balas jasa yang dibayar secara priodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti.

Dari kedua bentuk kompensasi di atas keduanya mempunyai persamaan dan perbedaan (Hasibuan, 2002;186)

Tabel 2.2

Persamaan dan Perbedaan Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung

Persamaan	Perbedaan
1. Sama-sama merupakan pendapatan karyawan 2. Bertujuan sama yakin untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dan keterikatan karyawan 3. Dibenarkan peraturan legal	1. Gaji/upah hak karyawan untuk menerima dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya 2. Gaji/upah wajib dibayar perusahaan, sedangkan kesejahteraan diberikan hanya atas kebijakan saja, bukan kewajiban tetap perusahaan. 3. Gaji harus dibayar dengan finansial (uang atau barang), sedangkan kesejahteraan dibayar dengan finansial dan non finansial (fasilitas) 4. Gaji/upah waktu dan besarnya tertentu, sedang kesejahteraan waktu dan besarnya tidak tertentu

Sumber : Hasibuan (2002;186)

Oleh karena itu, seorang manajer harus kreatif memberikan balas jasa dengan cara langsung untuk tindakan berjaga-jaga, jika waktu perusahaan mengalami kesulitan

3. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Pengertian kepuasan telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Keith David dan John Newstrom mengatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan (1985 : 105). Menurut Handoko mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (2001 : 193). Sedangkan menurut As'ad, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (2004 : 104).

Dari beberapa pengertian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan semangat tergantung pada terpenuhinya harapan-harapan para karyawan pada umumnya.

b. Variabel Kepuasan kerja karyawan

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan pada

karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut As'ad (2001 : 115) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Kepuasan finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

2. Kepuasan fisik, yaitu indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu atau ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, dan umur karyawan.

3. Kepuasan sosial, yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi (perusahaan) merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, akan mendorong dan memotivasi pegawai (karyawan) untuk bekerja lebih optimal. (Abu Sinn, 2006:118)

4. Kepuasan psikologi, yaitu indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

Menurut Mangkunegara (1993:117-119) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti turnover, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

1) Turnover

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah, sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

2) Tingkat ketidakhadiran (*absent*) kerja

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif

3) Umur

Ada kecenderungan pegawai yang usianya tua merasa lebih puas dari pada pegawai yang usianya relatif muda.

4) Tingkat pekerjaan pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih rendah.

c. Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (2001 : 193) kepuasan kerja juga merupakan salah satu

variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran dan perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekwensi-konsekwensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelambanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik

bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan.

d. Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan kerja karyawan

Berbicara tentang kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan. Menurut Nitisemito (1996), pengaruh kompensasi terhadap karyawan sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas karyawan banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi.

Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kepuasan dan prestasi kerja karyawan, akan tetapi di yakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam membangkitkan kepuasan karyawan yang dapat menimbulkan prestasi kerja yang tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka. Jika karyawan merasa bahwa usahanya di hargai dan jika perusahaan menerapkan system kompensasi yang di kaitkan dengan evaluasi pekerjaan maka perusahaan telah mengoptimalkan motivasi. Kompensasi

dapat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan karyawan jika kompensasi dirasakan:

1. layak dengan kemampuan dan produktivitas pekerja
2. berkaitan prestasi kerja
3. menyesuaikan dengan kebutuhan individu

kondisi-kondisi tersebut akan meminimalkan kepuasan di antara karyawan apabila kompensasi terpenuhi sehingga akan menumbuhkan prestasi kerja untuk mencapai target kedepan bagi para karyawan.

4. Kompensasi Dan Kepuasan Dalam Perspektif Islam

Menurut Qardhawi (1997: 406), dalam penentuan upah harus memperhatikan dua hal yaitu:

Pertama: Nilai kerja itu sendiri, karena tidak mungkin disamakan antara orang yang pandai dengan orang yang bodoh, orang yang cerdas dengan orang yang dungu, orang yang tekun dengan orang yang lalai, karena menyamakan antara dua orang yang berbeda adalah suatu kezhaliman, sebagaimana pembedaan antara dua orang yang sama adalah suatu kezhaliman pula. Allah ta'ala berfirman.

قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" (az-Zumar: 9).

Firman-Nya Pula :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَفِيلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

Artinya "Dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan." (al-An'aam:132).

Kedua: Kebutuhan pekerja, karena ada kebutuhan-kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi, baik berupa makanan, minuman, pakaian tempat tinggal maupun "segala sesuatu yang diperlukan sesuai dengan kondisinya tanpa berlebihan dan tanpa kekikiran, untuk pribadi orang tersebut dan orang yang menjadi tanggungannya.

Sedangkan menurut Tanjung dalam Management-About. Blogspot. Com, (2007) bahwa asas kompensasi menurut Islam adalah adil dan layak.

1. Adil

a. Bermakna Jelas dan Transparan

Nabi bersabda :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولَ اللَّهِ أُعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ
(رواه ابن ماجة والطبراني)

Artinya: "Berikanlah gaji kepada pekerja sebelum kering keringatnya, dan beritahukan ketentuan gajinya, terhadap apa yang dikerjakan". (HR. Baihaqi).

Hadits riwayat Baihaqi di atas, dapat diketahui bahwa prinsip utama keadilan terletak pada kejelasan aqad (transaksi) dan komitmen melakukannya. Aqad dalam perburuhan adalah aqad yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha. Artinya, sebelum pekerja dipekerjakan, harus jelas dahulu bagaimana upah yang akan diterima oleh pekerja. Upah tersebut meliputi besarnya upah dan tata cara pembayaran upah. Khusus untuk cara pembayaran upah, Rasulullah bersabda :

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ قَالَ رَسُولَ اللَّهِ أَعْطُوا الْأَجِيرَ
أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَرَقَهُ
(رواه ابن ماجة والطبراني)

Artinya: *“Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya”.* (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

Menurut Qardhawi (1997: 405) hadits diatas menjelaskan bahwa. Sesungguhnya seorang pekerja hanya berhak atas upahnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan semestinya dan sesuai dengan kesepakatan, karena umat Islam terikat dengan syarat-syarat antar mereka kecuali syarat yang mengharamkan yang halal atau menghalalkan yang haram. Namun, jika ia membolos bekerja tanpa alasan yang benar atau sengaja menunaikannya dengan tidak semestinya, maka sepatutnya hal itu diperhitungkan atasnya (dipotong upahnya) karena setiap hak dibarengi dengan kewajiban. Selama ia mendapatkan upah secara penuh, maka kewajibannya juga harus dipenuhi.

Sepatutnya hal ini dijelaskan secara detail dalam "peraturan kerja" yang menjelaskan masing-masing hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Dari penjelasan Syeikh Qardhawi diatas, dapat dilihat bahwa upah atau gaji merupakan hak karyawan selama karyawan tersebut bekerja dengan baik. Jika pekerja tersebut tidak benar dalam bekerja (yang dicontohkan oleh Syeikh Qardhawi dengan bolos tanpa alasan yang jelas), maka gajinya dapat dipotong atau disesuaikan. Hal ini menjelaskan kepada kita bahwa selain hak karyawan memperoleh upah atas apa yang diusahakannya, juga hak perusahaan untuk memperoleh hasil kerja dari karyawan dengan baik.

b. Adil dan Bermakna Profesional

لِكُلِّ دَرَجَةٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَيُوفِّيهِمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan." (QS. Al-Ahqaf : 19).

فَالْيَوْمَ لَا تُظْلَمُ نَفْسٌ شَيْئًا وَلَا تُجْزَوْنَ إِلَّا مَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٥٤﴾

Artinya "Dan kamu tidak dibalas, melainkan dengan apa yang telah kamu kerjakan." (QS. Yaasin : 54).

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

Artinya: "Bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya." (QS. An-Najm : 39).

Ayat-ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan seseorang akan dibalas menurut berat pekerjaannya itu. Konteks ini yang oleh pakar manajemen Barat diterjemahkan menjadi *equal pay for equal job*, yang artinya, upah yang sama untuk jenis pekerjaan yang sama. Jika ada dua orang atau lebih mengerjakan pekerjaan yang sama, maka upah mereka mesti sama.

2. Layak

Jika Adil berbicara tentang kejelasan, transparansi serta proporsionalitas ditinjau dari berat pekerjaannya, maka Layak berhubungan dengan besaran yang diterima.

a. Layak Bermakna Cukup Pangan, Sandang, Papan

Jika ditinjau dari hadits yang diriwayatkan oleh Abu Dzar bahwa Rasulullah s.a.w bersabda :

هُمْ إِخْوَانُكُمْ جَعَلَهُمُ اللَّهُ تَحْتَ أَيْدِيكُمْ فَأَطْعِمُوهُمْ مِمَّا تَأْكُلُونَ
وَأَلْبِسُوهُمْ مِمَّا تَلْبَسُونَ وَلَا تُكَلِّفُوهُمْ مَا يَغْلِبُوهُمْ فَإِنِ الْفَقِيرُ مِنْهُمْ
فَأَعِينُوهُمْ (رواه مسلم)

Artinya: "Mereka (para budak dan pelayanmu) adalah saudaramu, Allah menempatkan mereka di bawah asuhanmu; sehingga barang siapa mempunyai saudara di bawah asuhannya maka harus diberinya makan seperti apa yang dimakannya (sendiri) dan memberi pakaian seperti apa yang dipakainya (sendiri); dan tidak membebankan pada mereka dengan tugas yang sangat

berat, dan jika kamu membebankannya dengan tugas seperti itu, maka hendaklah membantu mereka (mengerjakannya)." (HR. Muslim).

Dalam hadits lain yang diriwayatkan oleh Mustawrid bin Syadad Rasulullah Saw. bersabda:

عَنْ عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ جُبَيْرِ بْنِ نُفَيْرٍ، عَنِ الْمُسْتَوْرِدِ بْنِ شَدَادٍ قَالَ: سَمِعْتُ النَّبِيَّ يَقُولُ: مَنْ آتَى لَنَا عَامِلًا فَلْيَكْتَسِبْ زَوْجَةً، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ خَادِمًا فَلْيَكْتَسِبْ خَادِمًا، فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُ مَسْكَنٌ فَلْيَكْتَسِبْ مَسْكَنًا، قَالَ أَبُو بَكْرٍ: أَخْبَرْتُ أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَنْ إِتَّخَذَ غَيْرَ ذَلِكَ فَهُوَ غَالٌ أَوْ سَارِقٌ (رواه أبو داود)

Artinya: "Aku mendengar Nabi Muhammad saw bersabda : „Siapa yang menjadi pekerja bagi kita, hendaklah ia mencarikan istri untuknya; ; seorang pembantu bila tidak memilikinya, hendaklah ia mencarikannya untuk pembantunya. Bila ia tidak mempunyai tempat tinggal, hendaklah ia mencarikan tempat tinggal. Abu Bakar mengatakan: Diberitakan kepadaku bahwa Nabi Muhammad bersabda : Siapa yang mengambil sikap selain itu, maka ia adalah seorang yang keterlaluan atau pencuri" (HR. Abu Daud).

Dari dua hadits diatas, dapat diketahui bahwa kelayakan upah yang diterima oleh pekerja dilihat dari 3 aspek yaitu : Pangan (makanan), Sandang (Pakaian) dan papan (tempat tinggal). Bahkan bagi pegawai atau karyawan yang masih belum menikah, menjadi tugas majikan yang mempekerjakannya untuk mencarikan jodohnya. Artinya, hubungan antara majikan dengan

pekerja bukan hanya sebatas hubungan pekerjaan formal, tetapi karyawan sudah dianggap merupakan keluarga majikan.

b. Layak Sesuai dengan Pasaran

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

Artinya: "Dan janganlah kamu merugikan manusia akan hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi membuat kerusakan."

(QS. Asy-Syua'ra 26: 183).

Ayat di atas bermakna bahwa janganlah seseorang merugikan orang lain, dengan cara mengurangi hak-hak yang seharusnya diperolehnya. Dalam pengertian yang lebih jauh, hak-hak dalam upah bermakna bahwa janganlah mempekerjakan upah seseorang, jauh dibawah upah yang biasanya diberikan.

Dari uraian Upah menurut Konsep Islam diatas, maka dapat digambarkan bagaimana konsep Upah dalam Islam memiliki 2 dimensi, yaitu dimensi dunia dan dimensi akherat. Untuk menerapkan upah dalam dimensi dunia, maka konsep moral merupakan hal yang sangat penting agar pahala dapat diperoleh sebagai dimensi akherat dari upah tersebut. Jika moral diabaikan, maka dimensi akherat tidak akan tercapai.

Dimensi upah di dunia dicirikan oleh 2 hal, yaitu adil dan layak. Adil bermakna bahwa upah yang diberikan harus jelas, transparan dan

proporsional. Layak bermakna bahwa upah yang diberikan harus mencukupi kebutuhan pangan, sandang dan papan serta tidak jauh berada di bawah pasaran.

Menurut Riva'i (2004) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekeja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan social dan individu diluar kerja. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah :

1. Kedudukan
2. pangkat an jabatan
3. Pasalah umur
4. Jaminan financial dan jaminan sosial
5. Mutu pengawasan

Dalam Islam, ketika seorang muslim telah mengalami kepuasan dalam arti kebutuhannya telah terpenuhi dan mengalami kelebihan dalam hal meteri hendaknya mengeluarkan sebagian hartanya seperti zakat, infak, dan shodaqoh sebagaia bukti rasa syujur dan pernyataan terima kasih seorang hamba Allah

SWT yang telah menganugrahkan rahmat dan nikmat-Nya yang berupa kakayaan.

Rahman (1995:80) dalam mengeluarkan harta tersebut hendaknya berupa harta yang baik atau harta yang dicintainya. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah 177 :

❦ لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ
وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ
وَالنَّبِيِّينَ وَآتَى الْمَالَ عَلَى حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ
وَابْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ
وَالْمُوفُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ
وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ ﴿١٧٧﴾

Artinya : *Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan*

dalam peperangan. Mereka itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka itulah orang-orang yang bertakwa. (Qs. Al-Baqarah : 177)

e. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja karyawan

Kebijakan pemberian kompensasi merupakan salah satu masalah penting untuk dipertimbangkan oleh organisasi atau perusahaan. Kompensasi merupakan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia, di samping itu permasalahan tersebut semakin kompleks karena merupakan suatu kebutuhan yang diperoleh dari hasil kerja mereka. Oleh sebab itu pihak manajemen harus dapat memberikan kompensasi yang tepat, sehingga karyawan merasa puas dari apa yang telah dikerjakan sehingga akan berdampak pada sikap positif yaitu naiknya produktivitas atau prestasi kerja.

Oleh karena itu, pemberian kompensasi mempunyai pengaruh yang erat terhadap kepuasan kerja karyawan, mengingat tingkat kepuasan kerja dapat diukur dari seberapa layak dan seberapa besar kompensasi yang diberikan karyawan. Seperti apa yang diungkapkan Sastrohadiwiryo (2002:183), apabila karyawan menerima kurang dari seharusnya mereka terima, mereka merasa tidak puas, dan sebaliknya, apabila mereka menerima lebih dari seharusnya mereka terima cenderung puas.

Ini sesuai dengan apa yang dikemukakan Mangkunegara (2004:84), bahwasannya kompensasi yang diberikan oleh karyawan dengan kepuasan kerja karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja.

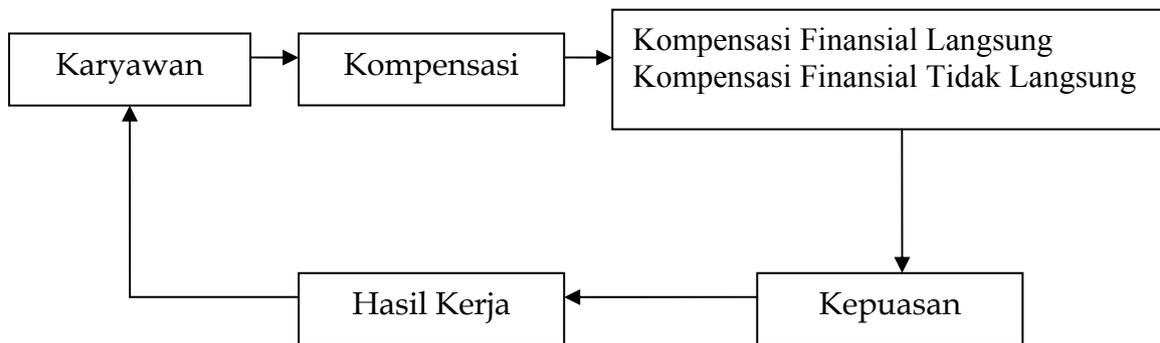
Dari uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hubungan antara pemberian kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan sangatlah erat mengingat tingkat kompensasi kerja dapat diukur dari seberapa banyak, seberapa layak dan seberapa besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, dalam surat Al-Zalzalah Ayat 7-8 :

﴿۷﴾ وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ﴿۸﴾

Artinya : Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya, Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula.

5. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



Sumber: Data Diolah

6. Kerangka Model Konsep Dan Hipotesis

a. Model Konsep

Menurut Singarimbuan' (1989: 34) konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari jumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu. Peranan konsep dalam penelitian sangat besar karena dia adalah yang menghubungkan dunia teori dan dunia observasi, antara abstraksi dan realitas. Secara teoritis, model konsep kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan bila digambarkan adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2
Model Konsep

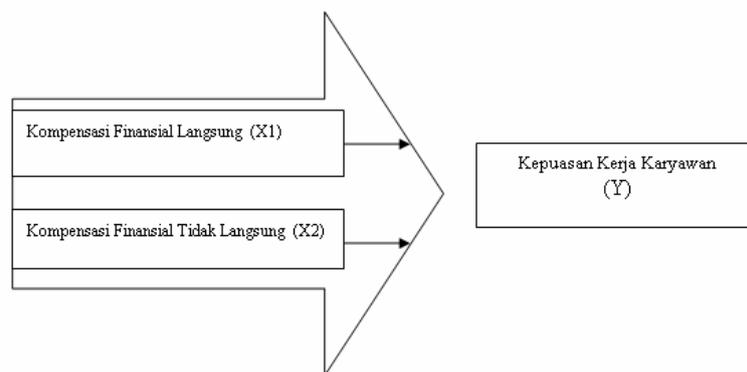


Sumber: Data Diolah

b. Model Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep serta teori tentang kompensasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat dirumuskan kerangka berfikir sebagai berikut:

Gambar 2.3
Model Hipotesis



Keterangan :

\Rightarrow = Garis secara simultan

\rightarrow = garis secara parsial

7. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka berfikir diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh signifikan secara simultan (serentak) antara variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y).
2. Diduga terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kompensasi finansial langsung (X_1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y).
3. Diduga variabel kompensasi finansial langsung (X_1) merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang akan penulis lakukan adalah Koperasi Agro Niaga (KAN) yang terletak di Jl. Suropati No.4-6 Desa Kemantren Kecamatan Jabung Kabupaten Malang.

B. Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif yaitu analisis yang bermaksud menggambarkan variabel yang ada dengan menggunakan uji statistik. Menurut Arikunto, (2002: 10) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak

dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya.

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu menjelaskan hubungan dan pengaruh beberapa variabel yang sudah ditetapkan, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*eksplanatory*). Menurut Singarimbun dan Efendi (1989: 5) penelitian *eksplanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

C. Populasi Dan Sampel

38

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto 1997:108). Sedangkan Menurut Sugiyono (2005:72). Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

b. Sampel

Agar data yang diambil representatif atau mewakili maka besarnya sampel yang akan diambil harus ditentukan dan harus mencerminkan

karakteristik populasi. Menurut Sugiyono, (1999: 73). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

D. Teknik Pengambilan Sampel

Setelah populasi diketahui maka penentuan responden pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yakni teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika populasi terbatas (relatif kecil jumlahnya). Istilah lain sampel ini adalah sensus, yakni keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. (dalam Sugiono, 2005: 78).

E. Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber yang diamati dan dicatat untuk pertama kalinya melalui pengamatan terhadap objek. Dalam hal ini yang dijadikan data primer adalah hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada responden penelitian.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari laporan atau catatan arsip-arsip yang terdapat dalam perusahaan yang dapat mendukung data primer. Data yang tidak diperoleh secara langsung melainkan dari sumber lain berupa data perusahaan dari dokumentasi.

Dalam penelitian ini sumber data diperoleh melalui:

1. *Liberary Research*

Yaitu suatu cara mengumpulkan data yang diperoleh dengan jalan mengambil bahan-bahan yang ada dalam literatur-literatur dimana penulis mengambil teori yang ada hubungannya dengan permasalahan yang dibahas.

2. *Field Research*

Yaitu suatu cara untuk memperoleh data dengan jalan mengadakan penyelidikan atau pengamatan terhadap objek secara langsung atau keadaan lokasi sesungguhnya.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tiga metode, yaitu: Koisioner, Wawancara (*interview*) dan Dokumentasi.

a. Koisioner

Yaitu seperangkat pertanyaan yang disusun oleh peneliti untuk diisi oleh responden yang berbentuk pertanyaan-pertanyaan tertentu yang berkaitan dengan penelitian tentang kompensasi dan pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pada karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang. Kuisisioner ini dibagikan langsung oleh peneliti kepada karyawan yang ditemui di perusahaan dengan tujuan untuk:

1. Memperoleh informasi yang relevan untuk tujuan penelitian
2. Memperoleh informasi dengan validitas dan reliabilitas setinggi mungkin.

b. Wawancara (*interview*)

Yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh fakta, atau untuk meningkatkan kepercayaan atas data yang ditetapkan. Wawancara ini dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang dengan tujuan untuk melengkapi data yang ada dalam dokumen.

c. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan memanfaatkan dokumen, arsip, atau data-data yang

berhubungan dengan topik penelitian yang meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi perusahaan, masalah kesejahteraan karyawan dan lain sebagainya.

G. Skala Pengukuran

Agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden tersebut diberi skor. Dalam pemberian skor peneliti menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang gejala sosial. (Sugiyono, 1999: 86)

Selanjutnya dalam prosedur skala likert ini adalah menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuesioner yang disebarkan. Jawaban dari responden dibagi dalam empat kategori penilaian di mana masing-masing pertanyaan diberi skor satu sampai empat. Dalam penelitian ini terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai bertingkat, antara lain:

Tabel 3.1

Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Ciri khas dari Skala *likert* adalah bahwa semakin tinggi skor yang diperoleh dari seorang responden, merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap obyek yang ingin diteliti oleh penulis.

Dalam penelitian ini alternatif jawaban hanya berkisar antara 4 dan 1. Dalam hal ini peneliti tidak mencantumkan jawaban ragu-ragu, tujuannya untuk mengarahkan responden menjawab pernyataan yang benar-benar menggambarkan kondisi responden.

H. Definisi Operasional Variabel

Agar proses penelitian lebih mudah dan dapat dimengerti hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya, maka harus menggunakan konsep yang jelas. Penegertian konsep menurut Singarimbun (1995: 34) adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar sentralisasi dari jumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok dan individu tertentu. Sedangkan devinisi operasional dan pengukuran berfungsi untuk menjelaskan variabel yang akan diteliti dan sesuai dengan masalah yang ada. Adapun variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kompensasi (X)

Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi yang berupa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

1) Kompensasi finansial langsung (X₁)

Kompensasi finansial langsung adalah bayaran yang diterima oleh karyawan. Indikatornya adalah gaji, upah, pembagian laba usaha.

Gaji atau upah adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti, atas perjanjian yang telah disepakati pembayarannya.

Bonus atau komisi adalah Satuan Jumlah yang akan dibayarkan kepada semua Anggota (hak Anggota) dimana besar-kecilnya sesuai dengan ketentuan

2) Kompensasi finansial tidak langsung (X2)

Kompensasi finansial tidak langsung adalah semua tunjangan yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Indikatornya adalah tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, fasilitas-fasilitas lain seperti kendaraan ruang kantor, tempat parkir dan lain sebagainya.

b. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Indikatornya adalah turnover, absensi, pengalaman kerja, tingkat pekerjaan.

Tabel 3.2
Konsep Variabel Indikator Item Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Item	Sumber Rujukan
Kompensasi (X)	1.Kompensasi finansial Langsung <i>Direct compensation</i> (X1)	Gaji, upah	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah gaji yang diterima setiap bulan. Gaji yang diterima dalam mencukupi kebutuhan. 	Simamora (2006;442)
		Bonus, komisi	<ul style="list-style-type: none"> Kesesuaian antara bonus yang diterima dengan yang diharapkan. Kesesuaian antara komisi yang diperoleh dengan masa kerja. 	
	2.Kompensasi finansial Tidak langsung <i>Indirect compensation</i> (X2)	Tunjangan hari raya	<ul style="list-style-type: none"> Pemberian tunjangan hari raya (THR). Kemudahan mendapatkan tunjangan. 	
		Tunjangan kesehatan	<ul style="list-style-type: none"> Pengantian biaya berobat akibat kecelakaan kerja atau sakit. Kemudahan mendapatkan tunjangan kesehatan. 	
		Fasilitas lain	<ul style="list-style-type: none"> Alat transportasi Darmawisata. Pakaian dinas 	
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	1.Turnover	Turnover tinggi atau rendah	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan yang keluar Karyawan yang bertahan 	Mangkunegara (1993;117-119)
	2.Abesensi	Absensi tinggi atau rendah	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan yang rajin masuk Karyawan yang sering tidak masuk 	
	3.Pengalaman kerja	Kepribadian dari karyawan yang sesuai/kesesuaian kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> Banyak pengalaman selama bekerja di perusahaan ini Sudah merasa senang dengan liongkungan kerja di perusahaan 	
	4.Tingkat pekerjaan	Tingkatan Tinggi atau rendah	<ul style="list-style-type: none"> Karyawan yang mendudukannya tinggi Karyawan yang kedudukannya rendah 	

Sumber: data diolah (Simamora dan Mangkunegara)

I. Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (Sugiyono, 2005:142). Oleh karena itu, analisis kuantitatif dalam penelitian ini, dilakukan dengan mengelola data yang menggunakan:

a. Analisis Diskriptif

Analisis ini dipakai untuk mendiskripsikan karakteristik daerah penelitian, responden yang diteliti serta distribusi item dari masing-masing variabel. Data-data yang dikumpulkan, selanjutnya akan diedit dan ditabulasikan dalam bentuk tabel, setelah itu dilakukan pembahasan secara diskriptif. Ukuran diskriptifnya adalah pemberian angka, baik dalam jumlah responden atau (orang) maupun dalam angka prosentase.

b. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah hasil penelitian terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang sesungguhnya. (Sugiyono, 1999: 109)

Sebuah instrumen dikatakan valid jika mampu mengukur yang diinginkan oleh peneliti, serta dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang dikumpulkan tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Cara pengujian validitas dengan menghitung korelasi

antar skor masing-masing pertanyaan dan skor total dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment*. Seperti yang dinyatakan Arikunto. (2002: 146)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} = Korelasi product Moment

N = Jumlah responden atau sampel

X = Jumlah jawaban variabel X

Y = Jumlah jawaban variabel Y

Menurut Masrun dalam Sugiono, (2006: 124) jika koefisien korelasi lebih besar dari pada nilai ukur maka alat tersebut valid, koefisien korelasinya adalah 0,3 jika nilai koefisien korelasi kurang dari 0,3 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

c. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali, untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Sedangkan menurut Sugiyono (2006: 109) hasil penelitian yang reliabel, adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach dalam Arikunto, (2006: 171). yaitu:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

R = reliabilitas instrumen

K = banyaknya pertanyaan

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

σ_1^2 = varian total

Arikunto (2006: 45) uji reliabilitas digunakan alpha cronbach, dinamakan suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memilih koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0.6 atau lebih

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2) terhadap variabel terikat (Y) model persamaan regresi berganda (Sugiono, 1999: 211) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Dimana: Y = variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan

b_1 = koefisien regresi X_1

b_2 = koefisien regresi X_2

X_1 = variabel bebas (kompensasi langsung)

X_2 = variabel bebas (kompensasi tidak langsung)

Untuk mengetahui nilai b1 dan b2 digunakan

$$b1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1Y) - \sum(X_1X_2)(\sum X_2Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1X_2)}$$

$$b2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2Y) - (\sum X_1X_2)(\sum X_1Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2)(\sum X_1X_2)^2}$$

J. Uji Statistik

Untuk mengetahui hipotesa yang diajukan bermakna atau tidak, maka digunakan perhitungan uji statistik sebagai berikut:

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F merupakan alat uji statistik secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama.

Sugiono (2006: 2194) dinyatakan sebagai berikut:

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

F = Harga F.

R = Koefisien korelasi berganda.

K = Banyaknya variabel bebas.

N = Ukuran Sampel.

Kreteria penolakan atau penerimaan

Ho diterima jika :

$$F_{hitung} < F_{tabel} \text{ atau nilai propabilitas } > 5 \%$$

Ho ditolak jika :

$$F_{hitung} > F_{tabel} \text{ atau nilai propabilitas } < 5 \%$$

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t merupakan alat uji statistik secara individu untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja karyawan. Rumusan yang digunakan adalah sebagai berikut: Sugiyono (2006: 222).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana : r = Korelasi produk moment

n = Jumlah responden

t = Uji hipotesis

Penentuan kriteria penolakan dan penerimaan

H_0 diterima jika :

$$t_{tabel} \leq t_{hitung} \text{ atau nilai propabilitas } > 5 \%$$

H_a diterima jika :

$$t_{tabel} \geq t_{hitung} \text{ atau nilai propabilitas } < 5 \%$$

c. Uji Determinasi (R^2)

Menjelaskan besarnya pengaruh nilai suatu variabel terhadap naik turunnya nilai variabel lainnya. Dengan kata lain R^2 untuk menunjukkan arah tingkat keeratan hubungan. Untuk menghitung nilai digunakan rumes sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}$$

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Paparan Data

1. Sejarah Singkat KAN Jabung

Koperasi ini berdiri sebagai amalgamasi dari BUUD JABUNG menjadi Koperasi Unit Desa Jabung (KUD JABUNG) pada tanggal 28 Pebruari 1980. Dengan keterbatasan kemampuan sumber daya manusia serta tidak adanya visi yang jelas, maka keberadaan KUD JABUNG belum bisa dirasakan manfaatnya oleh anggota dan masyarakat. Beberapa kali pergantian pengurus dan manajemen, belumlah mampumenghasilkan perbaikan yang berarti. Bahkan terjadi mismanajemen yang berkepanjangan sampai mencapai klimaksnya pada tahun 1984, dimana KUD JABUNG pada waktu itu sudah tidak mampu lagi membayar kewajiban-kewajibannya kepada anggota dan Bank. Hutang yang banyak serta tunggakan kredit yang tak mampu dibayar, mewarnai kondisi KUD JABUNG waktu itu.

Pada tahun 1985 dengan manajemen baru walaupun dengan kualitas dan kuantitas SDM yang terbatas, KUD JABUNG mulai berbenah diri dan mulai bangun dari keterpurukan. Dimulai dengan upaya membangun kembali kepercayaan Anggota manajemen baru tidak segan-segan datang dari rumah kerumah untuk meyakinkan anggota. Begitu juga kewajiban-kewajiban dan

tunggakan kredit ada. Unit Tebu Rakyat, yaitu satu-satunya usaha yang bisa dibangun kembali, sekuat tenaga diberdayakan. Kerja sama dengan Bank dan Pabrik Gula menjadi fokus utama disamping pendekatan dan pelayanan kepada petani tebu yang terus diperbaiki.

Alhamdulillah dengan komitmen yang kuat pengurus dan manajemen, didukung oleh segelintir karyawan serta para petani tebu, kepercayaan perbankan, pabrik gula, pemerintah serta anggota tumbuh kembali. Momentum ini tidak disia-siakan oleh manajemen untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan, agar KUD JABUNG bisa dirasakan manfaatnya oleh lebih banyak anggota. Untuk itulah pada tahun 1989 akhir, KUD JABUNG mulai mengembangkan usaha sapi perah, menyusul usaha simpan pinjam dan pertokoan yang juga sama-sama dalam proses perintisan.

Dengan perkembangan yang telah dicapai tersebut KUD JABUNG sempat meraih penghargaan sebagai KUD Terbaik Nasional tahun 1997. Pada tahun 1998, KUD JABUNG berubah menjadi Koperasi Agro Niaga JABUNG atau KAN JABUNG setelah melalui proses penggodokan dengan anggota dan tokoh masyarakat. Kembali ke jati diri koperasi dengan menata kembali penerapan Nilai-nilai dan Prinsip-prinsip KOPERASI menjadi landasan utama pengembangan KAN JABUNG pada tahap berikutnya.

Perbaikan pengembangan yang terus menerus (*continious Improvement & Development*) menjadi tekad yang dipegang teguh oleh pengurus, manajemen

dan pengawas. Pada tahun 2001 upaya ini secara terencana gencar dilakukan, mulai dari perubahan dibidang organisasi, yaitu perubahan AD/ART, struktur organisasi, revitalisasi TUPOKSI pengurus, heregistrasi anggota sampai pembenahan organisasi kelompok anggota. Dibidang manajemen juga dilakukan perubahan-perubahan, yaitu menata kembali desain bisnisnya. Untuk keberhasilan upaya ini KAN JABUNG tidak segan-segan bekerjasama dengan lembaga lain yang memiliki kompetensi dibidang masing-masing.

2. Visi, Misi, dan Tekad KAN Jabung

a. Visi

Visi dari KAN JABUNG yaitu “ Menjadikan Koperasi Agrobisnis yang Kompetitif dalam mengembangkan kualitas hidup anggota dan masyarakat berdasarkan nilai-nilai Koperasi”.

b. Misi

Misi dari KAN JABUNG antara lain :

1. Meningkatkan taraf hidup anggota dan masyarakat dengan cara memenuhi kebutuhan mereka dalam arti ekonomi, sosial dan budaya dengan prinsip-prinsip koperasi sebagai dasar atas semua kegiatannya.
2. Melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus-menerus terhadap sumber daya manusia dan manajemen sistem menuju terbentuknya budaya organisasi beretika, guna meningkatkan benefit dan produktivitas.

3. Tekad

Tekad dari KAN JABUNG adalah “Tumbuh dan berkembang bersama anggota menuju hari esok yang lebih baik”.

4. Struktur Organisasi KAN Jabung Malang

Organisasi koperasi adalah suatu cara atau sistem hubungan kerjasama antara orang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama untuk mencapai tujuan yang sama pula. Kerjasama yang erat dari fungsi yang satu dengan yang lainnya sangat diharapkan untuk dibina terus demi perkembangan koperasi selanjutnya. Berbagai fungsi dari orang-orang tersebut dipersatukan dalam hubungan yang harmonis sehingga kepentingan masing-masing dipersatukan dalam suatu kepentingan bersama. Untuk itu diperlukan koordinasi yang baik sehingga kewajiban dan tugas dari masing-masing orang dapat seimbang dalam seluruh kegiatan koperasi.

Untuk melaksanakan tujuan dan maksud tersebut diperlukan suatu struktur organisasi yang jelas dan tepat. Struktur organisasi koperasi adalah merupakan mekanisme untuk mencapai tujuan koperasi yang telah ditetapkan dan direncanakan. Yang mana didalamnya diletakkan pembagian kerja dari masing-masing fungsi yang ada menurut suatu sistem yang cocok dengan maksud dan tujuan yang akan dicapai wewenang, tanggung jawab, kewajiban dari masing-masing fungsi yang ada dalam struktur organisasi dilaksanakan secara konsekuen dan kerjasama di dalam pengetrapannya sehari-hari.

Suatu organisasi yang baik harus tegas dan jelas menggambarkan suatu pertanggung jawaban atas pekerjaan, wewenang, peranan dan batas-batas keputusan yang dapat diambil oleh setiap pegawai dalam setiap susunan organisasi. Sesuai dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 1967 tentang pokok-pokok perkoperasian, Bab VIII pasal 19 yang menyebutkan bahwa alat perlengkapan organisasi koperasi terdiri dari :

1. Rapat Anggota.
2. Pengurus.
3. Dewan pengawas.

1. Rapat Anggota

Rapat anggota merupakan lembaga tertinggi dalam koperasi. Melalui rapat anggota dapat ditetapkan hal-hal mendasar yang menyangkut kehidupan perkoperasian dan diketahui sejauh mana tanggung jawab yang telah dibebankan pengurus dan pengawas yang telah dijalankan.

Tugas dan tanggung jawab (Rapat Anggota) sesuai dengan UU No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian pasal 23 menetapkan :

- a. Anggaran Dasar.
- b. Kebijakan umum dibidang koperasi, manajemen dan usaha koperasi.
- c. Pemilihan, pengangkatan, pemberhentian pengurus dan pengawas.

- d. Rencana kerja, rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi serta pengesahan laporan keuangan.
- e. Pengesahan pertanggung jawaban pengurus dan pelaksana tugas.
- f. Pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU).
- g. Penggabungan, peleburan, pembagian dan pembubaran koperasi.

2. Pengurus

Hasil pemilihan pengurus secara langsung pada Rapat Anggota Tahunan pada tanggal 7-8 maret 2008 dihasilkan susunan sebagai berikut :

Ketua I	: Wahyudi, SH.
Ketua II	: Suwendi, S.Pt.
Ketua III	: Yulistiana
Sekretaris	: Santoso
Bendahara	: Syamsul Bachri
Pengawas	
Koordinator	: H. Zainal Fanani
Anggota	: 1. Sutrisno Nugroho 2. Mishari
Manager	: Drs. Ec.A. Ali Suhadi

a. Ketua I bertugas :

1. Mengkoordinir dan mengendalikan pelaksanaan tugas anggota Pengurus dan Manager.
2. Melaksanakan pengendalian organisasi dan usaha berdasarkan peraturan yang berlaku.
3. Memimpin rapat-rapat.
4. Menandatangani surat keputusan, surat perjanjian, surat keluar dan surat-surat lain beserta sekretaris.
5. Mendisposisi surat masuk.
6. Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap unit sapi perah dan sapronak (CBP).

b. Ketua II bertugas :

1. Mengembangkan organisasi koperasi
2. Memperkuat kelembagaan
3. Membentuk dan membina kelompok usaha dan kelompok organisasi anggota.
4. Mengkoordinasikan terwujudnya buku simpanan anggota dan kartu tanda anggota.
5. Menandatangani surat-surat yang menurut sifat dan kebutuhannya perlu ditanda-tangani.

6. Melakukan pembinaan, pengawasam terhadap unit usaha tebu rakyat (TR) dan saprotan.
7. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua I atau organisasi.

c. Ketua III bertugas :

1. Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Menginventarisir pelatihan-pelatihan yang diperlukan baik oleh anggota, pengurus, karyawan dan pengawas.
3. Mengoordinasikan pelaksanaan pelatihan atau penyuluhan dengan pihak-pihak terkait.
4. Menandatangani surat-surat yang menurut sifat dan kebutuhannya perlu ditanda tangani.
5. Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap Unit Usaha Swalayan.
6. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua I atau organisasi.

d. Sekertaris

Tugas pokok sekertaris adalah :

1. Mendampingi ketua dalam kegiatan rapat-rapat dan mencatat seluruh hasil keputusan dalam buku notulen rapat dan berita acara bila diperlukan.
2. Membina rumah tangga kantor.

3. Mempersiapkan bahan-bahan rapat pengurus, rapat anggota atau rapat dengan pihak lain.
4. Melaksanakan surat menyurat baik kedalam maupun keluar organisasi.
5. Menghimpun arsip tugas keluar/masuk dan segala macam dokumen, stempel serta buku-buku organisasi untuk dipelihara dengan tertib dan teratur.
6. Bersama ketua menandatangani surat-surat.
7. Melakukan pembinaan, pengawsan dan pengendalian terhadap unit usaha simpan pinjam.
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan ketua I atau organisasi.

e. Bendahara

Tugas bendahara adalah :

1. Merencanakan anggaran belanja koperasi bersama manager dan bagianb keuangan.
2. Bersama ketua dan menager mengali sumber permodalan Koperasi.
3. Mengendalikan keuangan/anggaran koperasi dan menyesuaikan dengan rencana anggaran pada tahun berjalan.
4. Bersama-sama ketua dan manager menandatangani semua bukti-bukti pengeluaran kas diatas batas kewenangan manager.

5. Membina dan mengawasi penyelenggaran administrasi keuangan koperasi.
6. Mengkoordinir penagihan piutang koperasi.
7. Melakukan pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap unit usaha angkutan.
8. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh ketua I aatau organisasi.
9. Menandatangani laporan keuangan, neraca dan penghitungan laba rugi bersama ketua dan manager

f. Badan Pengawas

Tugas pokok Pengawas :

1. Koordinator pengawas bertugas dalam bidang keuangan yang meliputi:
 - a. Mengkoordinir seluruh kegiatan kepengawasan
 - b. Memeriksa keuangan
 - c. Pemeriksaan terhadap bukti-bukti keuanagan
 - d. Pemeriksaan laporan keuangan yang dibuat oleh pengurus
2. Anggota pengawas I bertugas dalam bidang organisasi yang meliputi
:
 - a. Memeriksa kegiatan koperasi dan keadaan administrasi

- b. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kebijakan yang diambil
 - c. Melakukan pengawasan terhadap hak dan kewajiban anggota.
3. Anggota pengawas II bertugas dalam bidang usaha dan permodalan yang meliputi :
- a. Memeriksa kegiatan usaha
 - b. Mengadakan pemeriksaan dan pelaksanaan semua simpanan anggota dan nasabah
 - c. Mengadakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap modal penyeteroran yang dimiliki

g. Manager

Tugas pokok manager adalah :

1. membangun dan menjalankan visi, misi, strategi, filosofi dan nilai-nilai koperasi.
2. Membuat agenda fungsi manajerial dalam rangka (0-12 bulan) jangka menengah (1-15 tahun) dan jangka panjang (5-20 tahun).
3. Merencanakan SDM dan penempatannya sehingga dapat melahirkan kinerja yang optimal.
4. Menyediakan fakta, data dan gambaran yang dapat membantu kelancaran kerja karyawan dalam pelaksanaan strategi, kebijakan, prosedur dan setandar.

5. Komitmen terhadap manajemen kualitas dan perbaikan terus menerus agar dapat memuaskan pelanggan.
6. Melaksanakan efisiensi, efektifitas dan kualitas operasional yang meliputi biaya, kualitas karyawan, keuntungan dan hubungan dengan koperasi
7. Membangun jaringan dengan pihak internal dan eksternal
8. menyusun standar dan jaringan komunikasi yang diperlukan untuk menjamin bahwa koperasi (manajemen) berupaya melaksanakan perencanaan yang telah dibuat.

Adapun bagan struktur organisasinya dapat dilihat pada gambar 1.

5. Legalitas

Suatu lembaga usaha yang bergerak dalam lingkungan pemberdayaan ekonomi rakyat KAN Jabung telah dilengkapi dengan perjanjian yang dipenuhi, yaitu :

1. Badan Hukum No. : 4427/BH/1980
2. SIUP : 123/10-25/PPM/XII/90
3. TDUP : 13242600028
4. NPWP : 01.426.021.623.000
5. PKP : 623.023.140295
6. TDP : 13252600028

6. Ruang Lingkup Kegiatan Usaha KAN Jabung Malang

Sesuai dengan visi dari pada KAN Jabung yaitu menjadi Koperasi Agribisnis yang kompetitif, maka pengembangan usaha tetap pada sektor agro namun demikian tidak menutup kemungkinan pengembangna ke sektor lainnya sepanjang bertujuan untuk memperkuat dan menunjang pertumbuhan sektor agro bisnisnya. Hal ini disebabkan karena sebagian besar anggota berusaha dibidang agro. Yaitu usaha sapi perah dan usaha tebu rakyat.

a. Usaha Inti

1. Usaha Sapi Perah

Usaha ini merupakan usaha yang terkait langsung dengan sebagian besar anggota KAN Jabung. Oleh karena itu wajar jika usaha ini dijadikan *Core business* (usaha inti). Di dukung oleh 1100 orang peternak yang tersebar dikecamatan jabung dan sekitarnya, baru mampu menghasilkan 15.000 liter susu per hari. Meskipun baru sekecil itu tapi telah mampu membangkitkan perekonomian wilayah ini. Dari potensi wilayah yang ada, usaha ini masih bisa dikembangkan hingga tiga kali lipat kondisi sekarang. Didukung dengan sarana pendinginan yang tersebar di sentra produksi susu, kualitas susu KAN Jabung kategori cukup bagus.

2. Usaha Tebu Rakyat

Usaha ini secara histories mempunyai peran penting adalah proses kebangkitan Koperasi ini setelah mengalami ketepurukan pada tahun 1984. disaat kepercayaan anggota dan pihak terkait berada dalam titik terendah, justru petani tebu dengan kesadaran dan pengertian yang tinggi bersedia menerima penjadwalan pembayaran yang menjadi hak mereka. Unit usaha ini sempat menjadi unit usaha yang dominan sampai tahun 1990. kemudian secara bertahap digeser oleh unit sapi perah.

b. Usaha Penunjang

Guna memperkuat usaha inti serta memenuhi kebutuhan anggota, maka KAN Jabung membuka usaha-usaha penunjang. Selain untuk memenuhi kebutuhan anggota, usaha penunjang ini juga dimaksudkan untuk membiayai overhead cost koperasi agar tidak terlalu membebani anggota. Usaha-usaha ini terbagi menjadi dua yaitu :Usaha penunjang langsung dan usaha penunjang tidak langsung.

a. Usaha Penunjang Langsung

Yaitu usaha yang berfungsi sebagai penunjang langsung terhadap usaha inti, yaitu :

1) Unit usaha sapronak

Dalam rangka memenuhi kebutuhan paka ternak dan sarana ternak yang lain.

2) Unit usaha angkutan

Unit usaha ini sangat dominant perannya dalam memperkuat usaha inti, mengingat kebutuhan transportasi susu dan lainnya ditopang oleh unit angkutan.

3) Unit usaha swalayan

Unit usaha swalayan ini termasuk penunjang langsung bagi usaha sapi perah, namun demikian unit ini bukan hanya melayani anggota, terbukti dari data yang ada volume usaha ini yang berasal dari anggota peternak hany berkisar 40%, dan sisanya adalah berasal dari pasar umum.

4) Unit usaha simpan pinjam

Unit usaha ini memiliki peran penting dalam menunjang secara langsung usaha inti. Kebutuhan dana bagi peternak untuk pembelian sapi, perbaikan kandang, serta lahan rumput dan juga kebutuhan konsumsi kerja sepenuhnya dilayani oleh unit ini. Disamping memberikan pinjaman kepada anggota, unit ini juga berperan menjembatani minat menabung dan menyimpan bagi anggota melalui produk Sigatra (Simpanan Keluarga Sejahtera), Sijaka (Simpana Berjangka Waktu), Si Tita (Simpanan Titian Cita-cita)serta Sutera (Simpana Untuk Tebu Rakyat).

b. Usaha penunjang tak langsung

Yaitu usaha yang tidak secara langsung berhubungan dengan usaha inti, akan tetapi sisa hasil usaha yang diperoleh dipergunakan sebanyak-banyaknya untuk meningkatkan pelayanan kepada anggota di usaha inti antara lain adalah :

1) Unit usaha saprotan

Usaha ini bergerak dalam bidang produksi untuk pertanian, khususnya pupuk yang di butuhkan untuk tanaman tebu.

2) Unit usaha toko bangunan

Usaha ini bergerak dalam bidang perdagangan material atau bahan-bahan yang dibutuhkan untuk bangunan.

3) Unit kolaborasi

Usaha ini adalah usaha kerjasama antara koperasi dengan pihak lainnya yaitu : Stasiun Pompa Bahan Bakar (pom bensin), Bank Perkreditan Rakyat dan Diklat (Training Centre). Usaha-usaha tersebut menyumbangkan SHU yang sangat penting untuk menyangga beban operasional KAN Jabung. Sehingga beban kepada anggota bisa jauh lebih ringan.

B. Hasil Penelitian

1. Diskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 51 orang responden karyawan Koperasi Ogro Niaga (KAN) Jabung Malang melalui penyebaran kuesioner maka dapat ditarik gambaran tentang responden berdasarkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia, dan masa kerja, sebagai berikut:

a. Diskripsi Jenis Kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebarakan oleh peneliti didapatkan responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 4.1
Diskripsi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	25	49,0%
Perempuan	26	51,0 %
Jumlah	51	100 %

Sumber: data diolah (daftar karyawan KAN Jabung)

Dari tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang, yang menjadi responden lebih dominan laki-laki yaitu sebanyak 25 karyawan atau 49,0 %, dibandingkan dengan karyawan perempuan dengan jumlah 26 karyawan dengan prosentase 51,0 %.

b. Diskripsi Usia

Gambaran mengenai tingkat usia responden pada karyawan (KAN) Jabung Malang, terbagi menjadi empat kelompok dan jumlah responden pada masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Diskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Prosentase
18 - 25 tahun	15	29,4 %
25 - 30 tahun	8	15,7 %
30 - 35 tahun	7	13,7 %
> 35 tahun	21	41,2 %
Jumlah	51	100 %

Sumber: data diolah (daftar karyawan KAN Jabung)

Berdasarkan tabel 4.2 dari 51 responden yaitu para karyawan (KAN) Jabung Malang, menunjukkan bahwa 22 responden atau sebesar 29,4 berusia 18 - 25 tahun, 8 responden atau 15,7 % berusia 25 - 30 tahun, 7 responden atau 13,7 % berusia 30 - 35 tahun dan sebanyak 21 responden atau 41,2 % berusia >35 tahun. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jika dilihat berdasarkan usia para karyawan yang paling dominan adalah berusia 18 - 25 tahun yaitu sebanyak 15 responden atau 29,4 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dalam perekrutan karyawan mencari karyawan yang masuk dalam kategori usia produktif, langkah tersebut dilakukan agar para karyawan dapat bekerja secara maksimal pada perusahaan.

c. Diskripsi Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden yaitu para karyawan pada karyawan (KAN) Jabung Malang, pada masing-masing tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan	Responden	Prosentase
S 1	31	60,8 %
D 3	5	9,8 %
SLTA	15	29,4 %
SLTP	0	0 %
Jumlah	51	100 %

Sumber: data diolah (daftar karyawan KAN Jabung)

Pada tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa pendidikan S 1 sebanyak 31 karyawan atau 60,8 %, pendidikan D3 5 karyawan atau 9,8%, pendidikan SLTA 15 karyawan atau 29,4 %, pendidikan SLTP 0 dengan prosentase 0 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan pada KAN Jabung Malang, tingkat pendidikan terakhirnya adalah Sekolah Menengah Umum. Dengan tingkat pendidikan tersebut mereka diharapkan dapat bekerja secara profesional di perusahaan.

d. Distribusi berdasarkan Masa Kerja

Gambaran responden berdasarkan lama kerja pada perusahaan dapat dikelompokkan menjadi empat kelompok, untuk masing-masing kelompok dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja	Responden	Prosentase
1 tahun - 5 tahun	18	35,3 %
5 tahun - 10 tahun	10	19,6 %
> 10 tahun	23	45,1 %
Jumlah	51	100 %

Sumber: data diolah (daftar karyawan KAN Jabung)

Berdasarkan tabel 4.4 dari 51 responden dapat diuraikan bahwa sebanyak 18 responden atau 35,3 % telah bekerja di perusahaan selama 1 tahun sampai 5 tahun. Sebanyak 10 atau 19,6 % selama 5 tahun sampai 10 tahun, karyawan yang bekerja selama > 10 tahun yaitu sebanyak 23 atau 45,1 %. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa lama bekerja sebagian besar karyawan KAN Jabung Malang yaitu selama 1 tahun sampai 5 tahun. Lama bekerja seseorang diperusahaan dapat menjadi ukuran loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan. Dengan masa kerja selama 1 sampai 5 tahun dapat menjadi ukuran bahwa selama ini perusahaan selalu memperhatikan tingkat keberadaan karyawan, selain jumlah gaji atau upah yang diberikan

sesuai dengan keinginan karyawan sehingga mereka tetap betah untuk bekerja di perusahaan.

e. Distribusi berdasarkan Unit Kerja

Untuk mengetahui responden berdasarkan unit kerja pada perusahaan dapat di kelompokkan sembilan kelompok, untuk masing-masing kelompok dapat di lihat pada tabel berikut ini

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Responden	Prosentase
Keuangan	3	5,9 %
Simpan Pinjam	8	15,7 %
CBP	5	9,8 %
Sapronak	3	5,9 %
Swalayan	17	13,3 %
Toko Bangunan	3	5,9 %
Angkutan	4	7,8 %
Umum	3	5,9 %
Satpam	5	9,8 %
Total	51	100 %

Sumber: data diolah (daftar Unit Kerja karyawan KAN Jabung)

Berdasarkan tabel 4.4 dari 51 responden dapat diuraikan bahwa sebanyak 3 responden atau 5,9 % bekerja di bagian unit keuangan. Sebanyak 8 atau 15,7 % bekerja di bagian unit simpan pinjam, karyawan yang bekerja di bagian unit CBP yaitu sebanyak 5 atau 9,8 %. Karyawan dalam bagian saponak sebanyak 3 atau 5,9 %, dalam bagian unit swalayan sebanyak 17 atau 13,3 %, bagian karyawan unit toko bangunan sebanyak 3 atau 5,9 %, dalam angkutan sebanyak 4 atau 7,8 %, kemudian dalam bagian umum sebanyak 3 atau 5,9 %, dan dalam bagian karyawan satpam sebanyak 5 atau 9,8 %. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap unit kerja karyawan KAN Jabung Malang yaitu merupakan suatu tolak ukuran loyalitas seseorang dalam bekerja di perusahaan. Dengan bagian-bagian setiap unit yang dapat menjadi ukuran bahwa selama ini perusahaan selalu memperhatikan tingkat keberadaan karyawan, selain jumlah gaji atau upah yang diberikan sesuai dengan keinginan karyawan sehingga mereka tetap betah untuk bekerja di perusahaan.

2. Deskripsi Variabel

Dalam penelitian ini, terdiri dari 3 variabel yaitu Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Dimana masing-masing variabel tersebut terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuesioner yang akan disajikan jawaban responden berikut ini.

a. Variabel Kompensasi Finansial Langsung (X1)

Variabel ini terdiri dari 7 item pertanyaan, adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kompensasi Finansial Langsung X1

Variabel	Jumlah Responden							
	SS		S		TS		STS	
X1.1	7	13%	41	80%	3	5%	0	-
X1.2	6	11%	40	78%	5	9%	0	-
X1.3	4	7%	43	84%	4	7%	0	-
X1.4	2	9%	36	70%	13	25%	0	-
X1.5	2	3%	40	78%	9	17%	0	-
X1.6	21	41%	27	52%	0	-	0	-
X1.7	3	5%	34	66%	13	25%	1	2%

Sumber: Data Primer (Diolah)

Dari tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa item yang menyatakan upah atau gaji yang diterima sudah sesuai dengan ketentuan perusahaan (X1 1), dimana sebagian besar responden menyatakan sangat setuju yaitu sebanyak 7 responden (13%), menjawab setuju 41 responden (80%) dan yang menjawab tidak setuju 3 responden (5%). Data ini menunjukkan bahwa gaji yang diberikan pada karyawan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.

Pada item (X1.2) yaitu gaji yang diterima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan akhir karyawan diketahui sebanyak 6 responden (11%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (78%) menyatakan setuju, 5 responden (9%)

menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan, gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan pendidikannya yang kebanyakan berpendidikan SLTA.

Pada jawaban item (X1.3) yaitu gaji yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan, diketahui bahwa sebanyak 4 responden (7%) menyatakan sangat setuju, 43 responden (84%) menyatakan setuju, 4 responden (8%) menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap gaji yang mereka terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang ada.

Pada item (X1.4) yaitu bonus yang diterima sudah sesuai dengan harapan, diketahui bahwa 2 responden (9%) menyatakan sangat setuju, 36 responden (70%) menyatakan setuju, 13 responden (25%) menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap bonus yang diterima sudah sesuai dengan yang mereka harapkan.

Pada jawaban item (X1.5) yaitu bonus yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan, diketahui bahwa sebanyak 2 responden (3%) menyatakan sangat setuju, 40 responden (78%) menyatakan setuju, 9 responden (17%) menyatakan tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap bonus yang mereka terima sudah sesuai dengan pekerjaan.

Pada item (X1.6) yaitu perusahaan memberikan kebijakan bahwa karyawan dapat menerima sisa hasil usaha atau SHU diketahui sebanyak 21 responden (41%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (52%) menyatakan setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju terhadap pemberian SHU atau sisa hasil usaha.

Pada item (X1.7) yaitu perusahaan memberikan sisa hasil usaha sesuai dengan keinginan, diketahui sebanyak 3 responden (5%) menyatakan sangat setuju, 34 responden (66%) menyatakan setuju, 13 responden (25%) menyatakan tidak setuju sedangkan 1 responden atau 2% menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pemberian sisa hasil usaha sesuai dengan keinginan mereka.

b. Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)

Variabel ini terdiri dari tiga (3) indikator yaitu tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, fasilitas-fasilitas lain. Semua indikator tersebut dijabarkan dalam 7 item pertanyaan, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2)

	Jumlah Responden							
	SS		S		TS		STS	
X2.1	3	5%	33	64%	14	27%	1	2%
X2.2	7	13%	33	64%	9	17%	2	3%
X2.3	11	21%	30	58%	9	17%	1	2%
X2.4	16	31%	28	54%	5	9%	2	3%
X2.5	17	33%	29	56%	4	7%	1	2%
X2.6	23	45%	26	51%	4	7%	1	2%
X2.7	15	29%	33	64%	2	3%	-	-

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan data tabel 4.7 dapat diketahui bahwa untuk item (X2.1) yaitu tunjangan hari tua yang disediakan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan, sebanyak 3 responden (5%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (64%) menyatakan setuju, 14 responden (27%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan pemberian tunjangan hari tua sesuai dengan harapan karyawan.

Pada item (X2.2) yaitu perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan, asuransi jiwa bagi karyawan. Diketahui sebanyak 7 responden (13%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (64%) menyatakan setuju, 9 responden (17) menyatakan tidak setuju dan 2 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden

menyatakan setuju dengan pemberian jaminan asuransi kesehatan, asuransi jiwa bagi karyawan.

Pada item (X2.3) yaitu perusahaan memberikan asuransi tenaga kerja pada karyawan., diketahui sebanyak 11 responden (21%) menyatakan sangat setuju, 30 responden (58%) menyatakan setuju, 9 responden (17%) menyatakan tidak setuju, sedangkan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, bahwa perusahaan memberikan jaminan asuransi tenaga kerja pada karyawan.

Pada item (X2.4) yaitu perusahaan memberikan kebijakan libur pada hari raya sesuai dengan kebijakan pemerintah. Diketahui sebanyak 16 responden (31%) menyatakan sangat setuju, 28 responden (54%) menyatakan setuju, 5 responden (2%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan perusahaan memberikan kebijakan libur pada hari raya sesuai dengan kebijakan pemerintah.

Pada item (X2.5) yaitu perusahaan memberikan kebijakan cuti tahunan pada karyawan. Diketahui sebanyak 17 responden (33%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (56%) menyatakan setuju, 4 responden (7) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari

jawaban tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, perusahaan memberikan kebijakan cuti tahunan pada karyawan.

Pada item (X2.6) yaitu perusahaan memberikan kebijakan cuti hamil bagi karyawan perempuan. Diketahui sebanyak 23 responden (45%) menyatakan sangat setuju, 26 responden (51%) menyatakan setuju, 4 responden (7%) menyatakan tidak setuju, dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari jawaban tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, perusahaan memberikan kebijakan cuti tahunan pada karyawan perempuan.

Pada item (X2.7) yaitu perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas seperti pakaian dinas, sarana transportasi dan kenyamanan ruang kerja.. Diketahui sebanyak 15 responden (29%) menyatakan sangat setuju, 33 responden (64%) menyatakan setuju, 2 responden (3%) menyatakan tidak setuju. Dari jawaban tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas penunjang pekerjaan.

c. Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Variabel ini terdiri dari tiga (4) indikator yaitu turnover, absensi, pengalaman kerja dan tingkat pekerjaan. Dari indikator tersebut dijabarkan kedalam 8 item pertanyaan, adapun hasil distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Item-Item
Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Jumlah Responden							
	SS		S		TS		STS	
Y.1	8	15%	34	66%	8	15%	1	2%
Y.2	10	19%	29	56%	11	21%	1	2%
Y.3	13	25%	35	83%	2	39%	1	2%
Y.4	14	27%	31	60%	5	9%	1	2%
Y.5	15	25%	33	64%	5	9%	0	-
Y.6	9	17%	37	72%	5	19%	0	-
Y.7	12	23%	29	56%	10	19%	0	-
Y.8	22	43%	27	53%	2	4%	0	-

Sumber: Data Primer (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa item (Y1) yaitu tentang turnover, sebagian besar responden menyatakan sangat setuju, yaitu sebanyak 8 responden (15%), sebanyak 34 responden (66%) menyatakan setuju, sedangkan 8 responden (15%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Data ini menunjukkan setuju, bahwa sebagian besar karyawan telah lama bekerja diperusahaan ini.

Pada jawaban item (Y2) yaitu tentang turnover. Diketahui bahwa sebanyak 10 responden (19%) menyatakan sangat setuju, 29 responden (56%) menyatakan setuju, 8 responden (15%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari data ini menunjukkan bahwa karyawan setuju merasa sangat puas dalam bekerja perusahaan ini.

Pada item (Y3) yaitu tentang absensi. Diketahui bahwa sebanyak 13 responden (25%) menyatakan sangat setuju, 35 responden (83%) menyatakan setuju, sedangkan 11 responden (21%) menyatakan tidak setuju, dan 1

responden (2%) menyatakan sangat tidak setuju. Dari data ini menunjukkan setuju, bahwa karyawan selalu hadir dalam tepat waktu setiap hari di tempat kerja.

Pada item (Y4) yaitu tentang absensi. Diketahui bahwa sebanyak 14 responden (27%) menyatakan sangat setuju, 31 responden (60%) menyatakan setuju dan 5 responden (9%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (2%) menyatakan tidak sangat setuju. Dari data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa setuju bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item (Y5) yaitu tentang pengalaman kerja. Diketahui sebanyak 15 responden (25%) menyatakan sangat setuju, dan 33 responden (64%) menyatakan setuju dan 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju. Dari data ini menunjukkan, bahwa karyawan bekerja merasa banyak berpengalaman selama bekerja di perusahaan ini.

Pada item (Y6) yaitu pengalaman kerja. Diketahui bahwa sebanyak 9 responden (17%) menyatakan sangat setuju, dan 37 responden (72%) menyatakan setuju dan 5 responden (19%) menyatakan tidak setuju. Dari data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, bahwa karyawan merasa senang dengan lingkungan kerja di sekitar perusahaan.

Pada item (Y7) yaitu tentang tingkat pekerjaan. Diketahui bahwa sebanyak 12 responden (33%) menyatakan sangat setuju, sedangkan 29

responden (56%) menyatakan setuju dan 10 responden (19%) menyatakan tidak setuju. Dari data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyatakan setuju, bahwa tempat mereka bekerja memiliki kesan yang baik dari klien maupun masyarakat sekitar.

Pada item (Y8) yaitu tentang tingkat pekerjaan. Diketahui bahwa sebanyak 22 responden (43%) menyatakan sangat setuju, 27 responden (53%) menyatakan setuju dan 2 responden (4%) menyatakan tidak setuju. Dari data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju, bahwa mereka merasa bangga dengan keberhasilan yang telah dicapai oleh perusahaan.

3. Analisis Data

a. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang, dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah koefisien alpha.

Tabel 4. 9
Rekapitulasi uji validitas dan Reliabilitas Instrume Penelitian

Variabel	Item	R	Keterangan	Alpha Cronbach's	Keterangan
X1	X1.1	0,862	Valid	0,7479	Reliabel
	X1.2	0,801	Valid		
	X1.3	0,707	Valid		
	X1.4	0,554	Valid		
	X1.5	0,673	Valid		
	X1.6	0,576	Valid		
	X1.7	0,395	Valid		
X2	X2.1	0,330	Valid	0,8412	Reliabel
	X2.2	0,785	Valid		
	X2.3	0,749	Valid		
	X2.4	0,862	Valid		
	X2.5	0,818	Valid		
	X2.6	0,736	Valid		
	X2.7	0,687	Valid		
Y	Y1	0,740	Valid	0,8443	Reliabel
	Y2	0,652	Valid		
	Y3	0,590	Valid		
	Y4	0,674	Valid		
	Y5	0,757	Valid		
	Y6	0,611	Valid		
	Y7	0,754	Valid		
	Y8	0,761	Valid		

Sumber: Data Primer (Diolah)

Sesuai dengan pengertian validitas bahwa data dapat dikatakan valid harus mencapai alpha 0,30, maka data tersebut dikatakan valid (Sugiono 2001:233). Dari data uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa variable X1 dengan X1.1 - X1.7 adalah valid, begitu pula X2 dengan X2.1 - X2.7 dan Y1 -Y9.

Sedangkan untuk reliabilitas masing-masing variable mempunyai karakteristik tersendiri. Untuk X1 alpha crombach memiliki nilai 0,7479 dan dikatakan sangat reliable sedangkan untuk X2 memiliki alpha crombach 0,8412 atau reliable. Dan untuk Y memiliki alpha crombach lebih tinggi yaitu 0,8443

atau reliable. Kesimpulan dari uji reliabilitas semua variable bebas dan terikat relative konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Menurut Arikunto (2006: 45) suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memilih koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0.6 atau lebih.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur seberapa besar pengaruh dari variabel bebas yakni Kompensasi Finansial Langsung (X1), Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2), terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Agar diperoleh hasil perhitungan koefisien regresi yang tepat dalam pengolahan data digunakan bantuan computer program *SPSS 12.0 For Windows*. Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.10
Rekapitulasi Hasil Pengolahan Data

Variabel	B	Beta	T	Sig t	Keterangan
Konstanta	13,693		3,199	0,843	
X1	0,725	0,457	4,404	0,000	Signifikan
X2	0,470	0,443	4,264	0,000	signifikan
t tabel	= 2,000				
R	= 0,735				
R Square	= 0,540				
Adjusted R Square	= 0,321				
F hitung	= 28,163				
Sig F	= 0,000				
F tabel	= 3,19				
N	= 51				

Sumber: Data Primer (Diolah)

Dengan memasukkan nilai-nilai yang diperoleh dari hasil perhitungan SPSS sebagaimana pada tabel 4.9, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,693 + 0,457X_1 + 0,443 X_2$$

Berdasarkan penghitungan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta (a) sebesar 13,693 menunjukkan besarnya komitmen organisasi jika tidak dipengaruhi variabel kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2), maka besarnya variable kepuasan kerja karyawan sebesar 13,693

Dari hasil koefisien regresi dapat dijelaskan bahwa jika kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi finansial tidak langsung (X2) dinaikkan satu satuan, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat sebesar nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas tersebut yaitu 0,457 (45,7 %) dan 0,443 (44,3 %).

Koefisien korelasi (R). Menunjukkan keeratan hubungan antara dua variabel yaitu kompensasi finansial langsung (X1) dan variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2) secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dari hasil analisis regresi diatas terdapat koefisien korelasi (R) sebesar 0,540.

Koefisien determinasi Adjusted R Square (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel kompensasi finansial langsung (X1) dan

variabel kompensasi finansial tidak langsung (X2) dapat menjelaskan variasi/perubahan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,321 atau sebesar 3,21% dan sisanya 67,9% disebabkan variabel lain di luar penelitian.

4. Uji Statistik

a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X1, X2) secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dapat dilakukan dengan melalui uji F dengan signifikansi $F < \text{singnifikansi } (0,05)$.

Adapun langkah-langkah dalam pengujian hipotesis adalah:

a. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$$

Berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak mempunyai berpengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

$$H_1 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$$

Berarti variabel-variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. Penentuan F hitung dengan signifikansinya

Penentuan F hitung diperoleh sebesar 28,163 dengan signifikansi 0,000.

c. Keputusan

Dari nilai F hitung $> F$ tabel ($28,163 > 2,000$) atau $\text{sig } F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$). Artinya secara bersama-sama variabel Kompensasi Langsung X_1 , variabel Kompensasi Tidak Langsung X_2 berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

d. Kesimpulan

Dari hasil pengujian diputuskan menolak H_0 dan menerima H_1 , sehingga dapat disimpulkan bahwa variasi perubahan nilai variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X_1, X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap perubahan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dengan menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah berpengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah analisis dalam pengujian hipotesis terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

Berarti variabel bebas (X_1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

Berarti variabel bebas (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y).

b. Penentuan signifikansi t

Dari tabel dapat dilihat bahwa signifikansi $t_{hitung} < \text{signifikansi } p$ ($0,00 < 0,05$).

c. Keputusan

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan pada perbandingan signifikansi t dan signifikansi p dari nilai t hitung menunjukkan bahwa:

- Variabel kompensasi finansial langsung (X_1) nilai t_{hitung} sebesar 4,404 dengan propabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,404 > 2,000$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 5\%$) maka secara parsial variabel kompensasi finansial langsung (X_1) **berpengaruh positif** terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.
- Variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) nilai t_{hitung} sebesar 4,264 dengan propabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,030 > 2,000$) atau $\text{sig } t < 5\%$ ($0,000 < 5\%$) maka secara parsial variabel kompensasi finansial tidak langsung (X_2) **berpengaruh positif** terhadap variabel Komitmen Organisasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.

Berdasarkan hasil perhitungan, dapat dilihat bahwa signifikansi t untuk variabel independen (X_1 , dan X_2) lebih kecil dari signifikansi (0,05) maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis (H_i).

d. Kesimpulan

Dari hasil pengujian diperoleh:

1. Secara parsial variabel Kompensasi Finansial Langsung (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja Karyawan (Y).
2. Secara parsial variabel Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan Kerja Karyawan (Y).

c. Variabel Paling Dominan

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi komitmen organisasi adalah kompensasi finansial langsung (X_1). Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 yang mana nilai koefisien regresi (B) terbesar yaitu 0,457 atau .

Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial langsung memberikan sumbangan terbesar dalam mempengaruhi kepuasan terhadap kerja karyawan Koperasi Ogro Niaga (KAN) Jabung Malang. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi finansial langsung lebih kuat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian, variabel kompensasi finansial langsung yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

5. Pembahasan Hasil Analisis

Pada sub-bab ini penulis akan mencoba menguraikan tentang hasil yang didapat dari analisis data yang ada, mengenai hubungan antara variable Kompensasi finansial yang dibagi menjadi dua yaitu kompensasi finansial langsung (*direct compensation*) (X1) yang didalamnya termasuk gaji, upah, Profit Sharing, dan Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*) (X2) yang terdiri dari tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan dan fasilitas lain terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang baik secara parsial maupun simultan, guna memperkuat hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

a. Analisis Secara Simultan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan, pengaruh variabel kompensasi finansial langsung (X1) dan kompensasi tidak langsung (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang secara bersama-sama adalah signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($28,163 > 2,000$ atau $sig. F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$)) adapun kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel kompensasi finansial terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 32,1%. angka tersebut

mendukung kesimpulan pertama bahwa salah satu penyebab tingginya kepuasan kerja karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang adalah kepuasan terhadap kompensasi.

Dari seluruh komponen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Kompensasi Finansial Langsung X1 dan Kompensasi Finansial Tidak Langsung X2 memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Y. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin tinggi kepuasan karyawan terhadap organisasi. Hal ini bisa dipahami karena sebagian besar responden menyatakan kepuasannya atas kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain itu dapat dibuktikan bahwa, dari distribusi frekuensi hampir seluruh jawaban responden mengarah pada rasa puas atas kompensasi yang telah diberikan kepada mereka sehingga berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kemudian jika ditinjau dari segi kebijakan kompensasi yang diterapkan perusahaan nampaknya sangat baik sehingga karyawan merasa kerasan bekerja diperusahaan ini, atau dengan kata lain karyawan mempunyai tingkat kesetiaan yang cukup tinggi, karena merasa kompensasi yang mereka terima sesuai yang diharapkan.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Kadir, (2002) untuk meraih gelar doctor, yang berjudul pengaruh keadilan organisasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan gaji.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Luthan, (2005: 249) bahwa sikap komitmen ditentukan oleh variabel orang (umur, masa jabatan, dan pembagian positif dan negatif) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai, dukungan, dan gaya kepemimpinan penyelia). Pembagian dalam hal ini adalah masalah pembayaran atau kompensasi yang diterima, dalam arti positif pembayaran adalah pemenuhan kompensasi yang layak, sebaliknya pembayaran negatif adalah ketidaklayakan penerimaan kompensasi. Pemberian kompensasi yang cukup akan mendorong besarnya kepuasan seseorang terhadap kerja karyawan, tidak memikirkan hal lain untuk memenuhi kebutuhan hidup dan tidak memiliki keinginan untuk melakukan penyelewengan-penyelewengan kekuasaan dan wewenang.

Oleh karena itu, penerapan kompensasi finansial yang tepat sangatlah penting. Karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara langsung dapat menimbulkan kepuasan kerja sehingga karyawan memiliki kemauan yang tinggi untuk melaksanakan tugas yang diberikan, memiliki kesetiaan dan kebanggaan terhadap organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja sebagai timbal balik atas apa yang mereka terima.

Pemberian kompensasi pada karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan setelah mereka selesai melaksanakan tugasnya. Islam sebagai agama *rahmatan lil alamin* menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah kompensasi atau upah demi menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Setiap pihak memperoleh bagian yang sah dari hasil kerja sama mereka tanpa adanya penindasan dan ketidakadilan terhadap pihak lain. Sebagaimana tercermin dalam Surat Al Baqarah

وَإِنْ تُبْتِغُوا فَالْكُمُ رُغُوسٌ أَمْوَالِكُمْ لَا تَظْلِمُونَ وَلَا تُظْلَمُونَ ﴿٢٧٩﴾

Artinya:..kamu tidak menganiaya dan tidak (pula) dianiaya. (Al- Baqarah: 279)

Bahkan dalam hadits Qudsi Allah memberikan ancaman keras bagi orang yang melanggar hak-hak orang lain dan tidak menepati upah mereka:

أَبِي بِن سَعِيدٍ عَنِ أُمِّيَّةَ بِنِ إِسْمَاعِيلَ عَنِ سُلَيْمِ بْنِ يَحْيَى حَدَّثَنَا مَرْحُومُ بْنُ بَشْرٍ حَدَّثَنِي ثَلَاثَةَ اللَّهِ قَالَ قَالَ وَسَلَّمَ عَلَيْهِ هَذَا صَلَّى النَّبِيِّ عَنْ عَنهُ اللَّهُ رَضِيَ هُرَيْرَةَ أَبِي عَنْ سَعِيدٍ وَرَجُلٌ تَمَنَّهُ فَأَكَلَ حُرًّا بَاعَ وَرَجُلٌ غَدَرَ ثُمَّ بِي أُعْطِيَ رَجُلٌ الْقِيَامَةَ يَوْمَ خَصَمُهُمْ أَنَا أَجْرَهُ يُعْطَى وَلَمْ مِنْهُ فَاسْتَوْفَى أَحْبَبًا اسْتَأْجَرَ

Artinya :

"Diriwayatkan dari Abu Hurairah r.a., dari Nabi Muhammad Saw. bahwa beliau bersabda: "Allah telah berfirman: "Ada tiga jenis manusia dimana Aku adalah musuh mereka nanti di hari kiamat. Pertama, adalah orang yang membuat komitmen akan memberi atas nama-Ku (bersumpah dengan nama-Ku), kemudian ia tidak memenuhinya. Kedua, orang yang menjual seorang manusia bebas (bukan budak), lalu memakan uangnya. Ketiga, adalah orang yang menyewa seorang upahan dan mempekerjakan dengan penuh, tetapi tidak membayar upahnya" (HR. Bukhari).

b. Secara Parsial

a) Pengaruh kompensasi langsung terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi agro niaga (KAN) Jabung Malang

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi langsung (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi agro niaga (KAN) Jabung Malang, hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai *t hitung* 4,404 dan nilai signifikansinya 0,000 dengan kata lain bahwa semakin tinggi kepuasan kompensasi maka semakin tinggi tingkat kerja karyawan. Hasil penelitian ini meneriama hipotesis (2) dimana secara parsial kompensasi langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Bila dilihat jawaban responden menunjukkan, bahwa sebagian besar karyawan menyatakan kepuasan atas gaji atau upah yang mereka terima, hal ini bisa dimaklumi karena kebijakan yang diterapkan oleh Koperasi Agro Niaga (KAN) dalam penetapan upah atau gaji adalah sesuai dengan kebijakan peraturan pemerintah atau UMR.

Selain itu, sistem pembayarannya juga sangat diperhatikan oleh perusahaan yaitu dilakukan pada setiap awal bulan, sedangkan apabila terjadi masa libur relatif cukup panjang maka pembayaran dilakukan sebelum masa libur sehingga karyawan merasa puas terhadap kebijakan tersebut.

Hal ini sesuai apa yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:126) bahwa kebijakan kompensasi baik besarnya, susunannya maupun waktu

pembayarannya dapat mendorong karyawan untuk mencapai prestasi yang optimal sehingga dapat membantu terwujudnya kepuasan kerja.

Dalam pandangan Islam, selain kewajiban memberikan kompensasi ketepatan waktu pembayaran juga menjadi kewajiban bagi perusahaan bahkan keterlambatan pemberian bisa dikategorikan sebagai perbuatan dholim.

Rusulullah sabda:

عَبْدُ حَدَّثَنَا السَّلْمِيُّ عَطِيَّةُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ وَهْبٍ حَدَّثَنَا الدَّمَشَقِيُّ الْوَلِيدُ بْنُ الْعَبَّاسِ حَدَّثَنَا
اللَّهُ صَلَّى اللَّهُ رَسُولُ قَالَ قَالَ عُمَرُ بْنُ الْوَلِيدِ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَسْلَمَ بْنِ زَيْدِ بْنِ الرَّحْمَنِ
عَرَفَهُ يَجِفُّ أَنْ قَبْلَ أَجْرِهِ الْأَجِيرَ أَعْطُوا وَسَلِّمْ عَلَيْهِ

Artinya: "Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah Saw. Bersabda: "Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya". (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani).

b) Pengaruh kompensasi tidak langsung^{X2} terhadap kepuasan kerja karyawan koperasi agro niaga (KAN) Jabung Malang

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial tidak langsung (X_2) terhadap komitmen organisasi pada karyawan koperasi agro niaga (KAN) Jabung Malang secara parsial, hal ini ditunjukkan dengan nilai nilai t hitung sebesar 4,264 dengan propabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,264 > 2,000$) atau $sig\ t < 5\%$ ($0,000 < 5\%$). Hal ini bisa dipahami karena jawaban responden sebagian besar

menyatakan kepuasannya terhadap kompensasi tidak langsung yang mereka terima.

Kemudian jika ditinjau dari segi kebijakan kompensasi yang diterapkan oleh Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang, bahwa perusahaan tidak hanya memberikan gaji atau upah akan tetapi juga memperhatikan masalah tunjangan karyawan baik tunjangan kesehatan maupun tunjangan hari raya. Bahkan bagi karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit atau menjalani istirahat sakit berdasarkan keterangan dokter tetap berhak mendapatkan upah pokok sebagaimana di atur dalam peraturan perusahaan.

Hal ini sesuai dengan tuntunan syariat Islam bahwa, diantara ahklaq yang mulia adalah memberikan tambahan kepada karyawan atau buruh dengan sesuatu diluar upahnya sebagai hadiah atau bonus darinya, khususnya jika ia telah menunaikan pekerjaannya dengan baik, demi meneladani Allah yang berfirman,

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُم مِّن فَضْلِهِ ۗ وَأَمَّا الَّذِينَ اسْتَنكَفُوا وَاسْتَكْبَرُوا فَيُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا وَلَا يَجِدُونَ لَهُم مِّن دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا ﴿١٧٣﴾

Artinya: Adapun orang-orang yang beriman dan berbuat amal saleh, Maka Allah akan menyempurnakan pahala mereka dan menambah untuk mereka sebagian dari karunia-Nya. adapun orang-orang yang enggan dan menyombongkan diri,

Maka Allah akan menyiksa mereka dengan siksaan yang pedih, dan mereka tidak akan memperoleh bagi diri mereka, pelindung dan penolong selain dari pada Allah. (an-Nisaa : 173)

c. Paling Dominan

Dari analisis regresi berganda ditemukan bahwa variabel kompensasi langsung (X1) merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan, hal ini bisa dilihat dari uji secara parsial terhadap variabel terikat. Dari analisis uji t (parsial) diatas dapat diketahui bahwa variabel kompensasi finansial langsung (X1) mempunyai nilai beta 0,457 dengan $t_{hitung} 4,404 \geq t_{tabel} 3,19$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dari pada variabel bebas lainnya. Sedangkan variabel kompensasi finansial tidak langsung (X1) mempunyai nilai beta 0,443 dengan $t_{hitung} 4,264 \geq t_{tabel} 2,000$ dan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dari pada variabel bebas lainnya. Dari analisis uji t atau uji parsial diatas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yakni variabel kompensasi finansial langsung (X1) yang mempunyai pengaruh signifikan yang paling besar terhadap variabel terikat .

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Variabel kompensasi finansial langsung merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,457.

B. SARAN

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan penelitian, maka berikut ini disampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi implikasi dari hasil penelitian:

1. Bagi para pengurus Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang,
Mengingat begitu berpengaruhnya pemberian Kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan, maka pemberian kompensasi finansial harus selalu ditingkatkan dengan memperhatikan faktor keadilan dan kelayakan. Apabila dua hal ini bisa terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas terhadap pemberian kompensasi tersebut. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kerja pada karyawan, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan tercapai bersama.
2. Bagi peneliti di masa mendatang
 - a. Dalam kajian permasalahan sejenis disarankan untuk meningkatkan validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dengan mendiskusikan lebih banyak kepada pihak yang memahami penelitian ini, agar diperoleh pemahaman yang lebih baik atas butir pertanyaan yang diterima oleh responden.
 - b. Peneliti dimasa yang akan datang dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja (job stisfaction), motivasi (motivation) dan lain sebagainya agar di peroleh hasil penelitian yang detail dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi revisi VI, Jakarta, Rineka Cipta.
- Armansyah, 2002. *Komitmen Organisasi dan Imbalan Finansial, Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 2 (4): 15-22.
- Arianto, Jusuf, 2001. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya, Insan Cendekia.
- Dianah, Nur. 2006. *Pengaruh Perjanjian Kerja Terhadap Komitmen Organisasi (Pada Rumah Sakit Islam Siti Hajar di Sidoharjo)*. Skripsi fakultas ekonomi UIN Malang. Tidak dipublikasikan.
- Djati, S. Pantja. 2003. *Kajian Terhadap Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja, Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 5 (1): 25-41.
- Gibson, J.L., Ivan C., & Donnelly J. P., 1996. *Organisasi: Prilaku, struktur, Proses*, Edisi 8 Alih Bahasa: Agus Dharma, Jakarta, Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi Jakarta, Bumi Aksara..
- _____, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta, Gunung Agung.
- Husen, Umar, 2005. *Riset Sumber Daya Manusi*, Jakarta, Gramedia
- Ivancevich, M.John, 1985. *Prilaku dan Proses Organisasi*, Jakarta, Erlangga.
- Kadir, Abdul, (2005). *Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi dan Kinerja. (studi terhadap manajer pedagang farmasi di Malang)*. Desertasi Program Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Luthans, Fren, 2006. *Organization Behavior*, Tenth Edition, Vivin Andika Yuwono. (Penerjemah). 2006. *Prilaku Organisasi*, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta

- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4 (2): 108-122.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Renika Cipta.
- Nawawi, Handari, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.
- Pravitasari, Fransisca, M. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi, (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang)*, Skripsi, Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Brawijaya Malang Tidak dipublikasikan.
- Qardhawi, Yusuf, 1997. *Peranan Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, Jakarta, Robbani Press.
- Rahman, Afzalur, 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*, Yogyakarta, Dana Bhakti Wakaf.
- Rochaety, Ety dkk., 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis Dengan Aplikasi SPSS*, Jakarta, Mitra Wacana Media.
- Singaribuan, Masri & Sofian Efendi, 1989. *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, Jakarta, LP3ES.
- Simamora, Hendry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III, STIE, YKPN
- Sondang, Siagian, 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*, Jakarta, Alfa beta.
- , 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, Edisi IX, Jakarta, Alfa beta.
- Sunarto, 2004. *Perilaku Organisasi*, Edisi 2, Yogyakarta, Amus.
- Tanjung, Henri, 2007. *Konsep Manajemen Syariah dalam Pengupahan Karyawan Perusahaan*. <http://management-about.blogspot.com/> 18 Desember 2007.



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 005/BAN-PT/ Ak-X/S1/II/2007
 Jalan Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 558881, Faksimile (0341) 558881

BUKTI KONSULTASI

Nama : M. Riduan Ismail
 NIM : 04610116
 Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen
 Dosen Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M. Si
 Judul : Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang

No	Tanggal	Materi konsultasi	TTD Pembimbing
1	10 Agustus 2008	Pengajuan Proposal	1.
2	11 Agustus 2008	Pengajuan Bab I,II,III	2.
3	13 Agustus 2008	Revisi Proposal	3.
4	14 Agustus 2008	ACC Proposal	4.
5	11 Januari 2008	Pengajuan Bab IV,V	5.
6	13 Januari 2009	Revisi Bab IV,V	6.
7	14 Januari 2009	Pengajuan Bab I,II,III,IV,V	7.
8	15 Januari 2009	ACC Bab I,II,III,IV,V	8.

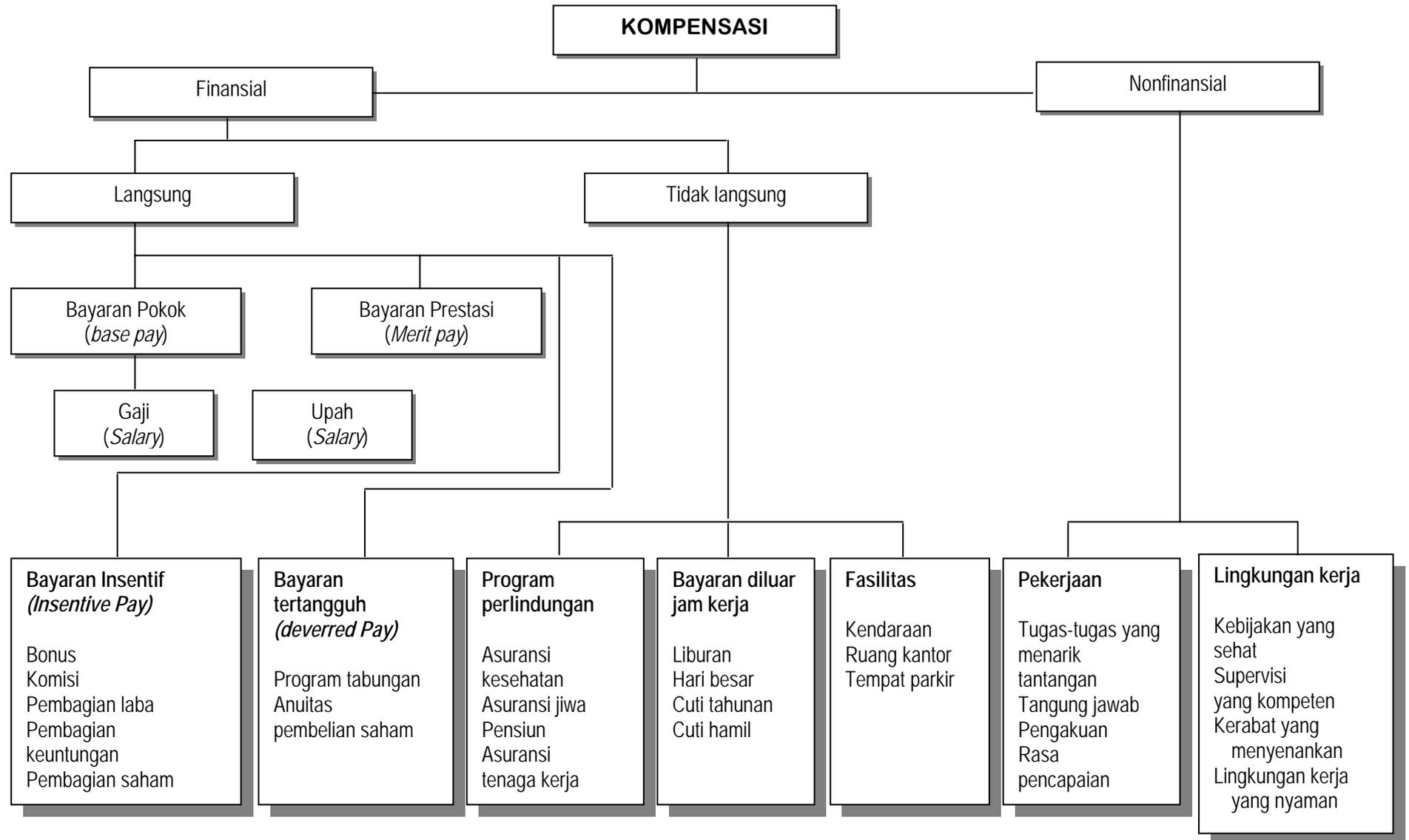
Malang, 08 April 2009
 Mengetahui
 Dekan,

Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA
 NIP. 150231828

Lampiran 1

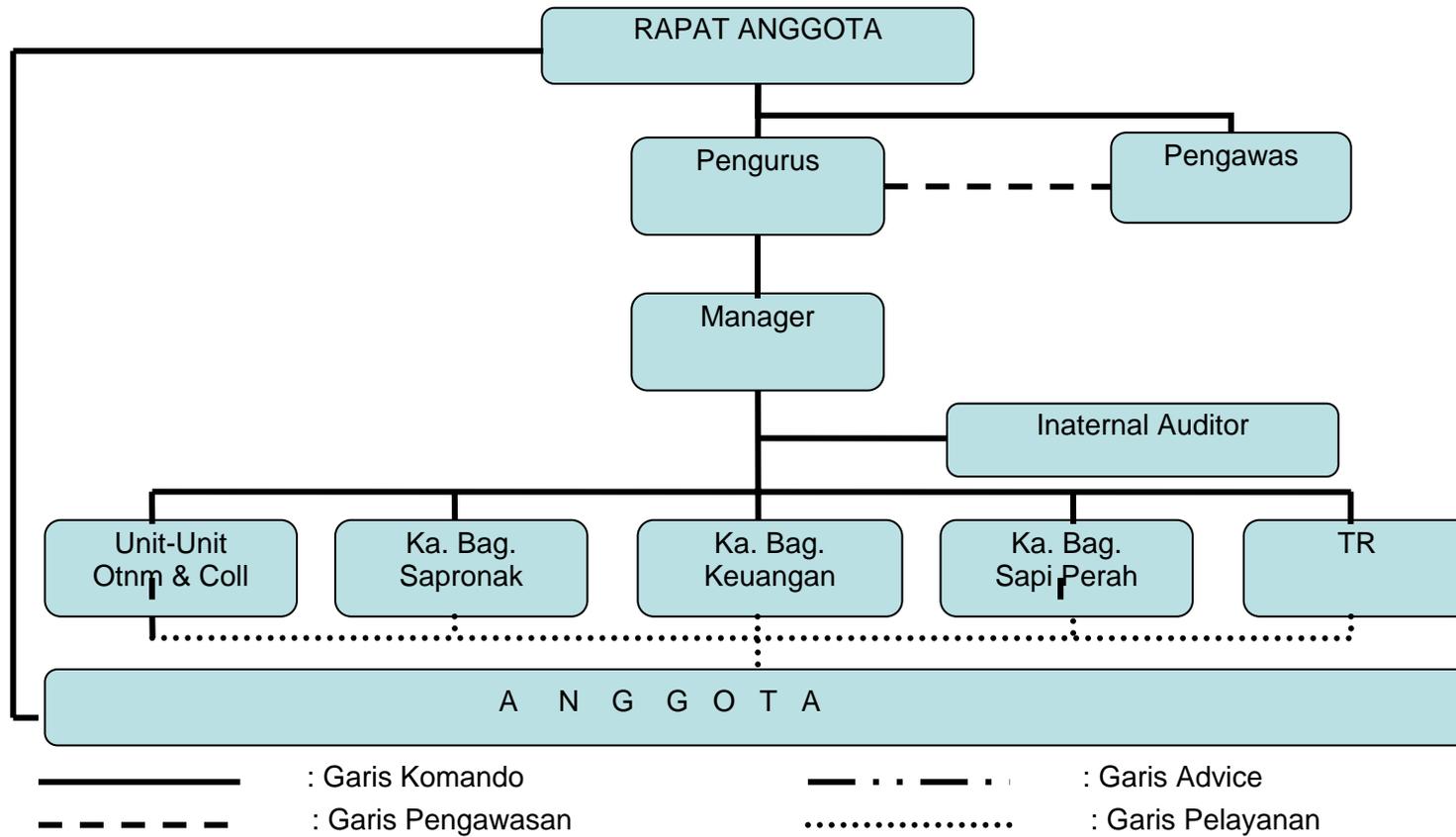
Komponen kompensasi

Simamora (2006: 442)



Lampiran 2

STRUKTUR ORGANISASI KAN JABUNG



Lampiran 3



**JURUSAN MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG**

Bapak/Ibu/ Sdr(i) yang terhormat

Dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang)*", maka kami mohon kesediaan bapak/ Ibu/ Sdr(i) untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini selain diperuntukkan untuk penulisan skripsi, juga untuk memberikan masukan bagi Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung khususnya dalam bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, jawaban yang bapak/Ibu/Sdr(i) berikan akan sangat berpengaruh terhadap hasil penelitian.

Kuesioner dan hasil penelitian ini tidak akan dipublikasikan dan dijamin kerahasiaannya, karena data ini hanya digunakan untuk kepentingan penelitian dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

Demikian atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Malang, 10 November 2008

M.Ridwan Ismail

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :*)
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
3. Usia :
4. Unit Kerja :
 - a. Keuangan
 - b. Simpan Pinjam
 - c. CBP
 - d. Sapronak
 - e. Swalayan
 - f. Toko Bangunan
 - g. Angkutan
 - h. Umum
 - i. Satpam
 - j.
5. Masa Kerja : tahun.
6. Pendidikan Terakhir :
 - a. Sarjana c. SLTA
 - b. Diploma d. SLTP

*) Dikosongkan jika keberatan

KUESIONER

Petunjuk Pengisian

Berilah tanda silang (X) pada kolom yang tersedia pada jawaban yang dianggap sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Sdr(i) pada saat ini.

Kode: 1 = Sangat Setuju (SS)

3 = Tidak Setuju (TS)

2 = Setuju (S)

4 = Sangat Tidak Setuju (STS)

No	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
		1	2	3	4
Kompensasi (X)					
Kompensasi Finansial Langsung (X1)					
1	Gaji yang Saya terima sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku diperusahaan				
2	Gaji yang Saya terima sudah sesuai dengan tingkat pendidikan Saya				
3	Gaji yang Saya terima sudah sesuai dengan apa yang Saya kerjakan diperusahaan				

4	Bonus yang Saya terima sesuai dengan yang Saya harapkan.				
5	Bonus yang Saya terima sudah sesuai dengan apa yang Saya kerjakan untuk perusahaan.				
6	Perusahaan memberikan kebijakan bahwa Saya dapat menerima sisa hasil usaha (SHU)				
7	Perusahaan memberikan prosentase sisa hasil usaha (SHU) sesuai keinginan Saya				
Komponen Kompensasi Finansial Tidak Langsung (X2)		SS	S	TS	STS
1	Tunjangan hari tua yang disediakan perusahaan sesuai dengan yang Saya harapkan				
2	Perusahaan memberikan jaminan asuransi kesehatan, asuransi jiwa bagi karyawan				
3	Perusahaan memberikan jaminan asuransi tenaga kerja pada karyawan				
4	Perusahaan memberikan kebijakan libur pada hari raya sesuai kebijakan pemerintah				

5	Perusahaan memberikan kebijakan cuti tahunan pada karyawan				
6	Perusahaan memberikan kebijakan cuti hamil bagi karyawan perempuan				
7	Perusahaan memberikan fasilitas-fasilitas seperti pakaian dinas, sarana transportasi dan kenyamanan ruang kerja.				
No	PERNYATAAN	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
		1	2	3	4
Kepuasan Kerja Karyawan					
1	Saya sudah lama bekerja di perusahaan ini				
2	Saya sudah merasa sangat puas dalam bekerja perusahaan ini				
3	Saya harus selalu hadir tepat waktu setiap hari di tempat kerja				
4	Saya bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.				
5	Saya banyak pengalaman selama bekerja di perusahaan ini.				

6	Saya sudah merasa senang dengan lingkungan kerja di perusahaan ini				
7	Saya sudah merasa sangat puas dengan kedudukan sekarang karena sudah sesuai dengan kemampuan saya.				
8	Saya merasa aktif mengikuti rapat dan memberikan ide-ide pada perusahaan.				

**Daftar Karyawan Koperasi Agro Niaga "Jaya Abadi Unggul" Jabung
Tahun 2008**

NO	NAMA	TGL. LAHIR	JABATAN	PENDIDIKAN	MULAI	STATUS
1	Abd. Rozak	06/10/196	Collector	STM	2/2/1989	tetap
2	Agus Basuki R	12/20/1972	Collector	SMA	3/3/1998	tetap
3	Agus Salim	8/18/1968	Collector	SMP	1/12/1994	tetap
4	Hj. Ainin Chasanah	9/1/1965	Kabag. Keuangan	S1	12/10/198	tetap
5	Dedy Iskandar	7/11/1975	Adm. CBP	SMA	2/18/2001	tetap
6	Didik Wijanarko	3/18/1968	Spv.Sapronak	S1	8/14/1989	tetap
7	D r a w i	4/28/1974	Office Boy	SD	8/28/1991	tetap
8	Drawiyanto	7/27/1954	Spt. Umum & Spv. Angkutan	SMA	8/14/1989	tetap
9	Dwi Prasetyowati	6/14/1971	Kasir Pusat	SMA	11/3/1991	tetap
10	Edy Hermanto	6/5/1981	Collector	STM	1/4/1989	tetap
11	Fatkul Hidayat	4/14/1953	Pengemudi	SMP	11/30/1998	tetap
12	N. Hari Widodo	1/10/1969	PJ. Collector	STM	1/7/1989	tetap
13	Hutomo	1/9/1969	Collector	SMP	1/5/2000	tetap
14	Yoyok Rudi H, Spt.	12/28/1972	Koord. Sapronak	S1	2/27/1998	tetap
15	Jumain	10/2/1951	Pengemudi	SMP	1/10/1994	tetap
16	Jumanto	12/31/1976	Gudang I	SMA	5/16/1997	tetap
17	Khoirul Huda	3/20/1969	Spv. PPSDM	SNAKMA	2/2/1989	tetap
18	Lilis Hadi Prihastuti	6/23/1969	Spv. Accounting	SMA	5/21/1992	tetap
19	M. Bachrowi	9/25/1962	Pengemudi	SMP	10/5/1996	tetap
20	M. Sayuti	6/16/1976	Collector	SMP	3/4/1995	tetap
21	A. Zainudin	5/25/1962	Pengemudi	SMA	2/9/1993	tetap
22	Miskan	7/4/1958	Pengemudi	SD	1/20/1996	tetap
23	Misri Sugarti	10/7/1968	Koord. Adm. Prod. CBP	SMEA	10/15/1988	tetap
24	Sugeng Widodo, drh	3/17/1978	Spv. Pelayanan Teknis	S1	3/3/1998	tetap
25	Moch. Shofii	10/15/1967	koord.Penjualan Swalayan	SMEA	3/3/1986	tetap
26	Mujahidin	9/7/1969	Petugas Teknis CBP	SMA	1/5/1993	tetap
27	Nur Cholis	7/6/1962	PJ. Kualitas Susu	STM	1/6/1993	tetap
28	Nurul Huda	7/15/1969	Koord. Pembelian Swalayan	SMA	1/2/1994	tetap
29	Samsul Supriyanto	00/04/79	Collector	SMP	1/1/2001	tetap
30	Sayidah Muflikhah	7/5/1980	koord. Adm. & Keu. Swa	SMEA	11/30/1998	tetap
31	Siti Munayah	7/18/1979	Penjualan Swalayan	SMA	11/30/1998	tetap
32	Siti Syamsiah	1/2/1962	Spv. Adm. & Keu. CBP	SMA	5/15/1983	tetap
33	Slamet	9/9/1955	Pengemudi	SD	5/1/1953	tetap
34	Sodikin	9/9/1965	Collector	SD	1/4/1989	tetap
35	Soleh Jama'ali	11/7/1976	Ko. Simpan Pinjam	SMA	11/30/1998	tetap
36	Solikan	4/17/1974	Penjualan Swalayan	SMA	8/11/1999	tetap
37	Sri Harini	1/15/1972	Adm. KUT, TR & Pertanian	SMEA	1/10/1991	tetap
38	Suharto	12/8/1955	SATPAM	SMP	1/5/2000	tetap
39	Sulkhan	10/30/1971	PJ. Kwantitas Susu	SMP	1/5/2000	tetap

56	Ahmad Khusaini	7/4/1975	SATPAM	SMP	12/5/2003	Kontrak
57	Rizal Ikhsan	7/4/1979	Tenaga Musiman TRI	SMA	12/6/2003	Kontrak
58	M. Rahmad Arifin	5/18/1971	SATPAM	SMA	7/24/2006	Kontrak
59	Slamet Jainul Arifin	3/15/1981	Pengemudi	SD	1/7/2003	Lepas
60	Parto	12/10/1958	Proses Sapronak	SD	1/1/2002	lepas
61	Salim	12/8/1958	Proses Sapronak	SD	1/1/2002	lepas
62	Mulip	8/19/1965	Proses Sapronak	SD	1/1/2002	lepas
63	Sunari	12/12/1959	Proses Sapronak	SD	1/1/2002	lepas
64	Zaini	4/4/1968	Proses Sapronak	SD	1/1/2002	lepas
65	Huda	6/6/1974	Proses Sapronak	SMP	1/1/2002	lepas
66	Wiwik Novianti	11/27/1983	Toko Bangunan	SMA	5/10/2003	lepas
67	Ian Natul M.	12/13/1979	Penjualan Swalayan	SMA	5/11/2003	Kontrak
68	Mu'tasimbillah	4/1/1985	Penjualan Swalayan	SMA	1/11/2003	Kontrak
69	Muhammad Arif	6/15/1985	Penjualan & Kasir Swalayan	SMA	1/11/2003	Kontrak
70	Irma Dwi Puspita	9/29/1985	Penjualan & Kasir Swalayan	SMEA	1/11/2003	Kontrak
71	Kusbiantoro	3/14/1985	Office Boy	SLTP	1/11/2003	Kontrak
72	Mirna	5/24/1973	Pengelola Swalayan	S1	1/9/2004	Kontrak
73	Heri	1/15/1985	Cleaning Cervis CU Gondang	SD	3/29/2004	Kontrak
74	Supa'at	18/02/1986	Cleaning Cervis CU Kresik	SD	1/7/2004	Lepas
75	Supi'i	05/05/1987	Cleaning Cervis CU Busu	SD	1/7/2004	Lepas
76	Moch. Maksum	10/02/1984	Collector	SD	1/9/2004	Kontrak
77	Sugianto	5/15/1986	Cleaning Servis CU Boro	SMP	1/9/2005	Lepas
78	Syamsul Arifin	12/18/1985	Cleaning Servis CU Sidomulyo	SMP	1/9/2005	Lepas
79	Mis' i	10/7/1985	Cleaning Servis CU Sidomulyo	SMP	1/7/2004	Lepas
80	Mannaria Harahap	9/15/1981	Sekretaris Eksekutif	S1	3/6/2006	Kontrak
81	Heri	2/20/1981	Office Boy	SMP	6/1/2006	Kontrak
82	Pujiono	4/23/1984	Collector	SMK	8/11/2006	Kontrak
83	Eko Dwi Priyo U	5/10/1985	Collector	SMK	8/11/2006	Kontrak
84	Uswatun Hasanah	11/25/1988	Adm. Simpan Pinjam	SMA	7/1/2007	Kontrak
85	Siti Herdeanti	11/13/1987	Adm. Simpan Pinjam	SMA	7/1/2007	Kontrak
86	Hidayatul Mukhtaro		Adm. Sapronak	SMA	7/2/2007	Kontrak
87	Rudi Hartanto	9/23/1986	Collector	SMA	7/1/2007	Kontrak
88	Yosalia FS	10/2/1985	Analisis Laboratorium	S1	8/1/2008	Kontrak
89	Syaiful Muslim	8/25/1984	Simpan Pinjam Syariah	S1	8/1/2008	Kontrak
90	Lisajidin	1/1/1985	Collector	SMA	7/1/2007	Kontrak
91	M. Gozali	11/12/1986	Penjualan Swalayan	SMA	12/4/2007	Kontrak
92	Zaini	12/13/1985	KAN Material	SMP	8/1/2007	Lepas
93	Sunoto	7/22/1986	Collector	SMA	3/1/2008	Kontrak
94	Hadi Sancoko	2/7/1986	Satpam	SMA	3/1/2008	Kontrak
95	Solikin	11/25/1984	TKL Unggul Bersama	SMP	8/1/2007	Lepas

Lampiran 4

Jawaban responden

No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X1	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y
1	3	2	2	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	3	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24
2	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	4	3	3	3	3	25
3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	3	3	2	3	22
4	3	3	3	3	3	3	2	20	3	2	2	3	3	3	3	19	2	3	3	3	3	3	2	2	21
5	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	2	2	3	3	3	17	1	2	3	3	3	3	3	2	20
6	3	3	3	2	3	3	3	20	3	3	3	3	2	3	3	20	3	2	3	3	3	3	2	3	22
7	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	3	20	3	2	3	3	3	3	2	3	22
8	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	3	3	2	3	2	3	21
9	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	3	4	4	3	2	26
10	3	3	3	3	3	3	1	19	2	2	3	1	3	4	3	18	3	2	3	2	3	2	2	2	19
11	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	3	4	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
12	2	2	2	2	2	4	2	16	3	3	3	3	3	3	3	21	2	2	4	4	3	2	3	3	23
13	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	2	3	3	2	2	21
14	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	2	3	3	3	22
15	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24
16	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	2	3	3	3	23
17	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	2	2	3	3	18	3	3	2	3	3	3	3	3	23
18	2	2	3	2	2	2	3	16	3	2	3	3	3	3	3	20	3	2	3	3	3	3	3	3	23
19	3	3	3	2	2	4	3	20	1	4	4	4	4	4	4	25	3	1	3	4	4	3	3	3	24
20	3	3	3	3	3	4	2	21	2	3	3	3	3	3	3	20	2	2	4	3	3	3	3	3	23
21	3	3	3	3	3	2	2	19	3	2	2	3	2	2	2	16	2	3	2	2	2	2	3	2	18
22	3	2	3	3	3	4	3	21	2	3	3	4	4	4	4	24	2	3	4	3	3	3	2	3	23
23	3	3	3	2	2	4	3	20	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	4	4	4	3	3	3	27
24	3	3	2	3	2	4	3	20	3	4	4	4	3	4	4	26	3	3	3	3	4	4	2	3	25
25	4	4	4	3	3	4	2	24	2	3	4	3	4	4	3	23	3	3	4	4	3	4	3	3	27

26	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	24
27	3	3	3	2	3	3	3	20	2	3	3	2	3	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	24
28	4	3	3	2	4	4	3	23	3	3	3	3	3	4	3	22	3	2	4	4	3	3	2	24
29	4	4	4	3	3	4	2	24	4	3	3	4	3	4	4	25	4	4	3	3	3	4	3	27
30	3	3	3	3	3	3	2	20	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	24
31	2	2	2	2	2	2	3	15	3	2	2	1	1	1	2	12	2	2	1	1	2	2	2	14
32	3	3	3	2	2	4	3	20	4	4	4	4	4	3	3	26	3	3	4	3	3	3	3	25
33	3	3	3	4	3	3	2	21	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	3	3	29
34	3	3	3	2	3	3	3	20	3	4	4	4	4	4	4	27	3	4	3	2	3	3	3	25
35	4	4	3	3	3	3	3	23	2	3	4	3	3	3	3	21	4	3	4	4	4	3	4	30
36	4	4	3	3	3	4	4	25	2	2	2	3	3	3	4	19	3	3	4	3	3	2	4	26
37	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	2	2	3	3	3	18	4	3	3	4	3	3	4	28
38	3	3	3	3	3	3	2	20	2	2	2	2	3	4	4	19	3	3	3	3	3	3	4	26
39	3	3	3	3	3	4	3	22	2	3	2	3	4	4	4	22	4	4	3	4	4	4	4	31
40	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	4	4	4	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24
41	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	4	4	4	3	24	3	3	3	3	3	3	3	24
42	3	3	3	3	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	3	4	31
43	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	4	4	4	4	3	25	3	3	3	4	4	3	4	28
44	4	4	4	4	4	4	3	27	3	3	4	4	4	4	3	25	3	3	3	4	4	3	4	28
45	3	3	3	2	2	3	2	18	3	3	3	3	4	4	4	24	3	4	3	2	3	4	3	26
46	4	4	4	3	3	4	4	26	3	1	1	3	3	4	3	18	4	4	4	3	4	4	4	31
47	3	3	3	2	3	4	3	21	3	4	4	4	4	4	4	27	3	3	3	3	3	3	4	26
48	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	4	4	4	4	25	4	4	3	3	4	4	4	29
49	3	3	3	3	3	4	3	22	3	3	3	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	32
50	3	3	3	2	2	3	2	18	2	1	2	3	3	3	3	17	2	3	3	3	3	3	3	23
51	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	24

Lampiran 5

Frequencies

Statistics

	Jenis kelamin	Usia	Unit kerja	Masa kerja	Pendidikan terakhir
N Valid	51	51	51	51	51
Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	25	49,0	49,0	49,0
Perempuan	26	51,0	51,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18 - 25 tahun	15	29,4	29,4	29,4
25 - 30 tahun	8	15,7	15,7	45,1
30 - 35 tahun	7	13,7	13,7	58,8
> 35 tahun	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Unit kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Keuangan	3	5,9	5,9	5,9
Simpan pinjam	8	15,7	15,7	21,6
CBP	5	9,8	9,8	31,4
Sapronak	3	5,9	5,9	37,3
Swalayan	17	33,3	33,3	70,6
Toko bangunan	3	5,9	5,9	76,5
Angkutan	4	7,8	7,8	84,3
Umum	3	5,9	5,9	90,2
Satpam	5	9,8	9,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1 - 5 tahun	18	35,3	35,3	35,3
5 - 10 tahun	10	19,6	19,6	54,9
> 10 tahun	23	45,1	45,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Pendidikan terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sarjana	31	60,8	60,8	60,8
Diploma	5	9,8	9,8	70,6
SLTA	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan kerja karyawan	24,61	3,476	51
Kompensasi finansial langsung	20,86	2,191	51
Kompensasi finansial tidak langsung	21,63	3,274	51

Correlations

		Kepuasan kerja karyawan	Kompensasi finansial langsung	Kompensasi finansial tidak langsung
Pearson Correlation	Kepuasan kerja karyawan	1,000	,605	,595
	Kompensasi finansial langsung	,605	1,000	,333
	Kompensasi finansial tidak langsung	,595	,333	1,000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan kerja karyawan	.	,000	,000
	Kompensasi finansial langsung	,000	.	,008
	Kompensasi finansial tidak langsung	,000	,008	.
N	Kepuasan kerja karyawan	51	51	51
	Kompensasi finansial langsung	51	51	51
	Kompensasi finansial tidak langsung	51	51	51

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi finansial tidak langsung, Kompensasi finansial langsung(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,735(a)	,540	,521	2,406	1,712

a Predictors: (Constant), Kompensasi finansial tidak langsung, Kompensasi finansial langsung

b Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	326,184	2	163,092	28,163	,000(a)
	Residual	277,973	48	5,791		
	Total	604,157	50			

a Predictors: (Constant), Kompensasi finansial tidak langsung, Kompensasi finansial langsung

b Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,693	3,486		-,199	,843		
	Kompensasi finansial langsung	,725	,165	,457	4,404	,000	,889	1,125
	Kompensasi finansial tidak langsung	,470	,110	,443	4,264	,000	,889	1,125

a Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Coefficient Correlations(a)

Model			Kompensasi finansial tidak langsung	Kompensasi finansial langsung
1	Correlations	Kompensasi finansial tidak langsung	1,000	-,333
		Kompensasi finansial langsung	-,333	1,000
	Covariances	Kompensasi finansial tidak langsung	,012	-,006
		Kompensasi finansial langsung	-,006	,027

a Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kompensasi finansial langsung	Kompensasi finansial tidak langsung
1	1	2,982	1,000	,00	,00	,00
	2	,013	15,101	,11	,13	1,00
	3	,005	23,582	,89	,87	,00

a Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	15,83	30,65	24,61	2,554	51
Residual	-3,41	5,39	,00	2,358	51
Std. Predicted Value	-3,437	2,364	,000	1,000	51
Std. Residual	-1,418	2,241	,000	,980	51

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

t. Tabel 2.000

F. Tabel 3.19

Frequencies

Statistics

	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8
N Valid	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,08	3,02	3,00	2,78	2,86	3,35	2,76	2,75	2,88	3,00	3,14	3,22	3,39	3,25	2,96	2,94	3,18	3,14	3,16	3,08	3,04	3,12

Frequency Table

X11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	5,9	5,9	5,9
Setuju	41	80,4	80,4	86,3
Sangat setuju	7	13,7	13,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

X12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	5	9,8	9,8	9,8
Setuju	40	78,4	78,4	88,2
Sangat setuju	6	11,8	11,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

X13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	4	7,8	7,8	7,8
Setuju	43	84,3	84,3	92,2
Sangat setuju	4	7,8	7,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

X14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	13	25,5	25,5	25,5
Setuju	36	70,6	70,6	96,1
Sangat setuju	2	3,9	3,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

X15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	9	17,6	17,6	17,6
Setuju	40	78,4	78,4	96,1
Sangat setuju	2	3,9	3,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

X16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	5,9	5,9	5,9
Setuju	27	52,9	52,9	58,8
Sangat setuju	21	41,2	41,2	100,0
Total	51	100,0	100,0	

X17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
Tidak setuju	13	25,5	25,5	27,5
Setuju	34	66,7	66,7	94,1
Sangat setuju	3	5,9	5,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

X21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
Tidak setuju	14	27,5	27,5	29,4
Setuju	33	64,7	64,7	94,1
Sangat setuju	3	5,9	5,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

X22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	2	3,9	3,9	3,9
Tidak setuju	9	17,6	17,6	21,6
Setuju	33	64,7	64,7	86,3
Sangat setuju	7	13,7	13,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

X23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
Tidak setuju	9	17,6	17,6	19,6
Setuju	30	58,8	58,8	78,4
Sangat setuju	11	21,6	21,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

X24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	2	3,9	3,9	3,9
Tidak setuju	5	9,8	9,8	13,7
Setuju	28	54,9	54,9	68,6
Sangat setuju	16	31,4	31,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

X25

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
Tidak setuju	4	7,8	7,8	9,8
Setuju	29	56,9	56,9	66,7
Sangat setuju	17	33,3	33,3	100,0
Total	51	100,0	100,0	

X26

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
Tidak setuju	1	2,0	2,0	3,9
Setuju	26	51,0	51,0	54,9
Sangat setuju	23	45,1	45,1	100,0
Total	51	100,0	100,0	

X27

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	3,9	3,9	3,9
Setuju	34	66,7	66,7	70,6
Sangat setuju	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
Tidak setuju	8	15,7	15,7	17,6
Setuju	34	66,7	66,7	84,3
Sangat setuju	8	15,7	15,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
Tidak setuju	11	21,6	21,6	23,5
Setuju	29	56,9	56,9	80,4
Sangat setuju	10	19,6	19,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
Tidak setuju	2	3,9	3,9	5,9
Setuju	35	68,6	68,6	74,5
Sangat setuju	13	25,5	25,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
Tidak setuju	5	9,8	9,8	11,8
Setuju	31	60,8	60,8	72,5
Sangat setuju	14	27,5	27,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	5	9,8	9,8	9,8
Setuju	33	64,7	64,7	74,5
Sangat setuju	13	25,5	25,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	5	9,8	9,8	9,8
Setuju	37	72,5	72,5	82,4
Sangat setuju	9	17,6	17,6	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	10	19,6	19,6	19,6
Setuju	29	56,9	56,9	76,5
Sangat setuju	12	23,5	23,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	8	15,7	15,7	15,7
Setuju	29	56,9	56,9	72,5
Sangat setuju	14	27,5	27,5	100,0
Total	51	100,0	100,0	

