

**PENGARUH *SUBJECTIVE WELL-BEING* DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN KAMPUNG WISATA KERAMIK DINOYO
KOTA MALANG)**

SKRIPSI



**Oleh:
MOCHAMMAD ILHAM HELMY SYAPUTRA
NIM : 19510218**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

**PENGARUH *SUBJECTIVE WELL-BEING* DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KARYAWAN KAMPUNG WISATA KERAMIK DINOYO
KOTA MALANG)**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi
Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

**MOCHAMMAD ILHAM HELMY SYAPUTRA
NIM : 19510218**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh *Subjective Well-Being* dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Kampung Wisata
Keramik Dinoyo Kota Malang)

SKRIPSI

Oleh

MOCHAMMAD ILHAM HELMY SYAPUTRA

NIM : 19510218

Telah Disetujui Pada Tanggal 12 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *SUBJECTIVE WELL-BEING* DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KARYAWAN
KAMPUNG WISATA KERAMIK DINOYO KOTA MALANG)

SKRIPSI

Oleh

MOCHAMMAD ILHAM HELMY SYAPUTRA

NIM : 19510218

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 22 Juni 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd

NIP. 197809292014111001

2 Anggota Penguji

Syahirul Alim, MM

NIP. 197712232009121002

3 Sekretaris Penguji

Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

NIP. 197311172005011003

Tanda
Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mochammad Ilham Helmy Syaputra

NIM : 19510218

Fakultas/Program Studi : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa "SKRIPSI" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

"Pengaruh *Subjective Well-Being* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang)"

Adapun hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Apabila di kemudian hari terdapat "klaim" dari pihak lain maka bukan menjadi tanggungjawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

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

Malang, 05 Maret 2023



Mochammad Ilham Helmy Syaputra

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap *alhamdulillah* kepada Allah SWT yang memberikan kekuatan serta kemudahan kepada saya, skripsi ini saya persembahkan untuk:

Seluruh keluarga tercinta terutama kedua orang tua saya yang begitu luar biasa hebat dalam mendidik dengan penuh kesabaran dan keikhlasan, yang tak pernah lelah mendukung secara moral dan materill serta doa yang terbaik untuk saya.

Dosen dan seluruh karyawan Fakultas Ekonomi terutama Bapak Dr. Fauzan Almanshur ST, MM yang telah membimbing saya dengan sabar serta memberikan arahan konstruktif hingga terselesaikannya skripsi ini.

MOTTO

“Anglaras Ilining Banyu Angeli, Ananging Ora Keli”

Selaras dengan mengalirnya air, mengikuti arus tapi tidak terbawa arus

~ Sunan Kalijaga ~

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan hidayah serta inayah-Nya sehingga penelitian ini terselesaikan yang berjudul “Pengaruh *Subjective Well-Being* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang)”.

Shalawat dan salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umat manusia dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa tidak akan dapat terselesaikan dengan baik tanpa bimbingan serta dukungan berbagai pihak. Maka dari itu penulis sampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. El, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Dr. Fauzan Almanshur, ST, MM, selaku Dosen Pembimbing yang memberikan arahan dan motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Segenap keluarga besar Kampung Wisata Keramik Dinoyo yang berkontribusi dalam terlaksananya penelitian ini.
7. Kedua orang tua yang sangat saya cintai Ibu Yuni Romiawati dan Bapak Mochammad Syahrul Alim yang senantiasa memberikan dukungan, doa, materi dan segalanya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Guru saya khususnya Ustadz Imroh Hamzah, Ustadz Habib Jamal bin Toha Baagil dan Ustadz Habib Musthofa bin Idrus Al Khirid yang senantiasa memberikan nasihat peneduh jiwa kepada saya.

9. Keluarga tercinta terutama adik kandung saya, Mochammad Firmansyah Lathif Sabila yang menjadi motivasi bagi saya untuk memberikan teladan yang baik.
10. Seseorang yang senantiasa memberikan semangat juga kepercayaan terhadap segala mimpi, ambisi dan tekad saya, Novita Salsabela.
11. Pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dalam bentuk apapun.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti telah mengerahkan segala bentuk usaha semaksimal mungkin, akan tetapi peneliti tetap menyadari bahwa terdapat banyak kekurangan yang harus diperbaiki. Maka dari itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun bagi segenap pembaca sebagai pengetahuan lanjutan serta memperkaya disiplin ilmu yang lebih luas.

Peneliti hanya berharap bahwa penelitian sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Amin.

Malang, 05 Maret 2023

Mochammad Ilham Helmy Syaputra

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	II
LEMBAR PENGESAHAN	III
HALAMAN PERSEMBAHAN	V
MOTTO	VI
DAFTAR TABEL	XIII
DAFTAR LAMPIRAN.....	XIV
ABSTRAK	XV
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu	7
2.2 Kajian Teori	12
2.2.1 <i>Subjective Well-Being</i>	12
2.2.2 Komponen <i>Subjective Well-Being</i>	14
2.2.3 Pendekatan Teori <i>Subjective Well Being</i>	15
2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Subjective Well-Being</i>	16
2.2.5 <i>Subjective Well-Being</i> dalam perspektif Islam.....	19
2.3 Kompensasi	22
2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	23
2.3.3 Tujuan Kompensasi.....	24

2.3.4 Metode Kompensasi.....	25
2.3.5 Kompensasi dalam Perspektif Islam	26
2.4 Kinerja.....	28
2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja	29
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.4.4 Kinerja dalam Perspektif Islam.....	30
2.5 Kerangka Hipotesis	32
2.6 Hubungan Antar Variabel	33
2.6.1 Hubungan Antara <i>Subjective Well-Being Terhadap Kinerja Karyawan</i>	33
2.6.2 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	34
2.6.3 Hubungan Antara <i>Subjective Well-Being</i> dan Kompensasi Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	35
3.2 Lokasi Penelitian.....	35
3.3 Populasi dan Sampel	35
3.3.1 Populasi.....	35
3.3.2 Sampel.....	35
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.5 Data dan Sumber Data	36
3.5.1 Data Primer	36
3.5.2 Data Sekunder	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	37
3.8 Skala Pengukuran.....	38

3.9 Metode Analisis Data	39
3.9.1 <i>Structural Equation Modelling-Partial Least Square</i> (SEM-PLS).....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	41
4.1.1 Sejarah Singkat Kampung Wisata Keramik Dinoyo.....	41
4.2 Gambaran Responden	42
4.2.1 Usia	43
4.2.2 Jenis Kelamin	43
4.2.3 Lama Bekerja	44
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	44
4.3.1 Variabel <i>Subjective well-being</i> (X1)	44
4.3.2 Variabel Kompensasi (X2).....	45
4.3.3 Variabel Kinerja (Y)	47
4.4 Hasil Analisis Data menggunakan <i>Partial Least Square</i> (SmartPLS).....	47
4.4.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	48
4.4.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	52
4.5 Uji Hipotesis	53
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	54
4.6.1 <i>Subjective Well-Being</i> Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo	54
4.6.2 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo	57
4.6.3 <i>Subjective Well-Being</i> dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo	58
BAB V PENUTUP.....	60
5.1 Kesimpulan	60

5.2 Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	62
KUESIONER PENELITIAN.....	67

DAFTAR TABEL

Gambar 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	8
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	33
Gambar 3.1 Definisi Operasional Variabel	37
Gambar 3.2 Skala Pengukuran.....	38
Gambar 3.3 Parameter Uji Validitas Dalam Pengukuran PLS.....	40
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	44
Gambar 4.4 Tanggapan Responden Variabel Subjective Well-being.....	45
Gambar 4.5 Tanggapan Responden Variabel Kompensasi	45
Gambar 4.6 Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	47
Gambar 4.7 Outer Model	48
Gambar 4.8 Outer Loading.....	48
Gambar 4.9 Fornell's Larcker Criterion	50
Gambar 4.10 Cross Loading	50
Gambar 4.11 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	51
Gambar 4.12 <i>Cronbach's Alpha & Composite Reliability</i>	52
Gambar 4.13 R-Square.....	53
Gambar 4.14 Path Coefficient (<i>Bootstrapping</i>).....	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Data Kuesioner	72
Lampiran 1.2 Output SmartPLS	80
Lampiran 1.3 Outer Loading	80
Lampiran 1. 4 Outer Loading	81
Lampiran 1.5 Outer Loading	81
Lampiran 1.6 Construct Realibility and Validity	82
Lampiran 1.7 R Square	82
Lampiran 1.8 F Square	83
Lampiran 1.9 Fornell-Larcker Criterion	83
Lampiran 1.10 Discriminant Validity (Cross Loading)	84
Lampiran 1.11 Discriminant Validity (Cross Loading)	84
Lampiran 1.12 Discriminant Validity (Cross Loading)	85
Lampiran 1.13 Path Coefficients (Bootsrapping)	85
Lampiran 1.14 Surat Pernyataan Bebas Plagiasi	86
Lampiran 1.15 Biodata Peneliti	87
Lampiran 1.16 Surat Pernyataan Perizinan Penelitian	89
Lampiran 1.17 Jurnal Bimbingan	90

ABSTRAK

Mochammad Ilham Helmy Syaputra. 2023. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Subjective Well-being dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang”

Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

Kata Kunci : Subjective Well-being, Kompensasi, Kinerja, Karyawan Kampung Wisata Keramik

Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang merupakan salah satu destinasi wisatawan ketika berkunjung ke Kota Malang. Daerah tersebut terkenal akan keterampilan para pengrajin dalam menciptakan berbagai jenis produk keramik dari berbagai jenis bahan dasar mulai dari tanah liat hingga semi-porselin. Hal tersebut dilakukan sebagai salah satu strategi agar mampu terus bersaing dalam pasar baik skala nasional maupun internasional. Adapun strategi lain adalah dengan cara meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dengan harapan seluruh karyawan memiliki antusiasme tinggi dalam bekerja sehingga tidak hanya menghasilkan produk yang berkualitas namun juga memberikan pelayanan terbaik. Penelitian ini mengkaji tentang subjective well-being dan kompensasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Sebanyak 53 karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo menjadi sampel penelitian berbasis metode *Probability Sampling*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dalam bentuk angket. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan software Smart-PLS.

Penelitian ini menunjukkan secara empiris bahwa subjective well-being dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Subjective well-being dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dan kompensasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Mochammad Ilham Helmy Syaputra. 2023. THESIS. Title: "The Effect of Subjective Well-being and Compensation on Employee Performance: Case Study of Employees of Ceramic Tourism Village Dinoyo Malang City"

Advisor : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM

Keywords : Subjective Well-being, Compensation, Performance, Employees of Ceramic Tourism Village

Dinoyo Ceramic Tourism Village in Malang City is one of the tourist destinations when visiting Malang City. The area is famous for the skills of the craftsmen in creating various types of ceramic products from various types of basic materials ranging from clay to semi-porcelain. This is done as one of the strategies to be able to continue to compete in the market both nationally and internationally. Another strategy is to improve the quality of Human Resources (HR) with the hope that all employees have high enthusiasm in working so that they not only produce quality products but also provide the best service. This study examines subjective well-being and compensation and their influence on employee performance in Dinoyo Ceramic Tourism Village.

The approach used in this research is quantitative method. A total of 53 employees of Dinoyo Ceramic Tourism Village became the research sample based on the Probability Sampling method. Data were obtained through distributing questionnaires in the form of a questionnaire. The collected data were analyzed using Smart-PLS software.

This study shows empirically that subjective well-being and compensation have a significant positive effect on employee performance. compensation has a significant positive effect on employee performance. Subjective well-being and compensation simultaneously affect employee performance. And compensation has a dominant effect on employee performance.

مستخلص البحث

محمد إلهام حلمي سيابوترا. ٢٠٢٣. أطروحة. العنوان: "تأثير الرفاهية الشخصية والتعويض على أداء الموظف: دراسة حالة لموظفي قرية السياحة الخزفية دينويو ، مدينة مالانج المشرف: د. فوزان المنصور ، ش. ، مم
بالكلمات الرئيسية: الرفاه الشخصي ، التعويض ، الأداء ، موظفو قرية السياحة الخزفية

قرية دينويو سيراميك للسياحة في مدينة مالانج هي واحدة من الوجهات السياحية عند زيارة مدينة مالانج. تشتهر المنطقة بمهارات الحرفيين في صنع أنواع مختلفة من منتجات السيراميك من أنواع مختلفة من المواد الأساسية تتراوح من الطين إلى شبه البورسلين. يتم ذلك كإحدى الاستراتيجيات لتكون قادرًا على الاستمرار في المنافسة في السوق على الصعيدين الوطني والدولي. تتمثل الإستراتيجية الأخرى في تحسين جودة الموارد البشرية (SDM) على أمل أن يتمتع جميع الموظفين بحماس كبير في العمل بحيث لا ينتجون منتجات عالية الجودة فحسب ، بل يقدمون أيضًا أفضل خدمة. تبحث هذه الدراسة في الرفاه الشخصي والتعويض وتأثيرهما على أداء الموظف في قرية السياحة الخزفية

النهج المستخدم في هذا البحث هو الطريقة الكمية. أصبح إجمالي ٥٣ موظفًا من قري الخزفية السياحية عينة البحث بناءً على طريقة أخذ العينات الاحتمالية. تم الحصول على البيانات من خلال توزيع الاستبيانات في

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Umat manusia telah sampai pada sebuah kondisi dimana terhubungnya individu satu dengan individu lain tanpa ada batasan bahkan antar negara, hal ini bertolak belakang dengan beberapa dekade kebelakang dimana umat manusia dipisahkan dengan berbagai keadaan seperti letak geografis, keterbatasan bahasa, budaya, dll. Tentunya kondisi tersebut membawa pengaruh yang baik dalam memajukan peradaban secara kolektif untuk kehidupan yang lebih sejahtera dikarenakan setiap individu dapat berpartisipasi secara aktif pada sebuah perusahaan, lembaga maupun kepentingan lain yang jauh dari tempat tinggalnya secara daring melalui jaringan internet.

Hal tersebut menciptakan keadaan dimana sebuah perusahaan mengharapkan para karyawannya memiliki kinerja tinggi dengan tujuan guna mencapai visi misi perusahaan sehingga terus mampu berkompetisi dengan perusahaan lain untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi konsumen. Kinerja yang dimaksudkan adalah seberapa besar tingkat keberhasilan yang diperoleh dalam periode tertentu yang disepakati bersama meliputi kriteria-kriteria dan standar hasil kerja. Maka salah satu langkah esensial yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberdayakan kualitas sumber daya manusia yang efektif dan terarah mengingat sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam perusahaan karna terlibat secara aktif baik dalam perencanaan, pengimplementasian serta penentu keberhasilan operasional perusahaan. Sebagaimana dijelaskan oleh Sutadji (2010) bahwasanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari seberapa optimal kinerjanya atas sebuah tanggungjawab dimana hasil akhir yang diperoleh membawa dampak positif untuk perusahaan.

Akan tetapi yang harus disadari adalah karyawan merupakan manusia yang tak lepas dari ikatan emosi yang turut mempengaruhi bagaimana karyawan

tersebut bertindak disebabkan oleh berbagai macam rangsangan dari luar yang diterima oleh otak kemudian termanifestasikan dalam respon *fight* atau *flight*.

Selain itu respon emosional juga dapat ditandai dari beragamnya tingkat emosional sehingga dapat dikatakan bahwa menggeneralisasikan emosional pada sebuah standar begitu sulit dilakukan. Hal tersebut dikarenakan setiap manusia memiliki latar belakang, pengalaman, lingkungan, dan pola asuh yang berbeda sehingga keragaman tersebut semakin kaya. Maka menjadi sebuah tantangan tersendiri bagi perusahaan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia semaksimal mungkin ditengah keanekaragaman kondisi psikologis karyawannya. Sehingga menurut Chekola (1975) diperlukan pengamatan dan penelitian seksama guna mengenali variabel-variabel yang berperan dalam pembentukan respon emosional untuk menciptakan sebuah metode yang efektif terkait pemberdayaan sumber daya manusia, salah satunya adalah *Subjective Well-Being* pada karyawan.

Menurut Veenhoven (1993) menjelaskan bahwa *Subjective Well-Being* merupakan kondisi yang dapat diamati melalui ungkapan terkait kepuasan terhadap hidup, kepuasan perasaan (hati), serta tingkat kesenangan. Adapun aspek berbeda dari *Subjective Well-Being* terdiri dari penilaian diri seperti kontrol kepercayaan, kepuasan terhadap karir dan harga diri.

Adapun faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kompensasi, yaitu merupakan sesuatu yang didapatkan oleh karyawan sebagai imbalan baik finansial seperti gaji, tunjangan dan komisi maupun non fisik seperti wewenang, pelatihan serta tanggungjawab atas kontribusinya yang diberikan terhadap perusahaan. Adapun menurut Hasibuan (2003) kompensasi merupakan ikatan, kerjasama, motivasi, disiplin kerja, stabilitas karyawan serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Dan regulasi mengenai kompensasi ini haruslah diperhatikan oleh seluruh pihak terkait baik oleh negara, perusahaan serta karyawan.

Sehingga sebagai upaya pemberian perlindungan dari pemerintah maka gaji telah diatur dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 22 Tahun 2013 menggunakan pendekatan berdasarkan pangkat dan golongan, dan untuk

kompensasi lain seperti tunjangan diserahkan kepada lembaga yang bersangkutan.

Pemberian kompensasi secara adil yang didasarkan pada tingkat beban dan tanggung jawab kerja serta melibatkan standar kelayakan dan rasional mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat lagi. Hal tersebut dikarenakan kompensasi merupakan pertimbangan utama bagi karyawan untuk bekerja guna memenuhi kebutuhannya. Maka perusahaan dapat dikatakan mampu mencapai keberhasilan dalam meraih tujuan apabila komponen pendorong produktivitasnya terpenuhi, yang dalam hal ini terkait dengan sumber daya manusia.

Dengan demikian sudah selayaknya bagi perusahaan memperhatikan aspek tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Wirawan (1995) kinerja adalah output yang dihasilkan sebagai fungsi sebuah pekerjaan dalam rentang waktu tertentu. Dimana hasil tersebut dicapai oleh karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara umum, Simamora (1995) menjelaskan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: faktor individual yang bisa berupa kemampuan, faktor psikologis seperti tingkah laku dan kepribadian serta faktor organisasi seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi serta penghargaan.

Dalam membuktikan keabsahan dari seberapa efektif *Subjective Well-Being* terhadap kinerja karyawan telah dilakukan banyak penelitian mengenai hal tersebut. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Mutiarini Mubyl dan Giri Dwinanda (2019) dengan judul *Peran Subjective Well-Being, Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Dalam Memprediksi Kinerja Karyawan* menyimpulkan bahwasanya *Subjective Well-Being* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat keberhasilan tinggi terhadap uji analisis parsial, analisis simultan dan analisis koefisien.

Penelitian lain dilakukan oleh Jesus F. Salgado, Santiago Blanco *et al* (2019) berjudul *Subjective Well-Being and Job Performance: Testing of a*

Suppressor Effect menghasilkan sebuah bukti empiris bahwa karyawan yang memiliki *Subjective Well-Being* yang termanifestasikan pada kepuasan dalam hidup dan bahagia memiliki kinerja yang stabil selama empat tahun berturut-turut.

Namun *Subjective Well-Being* tidak selalu memberi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2018) dengan judul *Pengaruh Subjective Well-Being Terhadap Kinerja Karyawan PT. TA Witel Jember* mengemukakan bahwasanya meskipun karyawan memiliki *Subjective Well-Being* yang rendah akan tetapi tetap memiliki kinerja yang baik.

Selain itu penelitian mengenai pengaruh kompensasi juga telah dilakukan sebelumnya. Sebagaimana dilakukan oleh Trifena Setiawaty Sinaga dan Rahmat Hidayat (2020) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia* menyatakan bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh Stavros Kourtzidis dan Nickolaos G. Tzeremes (2019) berjudul *Investigating the Determinants of Firm Performance: A Qualitative Comparative Analysis of Insurance Companies* mengungkapkan jika kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Afrizal Tahar dan Anja Astia Yonanda (2021) dengan judul *The Effect of Work Motivation and Compensation on the Performance of Local Government Employees with Job Satisfaction as an Intervening Variable: A Study on the Regional Government of Bantul Regency* mengemukakan bahwa kompensasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja aparatur daerah Bantul.

Adapun lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian adalah Kampung Wisata Keramik yang terletak di Jl. Mt Haryono 9, Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144. Sejarah didirikannya Kampung Wisata Keramik dimulai pada tahun 1950-an, dimana awalnya masyarakat sekitar memproduksi gerabah yang digunakan sebagai

perlengkapan rumah tangga. Hingga berjalannya waktu muncul keramik China yang berdampak pada terciptanya produk baru sebagai hasil dari akulturasi budaya setempat yang dikenal sebagai semiproselin.

Alasan peneliti melakukan penelitian di Kampung Wisata Keramik adalah berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM yang menyebutkan bahwasanya UMKM berkontribusi sebesar 61,07% PDB Indonesia tahun 2021 sehingga diperlukan peningkatan dan fokus yang lebih besar lagi terhadap sektor bisnis UMKM. Hal tersebut selaras dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2024 yang menargetkan UMKM mengalami pertumbuhan sebesar 65% terhadap PDB. Selain itu pada aspek kampung Wisata Keramik sendiri menurut Bungin (2015) memiliki kelebihan apabila dibandingkan dengan kampung wisata sejenis di Kota Malang, hal tersebut dikarenakan Kampung Wisata Keramik Dinoyo memiliki keunggulan dalam hal konsep bisnis yaitu keramik sekaligus destinasi wisata.

Maka apabila disimpulkan dari penelitian-penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil secara empiris terkait peranan *Subjective Well-Being* dan kompensasi sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan, sehingga peneliti tertarik guna mengadakan penelitian lebih lanjut berjudul: **“Pengaruh *Subjective Well-Being* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang)**

1.2 Rumusan Masalah

Apabila didasarkan pada latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Subjective Well-Being* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang?
2. Apakah kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang?
3. Apakah *Subjective Well-Being* dan kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari pemaparan rumusan masalah diatas maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *subjective well-being* terhadap kinerja karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Subjective Well-Being* dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Guna menambah wawasan dan mengembangkan teori yang berhubungan dengan *subjective well-being*, kompensasi dan kinerja dengan harapan mampu memberikan pemahaman mendalam bagi akademisi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sehingga mampu dijadikan landasan bagi peneliti mendatang guna mengkaji fenomena terkait *subjective well-being*, kompensasi dan kinerja berikut menyediakan kemudahan bagi peneliti dan pengambil keputusan di suatu lembaga terkait serta menambah wawasan bagi segenap pembaca.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini menggunakan penelitian terdahulu sebagai landasan dalam mengadakan penelitian baru dengan topik yang relevan. Hal tersebut bertujuan guna menemukan kontradiksi terhadap variabel yang diteliti. Adapun variabel penelitian terdahulu yang dicantumkan meliputi *subjective well-being*, kompensasi dan kinerja.

Kajian terhadap penelitian terdahulu menyimpulkan bahwasanya *subjective well-being* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun jurnal yang dimaksud adalah sebagaimana dilakukan oleh (Giao *et al.*, 2020), (Minguela-Recover *et al.*, 2022), (Salgado *et al.*, 2019), (Tandiyono, 2020), (Tovan & Rauf, 2020). Kemudian penelitian lain yang dilakukan oleh (Mubyl & Dwinanda, 2019), (Leung *et al.*, 2020), serta (Pitriyani & Halim, 2020) turut menyatakan bahwasanya *subjective well-being* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Safitri & Rizal, 2020) dan (Puspita, 2018) menyatakan bahwasanya *subjective well-being* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kajian terhadap variabel lain yaitu kompensasi juga telah dilakukan sebelumnya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Pitriyani & Halim, 2020), (Hidayat *et al.*, 2019), (Suhardi, 2019) menyatakan bahwasanya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian lain yang dilakukan oleh (Tahar & Yonanda, 2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dibawah ini merupakan daftar penelitian terdahulu yang penulis gunakan:

Gambar 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Ahmad Badawi Saluy & Yuwinta Treshia, 2018.	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE.	Penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 70%, dimana presentase tersebut meningkat sebesar 79,4% apabila motivasi, disiplin kerja dan kompensasi dilibatkan terhadap instrumen penelitian terhadap kinerja karyawan.
2	Mundakir & Zainuri, 2018.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening.	Temuan dalam penelitian ini adalah kompensasi dan motivasi turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Adapun kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.
3	Puspita, 2018.	Pengaruh Subjective Well-Being terhadap Kinerja Karyawan PT. TA Witel Jember.	Dalam penelitian ini menyatakan bahwa <i>subjective well-being</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	Jesus F. Salgado, Santiago Blanco & Silvia Moscoso, 2019.	<i>Subjective Well-Being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect.</i>	Dalam penelitian yang melibatkan 170 manajer pada seluruh perusahaan di bidang Informasi, Teknologi dan Komunikasi di Spanyol menyatakan bahwa <i>subjective well-being</i>

			berpengaruh positif dan membuat kinerja karyawan lebih stabil.
5	Joao Leitão, Dina Pereira and Angela Goncalves, 2019.	<i>Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity.</i>	Penelitian ini menyatakan bahwa karyawan yang mengalami keadaan positif secara mental yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang baik, merasa diperlukan dan mendapatkan dukungan secara mental oleh rekan kerja dimana ini dapat diasosiasikan sebagai <i>subjective well-being</i> maka karyawan tersebut terbukti memiliki kinerja yang baik pada perusahaan tersebut.
6	Mutiari Mubyl & Giri Dwinanda, 2019.	Peran <i>Subjective Well-Being</i> , Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Dalam Memprediksi Kinerja Karyawan.	Dalam penelitian ini ditemukan bahwa <i>subjective well-being</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Suhardi, 2019.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening.	Penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.kinerja karyawan.
8	Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid, 2019.	Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan	Penelitian ini mengemukakan jika gaya kepemimpinan, kerjasama tim serta kompensasi memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan.

		kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh.	
9	Stavros Kourtzidis & Nickolaos G. Tzeremes, 2019.	<i>Investigating the determinants of firm performance. A Qualitative comparative analysis of insurance companies.</i>	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Ha Nam Khanh Giao, Bui Nhat Vuong & Hasanuzzaman Tushar, 2020.	<i>The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry.</i>	Penelitian ini mengemukakan jika dukungan dan perilaku sosial di lingkungan kerja meliputi kepuasan kerja yang diasosiasikan sebagai <i>subjective well-being</i> dapat meningkatkan kinerja karyawan dan berpengaruh secara positif.
11	Olusegun Emmanuel Akinwale & Olusoji James George, 2020.	<i>Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria.</i>	Penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja perawat. Dimana hal tersebut ditandai dengan adanya kebutuhan mendasar yang menjadi fokus perawat yaitu upah, pengembangan dan promosi kerja.
12	Pitriyani & Abd. Halim, 2020.	Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat.	Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat.
13	Rini Safitri & Ahmad Syafi Saifur Rizal, 2020.	Uji Peran Mediasi <i>Subjective Well-Being</i> atas Pengaruh <i>Locus of Control</i>	Dalam penelitian ini menyatakan bahwa <i>locus of control</i> berpengaruh positif terhadap <i>subjective well-being</i>

		terhadap Kepuasan Kerja Perawat.	serta tercapainya kepuasan kerja. Akan tetapi <i>subjective well-being</i> tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karna terhadap variabel lain yang dinilai lebih penting seperti gaji, karakteristik pekerjaan serta lingkungan kerja.
14	Tan Evan Tandiyono, 2020.	Peranan <i>Subjective Well-Being</i> Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Keluarga di Indonesia.	Dalam penelitian ini menyatakan bahwa <i>subjective well-being</i> berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja karyawan pada seluruh tingkatan karyawan baik dari usia, jenis kelamin dan lama bekerja.
15	Tovan Tovan & Rusdianan Rauf, 2020.	Pengaruh <i>Subjective Well-Being</i> dan <i>Psychological Capital</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali.	Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa <i>subjective well-being</i> dan <i>psychological capital</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali.
16	Trifena Stiawaty Sinaga & Rahmat Hidayat, 2020.	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia.	Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapaun motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
17	Yik Kiu Leung, Jinia Mukerjee & Roy Thurik, 2020.	<i>The role of family support in work-family balance and subjective well-being of SME owners.</i>	Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa keseimbangan antara kerja-keluarga berpengaruh positif terhadap <i>subjective well-</i>

			<i>being</i> pemilik SME. Sedangkan bantuan instrumental seperti uang serta layanan tidak memiliki pengaruh terhadap <i>subjective well-being</i> pemilik SME.
18	Afrizal Tahar & Anja Astia Yonanda, 2022.	<i>The Effect of Work Motivation and Compensation on the Performance of Local Government Employees with Job Satisfaction as an Intervening Variable: A Study on the Regional Government of Bantul Regency.</i>	Penelitian ini menyatakan jika kompensasi tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja aparatur daerah Bantul. Kompensasi juga tetap tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja aparatur daerah Bantul meskipun telah dimediasi oleh kepuasan kerja.
19	M Angeles Minguela-Recover, Consuelo Lopez-Fernandez, Jose Antonio Lopez-Sanchez & Juan Manuel Picardo-Garcia, 2022.	<i>The Spanish home care workers between job vulnerability and happiness in time of crisis.</i>	Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja secara intrinsik yang ditandai dengan emosi positif terbukti mampu berkontribusi baik dalam kinerjanya pada sebuah perusahaan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Subjective Well-Being

Menurut Veenhoven (1993) dalam (Tovan & Rauf, 2020) menjelaskan bahwa *subjective well-being* merupakan segala sesuatu yang dapat diamati melalui kepuasan hidup, kesenangan hati serta level kesenangan individu berdasarkan aspek tertentu seperti kepuasan terhadap pekerjaan, harga diri serta kepemilikan kendali terhadap sesuatu yang diyakini. Sehingga dengan mengetahui unsur-unsur terkait maka seseorang dapat menilai seberapa berkualitas hidupnya melalui pendekatan

tingkat kepuasan individu tersebut terhadap segala sesuatu yang terjadi pada hidupnya sebagai kesatuan yang menyenangkan maupun memiliki makna.

Sedangkan Diener et al., n.d. mendefinisikan *subjective well-being* sebagai sebuah fenomena yang terjadi pada manusia dalam lingkup yang luas perihal respon emosional seseorang, kepuasan domain serta penilaian universal akan kepuasan hidup. Adapun *Subjective well-being* sendiri dapat dikategorikan menjadi tiga definisi, yaitu:

1. *Subjective well-being* merupakan keinginan berkualitas yang diinginkan oleh setiap orang serta tidak berupa pernyataan subjektif.
2. *Subjective well-being* merupakan penilaian menyeluruh terhadap kehidupan seseorang dengan pendekatan pada kriteria-kriteria tertentu.
3. *Subjective well-being* apabila diimplementasikan dalam dinamika kehidupan sosial sehari-hari memiliki kecenderungan kepada tingginya perasaan positif dibandingkan perasaan negatif pada diri seseorang.

Sebagaimana dinyatakan oleh Russell (2008) bahwasanya *subjective well-being* merupakan persepsi seseorang mengenai pandangan subjektif seseorang perihal pengalaman hidupnya. Maka ketika individu mampu menguasai diri atau berada dalam keadaan emosi yang positif, terlibat pada sebuah aktivitas yang baik serta lebih sering mengalami perasaan senang dan bahagia ketimbang sedih dan merasa puas terhadap kehidupan yang dijalannya dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki *subjective well-being* yang baik. Dapat dikatakan pula bahwasanya *subjective well-being* ini dapat menjadi salah satu indikator yang turut meningkatkan kualitas hidup seseorang karena dengan memiliki tingkat *subjective well-being* yang tinggi maka akan timbul kepercayaan diri yang baik sehingga mampu menjalin ikatan sosial serta menunjukkan performa kerja yang optimal. Sebagaimana dinyatakan oleh Suma'mur (2011) bahwasanya tenaga kerja yang sehat secara jasmani dan rohani memberi dampak kepada perusahaan yang ditandai dengan meningkatnya produktivitas karyawan sehingga mendorong keberhasilan perusahaan dalam menjalankan bisnisnya (Pradipta & Almanshur, 2022).

Selain itu seseorang dengan tingkat *subjective well-being* yang tinggi cenderung mampu bertahan dalam situasi penuh tekanan dikarenakan tingkat adaptasi yang lebih efektif dari dalam diri sehingga ia mampu mengendalikan diri serta merasakan setiap peristiwa dalam sudut pandang yang lebih positif dan penuh makna (Pavot & Diener, 2004).

Maka berdasarkan pemaparan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai *subjective well-being* merupakan situasi yang dialami setiap individu untuk senantiasa mengevaluasi kehidupannya baik secara afektif maupun kognitif. Yang dimaksudkan evaluasi afektif itu sendiri adalah kecenderungan untuk menilai emosi baik emosi menyenangkan maupun menyedihkan yang dialami oleh individu terkait, sedangkan evaluasi kognitif cenderung kepada penilaian individu terhadap kepuasan hidupnya.

2.2.2 Komponen Subjective Well-Being

Menurut Eddington & Shuman (2008) menjelaskan bahwa terdapat pengklafisikasian komponen fundamental yang membentuk *subjective well-being* seperti kepuasan dengan domain kehidupan yang spesifik, kepuasan hidup global, seringkali mengalami emosi yang menyenangkan serta cenderung jarang mengalami reaksi negatif. Akan tetapi dari komponen tersebut dapat disimpulkan menjadi dua komponen penting, yaitu:

1. Komponen Afektif

Yang dimaksudkan komponen afektif adalah bentuk cerminan diri yang dialami seseorang atas peristiwa yang telah terjadi. Dengan melihat jauh kedalam tipe reaksi afektif yang ada maka diharapkan dapat dipahami pula bagaimana seseorang mampu mengevaluasi kondisi tersebut. Komponen afektif ini antara lain:

a. Afek Positif (*Positive Affect*)

Merupakan bentuk representasi mood dan emosi menyenangkan yang ditandai dengan tercapainya kehidupan yang diinginkan.

Afek positif ini mampu mempengaruhi level *subjective well-being* seperti kesenangan, kegirangan hati, harga diri, kasih sayang,

kebahagiaan, kepuasan, penuh perhatian serta kegembiraan yang luar biasa.

b. Afek Negatif (*Negative Affect*)

Merupakan keadaan emosi yang cenderung tidak menyenangkan serta merefleksikan respon negatif individu sebagai respon terhadap peristiwa yang terjadi. Aspek negatif ini antara lain: rasa malu, rasa bersalah, kesedihan, iri hati, kecemasan dan kekhawatiran, kemarahan, depresi serta tekanan.

2. Komponen Kognitif

Merupakan evaluasi terhadap kepuasan hidup individu dalam menikmati pengalaman yang telah terjadi maupun sedang terjadi. Individu yang memiliki kepuasan hati memiliki keyakinan bahwasanya apa yang telah berlalu sudah sesuai dengan harapannya serta memandang optimis kehidupan dimasa mendatang. Evaluasi yang dilakukan terhadap kepuasan hidup ini meliputi:

a. Evaluasi terhadap kepuasan hidup global (*Life Satisfaction*)

Adalah evaluasi yang dilakukan secara menyeluruh dan reflektif akan kehidupan yang dijalannya. Kepuasan tersebut juga terdiri dari kepuasan terhadap hidup yang sedang dialami, kepuasan terhadap kehidupan di masa lalu, kepuasan terhadap kehidupan di masa mendatang serta keinginan untuk mengubah hidup.

b. Evaluasi terhadap kepuasan terhadap domain tertentu (*Domain Satisfaction*)

Merupakan evaluasi yang dilakukan pada domain spesifik dalam hidupnya seperti keluarga, finansial, pekerjaan, serta hubungan diri sendiri dengan orang lain.

2.2.3 Pendekatan Teori Subjective Well Being

Dalam (Ariati, 2010) mengemukakan perihal dua teori yang digunakan untuk mengenali *subjective well-being*, yaitu:

1. *Bottom Up Theories*

Ini merupakan pandangan perihal kebahagiaan serta kepuasan hidup yang dialami oleh seseorang berasal dari seberapa banyak kebahagiaan-kebahagiaan kecil serta kumpulan peristiwa menyenangkan yang telah terjadi. Sehingga *subjective well-being* menjadi usaha kolektif atas pengalaman positif yang telah dilalui seseorang. Sehingga semakin banyak pengalaman menyenangkan yang terjadi maka dapat dikatakan semakin puas dan bahagia individu tersebut. Teori ini mengungkap diperlukannya mengubah lingkungan serta situasi supaya pengalaman yang dialami turut berubah. Seperti usaha untuk menciptakan lingkungan rumah yang aman, serta gaji yang layak.

2. *Top Down Theories*

Pendekatan dalam teori ini memiliki kecenderungan pada diri seseorang untuk senantiasa mengevaluasi dan menginterpretasikan sebuah peristiwa dalam sudut pandang positif. Dalam kata lain teori ini berpegang teguh bahwa baik buruknya sebuah peristiwa yang dialaminya berasal dari bagaimana tanggapan individu tersebut, sehingga ia memiliki kendali penuh terhadap respon yang dialami untuk memiliki bersyukur, puas hati dan tanggapan lain yang memunculkan kesejahteraan psikologis baginya. Teori ini mempertimbangkan jenis kepribadian, sikap serta cara atau respon yang digunakan untuk memahami sebuah pengalaman / peristiwa. Sehingga *subjective well-being* dapat meningkat apabila individu tersebut memiliki fokus pada proses perubahan serta pembiasaan persepsi dengan lebih positif.

2.2.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Subjective Well-Being*

Menurut Eddington & Shuman (2008) terdapat beberapa faktor yang turut mempengaruhi *subjective well-being*, antara lain:

1. Jenis Kelamin

Dalam hal ini dinyatakan bahwa perempuan seringkali mengungkapkan afek negatif dan depresi apabila dibandingkan dengan

laki-laki. Dimana perempuan lebih sering membutuhkan dan mencari bantuan medis untuk mengatasi gangguan ini. Akan tetapi secara universal tingkat kebahagiaan antara laki-laki dan perempuan dapat dikatakan relatif sama. Hal tersebut dikarenakan perempuan lebih terbuka terhadap perasaan yang dialaminya dibandingkan dengan laki-laki yang cenderung menyangkal dan menutupinya.

2. Usia

Mengacu pada Eddington dan Shuman menyatakan bahwa kepuasan hidup terbilang tidak mengalami penurunan seiring dengan bertambahnya usia individu. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Veenhoven mengemukakan bahwa afek menyenangkan menurun seiring dengan bertambahnya usia. Namun Eddinton dan Shuman tidak mendapati penurunan kepuasan hidup selama rentang kehidupan meskipun ampak penurununan yang tidak signifikan terhadap mood seseorang. Hal tersebut dikarenakan kemampuan individu terkait untuk menyesuaikan diri dengan kondisi yang dialaminya.

3. Tingkat Pendidikan

Dalam hal ini terdapat korelasi yang tidak begitu signifikan mengenai tingkat pendidikan terhadap *subjective well-being*. Menurut Eddington & Shuman (2008) mengemukakan bahwasanya *subjective well-being* lebih mudah tercipta pada karyawan berpendapatan lebih rendah serta pada negara yang cenderung miskin. Hal tersebut dikarenakan karyawan tersebut memiliki waktu luang lebih banyak sehingga ia memiliki waktu untuk mencoba hal baru serta mengevaluasi diri.

4. Kepuasan terhadap Pekerjaan

Hal tersebut dikarenakan pekerjaan mampu menyediakan tingkatan stimulasi yang efektif bagi karyawan untuk mendapatkan kesenangan, yang diperkuat dengan adanya dukungan sosial di lingkungan pekerjaan yang positif sehingga *subjective well-being* mampu tercapai. Kesesuaian dengan beban pekerjaan juga dinilai turut mempengaruhi

tercapainya *subjective well-being* yang optimal, semakin sesuai karyawan tersebut terhadap beban kerjanya maka akan memperingan pekerjaan tersebut. selain itu lingkungan kerja yang aktif memberikan kompensasi juga memiliki pengaruh kuat terhadap terciptanya *subjective well-being*.

Pendapat lain dikemukakan oleh Ariati (2010) yang mengemukakan beberapa faktor penentu *subjective well-being*, yaitu:

1. Kontrol Diri

Hal ini diasosikan sebagai keyakinan individu bahwa dirinya mampu untuk berperilaku secara baik dan bijak apabila dihadapkan pada peristiwa tertentu. Kemampuan kontrol diri ini juga turut melibatkan tahapan motivasi, emosi serta perilaku secara fisik. Sehingga kontrol diri ini akan berjalan secara berurutan dimulai dari kesadaran diri terhadap suatu peristiwa, mengerti serta memahami apa yang sedang terjadi kemudian pengambilan keputusan untuk memberikan respon apa yang akan diberikan serta mencari makna atas pengalaman yang telah terjadi.

2. Optimis

Schneider dalam (Ariati, 2010) menjelaskan bahwasanya *subjective well-being* dapat terwujud ketika ia memiliki keyakinan akan masa depan yang lebih bahagia serta merasa puas dengan kehidupannya secara realistis.

3. Harga Diri Positif

Harga diri adalah salah satu faktor penting yang turut mempengaruhi *subjective well-being*, hal tersebut dikarenakan semakin tinggi harga diri seseorang maka ia akan semakin memiliki kendali diri yang lebih baik terhadap apa yang sedang terjadi, selain itu individu tersebut juga lebih mampu menjalin hubungan sosial yang baik serta mengembangkan kecerdasan emosionalnya. Semakin kuat individu tersebut dalam meningkatkan harga dirinya maka semakin kuat juga

dalam bersikap adaptif serta membuat keputusan yang baik bagi dirinya dan orang lain.

4. Ekstraversi

Merupakan kepribadian yang memiliki ketertarikan kuat terhadap dunia luar. Menurut Diener *et al*, (1999), kepribadian ekstraversi ini mampu secara signifikan memperkirakan tercapainya *subjective well-being*. Hal tersebut dikarenakan kemampuannya untuk menjalin hubungan sosial yang lebih luas sehingga kesempatan untuk mengembangkan relasi dan dukungan sosial juga semakin besar.

5. Hubungan Sosial yang Positif

Hal ini dapat tercapai ketika sebuah hubungan atau organisasi memiliki ketrampilan yang lebih beragam, identitas tugas, arti tugas, serta umpan balik pekerjaan.

6. Mempunyai Makna dan Tujuan Hidup

Hal ini seringkali dihubungkan dengan religiusitas dan spiritualitas. Apabila salah satu dari kedua hal tersebut dimiliki oleh seseorang dengan baik maka akan semakin baik pula tingkat *subjective well-being* yang dimiliki.

2.2.5 Subjective Well-Being dalam perspektif Islam

Islam merupakan agama yang membawa rahmat bagi seluruh alam dan ciptaan-Nya. Sehingga tak mengherankan apabila ajaran dalam agama Islam memiliki fokus kepada kesejahteraan untuk semua tanpa terkecuali. Bahkan kesejahteraan yang dimaksudkan tidak terbatas pada duniawi namun juga ukhrawi. Hal tersebut sebagaimana dijelaskan oleh Chapra tentang bagaimana syariat Islam begitu erat dengan kemaslahatan umat. Dimana setiap ajaran yang dikandungnya tidak hanya mencapai kebahagiaan dunia akhirat namun juga memiliki kehidupan yang terhormat. Hal tersebut sebagaimana yang terkandung dalam Surat Al-Quraisy ayat 3-4 yang berbunyi:

فَلْيَعْبُدُوا رَبَّ هَذَا الْبَيْتِ الَّذِي أَطْعَمَهُمْ مِنْ جُوعٍ وَأَمَّنَّهُمْ مِنْ خَوْفٍ (سورة قريش : ٤ - ٣)

Artinya:

Maka hendaklah mereka menyembah Tuhan (pemilik) rumah ini (Ka'bah). Yang telah memberikan makanan kepada mereka untuk menghilangkan lapar dan mengamankan mereka dari rasa takut.

Dalam surat tersebut dapat disimpulkan bahwasanya terdapat tiga indikator yang selayaknya diterapkan oleh setiap muslim untuk mencapai kesejahteraan baginya, yaitu:

1. Ketergantungan manusia kepada Allah pemilik Ka'bah.

Dalam kehidupan sehari-hari sudah selayaknya bagi setiap manusia untuk memiliki keyakinan penuh kepada Allah sang Maha Pencipta, hal tersebut dikarenakan semua yang terjadi pada ciptaan-Nya pastilah memiliki hikmah dibalikinya. Sehingga apabila setiap manusia meyakini tentang hal tersebut maka ia akan tetap bersungguh-sungguh dalam menjalankan kewajiban dan tanggungjawabnya disertai dengan tawakkal kepada Allah. Adapun menurut Frankl (1946) menjelaskan apabila seseorang memiliki keyakinan yang kuat terhadap segala sesuatu maka akan menciptakan kondisi dimana orang tersebut lebih bahagia dalam hidupnya dikarenakan ia mampu dengan mudah menemukan makna dan tujuan bahkan dalam kondisi sulit disebabkan tingginya keyakinan terhadap apa yang orang tersebut yakini.

2. Menghilangkan rasa lapar.

Menurut Ariati (2010) seseorang dapat dikatakan memiliki kontrol diri yang baik apabila mampu mengenali apa yang sedang terjadi kemudian bagaimana tanggapan yang baik atas situasi tersebut. Dalam ayat tersebut menggambarkan upaya yang harus dilakukan oleh manusia untuk memenuhi kebutuhan dirinya guna menghilangkan lapar dan dahaga. Apabila manusia dapat memenuhi

kebutuhannya perihal hal tersebut maka ia akan mampu memperoleh kesejahteraan serta semakin taat kepada-Nya.

3. Hilangnya rasa takut.

Dalam hal ini Allah menganjurkan bagi hamba-Nya untuk menciptakan suasana yang aman serta nyaman. Dimana hal tersebut dapat dipenuhi dengan menjalin hubungan sosial yang baik kepada tetangga dan umat manusia khususnya. Nilai sosial yang terkandung pada ayat tersebut juga dinilai selaras dengan Ariati (2010) yang menyatakan bahwa dengan memiliki ikatan sosial positif maka akan menciptakan keamanan pada dirinya maupun orang lain.

Adapun cara yang dapat dilakukan oleh setiap muslim untuk memenuhi kebutuhan dirinya guna meraih kesejahteraan salah satunya dapat ditempuh dengan cara bekerja.

Bahkan dalam Islam bekerja tidak hanya dipandang sebagai sebuah upaya untuk memenuhi kebutuhan pokok dirinya namun juga dianggap sebagai ibadah dan memperoleh posisi mulia disisi Allah. Sebagaimana yang tertuang dalam Surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ (سورة التوبة : ١٠٥)

Artinya:

Dan katakanlah “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Menurut Qardhawi dalam (Sardar & H. R, 2016) menjelaskan bahwa bekerja yang diperbolehkan adalah pekerjaan yang tidak menimbulkan kerugian bagi muslimin, alasan lain adalah dikhawatirkan muslim tersebut akan memerangi umat muslim baik secara langsung maupun tidak langsung.

Beliau juga menjelaskan perihal larangan bekerja di tempat yang melanggar larangan Allah seperti di tempat pembuatan khamr, judi, praktik riba, dsb.

Menurut Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam dalam (Sardar & H. R, 2016) menjelaskan mengenai dua definisi kesejahteraan dalam Islam, yaitu:

1. Kesejahteraan holistik dan seimbang.

Ini merupakan kondisi dimana terpenuhinya kebutuhan seorang manusia secara spiritual baik secara personal maupun sosial. Sebagaimana diketahui bahwa manusia memiliki jiwa yang perlu untuk dipenuhi haknya, maka kebahagiaan haruslah bersifat adil bagi dirinya sendiri maupun sosial.

2. Kesejahteraan dunia dan akhirat

Hal ini mengingat bahwa manusia tidak hidup di dunia saja namun juga akan hidup di akhirat untuk selamanya. Sehingga upaya yang dilakukan oleh manusia dalam mencukupi kebutuhan dunianya haruslah dibarengi dengan upaya untuk memperoleh keridhoan Allah dengan cara melakukan sebuah usaha dengan baik, amanah serta bertanggungjawab.

Adapun perbedaan mengenai kesejahteraan yang digagas antara kacamata global dengan kacamata islam terletak pada orientasinya, apabila kacamata global berorientasi pada kesejahteraan dunia saja namun kacamata Islam menekankan pada keseimbangan antara dunia akhirat baik dari terpenuhinya kebutuhan primer, mendapatkan rezeki yang halal dan berkah, sehat jasmani rohani, dijadikan keluarga yang harmonis, ridho dan qona'ah terhadap segala ketentuan-Nya.

2.3 Kompensasi

Menurut Andrianto (2019) mendefinisikan sebagai sebuah sesuatu yang diperoleh karyawan terhadap jasa yang telah diberikan, dimana pemberian kompensasi selayaknya didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam

memperoleh laba serta kontribusi karyawannya. Adapun menurut Handoko (1993) mendefinisikan kompensasi sebagai sebuah pembayaran finansial sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi juga dapat diartikan sebagai penghargaan yang diperoleh tenaga kerja dan dianggap sebagai imbalan terhadap partisipasinya dalam perusahaan.

Sebab sebagaimana telah diketahui bahwa manusia turut memiliki daya pengagungan terhadap kompensasi sehingga besaran ataupun nilai kompensasi yang diberikan selayaknya berbanding lurus pada beban yang dialami oleh karyawan, keluarga serta masyarakat.

Pengertian mengenai kompensasi dapat dikatakan begitu luas, dan berikut adalah pengertian dari beberapa ahli:

1. Menurut Dessler (1997), kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sebagai hasil dari pemberian tugas kepada karyawan tersebut.
2. Menurut Nawawi (2001) mendefinisikan kompensasi sebagai penghargaan teruntuk pekerja yang sudah berkontribusi dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan melalui aktivitas kerja.
3. Menurut Simamora (2004), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan untuk pengganti terhadap kontribusinya kepada perusahaan.
4. Menurut Bedjo (2003), kompensasi adalah istilah luas yang berhubungan terhadap imbalan finansial yang didapatkan oleh individu melewati hubungan kepegawaian terhadap organisasi.

Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya kompensasi merupakan segala jenis pembayaran yang diterima oleh tenaga kerja atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

2.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mondy dan Noe (1996) dalam (Panggabean, 2004) membagi kompensasi menjadi dua jenis, yaitu:

1. Kompensasi Finansial langsung

Merupakan penghargaan yang dibayarkan tetap berdasar pada tenggang waktu tertentu. Adapaun jenis dari kompensasi langsung adalah:

a. Upah

Diartikan sebagai imbalan yang dibayarkan pada karyawan menggunakan pendekatan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan serta pelayanan yang mampu dilaksanakan. Upah dapat berubah seiring dengan kinerja karyawan bersangkutan.

b. Gaji

Merupakan imbalan finansial yang diberikan pada karyawan dengan terjadwal, baik itu mingguan, bulanan bahkan tahunan.

c. Insentif

Didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan pada karyawan dikarenakan performa kerja yang diberikan melebihi target. Pemberian insentif ini diharapkan mampu menumbuhkan motivasi karyawan supaya bekerja lebih gigih lagi sehingga tingkat produktivitas perusahaan meningkat.

2. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Merupakan kompensasi tambahan sebagai bentuk terimakasih perusahaan kepada karyawan dengan tujuan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan. Adapun bentuk dari kompensasi ini adalah asuransi jiwa, asuransi kesehatan, beasiswa, cuti dan hari libur.

3. Kompensasi Non Finansial

Merupakan kompensasi yang diberikan berkaitan dengan karir seperti jabatan, pengakuan sebuah karya, promosi jabatan, lingkungan kerja yang baik dan kondusif.

2.3.3 Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (1995) pemberian kompensasi bertujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kepuasan kerja

Hal tersebut dikarenakan karyawan akan mampu memenuhi kebutuhannya baik dari fisik, emosi hingga status sosial sehingga kepuasan kerja dapat tercapai.

2. Ikatan Kerja Sama

Diharapkan pemberian kompensasi mampu menyambung ikatan formal antara tenaga kerja dengan karyawan. Apabila ikatan ini tercapai maka karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya.

3. Motivasi

Pemberian kompensasi yang layak dan sesuai dengan tanggungjawab yang diemban diharapkan mampu memotivasi karyawan untuk berlomba-lomba meraihnya.

4. Stabilitas Karyawan

Apabila kompensasi diberikan dengan pertimbangan yang objektif maka stabilitas karyawan akan tercapai dikarenakan angka turn-over karyawan relatif kecil.

5. Pengaruh Serikat Buruh

Apabila kompensasi berjalan berkelanjutan dengan baik maka pengaruh serikat buruh akan terminimalisir sehingga karyawan lebih berfokus pada beban kerjanya.

6. Pengaruh Pemerintah

Untuk menghindari intervensi pemerintah apabila sudah sesuai dengan perundang-undangan.

2.3.4 Metode Kompensasi

Menurut Hasibuan (1995) menjelaskan bahwasanya metode kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Metode Tunggal

Merupakan metode penetapan gaji pokok menggunakan pertimbangan pada ijazah terakhir dari pendidikan formal karyawan.

2. Metode Jamak

Pemberian gaji pokok menggunakan beberapa pertimbangan sekaligus antara lain: ijazah, pendidikan informal, jenis pekerjaan. Sehingga standar gaji pokok relatif tidak ada, fenomena ini dapat ditemui pada perusahaan yang diskriminasi kepada karyawannya.

2.3.5 Kompensasi dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang sempurna karena seluruh peraturan tentang manusia sudah ditetapkan didalamnya bahkan sejak pada zaman Nabi Muhammad sudah tertuang bagaimana asas-asas yang harus dipatuhi oleh kaum muslimin kepada sesama, tak terkecuali asas mengenai pemberian upah dan gaji. Hal tersebut sebagaimana dapat diamati pada Surat An-Nahl ayat 97 yang berbunyi

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (سورة النحل : ٩٧)

Artinya

Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

Apabila didasarkan pada ayat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dalam Islam tidak terbatas pada dunia saja, namun juga akhirat. Sebab sebagaimana kita tahu bahwasanya Allah pasti memberikan balasan bagi mereka yang mengerjakan amal saleh di dunia berupa rezeki yang halal serta balasan di akhirat berupa pahala dan nikmatnya surga. Dalam kutipan ayat tersebut juga dapat disimpulkan bahwa seharusnya umat manusia tidak melakukan tindak diskriminasi pemberian upah diakibatkan perbedaan gender apabila keduanya melakukan pekerjaan yang sama. Sedangkan maksud dari kehidupan yang baik pada ayat tersebut apabila merujuk pada Ibnu Katsir dapat diartikan sebagai kehidupan yang tenang, bahagia serta dicukupkan mendapat rezeki halal.

Kemudian dalam hadits lain Rasulullah bersabda

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ (رواه ابن ماجه و طبران)

Artinya

“Berikan upah pekerja sebelum kering keringatnya” (HR. Ibnu Majah dan Thabrani)

Dalam hadits ini umat manusia diajarkan mengenai tata cara membayar kompensasi dengan segera apabila pekerjaan yang diberikan telah selesai serta sudah sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui sebelumnya, hal tersebut dikarenakan Islam menekankan kepada pemeluknya untuk senantiasa memenuhi hak orang lain serta tidak diperkenankan memperumit urusan orang lain serta menunda-nunda pemberian upah. Sebab sebagaimana diketahui bahwasanya seseorang melakukan sebuah pekerjaan tertentu adalah guna memenuhi kebutuhan hidupnya, maka dari itu pemberian kompensasi haruslah disegerakan demi kebaikan bersama. Namun bukan hanya bertujuan untuk kepentingan duniawi namun juga akhiratnya melalui cara-cara yang baik yang diridhoi oleh Allah SWT.

Selain itu hal yang perlu diperhatikan oleh pemegang jabatan tertentu haruslah bersikap lemah lembut dan penuh kasih sayang sehingga tercipta lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Apabila pemegang jabatan / pemimpin mampu menciptakan lingkungan kerja yang ideal maka karyawan akan merasa aman sehingga mampu memberikan performa terbaiknya. Sebagaimana keberhasilan Rasulullah dalam menciptakan suasana yang kondusif melalui sifat lemah lembut yang dimilikinya, senantiasa mengutamakan musyawarah serta bertawakkal kepada Allah setelah melakukan sebaik-baiknya usaha. Sebagaimana tertuang dalam surat Ali ‘Imran ayat 159

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ (سورة آل عمران : ١٥٩)

Artinya

Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut kepada mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya.

2.4 Kinerja

Mengacu pada Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja dapat diartikan sebagai perbuatan melakukan sesuatu baik mencari nafkah maupun mata pencaharian. Menurut Wirawan (2007) menjelaskan kinerja sebagai output yang dihasilkan oleh fungsi sebuah profesi pada kurun waktu tertentu. Kinerja pada umumnya mengacu kepada pencapaian tanggungjawab yang membentuk pekerjaan karyawan sehingga kinerja mampu merefleksikan seberapa baik karyawan terakit dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2005) menyatakan bahwa pekerjaan seseorang haruslah disertai kemauan serta kemampuan spesifik serta kinerja merupakan hasil dari motivasi yang dibarengi dengan kemampuan menyelesaikan tugas. Mengacu pada Matthis & Jackson menyatakan bahwasanya kinerja secara mendasar merupakan hal yang dilakukan maupun yang tidak dilakukan oleh karyawan. Dan kinerja karyawan menentukan seberapa banyak kontribusi mereka kepada perusahaan, antara lain:

1. *Output Quality*

Hasil akhir dari sebuah pekerjaan yang didapatkan hampir ideal sehingga mampu memuaskan harapan perusahaan.

2. *Output Quantity*

Berkaitan dengan sejumlah barang yang diproduksi kemudian dinyatakan pada jumlah unit tenaga kerja maupun siklus aktivitas yang berkaitan dengan berapa banyak produk yang dihasilkan.

3. *Output Period*

Menjelaskan mengenai tingkat aktivitas yang dipenuhi oleh pekerjaan dalam kurun waktu tertentu.

4. *Cooperation*

Merupakan keadaan antar karyawan yang saling tersinergi ataupun tidak dalam proses operasional perusahaan.

5. *Presence*

Merupakan jumlah kehadiran, keterlambatan serta seberapa lama karyawan bekerja.

Maka dari itu guna mencegah penilaian yang bersifat subjektivitas, diperlukan penilaian dengan menggunakan paradigma yang jelas dan transparan sehingga dapat diketahui oleh seluruh karyawan. Hal tersebut diharapkan mampu mengacu pada sistem kerja guna mencapai tujuan.

Sedangkan kinerja sendiri dibedakan menjadi tiga, yaitu: kinerja tinggi, kinerja sedang dan kinerja rendah. Namun juga dapat dikategorikan sebagai melampaui, memenuhi ataupun gagal meraih tujuan. Kondisi kinerja dapat dikatakan tinggi apabila seluruh karyawan memiliki kepercayaan diri terkait integritas, bakat dan sifat satu sama lain. Pada dasarnya diperlukan waktu yang lama guna menciptakan lingkungan dan performa kerja yang baik serta dibutuhkan tingkat kepercayaan stabil dan evaluasi dari manajemen secara berkelanjutan.

2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2005) penilaian kinerja dilakukan dengan alasan sebagai berikut:

1. Sebagai sarana pengambilan keputusan berupa penetapan upah, promosi, retensi, pengakuan kinerja, pemutusan hubungan kerja serta pengidentifikasian karyawan berkinerja buruk.
2. Sarana guna memahami karyawan dengan mengikutsertakan persyaratan pelatihan, evaluasi kerja dan mengidentifikasi kelebihan dan kelemahan karyawan.
3. Guna melakukan perencanaan sumber daya manusia, pelatihan, peninjauan ulang tujuan perusahaan serta evaluasi sistem SDM dengan menganalisis bentuk kebutuhan perusahaan.

4. Dokumentasi berbentuk validasi studi, dokumentasi keputusan SDM guna memenuhi kewajiban yang berlaku.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat dua faktor yang turut mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara & Anwar Prabu (2007), yaitu:

1. Internal

Faktor yang berkaitan terhadap kualitas manusia. Kemauan seseorang dikarenakan ia berkompeten, memiliki semangat tinggi ataupun berkinerja buruk sebagai akibat orang terkait tidak memiliki ketertarikan mengembangkan potensi diri.

2. Eksternal

Merupakan faktor dari luar yaitu lingkungan yang turut membentuk karakter kinerja karyawan seperti perilaku rekan kerja, tindakan bawahan maupun atasan serta budaya organisasi. Adapun faktor lain seperti suasana kerja yang kondusif serta adanya pengakuan terhadap prestasi tenaga kerja disertai dengan kepekaan pimpinan akan kebutuhan karyawannya (Yasiri & Almanshur, 2022).

Maka dari itu apabila perusahaan menginginkan terciptanya proses operasional yang efektif sudah selangkahnya memperhatikan hal tersebut, karna ketika pimpinan dapat mengerti kebutuhan karyawan serta mampu memicu timbulnya semangat kerja maka akan menciptakan output kerja yang optimal pula.

2.4.4 Kinerja dalam Perspektif Islam

Manusia merupakan ciptaan Allah yang paling sempurna yang dibekali akal serta kemampuan untuk berpikir secara kompleks, sehingga sudah selangkahnya bagi manusia guna mencari solusi terkait menjaga keberlangsungan kehidupan salah satunya melalui bekerja guna mendapatkan ridho dari Allah SWT. Sebab dengan bekerja maka manusia akan memperoleh imbalan atasnya yaitu kebaikan dunia berupa kompensasi dan juga kebaikan akhirat berupa pahala, maka tak mengherankan apabila keduanya disebut sebagai berkah dan rezeki.

Menurut Munir (2007), ajaran Islam begitu menekankan kepada para pemeluknya guna bekerja keras dan bersikap aktif, didalam Islam juga dianjurkan untuk menjadi pribadi yang tangguh karena hidup didunia hanya sekali sehingga berbuatlah sebaik mungkin kepada sesama untuk mengharap keridhoan-Nya. Bahkan menurut Diana (2008), Allah menghukum orang yang sehat dan kuat untuk bekerja namun menolak segala jenis bentuk usaha, sedangkan sebagaimana diketahui bahwa manusia harus mensyukuri nikmat yang telah Allah berikan padanya.

Dalam Surat Al-Ahqaf ayat 19 Allah berfirman perihal pertanggungjawaban terhadap segala sesuatu yang telah dikerjakan oleh manusia:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ (سورة الأحقاف : 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.

Oleh karena itu Islam begitu menekankan untuk senantiasa berusaha mencapai sesuatu menggunakan usaha sebaik-baiknya tidak terbatas pada diri sendiri namun juga orang lain. Karna segala sesuatu yang ditinjau dari prosesnya dapat dinilai sebagai pribadi unggul. Sebagaimana dari Abu Hurairah radhiallahu ‘anhu Nabi Muhammad SAW bersabda:

الْمُؤْمِنُ الْقَوِيُّ خَيْرٌ وَأَحَبُّ إِلَى اللَّهِ مِنَ الْمُؤْمِنِ الضَّعِيفِ وَفِي كُلِّ خَيْرٍ احْرَصْ عَلَى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِزْ بِاللَّهِ وَلَا تَعْجِزْ وَإِنْ أَصَابَكَ شَيْءٌ فَلَا تَقُلْ لَوْ أَنِّي فَعَلْتُ كَانَ كَذَا وَكَذَا. وَلَكِنْ قُلْ قَدَرُ اللَّهِ وَمَا شَاءَ فَعَلَ فَإِنَّ لَوْ تَفْتَحُ عَمَلَ الشَّيْطَانِ (رواه مسلم)

Artinya

“Mukmin yang kuat lebih baik dan lebih dicintai oleh Allah daripada mukmin yang lemah. Namun, keduanya tetap memiliki kebaikan. Bersemangatlah atas hal-hal yang bermanfaat bagimu. Minta tolonglah pada Allah, jangan engkau lemah. Jika engkau tertimpa suatu musibah, maka janganlah engkau katakan: ‘Seandainya aku lakukan demikian dan demikian.’ Akan tetapi hendaklah kau katakan: ‘Ini sudah jadi takdir Allah.

Setiap apa yang telah Dia kehendaki pasti terjadi.' Karena perkataan law (seandainya) dapat membuka pintu setan. (HR. Muslim)

Berdasarkan hadits diatas, Diana (2008) menjelaskan bahwa seorang mukmin dapat dikatakan unggul apabila memiliki kriteria berikut:

1. Memiliki iman yang kuat

Pada dasarnya iman akan menggiring kehormatan dalam kehidupan di dunia maupun di akhirat. Apabila seseorang menikmati manisnya iman maka kualitas dari kesenangannya akan semakin membesar dan semakin sering dalam melakukan sesuatu hal yang diliputi oleh keridhoan Allah SWT.

2. Menggali kemampuan diri

Selayaknya bagi seorang muslim untuk menjadi pribadi yang kuat tidak hanya agama, namun juga disemua bidang baik itu sains, sosial dan lain sebagainya. Apabila seseorang telah mencapai derajat ini maka ia akan memperoleh kemuliaan dalam hidup meeka serta meningkatkan kualitas kerjanya.

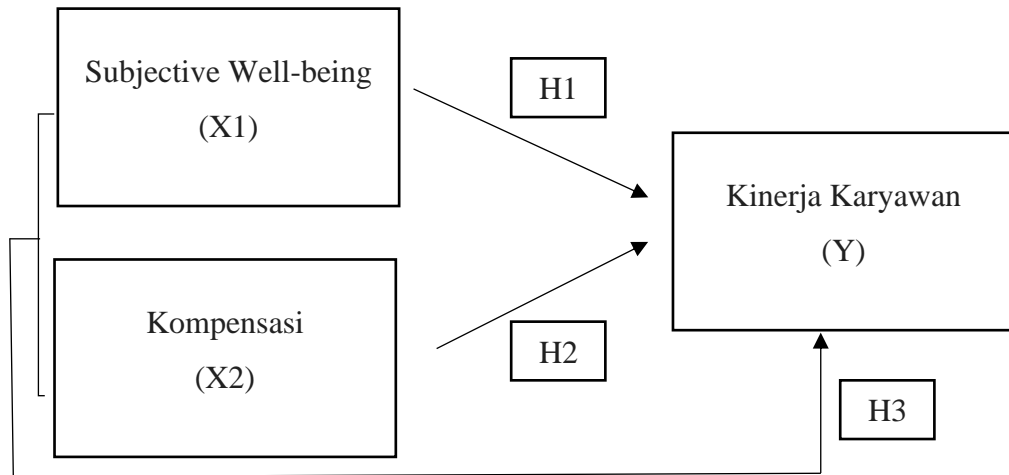
3. Menambah perbuatan yang bermanfaat

Selayaknya bagi seorang muslim untuk memberikan kinerja terbaik yang bisa diberikan, perlunya perencanaan yang matang sebelum bertindak merupakan salah satu hal yang mendorong manusia tersebut menuju keberhasilan.

2.5 Kerangka Hipotesis

Penelitian ini menggunakan kerangka model hipotesis yang bertujuan guna mengetahui hubungan antar variabel. Dari gambar tersebut maka dapat dilihat bahwasanya terdapat jalur *Subjective Well-Being terhadap kinerja karyawan*.

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan Antara *Subjective Well-Being Terhadap Kinerja Karyawan*

Menurut Tien (2012) faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan dari sisi internal terdiri dari kemampuan intelektualias, kebahagiaan, kepuasan kerja, disiplin kerja serta keterikatan kerja. Sedangkan faktor eksternal meliputi kepemimpinan, kompensasi dan sistem manajemen perusahaan. Apabila faktor tersebut terpenuhi maka peluang terciptanya kinerja yang optimal akan semakin meningkat pula. Selain itu menurut Fisher (2003) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat kebahagiaan tinggi serta lebih sehat terbukti memiliki kontribusi lebih banyak pada proses operasional perusahaan, sehingga hal tersebut akan meminimalkan biaya pengeluaran yang diakibatkan oleh gangguan terkait kesehatan jasmani maupun rohani karyawan.

Pendapat tersebut dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Minguela-Recover *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwa *subjective well-being* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Diduga terdapat pengaruh antara *subjective well-being* terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Hubungan Antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dalam (Sudarmanto, 2009) kinerja dapat diartikan sebagai catatan hasil yang diproduksi atas sebuah pekerjaan dalam periode tertentu. Sedangkan menurut Sugiyarti (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah efek logis yang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Pitriyani & Halim, 2020) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan di PT Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat.

H2: Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Hubungan Antara *Subjective Well-Being* dan Kompensasi Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (1993) kinerja merupakan bagaimana karyawan dituntut untuk berperilaku sesuai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dimana dalam hal ini perusahaan memiliki kewenangan dalam memutuskan perihal tersebut agar sasaran yang telah direncanakan mampu diraih. Namun sebagaimana diketahui bahwasanya dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik tentunya perlu adanya *subjective well-being* pada diri setiap karyawan sehingga karyawan tersebut senantiasa mampu mengendalikan diri dan mampu beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. Disisi lain, perusahaan haruslah memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan mengingat karyawan memiliki berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi (Suhardi, 2019).

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Tovan & Rauf (2020) yang menyatakan bahwa *subjective well-being* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Diduga terdapat pengaruh antara *subjective well-being* dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Upaya pencapaian kajian apabila didasarkan pada fenomena yang ada maka menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Mustafa, penelitian kuantitatif merupakan upaya mencari serta mendapatkan temuan yang diperoleh dari data berupa angka yang dianalisis hingga dapat diketahui pengaruh dari variabel yang diteliti.

Adapun pendekatan yang digunakan adalah korelasional atau *Explanatory Research*, yakni penelitian yang berfungsi memberikan penjelasan hubungan antar variabel yang diteliti. Sedangkan hipotesis tersebut mendefinisikan korelasi antar variabel guna mengidentifikasi apakah terdapat keterkaitan antara variabel satu dengan variabel lain, atau apakah terdapat satu variabel yang disebabkan maupun tidak disebabkan faktor lain.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kampung Wisata Keramik Dinoyo yang terletak di Jl. Mt Haryono 9 No.336, Dinoyo, Kecamatan Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi terdiri atas subjek dan objek, dimana keduanya mengandung unsur serta ciri khas yang harus dipahami oleh peneliti guna mempelajari serta mengembangkan kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang yang berjumlah 61 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto (2013), sampel diartikan sebagai bagian dari kumpulan objek dengan ciri dan sifat tertentu yang dijadikan pertimbangan untuk dipelajari. Maka dapat dikatakan bahwasanya sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah

karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang yang berjumlah 61 orang.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik yang digunakan adalah *Probability Sampling*, mengingat bahwa karyawan ditempatkan pada berbagai divisi yang saling bergantung satu sama lain. *Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana semua anggota memiliki kemungkinan untuk menjadi sampel yang disesuaikan proporsi banyak sedikitnya populasi (Supriyanto, 2013).

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Menurut Supriyanto (2013) data primer adalah data yang didapatkan langsung dari responden melalui kuesioner, yaitu proses memperoleh data menggunakan sekumpulan pertanyaan maupun pernyataan yang ditujukan terhadap responden dengan tujuan guna mendapatkan informasi yang relevan terhadap penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan tidak langsung dari responden melainkan melalui media lain seperti dokumen perusahaan, buku referensi serta informasi terkait penelitian lainnya. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi literatur serta catatan yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Diartikan sebagai upaya mendapatkan data melalui serangkaian pernyataan maupun pertanyaan yang diberikan kepada responden dengan harapan memperoleh informasi yang relevan bagi penelitian. Dalam hal ini peneliti memberikan kuesioner kepada seluruh karyawan

Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang berjenis kelamin laki-laki & perempuan dengan rentang usia 20 – 65 tahun.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada responden dengan harapan memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi lebih lanjut dari narasumber. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan ketua paguyuban Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang, Bapak Sony Soeharto.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013), definisi operasional variabel merupakan atribut yang memiliki tingkat variasi yang telah ditetapkan peneliti guna dipelajari serta ditarik kesimpulan. Adapun penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu: *subjective well-being*, kompensasi dan kinerja karyawan.

Gambar 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
<i>Subjective Well-Being</i> (X1)	<i>Life Satisfaction</i>	Kepuasan hidup masa kini	Andrews, <i>et al</i> dalam (Diener <i>et al.</i> , 2003)
		Kepuasan masa lalu	
		Keinginan merubah kehidupan	
	<i>Positive Affect</i>	Kebahagiaan	
		Kasih sayang	
		Marah	
	<i>Negative Affect</i>	Merasa bersalah	
		Sedih	
		Cemas	
Kompensasi (X2)	Kompensasi Langsung	Kesesuaian gaji dengan usaha	Onsardi (2018)
		Kesesuaian gaji dengan harapan	
		Bonus sesuai	
		Gaji yang diterima	
	Kompensasi Tak Langsung	Kepuasan sosial	

		Sarana prasarana perusahaan	
		Kesesuaian jaminan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas Kerja	Hasil kerja optimal, jumlah kesalahan minim, hasil sesuai standar operasional	Handoyo & Setiawan (2017)
	Kualitas Kerja	Hasil sesuai terhadap ketelitian dan kerapihan	
	Ketepatan Waktu	Ketepatan waktu karyawan bekerja	
	Kehadiran	Kedisiplinan karyawan menjalankan tugasnya	

3.8 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2013), skala pengukuran merupakan acuan guna menentukan panjang pendeknya interval pada sebuah alat ukur sehingga alat yang digunakan diharapkan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan Skala Likert, yakni skala yang proses pengukuran sikap dan pendapat seseorang atau kelompok terhadap keadaan sosial, pada mulanya variabel dikembangkan menjadi indikator dan selanjutnya menjadi dasar dalam item pernyataan. Sedangkan jawaban dari responden dibagi menjadi 5 kategori, yaitu

Gambar 3.2
Skala Pengukuran

No	Penjelasan	Skala
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 *Structural Equation Modelling-Partial Least Square (SEM-PLS)*

Ghozali dalam (Supriyanto, 2013) berpendapat bahwa PLS merupakan metode analisis yang lebih terpercaya karena dapat diaplikasikan pada semua skala data serta tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. PLS juga mampu menganalisis variabel bebas dan terikat secara bersamaan, selain itu metode analisis PLS ini menggunakan perangkat lunak komputer yakni SmartPLS.

Dalam melakukan analisis menggunakan SEM-PLS dibagi menjadi dua tahapan yaitu *inner model* yang digunakan untuk menguji hipotesis, dan *outer model* digunakan untuk menguji validitas, pernyataan serta realibilitas prediktor pada kuesioner penelitian.

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas

Terdiri dari validitas eksternal dimana hasil penelitian bersifat valid dan dapat digeneralisasikan pada semua objek. Validitas internal memiliki validitas konstruk yang berfungsi menunjukkan seberapa baik hasil yang didapatkan sesuai dengan teori dalam mendefinisikan sebuah konstruk (Hartono, 2008).

Validitas konstruk terdiri atas dua validitas, yaitu:

a) Validitas Konvergen

Berprinsip bahwasanya pengukur atas sebuah konstruk selayaknya memiliki tingkat korelasi tinggi dan dinilai dengan indikator reflektif berdasarkan *loading factor*. *Rule of thumb* yang digunakan yaitu *outer loading* > 0.7, *communality* > 0,5, *average variance extracted (AVE)*

b) Validitas Diskriminan

Terjadi ketika dua instrumen berbeda yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang tidak berkorelasi. pada uji ini penilaiannya didasarkan pada *cross loading* pengukuran konstruknya. Cara lain yang dapat digunakan adalah dengan

mengbandingkan AVE tiap konstruk dengan korelasi antar konstruk dalam model.

Gambar 3.3
Parameter Uji Validitas Dalam Pengukuran PLS

Uji Validitas	Parameter	<i>Rule of Thumbs</i>
Konvergen	Faktor <i>Loading</i>	>0,7
Diskriminan	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	>0,5
	<i>Community</i>	>0,5
	Akar AVE dan Korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel laten
	<i>Cross loading</i>	>0,7 dalam satu variabel

Sumber: Chin (1995) dalam Abdillah

b. Uji Reliabilitas

Menurut Chin dan Gopal (1995) Uji realibilitas dilakukan dengan dua cara:

a) *Cronbach's alpha*

Mengukur batas awah nilai realibilias sebuah konstruk dan dinyatakan *reliable* ketika nilainya lebih dari 0,6.

b) *Composite reliability*

Mengukur nilai sesungguhnya dari realibilitas sebuah konstruk. *Composite reliability* dianggap lebih unggul dalam memperkirakan konsistensi internal kosntruk. Instrumen dikatakan *reliable* ketika nilainya lebih dari 0,7.

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model ini pada PLS dievaluasi menggunakan R^2 untuk konstruk dependen dan nilai koefisien *t-values* tiap *path* untuk uji signifikan antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 berfungsi guna mengukur variasi perubahan variabel independen terhadap dependen. Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik prediksi yang diajukan. Skor koefisien *path* yang ditampilkan nilai *T-statistic* harus diatas 1,96 untuk hipotesis dua ekor, dan diatas 1,64 untuk hipotesis satu ekor.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Kampung Wisata Keramik Dinoyo

Industri keramik di Kota Malang tercatat telah berdiri pada tahun 1953, dimana pada saat itu terbentuk Lembaga Penyelenggara Perusahaan-Perusahaan Industri Departemen Perindustrian (LEPPIN) yang menginisiasi munculnya industri keramik percontohan yang tersebar di Surabaya, Jakarta, Jepara dan Tulungagung. Hingga pada tahun 1957 untuk pertama kalinya kota Malang memiliki pabrik keramik yang berlokasi di Dinoyo menggunakan teknologi yang disebut sistem cetak tuang (*slip casting*) dan putar tekan (*jiggering*) yang dinilai menjadi terobosan terbaru dalam industri pengolahan keramik. Adapun produk yang dihasilkan meliputi: cangkir, moci serta piring.

Beberapa saat kemudian pabrik tersebut tidak memperoleh hasil yang diinginkan sehingga mengakibatkan pabrik tersebut gulung tikar, hal tersebut secara tidak langsung berdampak pada masyarakat sekitar yang notabene bekerja sebagai pengrajin. Seiring dengan bangkrutnya pabrik tersebut maka bermunculan industri keramik skala rumahan yang kemudian tersebar di kelurahan Dinoyo.

Tercatat hingga saat ini sentra industri keramik Dinoyo terus melakukan inovasi baik dari segi produk maupun pelayanan. Hal tersebut dibuktikan dari bagaimana para pengrajin memiliki keterbukaan untuk melihat karakteristik keramik khususnya keramik China, dari hal tersebut maka dikembangkanlah keramik semi porselen. Adapun ciri utama keramik Dinoyo dapat dilihat dari desain dan warnanya yang memmanifestasikan negara tropis yaitu hijau dan biru. Selain itu produk yang dihasilkan lebih beragam antara lain souvenir, wadah aromaterapi, vas bunga, guci, dll. Untuk jangkauan pasar kini tersebar di Jakarta, Surabaya, Medan dan Denpasar.

Usaha lain yang dilakukan untuk memperluas jaringan dagang keramik Dinoyo adalah dengan mengikuti pameran produk UMKM yang diadakan oleh pemerintah kota, provinsi bahkan internasional. Pemerintah juga memiliki kepedulian dalam mengenalkan kampung keramik Dinoyo ini melalui dinas pariwisata melalui kerjasama dengan paguyuban pengusaha keramik mengadakan program yang dinamai “Festival Keramik Dinoyo” yang diadakan setiap tahunnya. Selain itu terdapat program mandiri yang dicanangkan oleh ketua paguyuban yaitu Bapak Sony Soeharto yang disebut sebagai “*short course*” pada saat liburan sekolah setiap akhir tahun. Tujuan dari diadakannya program tersebut adalah guna mengenalkan kepada pelajar dan masyarakat umum mengenai keramik Dinoyo, dimana dalam program tersebut para peserta memperoleh wawasan mengenai sejarah industri keramik Dinoyo serta bagaimana cara membuat keramik yang benar.

Melalui berbagai macam usaha yang dilakukan pemerintah maupun paguyuban pengrajin keramik berdampak positif terhadap kemajuan dalam bidang sosial, budaya serta ekonomi masyarakat. Hal tersebut dibuktikan dengan dijadikannya daerah tersebut menjadi Kampung Wisata Keramik Dinoyo yang tak hanya menjadi tempat transaksi jual beli produk keramik namun juga sebagai sarana edukasi bagi generasi-generasi muda dibarengi interaksi langsung dengan para pengrajin. Selain itu para pelaku usaha tersebut merasakan terdapat peningkatan permintaan sehingga membuat para pelaku usaha semakin termotivasi dalam melakukan inovasi terhadap produk yang dihasilkan agar lebih bersaing dalam domestik hingga internasional.

4.2 Gambaran Responden

Dalam usaha memperoleh data, peneliti membutuhkan responden untuk dimintai jawaban atas pernyataan yang diajukan oleh peneliti berbentuk kuesioner cetak. Adapun kuesioner yang telah disebar kepada seluruh pelaku usaha Kampung Wisata Keramik Dinoyo berjumlah 61 responden dengan jumlah kuesioner yang kembali sejumlah 53. Sedangkan gambaran umum responden yang terlibat dalam penelitian ini meliputi nama, usia, jenis kelamin

dan lama bekerja. Dan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

4.2.1 Usia

Karakteristik responden apabila didasarkan pada usia dideskripsikan pada tabel dibawah ini:

Gambar 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Usia	18 - 30 tahun	12	22,6%
	31 - 45 Tahun	26	49,1%
	> 45 Tahun	15	28,3%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui mengenai responden dengan rentang usia 18 – 30 tahun sebanyak 12 orang atau 22,6%, adapun responden dengan rentang usia 31 – 45 tahun sebanyak 26 orang atau 49,1% serta responden berusia diatas 45 tahun sebanyak 15 orang atau sebesar 28,3%. Dalam uraian tersebut disimpulkan bahwasanya mayoritas karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo yang mengisi lembar kuesioner berumur antara usia 31 – 49 tahun.

4.2.2 Jenis Kelamin

Karakteristik responden apabila didasarkan pada jenis kelamin dideskripsikan pada tabel dibawah ini:

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	58,5%
	Perempuan	22	41,5%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 31 orang (58,5%), adapun responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 oarang atau sebesar 41,5%. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden Kampung Wisata Keramik Dinoyo yang mengisi lembar kuesioner berjenis kelamin laki-laki.

4.2.3 Lama Bekerja

Karakteristik responden apabila didasarkan pada lama bekerja dideskripsikan pada tabel dibawah ini:

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Lama Bekerja	1 – 10 Tahun	25	47,2%
	11 – 20 Tahun	16	30,2%
	> 20 Tahun	12	22,6%
Jumlah		53	100%

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Menurut tabel diatas, karakteristik responden yang didasarkan pada lama bekerja menunjukkan sebanyak 25 orang bekerja dalam rentang waktu 1 – 10 tahun (47,2%). Selanjutnya karyawan dengan rentang kerja antara 11-20 tahun berjumlah sebanyak 16 orang atau 30,2%. Adapun karyawan yang bekerja diatas 20 tahun berjumlah 12 orang atau 22,6%. Dapat disimpulkan bahwasanya mayoritas responden dari karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo telah bekerja selama 1-10 tahun.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel pada penelitian bertujuan guna menjelaskan tanggapan yang terkandung pada setiap variabel penelitian yang berbentuk persentase maupun jumlah responden pada sebuah kuesioner.

4.3.1 Variabel *Subjective well-being* (X1)

Sebaran jawaban responden terkait variabel *subjective well-being* (X1) dapat diamati pada tabel dibawah:

Gambar 4.4
Tanggapan Responden Variabel Subjective Well-being

Item	FREKUENSI RESPONDEN					T	PRESENTASE RESPONDEN (%)						MEAN
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS	T	
X1.1	25	25	3	0	0	53	47,2	47,2	5,7	0	0	100	4,42
X1.2	9	28	9	7	0	53	17	52,8	17,0	13,2	0	100	3,74
X1.3	2	6	10	28	7	53	3,8	11,3	18,9	52,8	13,2	100	2,40
X1.4	26	27	0	0	0	53	49,1	50,9	0	0	0	100	4,49
X1.5	18	34	1	0	0	53	34	64,2	1,9	0	0	100	4,32
X1.6	4	33	14	2	0	53	7,5	62,3	26,4	3,8	0	100	3,74
X1.7	11	27	14	1	0	53	20,8	50,9	26,4	1,9	0	100	3,91
X1.8	12	40	1	0	0	53	22,6	75,5	1,9	0	0	100	4,21
X1.9	8	35	8	2	0	53	15,1	66,0	15,1	3,8	0	100	3,92
X1.10	14	25	10	4	0	53	26,4	47,2	18,9	7,5	0	100	3,92
X1.11	6	21	22	4	0	53	11,3	39,6	41,5	7,5	0	100	3,55
X1.12	7	28	12	6	0	53	13,2	52,8	22,6	11,3	0	100	3,68
X1.13	6	37	8	2	0	53	11,3	69,8	15,1	3,8	0	100	3,89
X1.14	12	37	4	0	0	53	22,6	69,8	7,5	0	0	100	4,15
X1.15	15	29	9	0	0	53	28,3	54,7	17	0	0	100	4,11

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Dari tabel 4.4 mengenai jawaban responden perihal *subjective well-being* menunjukkan jika indikator X1.3 dengan naskah pertanyaan “Saya merasa tidak puas terhadap pencapaian hidup saya saat ini”, memiliki tingkat rata-rata paling rendah yakni sebesar 2,40. Sehingga dapat diartikan bahwasanya responden merasa puas terhadap pencapaian hidup saat ini. Adapun pada indikator X1.4 dengan pertanyaan “Saya memiliki keinginan untuk merubah masa depan saya menjadi lebih baik” memperoleh predikat rata-rata tertinggi, hal tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki keinginan untuk merubah masa depan menjadi lebih baik.

4.3.2 Variabel Kompensasi (X2)

Gambar 4.5
Tanggapan Responden Variabel Kompensasi

Item	FREKUENSI RESPONDEN					T	PRESENTASE RESPONDEN (%)						MEAN
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS	T	
X2.1	2	35	11	5	0	53	3,8	66	20,8	9,4	0	100	3,64
X2.2	0	38	13	2	0	53	0	71,7	24,5	3,8	0	100	3,68

X2.3	1	34	14	3	1	53	1,9	64,2	26,4	5,7	1,9	100	4,81
X2.4	4	34	12	2	1	53	7,5	64,2	22,6	3,8	1,9	100	3,72
X2.5	2	36	12	1	2	53	3,8	67,9	22,6	1,9	3,8	100	3,66
X2.6	5	26	14	7	1	53	9,4	49,1	26,4	13,2	1,9	100	3,51
X2.7	3	20	27	1	2	53	5,7	37,7	50,9	1,9	3,8	100	3,40
X2.8	3	43	7	0	0	53	5,7	81,1	13,2	0	0	100	3,92
X2.9	6	25	16	6	0	53	11,3	47,2	30,2	11,3	0	100	3,58
X2.10	16	32	4	1	0	53	30,2	60,4	7,5	1,9	0	100	4,19
X2.11	12	36	5	0	0	53	22,6	67,9	9,4	0	0	100	3,81
X2.12	11	31	11	0	0	53	20,8	58,5	20,8	0	0	100	4,00
X2.13	8	29	13	1	2	53	15,1	54,7	24,5	1,9	3,8	100	3,75
X2.14	5	35	8	5	0	53	9,4	66	15,1	9,4	0	100	3,75

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 mengenai jawaban responden perihal kompensasi menunjukkan bahwa indikator X2.7 dengan pertanyaan “Saya mendapat kemudahan dalam mendapatkan akses tunjangan asuransi kesehatan” memiliki rata-rata terendah yakni 3.40, hal tersebut menunjukkan bahwa kemudahan yang diperoleh oleh responden terhadap akses asuransi kesehatan dianggap belum cukup baik. Adapun indikator dengan rata-rata tertinggi ditunjukkan pada X2.3 dengan pertanyaan “Saya menerima bonus sesuai dengan waktu lembur”. Sehingga disimpulkan bahwasanya apa yang didapatkan (bonus) apabila lembur dinilai baik oleh responden.

4.3.3 Variabel Kinerja (Y)

Gambar 4.6
Tanggapan responden variabel kinerja

Item	FREKUENSI RESPONDEN					T	PRESENTASE RESPONDEN (%)					MEAN	
	SS	S	N	TS	STS		SS	S	N	TS	STS		T
Y1.1	7	43	1	2	0	53	13,2	81,1	1,9	3,8	0	100	4,04
Y1.2	8	40	3	2	0	53	15,1	75,5	5,7	3,8	0	100	4,02
Y1.3	13	33	7	0	0	53	24,5	62,3	13,2	0	0	100	4,11
Y1.4	12	38	2	1	0	53	22,6	71,7	3,8	1,9	0	100	4,15
Y1.5	4	7	7	28	7	53	7,5	13,2	13,2	52,8	13,2	100	2,49
Y1.6	5	37	9	2	0	53	9,4	69,8	17	3,8	0	100	3,85
Y1.7	4	25	16	8	0	53	7,5	47,2	30,2	15,1	0	100	3,47
Y1.8	4	42	7	0	0	53	7,5	79,2	13,2	0	0	100	3,94
Y1.9	1	31	17	4	0	53	1,9	58,5	32,1	7,5	0	100	3,55
Y1.10	7	32	11	3	0	53	13,2	60,4	20,8	5,7	0	100	3,81
Y1.11	12	34	7	0	0	53	22,6	64,2	13,2	0	0	100	4,09

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 mengenai jawaban responden perihal kompensasi menunjukkan bahwa indikator Y1.5 dengan pertanyaan “Saya lebih mengutamakan banyak barang yang saya hasilkan daripada kualitas barang” memiliki skor rata-rata terendah yakni 2,49. Hal tersebut dapat diartikan bahwasanya responden lebih berorientasi pada kualitas barang dibandingkan jumlah barang. Adapun indikator yang menempati rata-rata tertinggi ditunjukkan pada variabel Y1.4 dengan pertanyaan “Memperhatikan kualitas hasil pekerjaan adalah prioritas saya” dengan skor sebesar 4,15, sehingga disimpulkan bahwa orientasi terhadap kualitas dibandingkan kuantitas dianggap cukup baik oleh responden.

4.4 Hasil Analisis Data menggunakan *Partial Least Square* (SmartPLS)

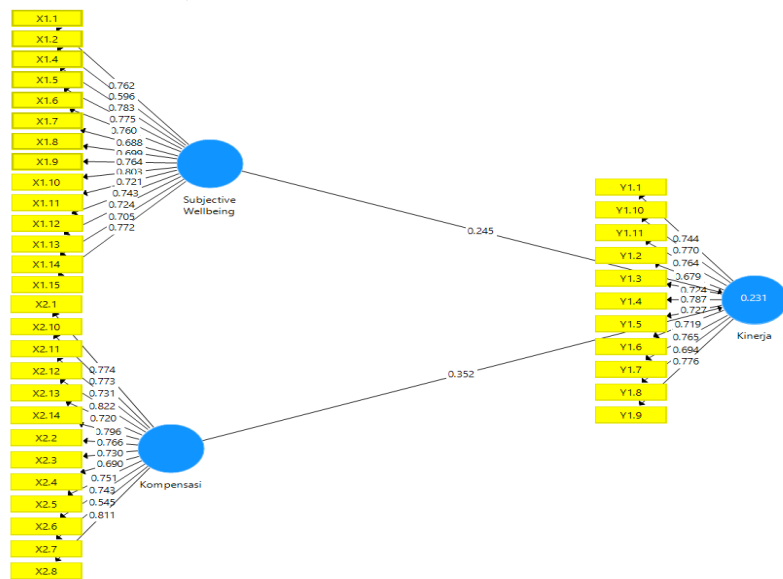
Apabila data telah terkumpul maka langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data. Data yang diperoleh di lapangan yang dalam hal ini adalah karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo sejumlah 53 responden. Data tersebut dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4 dengan cara mengevaluasi model struktural (*inner model*) dan model pengukuran (*outer model*).

4.4.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Dalam uji ini indikator dinilai menggunakan *loading factor*. Adapun *rule of thumb* yang dipakai adalah nilai *outer loading* yang lebih besar dari 0,70 (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Selain itu menurut Ghozali & Latan (2014) menjelaskan apabila *loading factor* bernilai 0,50 hingga 0,60 masih dapat diterima. Adapun jika *loading factor* berada dibawah 0,50 dapat dihapus apabila mampu meningkatkan AVE diatas 0,50 dan *composite reliability* diatas 0,70.

Gambar 4.7
Outer Model



Sumber: *Output SmartPLS*, data Primer diolah, 2023

Gambar 4.8
Outer Loading

Item	Variabel	Nilai	Keterangan
Subjective Well-being (X1)	X1.1	0,762	Valid
	X1.2	0,596	Valid
	X1.4	0,783	Valid
	X1.5	0,775	Valid
	X1.6	0,760	Valid
	X1.7	0,688	Valid
	X1.8	0,699	Valid

	X1.9	0,764	Valid
	X1.10	0,803	Valid
	X1.11	0,721	Valid
	X1.12	0,743	Valid
	X1.13	0,724	Valid
	X1.14	0,705	Valid
	X1.15	0,772	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,774	Valid
	X2.2	0,766	Valid
	X2.3	0,730	Valid
	X2.4	0,690	Valid
	X2.5	0,751	Valid
	X2.6	0,743	Valid
	X2.7	0,545	Valid
	X2.8	0,811	Valid
	X2.10	0,773	Valid
	X2.11	0,731	Valid
	X2.12	0,822	Valid
	X2.13	0,720	Valid
	X2.14	0,796	Valid
	Kinerja (Y)	Y1.1	0,744
Y1.2		0,679	Valid
Y1.3		0,724	Valid
Y1.4		0,787	Valid
Y1.5		0,727	Valid
Y1.6		0,719	Valid
Y1.7		0,765	Valid
Y1.8		0,694	Valid
Y1.9		0,776	Valid
Y1.10		0,770	Valid
Y1.11		0,764	Valid

Sumber: *Output SmartPLS*, data Primer diolah, 2023

Sebagaimana yang tercantum pada tabel 4.7 dan tabel 4.8 menunjukkan bahwa indikator yang dijadikan landasan penelitian yaitu Subjective Well-being, Kompensasi dan Kinerja memiliki skor > 0.5 yang dapat diartikan bahwasanya indikator tersebut memiliki tingkat korelasi yang tinggi sehingga dinyatakan valid. Namun terdapat beberapa variabel yang dihilangkan yaitu pernyataan butir X1.3 mengenai “tingkat ketidakpuasan hidup masa kini” dikarenakan nilai korelasi < 0.5 serta pada pernyataan butir X2.9

tentang “promosi kerja berdasarkan lama masa bekerja” dikarenakan mempengaruhi nilai uji validitas diskriminan.

2. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015), penghitungan ini menilai melalui nilai *cross loading* terhadap konstruk. Adapun cara lain yang dapat digunakan yaitu melalui mengkomparasikan akar *average variant extracted* (AVE) pada tiap konstruk dengan konstruk lain.

Gambar 4.9
Fornell Larcker Criterion

	Kinerja	Kompensasi	Subjective Well-being
Kinerja	0.742		
Kompensasi	0.419	0.746	
Subjective Well-being	0.341	0.274	0.737

Sumber: *Output SmartPLS*, data Primer diolah, 2023

Sebagaimana dapat diamati pada tabel 4.9 disimpulkan bahwasanya tingkat korelasi tiap variabel yang sama terbilang lebih tinggi apabila dibandingkan dengan tingkat korelasi antar variabel berbeda. Maka konstruk yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Gambar 4.10
Cross Loading

	Subjective Well-being	Kompensasi	Kinerja
X1.1	0,762	0,091	0,164
X1.2	0,596	0,456	0,315
X1.4	0,783	0,210	0,203
X1.5	0,775	0,122	0,191
X1.6	0,760	0,311	0,237
X1.7	0,688	-0,014	0,165
X1.8	0,699	0,056	0,214
X1.9	0,764	0,040	0,273
X1.10	0,803	0,281	0,390
X1.11	0,721	0,081	0,208
X1.12	0,743	0,236	0,296
X1.13	0,724	0,290	0,235
X1.14	0,705	0,095	0,204
X1.15	0,772	0,315	0,190

X2.1	0,286	0,774	0,294
X2.2	0,163	0,766	0,365
X2.3	0,163	0,730	0,156
X2.4	0,217	0,690	0,261
X2.5	0,179	0,751	0,281
X2.6	0,221	0,743	0,411
X2.7	0,406	0,545	0,187
X2.8	0,283	0,811	0,329
X2.10	0,108	0,773	0,215
X2.11	0,073	0,731	0,269
X2.12	0,289	0,822	0,437
X2.13	0,096	0,720	0,164
X2.14	0,146	0,796	0,383
Y1.1	0,297	0,270	0,744
Y1.2	0,679	0,322	0,679
Y1.3	0,724	0,224	0,724
Y1.4	0,787	0,334	0,787
Y1.5	0,727	0,164	0,727
Y1.6	0,719	0,108	0,719
Y1.7	0,765	0,323	0,765
Y1.8	0,694	0,040	0,694
Y1.9	0,776	0,434	0,776
Y1.10	0,770	0,467	0,770
Y1.11	0,764	0,300	0,764

Sumber: *Output SmartPLS*, data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 disimpulkan bahwa nilai *cross loading* pada setiap indikator lebih tinggi dibandingkan variabel lainnya pada tabel yang sama. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian dinyatakan valid.

Gambar 4 .11
Average Variance Extracted (AVE)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Subjective Well-being	0.543
Kompensasi	0.556
Kinerja	0.550

Sumber: *Output SmartPLS*, data Primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian data pada tabel 4.11 dapat diketahui jika setiap variabel memiliki tingkat AVE > 0.5 sehingga konstruk penelitian tersebut dinyatakan valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berfungsi guna melihat konsistensi serta akurasi alat ukur dalam melakukan penghitungan melalui dua cara yakni *Cronbach's alpha* dan *composite Reliability*. *Rule of thumb* harus lebih besar dari 0,7, akan tetapi besaran 0,6 tetap diterima (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Gambar 4.12
Cronbach's Alpha & Composite Reliability

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Subjective Well-being	0.936	0.943
Kompensasi	0.933	0.942
Kinerja	0.920	0.931

Sumber: *Output SmartPLS*, data Primer diolah, 2023

Dapat diamati pada tabel 4.12 bahwasanya konstruk Subjective Well-being memiliki nilai sebesar 0.936 dan 0.934 sehingga dapat dinyatakan reliabel. Konstruk kompensasi memiliki nilai sebesar 0.933 dan 0.942 sehingga dinyatakan reliabel, adapun konstruk kinerja memiliki nilai sebesar 0.920 dan 0.931 sehingga dinyatakan reliabel. Dengan demikian maka keseluruhan konstruk penelitian dapat dikatakan reliabel.

4.4.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural dapat dilakukan apabila uji evaluasi (*outer model*) telah dilakukan terlebih dahulu. Dalam model ini dapat dievaluasi menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, adapun nilai *path coefficients* / *t-values* pada setiap path berfungsi uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 untuk mengukur perubahan variabel independen terhadap dependen. Berikut adalah tabel hasil perhitungan R-square dan F-Square menggunakan SmartPLS.

Gambar 4.13
R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja	0.231	0.200

Sumber: *Output SmartPLS*, data Primer diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwasanya kinerja memiliki nilai sebesar 0.231 atau 23% sedangkan sisanya yaitu 77% dipengaruhi oleh variabel lain.

Gambar 4.14
F Square

	F Square
Subjective Well-being	0.072
Kompensasi	0.149

Sumber: *Output SmartPLS*, data Primer diolah, 2023

F-Square memiliki fungsi untuk menguji tingkat kebaikan variabel laten yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2011) variabel laten dinyatakan berpengaruh besar, menengah dan rendah apabila nilai menunjukkan 0,35, 0,15 dan 0,02.

Apabila didasarkan pada tabel diatas maka disimpulkan bahwa subjective well-being memiliki pengaruh menengah terhadap kinerja sebesar 0,072. Adapun kompensasi turut memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dibuktikan melalui nilai F-Square sebesar 0,149.

4.5 Uji Hipotesis

Pada pengujian ini menunjukkan nilai *path coefficient* yang berfungsi menunjukkan tingkat signifikansi yang dapat dilihat pada nilai *t-statistic* diatas 1.96 untuk hipotesis dua ekor dan diatas 1.64 bagi hipotesis satu ekor. serta *p-values* kurang dari 0,05. Dalam uji ini dilakukan menggunakan *bootstrapping*.

Gambar 4.15
Path Coefficient (Boothstrapping)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Subjective Well-being (X1) -> Kinerja (Y)	0.245	0.281	0.113	2.172	0.030
Kompensasi (X2) -> Kinerja (Y)	0.352	0.389	0.117	3.011	0.003

Sumber: *Output SmartPLS*, data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan *path coefficient* dengan ditandai pada nilai *t-statistic* dan *p-values* bagi hubungan langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Pada hipotesis pertama yaitu subjective well-being dan kinerja menunjukkan nilai 2.172 pada *t-statistic* dan *p-values* sebesar 0.030. Sehingga disimpulkan bahwa subjective well-being berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Hipotesis kedua adalah pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja yang menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 3.011 dan *p-values* sebesar 0.003. berdasarkan pengamatan tersebut maka disimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

4.6.1 *Subjective Well-Being* Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo

Berdasarkan hasil dari pengolahan data menggunakan SmartPLS maka didapatkan kesimpulan bahwasanya subjective well-being memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Minguela et al., (2022), Mubyl & Dwinanda (2019), serta Safitri & Rizal (2020) yang menyatakan jika subjective well-being berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana disampaikan oleh Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (Sardar & H. R, 2016) bahwa kesejahteraan dalam sudut pandang Islam adalah apabila seorang hamba mampu memenuhi kebutuhan dasar dirinya secara jasmani seperti kemampuan mencari dan mendapatkan rezeki yang halal dan rohani seperti memiliki keluarga yang harmonis, memiliki hubungan sosial yang baik antar sesama serta mempunyai kelapangan hati terhadap segala kehendak Allah kepada hamba tersebut disertai keinginan untuk terus bertawakkal dengan semaksimal mungkin.

Selain itu menurut Keyes & Waterman (2003) yang mereview literatur berjudul "*A Brief History of The Study of Well-being in Children and Adults*" menjelaskan bahwa seorang individu memiliki kecenderungan untuk mengevaluasi dirinya dengan bertanya kepada diri sendiri tentang perasaan mereka apakah sedang merasa senang atau sedih serta apakah dirinya menjalankan kewajibannya pada masyarakat luas dengan baik, dimana proses evaluasi diri ini melibatkan ingatan pada masa lalu serta masa yang sedang terjadi. Adapun output yang diperoleh dari proses evaluasi tersebut diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu respon positif dan negatif.

Perasaan positif diasosiasikan pada keadaan seseorang yang memiliki semangat dan aktif, dimana dengan hal tersebut maka akan berdampak pada individu terkait termasuk pada ruang lingkup pekerjaan. Karna dengan memiliki tingkat kepuasan hidup subjektif yang tinggi maka diharapkan mampu memaksimalkan kemampuan dan pengetahuan sehingga berkontribusi lebih terhadap perusahaan dan secara tidak langsung turut mendorong produktivitas tempat individu tersebut bekerja.

Berdasarkan skor deskripsi responden pada variabel subjective well-being pada naskah kuesioner nomor 3 (X1.3) yaitu "Saya merasa tidak puas terhadap pencapaian hidup saya saat ini" diperoleh nilai yang paling rendah apabila dibandingkan dengan variabel lainnya, hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo memiliki tingkat ketidakpuasan hidup yang rendah. Selain itu pada naskah kuesioner nomor 4 (X1.4) yaitu "Saya memiliki keinginan untuk merubah masa depan saya menjadi lebih baik"

memperkuat pernyataan bahwa karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo memiliki tingkat subjective well-being yang baik.

Kepuasan hidup yang dimiliki saat ini serta keinginan untuk terus berkembang demi masa depan yang lebih baik membawa dampak terhadap kinerja karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo. Hal tersebut disebabkan karena kemampuan karyawan untuk mengendalikan diri terhadap emosi positif dan negatif, memiliki hubungan sosial yang baik mengarahkan pada output kerja yang maksimal. Sebagaimana tercantum pada Q:S Hud (11) ayat 10:

وَلَئِنْ أَذَقْنَا نَعْمَاءَ بَعْدَ ضَرَاءٍ مَسَدَّةٍ لَيَقُولُنَّ ذَهَبَ السَّيِّئَاتُ عَنِّي ۚ إِنَّهُ لَفِ
رَحِّ فَخُورٍ (سورة هود : ١٠)

Artinya:

Dan jika Kami berikan kebahagiaan kepadanya setelah ditimpa bencana yang menimpanya, niscaya dia akan berkata' "Telah hilang bencana itu dariku" Sesungguhnya dia (merasa) sangat gembira dan bangga.

Pada ayat tersebut dapat diambil hikmah bahwasanya Allah SWT akan memberikan kebahagiaan kepada hamba-Nya setelah ia mendapatkan cobaan. Maka sepatutnya setiap individu untuk senantiasa mengingat untuk tidak larut dalam kesedihan berkepanjangan karena kebahagiaan dan kesengsaraan tidak bertahan selamanya, dan apabila mampu melewati kesedihan itu maka Allah karuniakan kepadanya kebahagiaan, dimana kemampuan untuk senantiasa dalam keadaan emosi positif tersebut diasosiasikan sebagai tingkatan subjective well-being yang tinggi (Ariati, 2010).

Dalam ayat lain Allah berfirman pada Q:S Ar Ra'd (13) ayat 11:

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بِقَوْلِهِمْ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ
مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ (سورة الرعد : ١١)

Artinya:

Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu

kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Pada ayat diatas Allah memberi motivasi kepada hamba-Nya untuk berusaha merubah nasib mereka apabila menginginkannya, dan apabila mereka sudah berusaha maka Allah akan mengubah nasib sesuai dengan kehendak dan ridho-Nya. Karna Allah telah mengutus malaikat yang selalu mengawasi setiap perbuatan manusia. Hal tersebut dinilai relevan dengan ciri-ciri subjective well-being yang dikemukakan oleh Andrews, et al dalam (Diener et al, 2003) yaitu keinginan merubah masa depan yang lebih baik.

4.6.2 Kompensasi Berpengaruh Terhadap Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo

Berdasarkan hasil dari pengolahan data maka dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo. Hal tersebut dapat dibuktikan melalui nilai *t-statistic* sebesar 3.011 dan *p-values* sebesar 0.003. Hal tersebut dikarenakan apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin baik pula, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis tersebut dinyatakan valid.

Penelitian ini memperkuat penelitian yang telah dilakukan oleh (Hidayat et al., 2019; Pitriyani & Halim, 2020; Sinaga & Hidayat, 2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karna itu salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan serta meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan memberikan kompensasi (Handoko, 1993).

Berdasarkan pendekatan teoritis dan praktis diatas juga relevan dengan situasi kerja pada Kampung Wisata Keramik Dinoyo yang memberikan kompensasi berdasarkan kontribusi yang diberikan. Hal tersebut dilakukan dengan harapan kinerja karyawan dapat dipertahankan bahkan mengalami peningkatan.

Agama Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi hak-hak umat manusia, termasuk perihal kompensasi. Sebagaimana tercantum dalam Q:S Az Zukhruf (43) ayat 32:

أَهُمْ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ ۗ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ
الدُّنْيَا ۗ وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا ۗ
وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَجْمَعُونَ

Artinya:

Apakah mereka yang membagikan rahmat Tuhanmu? Sungguh kami telah menentukan diantara mereka penghidupan dalam kehidupan dunia dan Kami tinggikan sebagian mereka atas lainnya beberapa derajat agar dapat dipergunakan sebagian yang lain. Dan rahmat Tuhanmu lebih baik atas apa yang mereka kumpulkan.

Ayat diatas menjelaskan kepada manusia bahwa Allah telah menciptakan umat manusia beserta manfaat yang berbeda-beda supaya dapat saling memberikan manfaat. Salah satu diantaranya adalah kemampuan untuk saling tolong menolong dalam upaya pemenuhan kebutuhan hidup. Sebuah perusahaan tidak akan mampu mencapai visi dan misinya apabila mereka tidak memiliki tenaga kerja yang sanggup mereka bayar, selain itu tenaga kerja juga tidak mampu mencukupi kebutuhannya apabila tidak dengan berusaha melalui bekerja. Maka dalam hal ini dapat diambil sebuah pelajaran bagi kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan) untuk saling memberikan manfaat melalui kontribusi yang dapat diberikan. Pemberian kompensasi tidak hanya terbatas pada finansial langsung berupa gaji, insentif dan upah. Namun juga dapat dengan finansial tidak langsung seperti asuransi serta cuti, selain itu terdapat jenis kompensasi non finansial berupa jabatan serta lingkungan kerja yang aman dan kondusif.

4.6.3 Subjective Well-Being dan Kompensasi Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di Kampung Wisata Keramik Dinoyo maka hipotesis mengenai subjective well-being dan kompensasi terhadap kinerja karyawan terbukti secara empiris memiliki pengaruh secara

simultan, sehingga disimpulkan bahwa pengaruh subjective well-being dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan diterima.

Subjective well-being dan kompensasi merupakan salah satu indikator yang selayaknya dipertimbangkan oleh pengambil keputusan pada sebuah perusahaan apabila mengharapkan tercapainya tujuan yang telah disepakati bersama. Dengan memperhatikan kebutuhan pegawai secara jasmani maupun rohani maka akan menambah daya tahan karyawan terhadap situasi yang dihadapi khususnya dalam pekerjaan, selain itu dengan kondisi prima maka akan berdampak pada antusiasme karyawan dalam mengerjakan serta mengembangkan kemampuan yang dimilikinya (Rivai, 2005).

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian serta pembahasan terhadap penelitian dengan judul “*Pengaruh Subjective Well-Being dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang*” maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh positif signifikan antara subjective well-being terhadap kinerja karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi subjective well-being karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat, hal tersebut dimungkinkan terjadi karena karyawan yang merasa bahagia akan lebih produktif dibandingkan karyawan yang kurang atau tidak merasa bahagia, sehingga antusiasme menjalankan kewajiban serta mempelajari hal baru akan mengalami peningkatan pula.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan selaras dengan kompensasi yang diterima.
3. Subjective well-being dan kompensasi berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian (subjective well-being dan kompensasi) mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan (bersama-sama).

5.2 Saran

1. Bagi Kampung Wisata Keramik Dinoyo

Apabila didasarkan pada penelitian yang telah dilakukan maka diharapkan bagi kampung Wisata Keramik Dinoyo mampu mempertahankan serta meningkatkan tingkat kesejahteraan subjektif dan kompensasi yang diterima karyawan melalui penyediaan fasilitas di lingkungan kerja yang lebih baik, menyediakan kemudahan akses terhadap layanan kesehatan serta pemenuhan hak-hak karyawan lainnya. Selain itu peneliti mengharapkan pada karyawan untuk meningkatkan antusiasme dalam bekerja sehingga kualitas keramik yang dihasilkan dapat terjaga dan bersaing dipasar.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti mengharapkan adanya pengkajian mendalam terkait hubungan setiap variabel sehingga hasil yang diperoleh lebih lengkap dan kuat. pemberian variabel lain yang berbeda juga diharapkan mampu memberikan hasil penelitian yang lebih bervariasi sehingga dapat digunakan oleh peneliti selanjutnya serta para pengambil keputusan yang berkaitan dengan bidang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Andi.
- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). *Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria*. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- Andrianto. (2019). *Manajemen Bank Syariah Implementasi Teori dan Praktek*. CV. Penerbit Qiara Media.
- Ariati, J. (2015). *Subjective Well-Being (Kesejahteraan Subjektif) dan Kepuasan Kerja Pada Staf Pengajar (Dosen) Di Lingkungan Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Burhan, B. (2015). *Komunikasi Pariwisata*. Prenada Media Group.
- Diana, I. N. (2008). *Hadits-hadits Ekonomi*. UIN Malang Press.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi. (n.d.). *Subjective Well Being: The Science of Happiness and Life Satisfaction*. NC: Oxford University Press.
- Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. E. (2003). *Personality, Culture, and Subjective Well-Being: Emotional and Cognitive Evaluations of Life*. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 403–425. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.54.101601.145056>
- Eddington, & Shuman. (2008). *Subjective Well-being (Happiness)*. Contiuing Psychology Education Inc.
- Ghozali, I., & Latan. (2014). *Partial Least Square Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WARPPLS 4.0*.
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Tushar, H. (2020). *The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry*. *Cogent Business & Management*, 7(1), 1841359. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1841359>
- Handoko, H. (1993). *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*. BPFE.

- Hasibuan, M. S. P. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. PT. Toko Gunung Agung.
- Henry, Si. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SIE YKPN.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh*. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 86–100.
- Keyes, C. L. M., & Waterman, M. B. (2003). *Dimensions of Well-Being and Mental Health in Adulthood*. Erlbaum.
- Kourtzidis, S., & Tzeremes, N. G. (2019). Investigating the determinants of firm performance. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(1), 3–22. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-09-2018-0094>
- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2019). *Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(20), 3803. <https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>
- Leung, Y. K., Mukerjee, J., & Thurik, R. (2020). *The role of family support in work-family balance and subjective well-being of SME owners*. *Journal of Small Business Management*, 58(1), 130–163. <https://doi.org/10.1080/00472778.2019.1659675>
- Mangkunegara, A., & Anwar Prabu. (2007). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama.
- Minguela-Recover, M. Á., López-Fernández, C., López-Sánchez, J. A., & Picardo-García, J. M. (2022). *The Spanish home care workers between job vulnerability and happiness in times of crisis*. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 22(3), 618–630. <https://doi.org/10.1108/CG-11-2021-0433>
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). *Peran Subjective Well-Being, Kepemimpinan Transormasional dan Komitmen Organisasional Dalam Memprediksi Kinerja*

- Karyawan. Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan STIE Nobel Indonesia Makassar*, 8(1), 74–85.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Munir, M. (2007). *Ajaran-ajaran Ekonomi Rasulullah: Kajian hadits Nabi dalam Perspektif Ekonomi*. UIN Press.
- Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Pavot, W., & Diener, E. (2004). *The subjective evaluation of well-being in adulthood: Findings and implications. Ageing International*, 29(2), 113–135. <https://doi.org/10.1007/s12126-004-1013-4>
- Pitriyani, & Halim, Abd. (2020). *Pengaruh pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian persero cabang Rantauprapat. Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (EBMA)*, 1(1), 60–68.
- Pradipta, R. D., & Almanshur, F. (2022). *Pengaruh Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi*. *Pengaruh Pelaksanaan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalisuruh Karsa Mandiri Ngawi. REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 11*, 11(1), 114–124.
- Puspita. (2018). *Pengaruh Subjective Well-Being Terhadap Kinerja Karyawan PT TA Witel Jember*.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Russell, J. E. A. (2008). *Promoting Subjective Well-Being at Work. Journal of Career Assessment*, 16(1), 117–131. <https://doi.org/10.1177/1069072707308142>
- Safitri, R., & Rizal, A. S. S. (2020). *Uji Peran Mediasi Subjective Well-Being atas Pengaruh Locus of Control terhadap Kepuasan Kerja Perawat. Jurnal Ekonomi Bisnis*, 25(1), 53–65.

- Salgado, J. F., Blanco, S., & Moscoso, S. (2019). *Subjective Well-being and Job Performance: Testing of a Suppressor Effect*. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(2), 93–102. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a9>
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). *Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Perusahaan PT IE*.
- Sardar, Z., & H. R, M. N. (2016). *Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam pada Karyawan Bank Syariah*. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 3(5), 391–401.
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia*. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22.
- Sugiyono. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Penerbit Alfabetha.
- Suhardi, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Supriyanto, A. S. M. (2013). *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia*.
- Tahar, A., & Yonanda, A. A. (2022). *The Effect of Work Motivation and Compensation on the Performance of Local Government Employees with Job Satisfaction as an Intervening Variable: A Study on the Regional Government of Bantul Regency*. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 201, 204–211.
- Tandiyono, T. E. (2020). *Peranan Subjective Well-Being Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi Manajemen (JEM17)*, 5(1), 59–72.
- Tovan, T., & Rauf, R. (2020). *Pengaruh Subjective Well-Being dan Psychological Capital Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali*. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 137–147.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi (Teori Aplikasi dan Penelitian)*. Salemba Empat.

Yasiri, F. A., & Almanshur, F. (2022). *Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Krebet Baru Malang*. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65–74.

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Saya Mochammad Ilham Helmy Syaputra mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang mengadakan penelitian dalam rangka melengkapi data untuk memenuhi tugas akhir. Dengan ini peneliti melampirkan kuesioner penelitian berjudul “**Pengaruh *Subjective Well-Being* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Sasus Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang)**”. Peneliti memohon kebesaran hati dari Bapak/Ibu/Saudara/I untuk memberikan penilaian yang jujur terhadap kondisi yang terjadi sesuai dengan pertanyaan kuesioner yang kami berikan. Adapun segala bentuk jawaban responden dijamin kerahasiaannya.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas kontribusi saudara/i dalam melakukan penelitian ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama : (boleh tidak diisi)
Usia :
Jenis Kelamin :
Lama Bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (√) apabila terdapat kesesuaian keadaan Bapak/Ibu/Saudara/I selama bekerja. Terdapat lima jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju TS = Tidak Setuju N = Netral
SS = Sangat Setuju S = Setuju

KUESIONER *SUBJECTIVE WELL-BEING*

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya merasa bersyukur terhadap kehidupan saya saat ini.					
2	Saya merasa bahagia jika mengingat kehidupan di masa lalu.					
3	Saya merasa tidak puas terhadap pencapaian hidup saya saat ini.					
4	Saya memiliki keinginan untuk merubah masa depan saya menjadi lebih baik.					
5	Bekerja membuat saya menjadi bahagia.					

6	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini.					
7	Saya yakin di masa mendatang karir saya akan naik.					
8	Keluarga saya memberikan dukungan terhadap apa yang saya lakukan.					
9	Bekerja membuat saya dapat merasakan kasih sayang dari orang lain.					
10	Saya merasa sedih apabila tidak dapat memberikan yang terbaik kepada tempat saya bekerja.					
11	Saya merasa marah kepada diri sendiri apabila tidak bisa menjadi karyawan berprestasi.					
12	Saya cemas apabila dinilai belum kompeten oleh tempat saya bekerja.					
13	Saya memiliki inisiatif membantu pekerjaan rekan kerja saya apabila kesulitan.					
14	Saya meyakini pekerjaan yang saya lakukan membawa dampak positif bagi kehidupan saya.					
15	Saya saling bertegur sapa dengan rekan kerja saya.					

KUESIONER KOMPENSASI

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menerima gaji sesuai harapan.					

2	Perbedaan gaji antar bagian sudah sesuai dengan yang saya harapkan.					
3	Saya menerima bonus sesuai dengan waktu lembur.					
4	Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
5	Saya mendapatkan kebijakan cuti sesuai yang saya harapkan.					
6	Tunjangan hari raya yang saya dapatkan sesuai dengan kebijakan tempat kerja.					
7	Tempat kerja saya memberikan kesempatan promosi kerja sesuai dengan prestasi karyawan.					
8	Saya mendapat kemudahan dalam mendapatkan akses tunjangan asuransi kesehatan.					
9	Gaji saya sesuai dengan ketentuan tempat kerja.					
10	Tempat kerja saya memberikan kesempatan promosi kerja sesuai dengan lamanya masa bekerja.					
11	Suasana kondusif membuat saya melakukan pekerjaan dengan baik.					
12	Kondisi ruang kerja yang bersih dan rapi membuat pekerjaan saya lebih baik.					
13	Fasilitas tempat kerja membantu saya melakukan pekerjaan dengan baik.					
14	Tempat kerja menyediakan fasilitas kerja yang sesuai.					
15	Dukungan rekan kerja membuat saya melakukan tugas dengan baik.					

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya mengerjakan tugas sesuai standar operasional yang telah ditetapkan.					
2	Saya selalu berusaha memenuhi target.					
3	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan.					
4	Memperhatikan kualitas hasil pekerjaan adalah prioritas saya.					
5	Saya lebih mengutamakan banyaknya barang yang saya hasilkan daripada kualitas barang.					
6	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan.					
7	Saya menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang telah ditentukan.					
9	Saya memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang baik dalam menjalankan pekerjaan.					
9	Saya menghasilkan hasil kerja melebihi target yang ditetapkan.					
9	Saya bekerja sesuai dengan jam yang telah ditetapkan.					
10	Saya mampu meminimalisir kesalahan ketika bekerja.					

Lampiran 1.1 Data Kuesioner

1) Subjective Well-being

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
4	3	2	3	4	3	5	4
4	2	1	3	3	3	3	3
5	5	1	5	5	4	5	5
5	4	2	5	5	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	4
4	4	2	5	5	4	5	5
4	4	2	2	3	2	3	3
4	3	3	3	4	4	4	4
5	5	2	5	5	5	5	5
3	4	2	3	3	3	3	3
5	5	1	5	5	5	4	2
5	5	2	5	5	4	4	5
5	3	2	5	5	5	5	5
3	2	5	2	3	2	3	3
2	5	1	3	4	3	3	3
5	5	1	5	5	5	5	5
5	5	2	5	5	5	5	5
4	4	3	5	5	4	5	5
4	4	3	5	5	4	4	5
4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	2	4	5	4	4	5
5	5	2	5	5	5	5	5
5	4	3	4	5	4	4	5
4	3	3	3	4	3	3	3
3	3	4	3	4	3	4	4
2	3	2	3	3	3	3	3
1	1	4	3	3	2	2	3
3	3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5
3	3	2	3	4	3	3	3
5	5	2	5	5	5	5	4
3	1	2	3	2	5	3	3
4	3	2	4	4	3	3	3
3	3	5	3	3	2	3	3
2	2	3	2	2	2	2	2
1	1	2	1	2	1	3	4
3	3	2	3	4	3	4	4
5	5	2	5	4	5	5	4

3	1	2	2	3	3	3	3
4	3	2	4	4	4	4	4
4	4	2	4	5	4	5	4
5	5	2	5	5	5	5	5
4	3	2	2	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	4	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	3	4	3
5	3	2	4	4	4	4	4
5	5	2	5	5	5	5	5
5	5	2	5	5	5	5	5
5	4	3	4	5	4	4	5
1	3	2	3	3	2	3	3

X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15
4	4	3	3	4	4	4
4	4	3	3	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	5	5	5	5
3	4	3	2	3	3	3
4	3	3	3	3	4	3
4	5	4	5	5	5	5
3	4	3	3	3	3	3
5	5	4	4	5	5	5
5	3	4	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5
3	2	2	5	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
5	5	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	4	5
4	3	4	5	5	3	5
4	3	3	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5
5	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	5	5
3	4	3	3	4	3	3
4	4	5	3	3	4	4
3	5	4	4	4	4	3
2	2	2	2	2	3	2

4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	3	4
5	5	4	5	5	5	5
3	4	2	2	3	2	4
3	4	3	2	3	3	3
3	2	2	3	2	3	3
3	3	1	2	1	3	2
2	3	2	3	3	2	3
4	4	3	5	5	4	4
5	5	4	5	5	5	5
3	4	2	2	4	3	4
4	5	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5
5	5	4	5	4	5	5
3	3	3	2	2	3	3
5	5	4	5	4	5	5
4	3	3	3	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	3	3
4	4	3	3	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5
3	4	4	4	4	4	5
3	2	2	3	3	3	3

2) Kompensasi

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7
3	3	3	3	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3
2	2	3	3	3	4	3
2	3	2	3	4	3	4
3	2	3	2	2	2	3
5	5	4	4	4	3	3
4	5	4	4	4	4	3
2	3	3	3	3	2	3
5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	4	3
5	5	5	4	4	5	4
2	1	2	4	3	4	3

4	5	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	5	3
4	5	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	3
3	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
1	2	1	1	1	1	1
2	2	2	2	1	2	1
3	3	3	4	4	3	3
4	2	2	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4
5	4	5	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	4	3
3	5	4	4	4	5	3
4	4	4	4	4	3	3
4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	3	4	4	4
3	4	3	4	3	3	3
4	5	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3
2	4	2	4	3	3	3
5	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	3
4	5	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	5
3	4	4	4	3	3	2
4	4	4	5	4	4	3
5	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3
3	3	4	4	3	3	4

X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14
3	2	1	3	3	3	3

3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	4	3
3	3	4	4	4	3	3
2	4	3	3	2	2	3
5	2	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	3	4	3
5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	4	3
5	2	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	4	5
4	3	4	4	4	4	4
4	3	5	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4	4
5	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	4	4
3	2	4	2	3	1	3
3	2	1	4	3	1	2
3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	4	5
4	4	5	4	5	4	4
4	3	5	4	4	5	4
4	5	5	4	4	5	4
4	2	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	3	4
4	3	5	4	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	5	2	3
4	4	5	5	4	4	4
3	3	4	4	2	3	3

4	4	4	4	5	4	4
2	3	4	4	3	4	4
5	5	5	4	5	4	4
3	3	4	4	3	3	4
4	4	5	4	3	3	5
4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	4	3	3	4
3	4	3	4	3	3	4

3) Kinerja

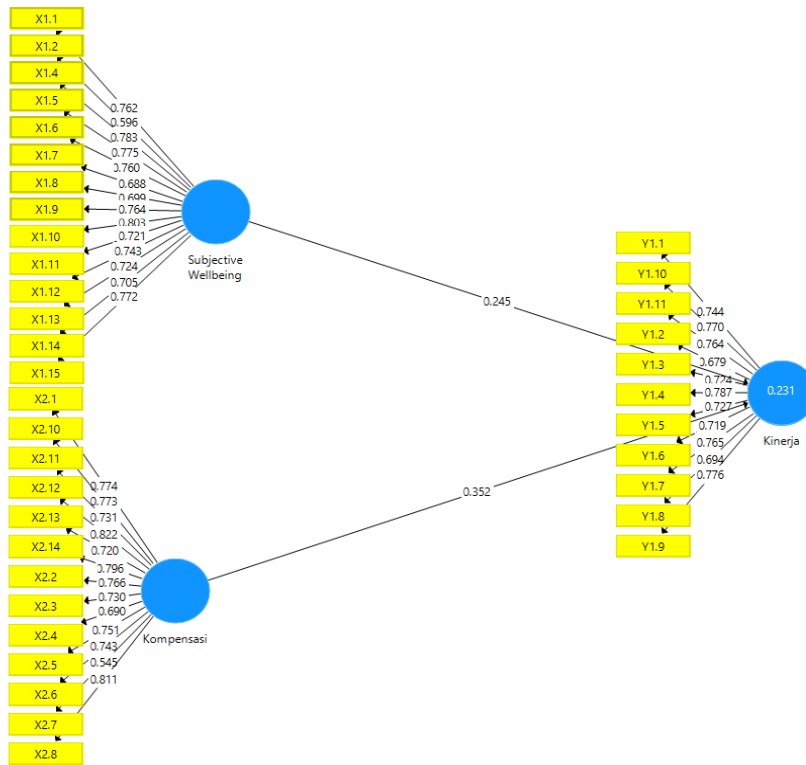
Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
4	4	3	3	2	4
3	4	3	3	2	3
4	3	4	4	1	4
3	3	3	3	1	3
2	3	3	3	1	3
3	4	3	2	1	2
3	4	4	5	3	4
2	3	3	4	2	3
5	5	5	4	5	5
5	5	5	5	3	5
5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	2	4
4	4	5	5	4	5
4	4	4	5	3	5
4	4	4	4	2	4
4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	3	4
5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3
4	4	4	5	3	5
4	4	4	5	3	4
4	4	4	4	2	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5
3	5	4	3	2	4
3	3	3	3	1	4
3	3	3	3	1	3
2	3	4	2	1	3

4	3	4	3	1	3
5	5	5	5	5	5
3	2	4	3	1	3
4	3	4	4	3	4
3	3	3	4	3	4
3	4	3	4	1	4
4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	2	4
4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	3	4
3	3	4	4	1	3
5	4	4	5	3	4
4	3	3	3	1	3
4	5	5	5	5	4
4	5	4	4	2	3
2	2	3	3	1	3
4	3	4	3	1	4
5	5	5	5	3	4
4	5	5	5	5	5
4	5	5	5	2	4
4	4	4	4	2	4
4	3	4	3	1	3

Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11
3	3	3	2	3
3	2	2	3	3
2	3	2	3	3
2	3	3	1	4
3	3	2	3	3
2	3	3	3	2
4	3	3	3	4
2	3	2	2	3
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
4	5	4	5	5
3	4	4	4	4
5	5	5	5	5

4	4	4	4	4
5	5	4	5	5
3	3	3	3	3
4	5	4	5	4
4	4	4	4	5
3	4	3	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	4	3	4	4
5	5	5	3	5
4	4	3	3	4
4	3	2	3	3
3	3	3	4	3
2	3	4	3	4
3	3	3	3	3
5	5	5	5	5
3	3	3	1	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
2	3	3	3	4
4	4	3	3	4
3	4	3	4	4
3	4	3	4	4
3	5	3	4	5
3	4	5	5	5
2	3	2	2	4
4	4	4	4	4
4	3	3	3	4
4	4	4	4	4
3	4	3	3	4
2	4	4	4	5
3	4	3	4	4
4	4	4	5	5
5	4	4	5	5
4	5	4	4	5
4	4	2	4	4
4	4	4	3	3

Lampiran 1.2: Output SmartPLS



Lampiran 1.3 Outer Loading

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard: [Excel Format](#) [R Format](#)

	Kinerja	Kompensasi	Subjective ...
X1.1			0.762
X1.10			0.803
X1.11			0.721
X1.12			0.743
X1.13			0.724
X1.14			0.705
X1.15			0.772
X1.2			0.596
X1.4			0.783
X1.5			0.775
X1.6			0.760
X1.7			0.688
X1.8			0.699
X1.9			0.764
X2.1	0.774		

Lampiran 1. 4 Outer Loading

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard: [Excel Format](#) [R Format](#)

	Kinerja	Kompensasi	Subjective ...
X2.10		0.773	
X2.11		0.731	
X2.12		0.822	
X2.13		0.720	
X2.14		0.796	
X2.2		0.766	
X2.3		0.730	
X2.4		0.690	
X2.5		0.751	
X2.6		0.743	
X2.7		0.545	
X2.8		0.811	
Y1.1	0.744		
Y1.10	0.770		
Y1.11	0.764		

Lampiran 1.5 Outer Loading

Outer Loadings

Matrix Copy to Clipboard: [Excel Format](#) [R Format](#)

	Kinerja	Kompensasi	Subjective ...
X2.5		0.751	
X2.6		0.743	
X2.7		0.545	
X2.8		0.811	
Y1.1	0.744		
Y1.10	0.770		
Y1.11	0.764		
Y1.2	0.679		
Y1.3	0.724		
Y1.4	0.787		
Y1.5	0.727		
Y1.6	0.719		
Y1.7	0.765		
Y1.8	0.694		
Y1.9	0.776		

Lampiran 1.6 Construct Realibility and Validity

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Cronbach's ...	rho_A	Composite ...	Average Va...			
Kinerja	0.920	0.935	0.931	0.550			
Kompensasi	0.933	0.949	0.942	0.556			
Subjective ...	0.936	0.948	0.943	0.543			

Lampiran 1.7 R Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	R Square	R Square A...			
Kinerja	0.231	0.200			

Lampiran 1.8 F Square

f Square

Matrix **f Square** Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Kinerja	Kompensasi	Subjective ...
Kinerja			
Kompensasi	0.149		
Subjective ...	0.072		

Lampiran 1.9 Fornell-Larcker Criterion

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion Cross Loadings Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) Copy to Clipboard: Excel Format R Format

	Kinerja	Kompensasi	Subjective ...
Kinerja	0.742		
Kompensasi	0.419	0.746	
Subjective ...	0.341	0.274	0.737

Lampiran 1.10 Discriminant Validity (Cross Loading)

Discriminant Validity			
Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
	Kinerja	Kompensasi	Subjective ...
X1.1	0.164	0.091	0.762
X1.10	0.390	0.281	0.803
X1.11	0.208	0.081	0.721
X1.12	0.296	0.236	0.743
X1.13	0.235	0.290	0.724
X1.14	0.204	0.095	0.705
X1.15	0.190	0.315	0.772
X1.2	0.315	0.456	0.596
X1.4	0.203	0.210	0.783
X1.5	0.191	0.122	0.775
X1.6	0.237	0.311	0.760
X1.7	0.165	-0.014	0.688
X1.8	0.214	0.056	0.699
X1.9	0.273	0.040	0.764
X2.1	0.294	0.774	0.286

Lampiran 1.11 Discriminant Validity (Cross Loading)

Discriminant Validity			
Fornell-Larcker Criterion	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)
	Kinerja	Kompensasi	Subjective ...
X2.10	0.215	0.773	0.108
X2.11	0.269	0.731	0.073
X2.12	0.437	0.822	0.289
X2.13	0.164	0.720	0.096
X2.14	0.383	0.796	0.146
X2.2	0.365	0.766	0.163
X2.3	0.156	0.730	0.163
X2.4	0.261	0.690	0.217
X2.5	0.281	0.751	0.179
X2.6	0.411	0.743	0.221
X2.7	0.187	0.545	0.406
X2.8	0.329	0.811	0.283
Y1.1	0.744	0.270	0.297
Y1.10	0.770	0.467	0.347
Y1.11	0.764	0.300	0.223

Lampiran 1.12 Discriminant Validity (Cross Loading)

Discriminant Validity

	Kinerja	Kompensasi	Subjective ...
X2.5	0.281	0.751	0.179
X2.6	0.411	0.743	0.221
X2.7	0.187	0.545	0.406
X2.8	0.329	0.811	0.283
Y1.1	0.744	0.270	0.297
Y1.10	0.770	0.467	0.347
Y1.11	0.764	0.300	0.223
Y1.2	0.679	0.322	0.242
Y1.3	0.724	0.224	0.184
Y1.4	0.787	0.334	0.227
Y1.5	0.727	0.164	0.368
Y1.6	0.719	0.108	0.131
Y1.7	0.765	0.323	0.124
Y1.8	0.694	0.040	0.166
Y1.9	0.776	0.434	0.285

Lampiran 1.13 Path Coefficients (*Bootstrapping*)

	Original Sa...	Sample Me...	Standard D...	T Statistics (...)	P Values
Kompensasi...	0.352	0.389	0.117	3.011	0.003
Subjective ...	0.245	0.281	0.113	2.172	0.030

Lampiran 1.14 Surat Pernyataan Bebas Plagiasi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Mochammad Ilham Helmy Syaputra
NIM : 19510218
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **Pengaruh *Subjective Well-being* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
2%	2%	1%	1%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 25 Mei 2023
UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 1.15: Biodata Peneliti

BIODATA

Nama : Mochammad Ilham Helmy Syaputra
Tempat, tanggal lahir : Malang, 14 Juli 2000
Alamat : Jl. Margojoyo No. 38 Jetis Kec. Dau Kab. Malang
No. Telepon : 085741450116
E-mail : helmybinsyahr@gmail.com

Pendidikan Formal

2006 – 2012 : SD Muhammadiyah 08 Dau
2012 – 2015 : MTs Negeri Kota Batu
2015 – 2018 : SMK Negeri 02 Malang
2019 – 2023 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2019 – 2020 :Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2020 – 2021 :Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
2021 – 2022 :

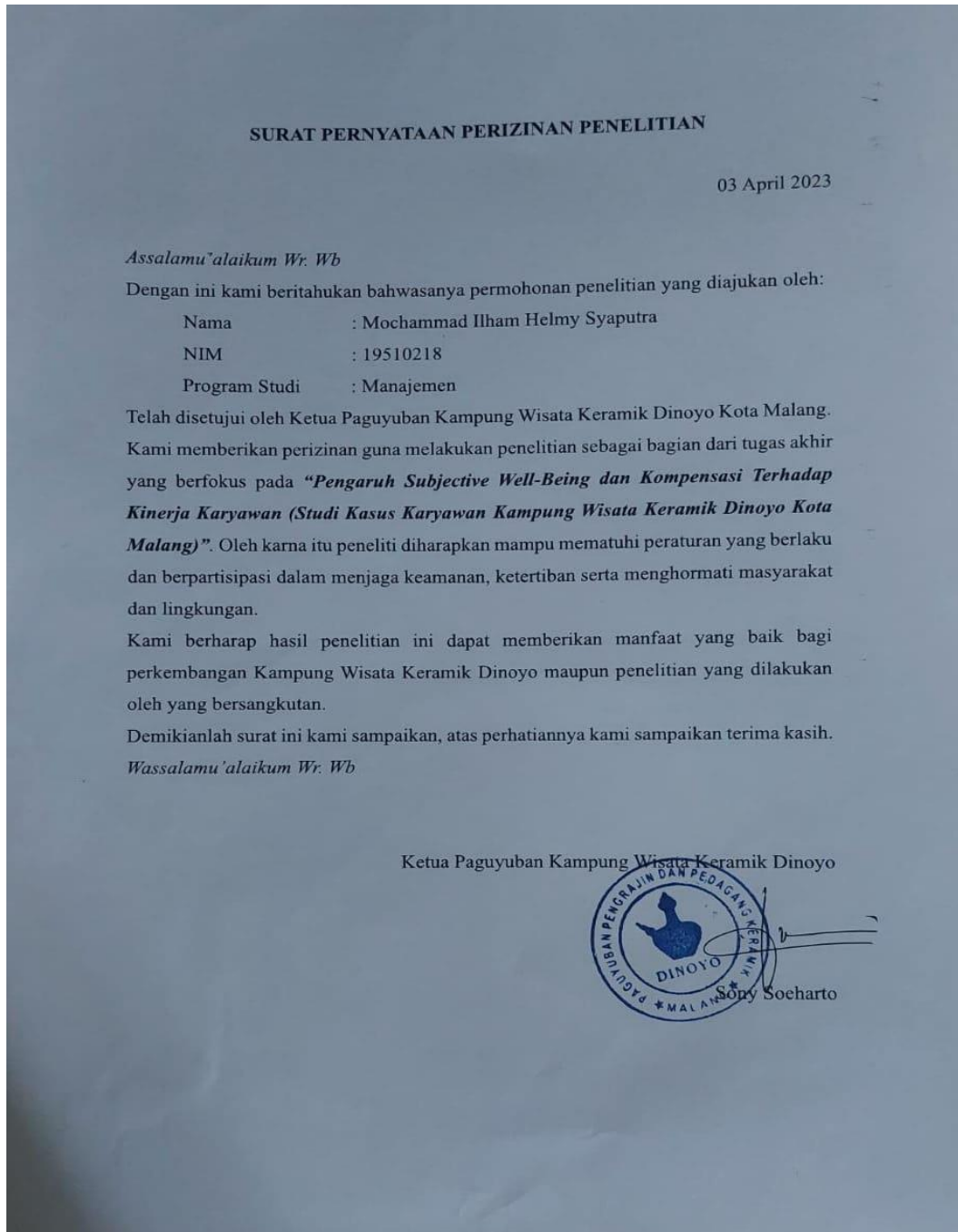
- University of California Irvine; Human Resources Analyst (Online Summer Course)
- University of Toronto; The Science of Human Needs (Online Summer Course)

- University of Sydney; Positive Psychiatry and Mental Health (Online Course)
- Universitas Gajahmada Yogyakarta; Leadership on 21st Century (Online Course)

Organisasi

- Anggota divisi Creative Campaign Earthhour Malang (2020)
- Anggota divisi Public Relation Earthhour Malang (2021)

Lampiran 1.16: Surat Pernyataan Perizinan Penelitian



Lampiran 1.17 Jurnal Bimbingan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510218
Nama : Mochammad Ilham Helmy Syaputra
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
Judul Skripsi : Pengaruh *Subjective Well-Being* dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Kampung Wisata Keramik Dinoyo Kota Malang)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	7 November 2022	Konsultasi Outline	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	18 Desember 2022	Konsultasi BAB 1,2 dan 3	Ganjil 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	19 Januari 2023	Revisi Bab 1,2 dan 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	4 Februari 2023	ACC Seminar Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	5 Februari 2023	Seminar Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	16 Maret 2023	Revisi Bab 1,2 dan 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	30 Maret 2023	ACC Revisi Bab 1,2 dan 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
8	2 April 2023	Konsultasi Naskah Kuesioner	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	10 April 2023	Konsultasi Bab 4	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	4 Mei 2023	Konsultasi Bab 1,2,3 dan 4	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

11	13 Mei 2023	ACC Skripsi Dosen Pembimbing	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
----	-------------	------------------------------	-----------------	-----------------

Malang, 13 Mei 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM