

## PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Nanda Hidayan Sono dan Rosi

[nandahidayan@gmail.com](mailto:nandahidayan@gmail.com)

Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Universitas Ibrahimy Situbondo

### ABSTRAK

*Secara umum, KSPS BMT-UGT Sidogiri telah menerapkan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan para karyawannya seperti pemberian kompensasi bonus. Kompensasi gaji, dan semacamnya demi menjaga tingkat kepuasan kerja karyawannya. Seorang akan lebih antusias dalam bekerja apabila tingkat kepuasan karyawan dicapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah kompensasi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo dan Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo.*

*Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode studi analisis yaitu dengan cara Observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan memberikan penjelasan secara terperinci dan sistematis tentang pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo.*

*Secara parsial variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji t dengan taraf signifikas 5% yaitu  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  ( $6,677 \geq 1,679$ ) atau nilai sig.  $0,000 < 0,05$  maka hasil hipotesis diterima, artinya Variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo. Besaran pengaruh variabel kompensasi (X) terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo menunjukkan kategori sedang. Hal ini terbukti melalui hasil korelasinya yaitu sebesar 0,509 dan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,259, artinya pengaruh Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dalam kategori sedang dari kompensasi (X) terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X) mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 25,9% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh model regresi yang diperoleh yaitu sebesar 74,1%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh nyata terhadap variabel Y dan ada pengaruh positif dalam kategori sedang.*

**Kata Kunci:** *Kompensasi, Kepuasan Kerja.*

## PENDAHULUAN

Aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau sebuah perusahaan adalah faktor sumber daya manusia (SDM), karena perannya sebagai pelaksana kegiatan-kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya perusahaan tentunya tidak hanya sumber daya manusia saja, melainkan banyak sumber daya yang ada diantaranya modal dan mesin yang digunakan di dalam perusahaan. Namun, untuk mendapatkan hasil yang optimal tidak mungkin tanpa adanya sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, agar mendapatkan hasil kinerja yang optimal. Sehingga sumber daya manusia yang ada merasakan nyaman dalam menjalankan tupoksinya, merasa diperhatikan dalam segala hal serta memperoleh hasil yang maksimal.

Simamora menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.<sup>1</sup> Pengertian ini dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia tidak semudah mengatur sumber daya yang lain. Mulai dari bagaimana cara memberikan tugas yang sesuai dengan karyawan, pengembangan kemampuan karyawan sampai pada penilaian karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu sebuah perusahaan perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas SDM agar tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tercapai.

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan yaitu dengan meningkatkan kualitas SDM yang ada. Dengan meningkatkan kualitas SDM, maka kinerja akan semakin meningkat. Kinerja karyawan akan tercapai dengan baik apabila perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya.<sup>2</sup>

Salah satu usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan pemberian kompensasi.<sup>3</sup> Kompensasi

---

<sup>1</sup> Simamora, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, Cetakan Kedua/ Edisi 3, 2006), 509

<sup>2</sup> Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 23.

<sup>3</sup> Ibid., 27.

adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.<sup>4</sup> Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan pasti memiliki keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya, jika gaji yang diterima oleh mereka sesuai dengan harapannya, maka mereka akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Menurut Garry Dessler yang dikutip oleh Mangkunegara dan Anwar Prabu sebagaimana berikut: "Salah satu fungsi sumber daya manusia adalah merancang kompensasi bagi karyawannya. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas untuk berprestasi, memberikan kepuasan di dalam bekerja, dan mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia terhadap perusahaan."<sup>5</sup>

Sementara itu, menurut Malayu S.P. Hasibuan menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.<sup>6</sup> Dari pengertian ini karyawan akan merasa puas dalam bekerja disaat moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja meningkat. Tidak hanya meningkat di dalam perusahaan, tetapi di luar pun mereka tetap merasa nyaman dan puas terhadap pekerjaannya.

Koperasi BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo adalah koperasi yang bergerak dalam Koperasi *Baitul Mal Wat Tamwil* atau Unit Jasa Keuangan Mikro Syariah. Koperasi BMT-UGT Sidogiri Wilayah Situbondo ini adalah cabang dari Koperasi BMT-UGT Sidogiri yang bertempat di Kabupaten Situbondo. BMT-UGT Sidogiri Wilayah Situbondo terdiri dari cabang Panji dan cabang pembantu yaitu Capem Banyuputih, Asembagus, Jangkar, Arjasa, Kapongan, Panarukan, Besuki, Jati Banteng, dan Widoro Payung. Lokasi Koperasi BMT-UGT Sidogiri

---

<sup>4</sup> Simamora, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, Cetakan Kedua/ Edisi 3, 2006), 514

<sup>5</sup> Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 94.

<sup>6</sup> Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 202.

Cabang Panji sangat strategis, memudahkan para nasabah mendatangnya dan BMT-UGT Sidogiri tempatnya berdekatan dengan pasar.

Karyawan BMT-UGT Sidogiri sangat antusias dalam bekerja, penuh dengan tanggung jawab, dan melayani para nasabah dengan baik serta menjelaskan sesuatu yang masih belum dimengerti oleh para nasabah, sampai mereka (para nasabah) mengerti dan memahami sepenuhnya apa-apa yang telah dijelaskannya, seperti menjelaskan produk dan mengisi formulir pendaftaran buka tabungan, serta karyawan siap antar jemput tabungan atau pembiayaan ke rumah masing-masing nasabah.

Kepala BMT-UGT Wilayah Situbondo telah memberikan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan terhadap karyawan seperti pemberian bonus dan tunjangan hari raya. KSPS BMT-UGT Wilayah Situbondo ini mempunyai omset penghasilan pertahunnya 3,7 miliar dengan aset saat ini 16 miliar. Koperasi BMT-UGT Sidogiri akan memberikan atau menambah kompensasi yang berupa bonus kepada semua karyawannya apabila target yang diberikannya tercapai. Besarnya laba yang didapat oleh BMT-UGT Sidogiri akan mengakibatkan bonus yang diterima oleh karyawan semakin besar.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo serta seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kompensasi**

Menurut Simamora, kompensasi adalah bayaran yang diberikan perusahaan untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.<sup>7</sup> Notoadmojo menyatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.<sup>8</sup> Sementara itu Rivai dan Sagala mengungkapkan, kompensasi

---

<sup>7</sup> Simamora, H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, Cetakan Kedua/ Edisi 3, 2006), 514

<sup>8</sup> Notoatmodjo, S, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, Cetakan Kedua /Edisi Revisi, 1998), 143.

merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.<sup>9</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai kompensasi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas kerja yang telah dilakukan. Sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan para karyawan. Sehingga perusahaan akan memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah karyawan dengan sikap yang positif dan bekerja produktif bagi kepentingan organisasi.

Tujuan dengan adanya kompensasi ini yaitu agar kepuasan karyawan tercapai. Kepuasan karyawan akan tercapai dapat dilihat dari beberapa kondisi. Salah satunya yaitu kedisiplinan karyawan akan semakin meningkat dari sebelumnya sehingga perusahaan akan mencapai tujuan atau hasil yang optimal. Hal ini senada dengan yang dijelaskan oleh Malayu S.P. Hasibuan, tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.<sup>10</sup>

Adapun indikator kompensasi dalam penelitian ini, yaitu: Gaji, Bonus, Tunjangan hari raya, Tunjangan hari tua, Pengobatan atau jaminan kesehatan, Asuransi, Program rekreasi, Promosi, Tempat beribadah, dan hubungan antar atasan dan bawahan.

### **Kepuasan Kerja**

Malayu S.P. Hasibuan menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.<sup>11</sup> Pengertian ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja akan tercapai jika karyawan dapat

---

<sup>9</sup> Vietzhal Rivai dan Ella J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), 741

<sup>10</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009), 121-122.

<sup>11</sup> *Ibid.*, 202.

mempertahankan bahkan lebih meningkatkan moral kerja, kedisiplinan serta prestasi kerja.

Rivai dan Sagala memberikan pendapat, bahwa kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja.<sup>12</sup> Dalam hal ini, kepuasan seseorang dalam bekerja dapat diukur dari sikapnya. Jika sikapnya senang dan nyaman dalam bekerja maka mencerminkan bahwa karyawan tersebut merasa puas dalam bekerja. Sebaliknya, jika sikapnya merasa tidak senang dan tidak nyaman maka mencerminkan kurang puas dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat di atas, kepuasan kerja dapat diartikan bahwa sikap yang mencerminkan kesenangan dan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya moral kerja dan kedisiplinan yang terus meningkat dari sebelumnya. Hal ini senada dengan pernyataan Robbins bahwa seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu.<sup>13</sup> Adapun indikator kepuasan kerja menurut Danang Sunyoto, yaitu: gaji, rekan kerja, pekerjaan (kestabilan pekerjaan), kondisi lingkungan (keamanan dan kenyamanan), kesempatan, promosi, dan prestasi kerja.<sup>14</sup>

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian yang dalam hal ini terdapat di dalam rumusan masalah. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini maka hipotesisnya adalah kompensasi (X) berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja (Y) di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo.

---

<sup>12</sup> Dwi Novianto, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna", *Jurnal*, Volume 4, Nomer 6 (Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya, Juni 2015), 4.

<sup>13</sup> Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba 4, Edisi ke-12, 2007), 179.

<sup>14</sup> Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 76.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk bahkan karyawan suatu perusahaan yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka.<sup>15</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah 53 karyawan KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo dengan tingkat kesalahan 5%.<sup>16</sup> Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.<sup>17</sup> Teknik analisis data yang digunakan yaitu:

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian dengan menggambarkan obyek yang terdiri dari keadaan responden yang diteliti, lokasi penelitian, serta item-item yang didistribusikan dari setiap variabel. Setelah seluruh data terkumpul, selanjutnya mengolah data yang diperoleh dari responden dan mentabulasikan ke dalam tabel, kemudian membahas data yang telah diolah tersebut secara deskriptif. Pengukuran deskriptif yang dimaksud dengan memberikan angka, baik dalam jumlah atau pun persentase.

### 2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Pengujian regresi linier sederhana berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X) terhadap variabel terikat atau tergantung yaitu tingkat kepuasan kerja (Y). Terdapat beberapa langkah dalam analisis regresi sederhana, langkah-langkah yang dilakukan antara lain menentukan

---

<sup>15</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet Ke-12, 2012), 7.

<sup>16</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, Cet Ke-12, 2012), 87.

<sup>17</sup> Ibid, 82.

koefisien korelasi antar variabel dan uji kecocokan model regresi yang meliputi koefisien determinasi dan uji parsial (uji-t).

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi (X) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Hasil perhitungan menggunakan bantuan program SPSS 16 *for windows*, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1 : Analisis Regresi dan Uji Hipotesis**

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 ( <i>Constant</i> )	7.913	2.787		2.840	.007
Kompensasi	.486	.073	.729	6.677	.000

a. Dependent Variable: Kepuasankerja

Dari tabel 1, maka dapat disusun persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:  $Y = 7,913 + 0,486X$

Berdasarkan hasil persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 7,913 menunjukkan besarnya variabel kepuasan kerja 7,913. Artinya jika kompensasi (X) sebesar 0 (nol), maka besarnya kepuasan kerja (Y) sebesar 7,913.
- Koefisien regresi kompensasi (b) sebesar 0,486 menunjukkan adanya pengaruh kompensasi (X) berbanding lurus terhadap kepuasan kerja (Y). Apabila kompensasi (X) naik 1%, maka akan menyebabkan kepuasan kerja (Y) naik sebesar 48,6% dengan asumsi  $X = 0$  (tidak berpengaruh).

**Tabel 2 : Koefisien Korelasi**

#### Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.498	2.470



### Model Summary

Model	R	Rsquare	Adjusted Rsquare	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.498	2.470
a. Predictors: (Constant), Kompensasi				

Koefisien korelasi (R) sebesar 0,713, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 71,3%. Hubungan ini dapat dikategorikan kuat berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang ada, bahwa nilai koefisien korelasi dikatakan sempurna apabila nilai koefisien korelasinya mendekati nilai 100% atau angka 1.

Hasil analisis regresi linier sederhana di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (Adjusted *Rsquare*) sebesar 0,498. Artinya bahwa variabel kompensasi (X) dapat mempengaruhi terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 49,8%, sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian.

### Pengujian Hipotesis

Berdasarkan tabel 1 di atas, untuk menguji hipotesis bahwa variabel kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja (Y) menggunakan uji-t. Hasil analisis uji-t diperoleh nilai signifikan t sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) atau  $t_{hitung} = 6,677$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel} = 1,679$ . Artinya jika nilai signifikans t lebih kecil dari  $\alpha$  atau jika  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$ , maka variabel kompensasi (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan demikian hipotesis secara statistik diterima.

### Pengaruh Kompensasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo. Hal ini terbukti dengan hasil perhitungan regresi yang diperoleh yaitu nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,677 > 1,679$ ) atau sig.  $0,000 < 0,05$  maka hipotesis diterima.

Hal ini senada dengan pendapat Rivai dan Sagala dalam bukunya menyatakan bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi

merupakan salah satu cara yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja. Hal ini sinkron terhadap kenyataan bahwa karyawan disaat diperhatikan kompensasi yang diterima baik kompensasi finansial atau non-finansial maka dengan sendirinya karyawan akan merasa puas sehingga perusahaan akan tercapai tujuannya dengan mudah.

Kebanggaan karyawan ketika kompensasi terpenuhi merupakan hal yang sangat berarti bagi perusahaan, karena secara tidak langsung akan mempengaruhi terhadap kemajuan perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Densi Almasti (2014) dan Ikmal Nur Muflih (2015) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis data, kontribusi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 49,8%. Artinya bahwa variabel kompensasi (X) dapat mempengaruhi terhadap variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 49,8%, sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Sistem kompensasi yang baik adalah yang mampu menjamin kepuasan kerja karyawan. Menurut Notoadmojo, menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melihat dari kerja karyawan BMT-UGT Sidogiri terlihat baik dan adil sesuai dengan besarnya tanggung jawab para karyawan, maka kompensasi diberikan sesuai waktu yang telah ditentukan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan analisis data yang dilakukan tentang pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan berdasarkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,677 > 1,679$ ) atau nilai sig.  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo diterima.

- b. Besaran pengaruh variabel kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Se-Wilayah Situbondo sebesar 0,498. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X) mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 49,8%. Sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*. Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service.
- Dwi Novianto, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna", *Jurnal*, Volume 4, Nomer 6 (Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya, Juni 2015), 4.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi.
- Mangkunegara, A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S, 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta, Cetakan Kedua /Edisi Revisi.
- Robbins, Stepen, P Judge, Thimoty. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba 4, Edisi ke-12.
- Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, Cetakan Kedua/ Edisi 3.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, Cet Ke-12.
- Vietzhal Rivai dan Ella J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.