PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)

SKRIPSI

Ditulis Untuk Memenuhi Persyaratan Dalam Pembuatan Skripsi Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Oleh :

DWIKA MAYASARI

9.313.019.17

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARI'AH

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) KEDIRI

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)

DWIKA MAYASARI

9.313.019.17

Disetujui Oleh:

Kediri, 23 Juni 2021	Kediri, 23 Juni 2021
Pembimbing I	**Pembimbing II**
Dr. Hj. Naning Fatmawatie, S.E. M.M.	**Dr. Yuliani. S.E. M.M**
NIP.197405282003122001	**NIP. 198407102019032009**

NOTA DINAS

Kediri, 23 Juni 2021

Lampiran : 4 (empat) berkas
Hal : Bimbingan Skripsi

Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri
Jl. Sunan Ampel No. 7, Ngronggo, Kota Kediri.

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Memenuhi permintaan Bapak Dekan untuk membimbing penyusunan skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:
Nama : DWIKA MAYASARI
NIM : 9.313.019.17
Judul : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)

Setelah diperbaiki materi dan susunannya, kami berpendapat bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat sebagai kelengkapan ujian akhir Sarjana Strata Satu (S-1).

Bersama ini kami lampirkan berkas naskah skripsinya, dengan harapan segera diujikan dalam sidang *Munaqosah*.

Dengan demikian agar maklum dan atas ketersediaan Bapak/Ibu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Hj. Naning Fatmawatie, S.E. M.M	**Dr. Yuliani, S.E. M.M**
NIP.197405282003122001	**NIP. 198407102019032009**

NOTA PEMBIMBING

Kediri, 21 Juli 2021

Lampiran :
Hal : Penyerahan Skripsi

Kepada
Yth. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Di
Jl. Sunan Ampel No.07 - Ngronggo
Kediri

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Bersama ini saya kirimkan berkas skripsi mahasiswi:

Nama : DWIKA MAYASARI
NIM : 9.313.019.17
Judul : PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)

Setelah diperbaiki materi dan susunannya, sesuai dengan beberapa petunjuk dan tuntunan yang telah diberikan dalam sidang Munaqasah yang dilaksanakan pada tanggal 21 Juli 2021 kami menerima dan menyetujui hasil perbaikannya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Hj. Naning Fatmawatie, S.E. M.M	**Dr. Yuliani, S.E. M.M**
NIP.197405282003122001	**NIP. 198407102019032009**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)

DWIKA MAYASARI
9.313.019.17

Telah diujikan didepan sidang *Munaqosah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri pada tanggal 21 Juli 2021.

Tim Penguji,

1. **Penguji Utama**
   Achmad Munif, S.E. M. **(.....)**
   NIP. 196910252003121001
2. **Penguji I**
   Dr. Hj. Naning Fatmawatie, S.E. M.M. **(.....)**
   NIP.197405282003122001
3. **Penguji II**
   Dr. Yuliani. S.E. M.M **(.....)**
   NIP. 198407102019032009

Kediri, 21 Juli 2021
Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri

Dr. Imam Anas Muslihin, M.H.I
NIP. 19750101 199803 1 002

HALAMAN MOTO

إِنْ أَحْسَنتُمْ أَحْسَنتُمْ لِأَنفُسِكُمْ ۖ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا

“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik untuk dirimu sendiri. Dan jika kamu berbuat jahat, maka (kerugian kejatahan) itu untuk dirimu sendiri.” (QS. Al- Isra’: 07)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Syukur *alhamdulillah*,. Akhirnya setelah perjuangan panjang skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dengan rasa bangga dan bahagia serta rasa syukur. Karya ini saya persembahkan kepada:

1. Bapak (Sino) dan Ibu (Komani) yang sangat saya cintai selaku orangtua saya, yang selalu memberikan do'a dan dukungannya baik secara moril maupun materil yang tiada henti untuk kelancaran pendidikan dan kesuksesan saya.
2. Bapak kiyai Samsul Anam yang sangat saya cintai selaku pengasuh Pondok Pesantren Sokolimo Gendongkulon yang selalu mendoakan, memberikan *support*, ilmu, nasihat, dan motivasinya.
3. Bapak Ibu dosen pembimbing, penguji, dan pengajar yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya, memberikan bimbingan dan pelajaran yang tak ternilai harganya.
4. Kepada saudaraku Hendro Prasetyo yang sudah memberikan semangat untuk terus berusaha mengejar cita-cita.
5. Kepada sahabat-sahabatku (indana, sarah, ayu, mei, jessi, tio dan masih banyak yang lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu) serta jajaran Asatidzah Pondok Pesantren Sokolimo Gendongkulon yang telah mendoakan, dan menyemangati dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Kepada semua teman-teman seperjuangan Ekonomi Syari'ah angkatan 2017 yang telah banyak melalui tugas dan diskusi bersama.
7. Kepada diri sendiri, terimakasih karena tidak menyerah. Terimakasih kamu sudah bekerja keras selama ini karena kamu selalu percaya tidak ada perjuangan yang terbuang sia-sia. Semoga kamu sukses dalam meraih impianmu dan dapat membagiakan orang tua.

ABSTRAK

DWIKA MAYASARI, 2021. Dosen Pembimbing Dr. Hj. NANING FATMAWATIE, SE. MM. dan Dr. YULIANI, SE. MM.: "**Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)**". Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Prodi Ekonomi Syari'ah IAIN Kediri.

Kata Kunci: Kompensasi, Kepuasan Kerja

Kompensasi adalah sesuatu yang diteima oleh karyawan sebagai pengganti atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Sedangkan kepuasan kerja adalah suatu keadaan perasaan yang menyenangkan atas pekerjaannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Dengan adanya kompensasi dapat menarik, mempertahankan serta memberikan rasa puas terhadap karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kompensasi karyawan Lyly Bakery dan untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kausalitas. Populasi yang diambil adalah seluruh karyawan Lyly Bakery yang bekerja lebih dari dua tahun sebanyak 210 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*, dengan menggunakan rumus *slovin* ditentukan sampel sebanyak 67 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), uji korelasi, dan uji hipotesis (uji regresi linier sederhana, uji t, dan uji koefisien determinasi).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kompensasi (X) dan variable kepuasan kerja (Y) termasuk dalam kategori cukup. Dan persamaan regresi yang terbentuk Y = 23,656 + 0,507 X. Selanjutnya dari hasil perhitungan uji korelasi menunjukkan bahwa nilai r sebesar 0,736 yang berarti berkorelasi kuat. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,535 yang artinya variabel bebas Kompensasi (X) dapat diterangkan dan mempengaruhi variabel terikat Kepuasan Kerja (Y) sebesar 53,5%, sisanya yaitu 46,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْم

Alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul:**"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja karyawan" (Studi Kasus Lyly bakery Kabupaten Lamongan).**

Shalawat serta salam semoga senantiasa kita sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, keluarganya, dan para sahabatnya. Semoga kelak kita mendapat syafa'atnya, aamiin.

Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih atas bimbingan, arahan, dan dukungannya selama penulisan skripsi ini. Secara khusus, penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Nur Chamid, M.M., selaku rektor Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri.
2. Bapak Dr. H. Imam Annas Mushlihin, M. HI., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri.
3. Ibu Dr. Hj. Naning Fatmawatie, S.E., M.M dan Ibu Dr. Yuliani, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan bimbingan yang baik hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Ahmad Syakur, Lc., M.EI., selaku Wali Dosen yang sudah mengarahkan judul skripsi.
5. Bapak Herman Sasmito, selaku manajer dari Lyly Bakery Kabupaten Lamongan yang sudah memberikan izin penelitian.
6. Keluarga besar saya yang sudah memberikan do'a, motivasi, semangat dan dukungannya.

7. Teman-teman Program Studi Ekonomi Syari'ah angakatan 2017 yang sudah memberikan semangat, dan motivasinya.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya, aamiin.

Penulis hanya mampu mendoakan, semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. dan Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi penulis khususnya, dan pembaca pada umumnya. Amin.

Kediri, 24 Juni 2021

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN ..... **ii**

NOTA DINAS ..... **iii**

NOTA PEMBIMBING ..... **iv**

HALAMAN PENGESAHAN ..... **v**

HALAMAN MOTO ..... **vi**

HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **vii**

ABSTRAK ..... **viii**

KATA PENGANTAR ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **xi**

DAFTA TABEL ..... **xiii**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**

BAB I : PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 14

C. Tujuan Penelitian 14

D. Manfaat Penelitian 15

E. Hipotesis Penelitian 16

F. Telaah Pustaka 16

BAB II : LANDASAN TEORI **21**

A. Kompensasi 21

B. Kepuasan Kerja 26

C. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja 31

BAB III : METODE PENELITIAN 33

A. Rancangan Penelitian 33

B. Lokasi Penelitian 33

C. Populasi dan Sampel 34

D. Variabel Penelitian 36

E. Definisi Operasional 36

F. Teknik pengumpulan data 39

H. Metode Analisis Data 41

BAB IV : HASIL PENELITIAN 48

A. Gambaran Objek Penelitian 48

B. Profil Responden 52

C. Deskripsi Responden 52

D. Pengujian Hipotesis 54

BAB V : PEMBAHASAN 72

A. Kompensasi Karyawan “Lyly Bakery” Kabupaten Lamongan. 72

B. Kepuasan Kerja Karyawan “Lyly Bakery” Kabupaten Lamongan. 77

C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 80

BAB VI : PENUTUP 82

A. Kesimpulan 82

B. Saran 83

DAFTAR PUSTAKA **85**

LAMPIRAN **88**

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 cabang Lyly Bakery 5

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan 7

Tabel 1.3 Masa Kerja Karyawan..... 8

Tabel 1.4 Data Absensi Karyawan tahun 2019..... 9

Tabel 1.5 Data Faktor Kepuasan Kerja Karyawan..... 10

Tabel 1.6 Data Pemberian Kompensasi Kepada Karyawan..... 11

Tabel 3.1 Indikator Variabel X 37

Tabel 3.1 Indikator Variabel Y 38

Tabel 4.1 Struktur Organisasi 52

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 53

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja 54

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X)..... 55

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)..... 56

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X) 57

Tabel 4.7 Uji Realiabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) 58

Tabel 4.8 Deskripsi Data Variabel Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)..... 58

Tabel 4.9 Analisis Statistik Variabel Kompensasi (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y)..... 60

Tabel 4.10 Kategori Kompensasi (X) 61

Tabel 4.11 Kategori Kepuasan Kerja Karyawan (Y)..... 61

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas 63

Tabel 4.13 Hasil Uji Heterokedastisitas..... 64

Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi 65

Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi..... 66

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana 68

Tabel 4.17 Hasil Uji t..... 69

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi 70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner Penelitian

Lampiran II Hasil Kuesioner

Lampiran III Data Penelitian Dan Hasil Analisis

Lampiran IV Lembar Konsultasi Skripsi

Lampiran V Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi membawa dampak penting bagi dunia bisnis. Globalisasi telah menciptakan persaingan yang ketat antar perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan globalisasi, dunia bisnis mau tidak mau didorong untuk mencapai organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Efektivitas dan efisiensi dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan agar perusahaan dapat memiliki daya saing dan keunggulan yang lebih dibandingkan kompetitor, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang semakin ketat. Persaingan antar pengusaha di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus dapat mengembangkan diri secara proaktif.[1] Kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan adalah pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan kebutuhan perusahaan, untuk senantiasa memajukan perusahaan atau organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan dan mempunyai potensi yang besar untuk melaksanakan kegiatan organisasi ataupun perusahaan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan misalnya

[1] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011),1.

kelancaran dalam hal produksi, keuangan, pemasaran, dan juga untuk kelangsungan hidup perusahaan di masa depan. Karena sukses tidaknya suatu perusahaan ditandai dengan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya sehingga tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal diharapkan mampu membangun hingga pelaksanaan operasional dapat terlaksana sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya.

Memahami pentingnya sumber daya manusia salah satu yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan adalah dengan terus meningkatkan kualitas dan kuantitas karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik, bahkan lebih baik dari yang diharapkan. Pendekatan peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat melalui pendekatan psikologis, organisasi, budaya, dan agama. Dalam hubungan prestasi kerja individu dan organisasi dalam era globalisasi perlu dilandasi dengan pendekatan psikologis, organisasi, budaya dan agama.[2] Pimpinan perusahaan mengharapkan karyawan yang memberikan kualitas pelayanan yang memuaskan, aktif, rajin dan antusias. Tentunya perilaku tersebut tidak akan terjadi dengan sendirinya, namun ada yang mendorongnya yaitu sikap kerja seperti kepuasan kerja. Sikap seorang karyawan sangat bergantung pada apa yang mereka dapatkan dari tempat kerjanya, jika mereka merasakan kenyamanan dan keadilan di tempat kerja maka mereka akan bersikap positif terhadap perlakuan, atau

[2] A. Prabowo Mangkunegara, *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT. Regina Aditama, 2005), 4.

sebaliknya mereka merasa tidak nyaman dan tidak adil dalam bekerja maka mereka akan bersikap negatif atas perlakuan tersebut.[3]

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tentang pekerjaannya.[4] Jika seorang karyawan memberikan kinerja yang maksimal kepada suatu perusahaan, maka karyawan tersebut memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Ketika karyawan memiliki kepuasan kerja, karyawan terus berupaya untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Dan ketika suatu perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja para karyawannya, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan yang besar. Keuntungannya adalah pekerjaan selesai dengan cepat, meminimalkan risiko kerugian, meminimalkan pengunduran diri seorang karyawan.

Dalam ajaran agama Islam telah dijelaskan dengan jelas kepada seluruh umat manusia untuk berusaha mencari rizqi di muka bumi ini sebagai bekal hidup mereka di dunia untuk melaksanakan ibadah kepada Allah SWT. Seperti yang telah dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf Al-ayat 19 yang berbunyi:

---

[3] Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), 22.

[4] T. Hani Handoko,*Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Edisi 2. BPFE,1996), 232.

وَلِكُلٍّ دَرَجٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوْاۚ وَلِيُوَفِّيَهُمْ اَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لاَ يُظْلَمُوْنَ ۝

Artinya : "*Dan bagi masing-masing meraka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah Mencukupi bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan*. (Q.S Al-Ahqaaf ayat 19)."[5]

Yang dimaksud dari ayat tersebut bahwasanya Allah SWT pasti akan membalas setiap perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah dilakukannya. Artinya jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik untuk organisasi ataupun perusahaan, orang tersebut juga akan mendapatkan hasil yang baik dari pekerjaannya dan memberikan manfaat bagi organisasi ataupun perusahaan.

Disini peneliti mengambil objek penelitian karyawan Lyly Bakery yang ada di Kabupaten Lamongan. Lyly Bakery merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan makanan roti modern seperti halnya: cake, pastry, donuts, dan lain-lain. di Kota Lamongan jenis usaha dibidang makan khususnya kue memiliki peluang yang sangat menjanjikan, karena makanan adalah kebutuhan primer. Perusahaan Lyly Bakery ini berdiri dari sebuah home industri yang dirintis oleh Hj. Liliek Chusnaeni sejak tahun 1990 dan di tahun 2011 perusahaan ini sudah tergolong dalam skala industri menengah dan telah memiliki ijin usaha dari pemerintah. Pusat kantor Lyly Bakery ini berada di Jalan Raya No. 133, Tanggul Rejo, Babat, Kecamatan Babat, Kabupaten

[5] Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta : Lajnha Pentashihan Al-Qur'an, 2011), 402.

Lamongan, dengan memiliki 16 cabang yang berada di Lamongan, Tuban, Bojonegoro, Cepu, Blora, Rembang, Jombang.[6]

Berikut rincian cabang Lyly Bakery dan lokasi Lyly Bakery dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 1.1
Cabang Lyly Bakery

No.	Nama	Alamat	Daerah
1.	Lyly Bakery Babat	Jl. Raya Babat No. 133 Babat	Lamongan
2.	Lyly Bakery Ngimbang	Jl. Raya Babat – Jombang (depan terminal Ngimbang) Lamongan	Lamongan
3.	Lyly Bakery Maduran	Jl. Raya Pangean RT. 03/RW. 01, Pangean, Maduran Lamongan	Lamongan
4.	Lyly Bakery Sidoharjo	Jl. Sunan Drajat No. 52 Demangan, Sidoharjo, Lamongan	Lamongan
5.	Lyly Bakery Karanggeneng	Jl. Raya Karanggeneng No. 72B, Karanggeneng, Lamongan	Lamongan
6	Lyly Bakery Tuban	Jl. Lukman Hakim No. 29 Tuban	Tuban
7.	Lyly Bakery Rengel	Jl. Raya Rengel No. 197 Tuban	Tuban
8.	Lyly Bakery Merakurak	Jl. Raya Merakurak 14 Tuban	Tuban
9.	Lyly Bakery Bojonegoro	Jl. Panglima Sudirman (Ruko Sudirman Square A2) Bojonegoro	Bojonegoro
10.	Lyly Bakery Baureno	Jl. Raya Baureno No. 306	Bojonegoro

[6] Wawancara Dengan Bapak Herman Manajer Operasional Lyly Bakery Yang Dilakukan Pada Hari Senin 21 Desember 2020

		Bojonegoro	
11.	Lyly Bakery Sumberrejo	Jl. Raya 552 Sumberrejo Bojonegoro	Bojonegoro
12.	Lyly Bakery Kalitidu	Jl. Raya Bojonegoro-Cepu KM 15 Kalitidu Bojonegoro	Bojonegoro
13.	Lyly Bakery Cepu	Jl. Raya Cepu 37 Cepu-Jawa Tengah	Cepu
14.	Lyly Bakery Blora	Jl. Raya Pemuda Blok Stasiun No. 39-40 Blora Jawa Tengah	Blora
15.	Lyly Bakery Rembang	Jl. Dr. Soetomo No. 5 Rembang Jawa Tengah	Rembang
16.	Lyly Bakery Jombang	Jl. Raya KH. Ahmad Dahlan No. 29 Jombang	Jombang

Sumber: Dokumen Lyly Bakery[7]

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa cabang Lyly Bakery terdapat di 7 daerah dan memiliki 16 tempat.[8] 7 daerah tersebut adalah berada di wilayah Lamongan yang memiliki 5 cabang, Tuban memiliki 3 cabang, Bojonegoro memiliki 4 cabang, Cepu memiliki 1 cabang, Blora memiliki 1 cabang, Rembang memiliki 1 cabang, dan yang terakhir berada di wilayah Jombang yang memiliki 1 cabang. Lamongan merupakan kabupaten yang memiliki cabang lyly bakery terbanyak yaitu terdapat 5 cabang, selain itu pusat lyly bakery berada di salah satu kecamatan di kabupaten Lamongan.

Hal ini tentu saja menarik peneliti untuk meneliti disana. Total karyawan Lyly Bakery kabupaten Lamongan adalah 270 orang karyawan. Berikut jumlah karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan:

[7] Dokumen Lyly Bakery
[8] Ibid.

Tabel 1.2
Jumlah Karyawan
Lyly Bakery Kabupaten Lamongan

No.	Nama	Jumlah
1.	Lyly Bakery Babat	54
2.	Lyly Bakery Ngimbang	54
3.	Lyly Bakery Maduran	54
4.	Lyly Bakery Sidoharjo	54
5.	Lyly Bakery Karanggeneng	54
Jumlah		270

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2020[9]

Dari data diatas dapat kita ketahui bahwa di Kabupaten Lamongan terdapat 5 cabang yang berada di Babat, Ngimbang, Maduran, Sidoharjo, dan Karanggeneng. Dengan memiliki 54 karyawan di setiap tempat, total semua karyawan di Lyly Bakery kabupaten Lamongan adalah 270 orang karyawan. Selain itu berikut adalah data masa kerja karyawan di Lyly Bakery Kabupaten Lamongan:

Tabel 1.3
Masa Kerja Karyawan

Jumlah Karyawan	Masa Kerja
60	<1 tahun
97	2-3 tahun
65	4-5 tahun

[9] Data Hasil Angket Observasi Penelitian, Hari Senin,21 Desember 2020.

48	>5 tahun
270	Jumlah

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2021[10]

Berdasarkan data diatas bahwa banyak karyawan yang sudah lama bekerja di Lyly Bakery Kabupaten Lamongan. Terdapat 60 karyawan yang bekerja kurang dari 1 tahun, terdapat 97 karyawan yang bekerja selama 2-3 tahun, terdapat 65 orang yang telah bekerja 4-5 tahun dan terdapat 48 orang yang sudah bekerja diatas 5 tahun. Jumlah karyawan yang bekerja lebih dari 2 tahun yaitu 210 orang. Hal ini menunjukan bahwa terdapat kepuasan kerja karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan.

Menurut Robbins dalam buku Suparno Eko Widodo, Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh pekerja dengan jumlah yang seharusnya mereka terima.[11] Selain dilihat dari seberapa lama karyawan tersebut bekerja, tetapi juga dilihat dari seberapa disiplin karyawan saat bekerja. Berikut data kedisiplinan karyawan Lyly Bakery Babat Lamongan :

[10] Data Hasil Angket Observasi Penelitian, Hari Senin,04 Januari 2021
[11] Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015),170.

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan
Lyly Bakery Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan		
		Sakit	Izin	Alpa
Januari	270	18	2	0
Februari	270	15	0	0
Maret	270	12	4	0
April	270	16	5	0
Mei	270	18	6	0
Juni	270	17	7	0
Juli	270	12	4	0
Agustus	270	16	2	0
September	270	12	3	0
Oktober	270	13	2	0
November	270	15	0	0
Desember	270	14	4	0

Sumber : Data primer diolah tahun 2021[12]

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa absensi karyawan Lyly Bakery pada pada tahun 2019. Hal ini menunjukkan bahwasannya lebih banyak yang disiplin dan taat dari pada memilih untuk tidak masuk kerja tanpa alasan atau alpa. Semua ini membuktikan bahwa ada tingkat kepuasan kerja karyawan di Lyly Bakery. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor material dan faktor non material. kepuasan

[12] Ibid.

kerja yang material merupakan kesesuaian antara impian dengan pendapatan materi seorang karyawan. Pendapatan yang bersifat material merupakan pendapatan yang dapat diambil secara langsung manfaatnya untuk memenuhi kebutuhan ekonominya seperti gaji, insentif, tunjangan, dan lain sebagainya. Sedangkan kepuasan kerja yang diperoleh seorang karyawan secara non material juga dapat memberikan dampak positif atau psikologis jangka panjang, misalnya penghargaan, pujian, promosi, dan lain-lain. Bagi karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja akan menghadapi hal-hal negatif dan dapat merugikan perusahaan, seperti tidak semangat dalam bekerja, sering tidak masuk kerja, emosi yang tidak terkontrol, cepat lelah dan cepat bosan, serta melakukan aktivitas yang tidak terkait dengan tugas yang sudah diberikan oleh perusahaan.[13]

Oleh karena itu peneliti melakukan observasi awal untuk mengetahui alasan kepuasan kerja karyawan di Lyly Bakery kabupaten Lamongan kepada 30 orang karyawan dikarenakan jumlah ukuran minimal sampel yang memadai untuk digunakan dalam penelitian dengan mengacu pada pendapat Rocoe yang mengemukakan bahwa standar sampel yang layak dalam penelitian adalah minimal antara 30 sampai 500.[14] Berikut Faktor-faktor yang

---

[13] Miftah Fajar Muwafik, *Pengaruh Kompensasi, Pekerjaan Itu Sendiri, Rekan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasaan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Euro Design Semarang*, Skripsi : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang 2013. 2-3.

[14] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV. Alfabeta, 2007), 133.

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan Menurut Luthans dan Spector dalam buku Robins, diantaranya:[15]

Tabel 1.5
Data Faktor Kepuasan Kerja Karyawan
Lyly Bakery Kabupaten Lamongan

No.	Faktor-faktor	Jumlah	Presentase (%)
1	Pekerjaan itu sendiri	3	10%
2	Kompensasi atau Gaji	15	50%
3	Kesempatan promosi	5	17%
4	Pengawasan	0	0
5	Rekan kerja	7	23%
Total		30	100%

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021[16]

Dari data diatas dapat dilihat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya pekerjaan itu sendiri, kompensasi atau gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Dari data tersebut bahwa faktor kompensasi atau gaji mendapatkan jumlah responden terbanyak yaitu sebesar 15 responden atau 50% sedangkan faktor yang lain seperti pekerjaan itu sendiri mendapatkan 3 responden, kesempatan promosi dengan 5 responden, pengawasan 0 responden, dan rekan kerja dengan 7 responden. Sehingga variabel bebas (variabel x) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi.

[15] Stephen Robbin, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Salemba Empat, 2006), 59-60.
[16] Data Hasil Angket Observasi Penelitian, Hari Senin,04 Januari 2021

Menurut Mangkuprawira yang dikutip oleh Meldona, kompensasi merupakan suatu bentuk pembiayaan baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam bentuk manfaat, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi.[17] Tujuan utama pemberian kompensasi kepada karyawan adalah mendapatkan karyawan yang berkualitas, mempertahankan prestasi karyawan dan juga membangun komitmen karyawan sehingga akan terciptanya kepuasan kerja karyawan. Dimana seorang karyawan akan selalu mempunyai ambisi terhadap pemberian yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kompensasi yang diterima. Apabila kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan karyawan maka karyawan akan cenderung tidak semangat saat bekerja, dan tidak melakukan pekerjaan tersebut secara maksimal. Berikut data pemberian kompensasi kepada karyawan lyly bakery Kabupaten Lamongan:

Tabel 1.6
Data Pemberian Kompensasi kepada Karyawan
Lyly Bakery Kabupaten Lamongan

Bagian	Jumlah karyawan	Kompensasi yang diterima
Toko	50	Gaji, uang makan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, liburan bersama disetiap tahunnya.
Produksi	195	Gaji, insentif, uang makan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, liburan bersama disetiap tahunnya.

[17] Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), 295.

Driver	25	Gaji, uang makan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, liburan bersama disetiap tahunnya.

Sumber : Manajer Operasional Lyly Bakery[18]

Berdasarkan data di atas terlihat bahwa setiap karyawan memperoleh kompensasi yang mana bagian toko memperoleh kompensasi berupa Gaji, uang makan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, liburan bersama disetiap tahunnya. Sedangkan bagian produksi memperoleh kompensasi berupa Gaji, insentif, uang makan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, liburan bersama disetiap tahunnya. Untuk sistem pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan bagian produksi. Lyly Bakery Kabupaten Lamongan ini memberlakukan sistem insentif yang adil. Pemberian Insentif berdasarkan hasil prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Jika seorang karyawan mampu membuat pesanan dalam kurun waktu kurang dari atau tepat waktu yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut berhak mendapatkan insentif sekian persen dari gaji pokok. Namun jika karyawan membuat pesanan melebihi waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan maka karyawan tersebut mendapatkan upah lembur. Dimana Upah lembur yang diberikan perusahaan kepada karyawan yaitu per-jam 4.000 rupiah. Namun apabila waktu lembur diperlambat maka akan mendapatkan teguran. Kemudian bagaian driver mendapatkan kompensasi berupa Gaji, uang makan, tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, liburan bersama disetiap tahunnya.

[18] Dokumen Lyly Bakery

Dengan adanya kompensasi tersebut akan memberikan kepuasan kerja bagi seluruh karyawan yang telah bekerja di Lyly Bakery Kabupaten Lamongan.

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan, sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti kepuasan kerja karyawan pada Lyly Bakery Kabupaten Lamongan. Maka judul penelitian ini adalah **"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan)".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompensasi karyawan "Lyly Bakery" Kabupaten Lamongan?
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan "Lyly Bakery" Kabupaten Lamongan?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan "Lyly Bakery" Kabupaten Lamongan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kompensasi karyawan “Lyly Bakery” Kabupaten Lamongan.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan “Lyly Bakery” Kabupaten Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan “Lyly Bakery” Kabupaten Lamongan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna:

1. Manfaat Teoritis

   Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, dan juga dapat dijadikan acuan dalam bidang penelitian sejenis.

2. Manfaat secara Praktis

   a. Bagi Perusahaan

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan atas kebijakan yang akan diambil sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan menjadi lebih baik dari sebelum penelitian berlangsung.

   b. Bagi Akademik

      Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan dalam rangka mengembangkan pengetahuan tentang manajemen

sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan kompensasi dan kepuasan kerja.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan mengenai teori yang diperoleh selama proses pembelajaran dengan realitas yang terjadi di lapangan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang menghubungkan dua variabel atau lebih. Kesimpulan sementara yang tarafnya rendah karena masih membutuhkan pengujian secara empirik.[19]

1. Ho = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan "Lyly Bakery" Kabupaten Lamongan.
2. Ha = ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada perusahaan "Lyly Bakery" Kabupaten Lamongan.

F. Telaah Pustaka

1. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang,* Kresna

[19] Tatang Amrin, *Menyusun Rencana Penelitian* (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 1986), 32.

Yudha (2018). Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.[20]

Metode penelitian ini menggunakan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel yang digunakan 30 responden dengan teknik *sampling jenuh*. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dan riset perpustakaan metode analisis data yang digunakan adalah menggunakan uji normalitas, uji linieritas,uji heteroskedastisitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji T,dan uji koefisien determinasi). Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang

Persamaan pada penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi dan kepuasan kerja, sama-sama menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan yang membedakan dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian dimana penelitian sebelumnya di PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang. Sedangkan penelitian saat ini di Lyly Bakery Kabupaten Lamongan.

2. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah*, Leonard Adhi (2017). Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Metode penelitian ini menggunakan dua jenis metode yaitu studi kasus dan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang

[20] *Kresna Yudha, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pegadaian Syariah Kantor Cabang Simpang Patal Palembang*, (Skripsi, 2018) Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

digunakan adalah *teknik sampling jenuh*, menggunakan sebanyak 25 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah.

Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini meneliti tentang kompensasi. Kedua sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah pertama terletak pada variabel Y, jika peneliti terdahulu meneliti kinerja, maka peneliti saar ini meneliti tentang kepuasan kerja. kedua terletak pada objek penelitian dimana penelitian sebelumnya di Toko Roti Muntjul Klaten Jawa Tengah. Sedangkan penelitian saat ini di Lyly Bakery Kabupaten Lamongan.

3. Jurnal Administrasi Bisnis Terapan ditulis oleh Septerina dan Rusda Irawati, tahun 2018 dengan judul *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packing Indonesia".*[21]

Rancangan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian penjelasan. Teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, sampel sebanyak 171 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Etowa Packing Indonesia. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh secara positif dan

[21] Septerina, Rusda Irawati, "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packing Indonesia"* Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.2, No.1 e-ISSN: 2548-9909.(Maret 2018).

signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Etowa Packing Indonesia

Persamaan pada penelitian sebelumnya adalah pertama sama-sama meneliti tentang kompensasi dan kepuasan kerja, kedua pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaan sebelumnya terletak pada objek penelitian dimana penelitian sebelumnya di PT. Etowa Packing Indonesia sedangkan penelitian saat ini di Lyly Bakery Kabupaten Lamongan.

4. Jurnal Manajemen ditulis oleh Rani Veriyanti, dan Arif Partono Prasetio, tahun 2018 dengan judul *"Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Devisi Produksi PT. Soljer Abadi".*[22]

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik penarikan sampel penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*dengan teknik *convenience samplin* , sampel sebanyak 102 responden. Hasil dari penelitian ini yaitu kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Soljer Abadi Divisi Produksi.

Persamaan pada penelitian sebelumnya adalah pertama sama-sama meneliti tentang kompensasi dan kepuasan kerja, kedua pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaan sebelumnya terletak pada objek penelitian dimana penelitian sebelumnya di PT. Soljer Abadi Divisi Produksi, sedangkan penelitian saat ini di Lyly Bakery Kabupaten Lamongan.

---

[22] Rani Veriyanti, Arif Partono Prasetio, "*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Devisi Produksi PT. Soljer Abadi*", Jurnal Manajemen. Vol. 2 No.2 e-ISSN: 2621-5306.(2018).

5. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Royal Exspress Indonesia (REX) Palembang*, Della Bonita (2017) mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.[23]

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian yang bersifat asosiatif. Dengan teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik Sampling Jenuh. Pengumpulan data yang digunakan adalah interview, kuesioner, observasi, dokumentasi. Hasil pengujian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. REX Palembang.

Persamaan pada penelitian sebelumnya adalah sama-sama meneliti tentang kompensasi dan kepuasan kerja, kedua sama-sama menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaan dengan penelitian sebelumnya terletak pada faktor X yang menggunakan 2 varabel yaitu kompensasi dan disiplin kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan 1 variabel X yaitu Kompensasi.

[23] Della Bonita, *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Royal Express Indonesia (REX) Palembang*. (Skripsi, 2017, Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang).

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kompensasi

1. Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting yang menjadi perhatian banyak organisasi untuk mempertahankan dan juga menarik minat sumber daya manusia yang berkualitas.[24] Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas apa yang telah mereka kerjakan.[25]

Kompensasi menurut Malayu Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi atau jasa yang diberikan kepada perusahaan.[26]

Menurut William B. Wether dan Keith Davis, kompensasi adalah apa yang diterima seorang pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, baik dalam bentuk upah per jam atau upah berkala.

---

[24] Wilson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 2012), 254.
[25] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, 155.
[26] Hasibuan, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta :BPFE-UGM, 2002), 54.

Menurut Andrew F. Siklus, kompensasi adalah segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen.[27]

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, kompensasi tidak hanya mempunyai fungsi secara ekonomis yaitu sebagai imbalan atas kerja keras yang diberikan, tapi juga mempunyai fungsi sosial dan fungsi produktif. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi, motivasi dan rasa puas kepada karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, perhatian perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun.[28]

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi dapat digolongkan menjadi 2 yaitu:[29]

a) Kompensasi langsung adalah kompensasi dalam bentuk finansial atau non finansial diterima langsung oleh karyawan sebagai penghargaan atas kerja kerasnya di suatu perusahaan.

   Adapun macam-macam kompensasi langsung yang terdiri dari:

   1. Upah dasar
   2. Upah kinerja

[27] Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Prespektif Integratif*, 118.
[28] Bahrudin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pres, 2015),237.
[29] Wariwan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologis, Hukum Ketatanegaraan, Aplikasi Dan Penelitian: Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan Dan Pendidikan*, (Jakarta: Rajawali Press, 2015), 369.

3. Upah insentif
4. Upah yang ditunda

b) Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi finansial ataupun nonfinansial yang diterima oleh karyawan sebagai tambahan dari kompensasi langsung yang telah mereka terima.

Adapun macam kompensasi tidak langsung:

1. Program proteksi, seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, penghasilan karena cacat dan pensiun.
2. Upah ketika tidak bekerja, seperti cuti hari besar, cuti sakit, cuti hamil, dan lain sebagainya.
3. *Service and prerequisite*, seperti perumahan, uang transportasi, uang makan, liburan.

3. Tujuan Kompensasi

Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan yang berbeda dalam memberikan kompensasi. Tujuan utama pemberian kompensasi dapat dikatakan sebagai motivasi atau insentif yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan Tujuan kompensasi terdiri dari:[30]

a. Ikatan kerja sama

Kompensasi adalah salah satu syarat terjalinnya ikatan kerja sama formal antara pengusaha dengan karyawan.

[30] Danang Suntoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Caps, 2012), 37.

b. Kepuasan kerja

Balas jasa kepada karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh keouasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

f. Disiplin

Pemberian balas jasa yang cukup besar akan membuat displin karyawan semakin baik. mereka menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlalu.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Program kompensasi yang baik, akan mengurangi pengaruh serikat buruh dan karyawan akan berkosentrasi pada pekerjaanya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihidarkan.

4. Indikator Kompensasi

Menurut Panggabean indikator kompensasi terdiri dari:[31]

a. Gaji
b. Insentif
c. Tunjangan

5. Kompensasi Dalam Pandangan Islam

Dalam pandangan Islam, kompensasi harus diberikan kepada seorang karyawan sebagai imbalan yang dijanjikan oleh pengusaha, maka pengusaha akan mendapatkan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan oleh karyawan tersebut. Sedangkan karyawan akan menerima gaji atau kompensasi dari tenagal yang telah mereka keluarkan.

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surat At-Taubah ayat 105 yang berbunyi :

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ سَتُرَدُّونَ إِلَى عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ﴿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 ghaib dan yang nyata*

[31] Mutiara Sibarani. Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 77.

lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan." (Qs. At-Taubah ayat 105).[32]

Dalam bekerja Allah SWT pasti akan membalas apa yang telah kita kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik serta menunjukkan kinerja yang baik terhadap perusahaannya maka orang tersebut akan memberikan keuntungan kepada organisasinya. Dan mereka yang bekerja akan diberi imbalan atau kompensasi sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Malayu Hasibuan, kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut diceriminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, serta prestasi kerja. kepuasan kerja dapat dinimkati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan, maupun kombinasi antara dalam dan luar pekerjaan.[33] Yang dimaksud kepuasan kerja dalam pekerjaannya merupakan kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan karena telah memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, sikap, peralatan serta suasana kerja yang baik. Sedangkan kepuasan di luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dapat

[32] Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya* (Jakarta : Lajnha Pentasihan Al-Qur'an, 2011), 402.
[33] Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2001),202.

dinikmati karena balas jasa telah diterima sehingga terpenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian kepuasan dalam dan luar pekerjaan dicerminkan melalui kombinasi antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya

Menurut Luthnas, kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan tersebut sehingga mereka memberikan hal yang dinilai penting kepada perusahaan.[34]

Menurut Robbins and Judge, kepuasan kerja merupakan perasaan yang positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakter-karakter pekerjaan tersebut.[35] Kepuasan kerja akan dirasakan oleh karyawan ketika karyawan tersebut membandingkan antara apa yang telah diharapkan akan didapatkan dari hasil pekerjaanya dengan apa yang karyawan tersebut dapatkan dari hasil pekerjaanya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans dan Spector dalam buku Robins terdapat beberapa Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya :[36]

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Kompensasi atau gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan
5. Rekan kerja

[34] Luthnas F. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh (Yogyakarta: Andi, 2006), 243.
[35] Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 123.
[36] Stephen, Robbin, *Perilaku Organisasi*, 59-60.

Sedangkan Menurut Robbins dan Judge terdapat lima faktor kepuasan kerja yaitu :[37]

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

   Kepuasan ini tercapai jika pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan yang dimilikinya.

2. Kepuasan terhadap imbalan

   Dimana seorang kayawan merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan karyawan lain yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

3. Kepuasan terhadap supervisi atasan

   Karyawan merasa mempunyai atasan uyang mampu memberikan motivasi maupun bantuan teknis

4. Kepuasan terhadap rekan kerja

   Karyawan merasa puas bekerja jika rekan kerjanya mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan sosial

5. Kesempatan promosi

   Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada strutur organisasi

3. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan melalui beberapa aspek yaitu :[38]

---

[37] Robbins Sp, Dan Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta:Salemba Empat,2009), 119.
[38] Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 202.

1) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu keharusan dan perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Menurut Viethzal disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan karyawan merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menaati semua peraturan perusahaan.

2) Moral kerja

Moral kerja merupakan suatu perasaan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dari karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki moral kerja rendah cenderung memiliki hasil kerjaannya yang kurang maksimal, begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki moral kerja tinggi akan memiliki hasil pekerjaannya yang lebih maksimal.

Terbentuknya moral kerja berawal dari adanya persepsi pegawai terhadap situasi di dalam organisasi secara keseluruhan. Sedangkan proses persepsi pada hakikatya merupakan proses pengamatan, pengorganisasian, penafsiran, dan pengevaluasian objek atau situasi tertentu secara selektif. Hasil dari proses persepsi, belajar, dan pengalaman kerja di lingkungan organisasi tersebut akan menjadi

bagian dari mekanisme penyesuaian secara terus-menerus antara kepercayaan dan perasaan yang membentuk atau mengubah sikap individu.

3) Turnover

Turnover merupakan tingkat pergantian atau keluar masuknya karyawan pada suatu perusahaan. Pada umumnya apabila karyawan kurang memiliki kepuasan dalam bekerja pada suatu pekerjaan, maka karyawan tersebut akan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut.

4) Menyenangi pekerjaannya

Karyawan sadar arah yang dituju, punya alasan memilihi tujuan dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang karyawan menyenangi pekerjannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.

5) Mencintai pekerjaannya

Dalam hal ini karyawan tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.

6) Prestasi kerja

Hasil pekerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

4. Kepuasan Kerja Dalam Pandangan Islam

Islam di antara agama-agama di dunia merupakan salah satu agama yang menjunjung tinggi nilai kerja, karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT yaitu mencari rezeki untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh karena itu, Islam mewajibkan seluruh umatnya untuk berusaha dan bekerja keras tanpa berbuat curang sehingga kesejahteraan dan kepuasan dalam bekerja akan tercapai.

Kepuasan kerja muncul karena kesabaran, keikhlasan, dan selalu mensyukuri kenikmatan yang telah Allah berikan kepada setiap manusia. Allah SWT berfirman dalam Q.S Ibrahim ayat 7 yang berbunyi:[39]

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لأَزِيْدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيْدٌ﴿٧﴾

Artinya: *"sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti akan kami tambahkan (nikmat-ku) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-ku), maka sesungguhnya azabku sangat pedih."* (Q.S Ibrahim:7).

Islam mengajarkan bahwa dalam bekerja, manusia hendaknya tidak terlalu mementingkan materi tetapi diiringi dengan keikhlasan, kesabaran dan rasa syukur, sehingga kita bisa bekerja dengan sepenuh hati dan kemudian akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

C. Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan dari perusahaan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

[39] Departemen Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya.*265.

Jika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan apa yang telah diberikan, maka dapat menumbuhkan kepuasan dalam bekerja. Hal ini sependapat dengan Nasution dalam Densi Almasti, menyatakan kompensasi yaitu perusahaan perlu memberikan imbalan kepada para pegawai yang telah mengorbankan waktu, kesempatan, dan keterampilan sehingga pegawai merasa puas karena usaha mereka dihargai.[40] Jadi dengan memberikan kompensasi kepada karyawan maka dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

[40] Densi Almasti, *Pengaruh Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Bio Karywa ITE Kota Curup Kabupaten Rejang Lebong Provinsi Bengkulu*, Skripsi : Jurusan Manajemen Ekstensi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu 2014, 36.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menguji suatu teori dan menyajikan suatu fakta yang hasilnya disajikan dalam bentuk deskriptif dengan menggunakan angka statistik. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausalitas, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.[41]

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan roti Lyly Bakery Kebupaten Lamongan. 5 cabang dalam penelitian tersebut:

1. Lyly Bakery Babat – Jl. Raya Babat No. 133 Babat Lamongan.
2. Lyly Bakery Ngimbang – Jl. Raya Babat - Jombang (depan terminal Ngimbang) Lamongan.
3. Lyly Bakery Maduran – Jl. Raya Pangean RT. 03/RW. 01 Pangean Maduran Lamongan.

[41] Azuar Juliandi, *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri* (Medan : UMSU Press, 2014), 13.

4. Lyly Bakery Sidoharjo – Jl. Sunan Drajat No. 52 Demangan, Sidoharjo Lamongan.
5. Lyly Bakery Karanggeneng – Jl. Raya Karanggeneng No, 72B, Karanggeneng Lamongan.[42]

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari, yang kemudian diambil kesimpulannya.[43] Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun dengan jumlah karyawan 210 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan digunakan dan diteliti dalam penelitian ini.[44]

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Random Sampling.* Dimana semua idnividu dalam populasi diberikan kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.[45]

---

[42] Dokumen Lyly Bakery
[43] M. Hikmat Mahi, *Metode Penelitian Dalam Ekonomi Dan Sastra,* (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2011), 60.
[44] Nasution, *Metode Research : Penelitian Ilmiah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 105.

Dalam menentukan banyaknya sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:[46]

$$n = \frac{N}{(1 + N.(e)^2)}$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah total populasi

E = batas tolerasi error (10%)

Berdasarkan rumus diatas, maka besarnya jumlah sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{210}{(1 + 210.(10\%)^2)}$$

$$n = \frac{210}{(1 + 2.1)}$$

$$n = \frac{210}{3.1}$$

N = 67,7 = 67 sampel

maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 67 responden.

---

[45] Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 124.
[46] Hanifah, Adang Sutedja, Iskandar Ahmaddien. *Pengantar Statistika*, (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2020), 90.

D. Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu sifat yang mempunyai bermacam-macam nilai atau simbol yang padanya kita dapat meletakkan bilangan atau nilai.[47] Variabel-variabel yang ingin diteliti dalam penelitian ini ialah:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*) atau variabel X adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat atau yang menjadi penyebab berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang diteliti yaitu (X) kompensasi.
2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*) atau variabel Y adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Umumnya merupakan kondisi yang ingin kita ungkap dan jelaskan.[48] Variabl terikat yang diteliti yaitu (Y) Kepuasan Kerja Karyawan.

E. Definisi Operasional

a. Kompensasi

Menurut Panggabean Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas

[47] Sugiyono, *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 60.
[48]Ibid.

kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.[49] Indikator kompensasi sebagai berikut :

Tabel 3.1
Indikator Variabel X

Variabel	Indikator	Deskripsi Indikator
Kompensasi	Gaji	balas jasa dalam bentuk uang yang diterima oleh pegawai sebagai konsekueksi dan kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan.
	Insentif	Imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standart ketentuan.
	Tunjangan	Kompensasi yang diberikan kepada karyawan diluar gaji guna menunjang kesejahteraan seorang karyawan.

Sumber : *Indikator Kompensasi Menurut Panggabean dalam Skripsi Miftah Fajar Muwafik (2013)*

b. Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. kepuasan kerja dapat dinikmati di dalam pekerjaan, di luar pekerjaan,

[49] Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 75.

dan kombinasi antara dalam pekerjaan serta luar pekerjaan.[50] Indikator kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator Variabel Y

Variabel	Indikator	Deskripsi Indikator
Kepuasan kerja karyawan	Kedisplinan	Karyawan mempunyai kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan yang ada di perusahaan
	Moral Kerja	Karyawan mempunyai perasaan tanggung jawab atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh kepada hasil pekerjaaan dari karyawan tersebut.
	Turnover	Tingkat pergantian atau keluar masuknya karayawan pada suatu perusahaan.
	Menyenangi pekerjaannya	Karyawan sadar akan arah yang dituju, dan mempunyai alasan memilih tujuan serta mengerti cara dalam bekerja.
	Mencintai pekerjaannya	Karyawan tidak sekedar menyukai pekerjaannya tetapi juga menyadari pekerjaannya tersebut sesuai dengan keinginannya.
	Prestasi kerja	Hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, kesungguhan, dan juga waktu.

Sumber: Indikator kepuasan kerja Menurut Hasibuan dalam Skripsi Pipit Kurniawati (2020).

[50] Melayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* 202.

F. Teknik pengumpulan data

a. Sumber data

Sumber data merupakan subjek dimana data tersebut diperoleh. Berdasarkan sumber pengambilannya data dibedakan menjadi 2 yaitu data primer dan data sekunder, sebagai berikut:

1) Data primer, menurut Carl Mc Daniel dan Rogers Gates adalah data survei, pengamatan atau eksperimen yang dikumpulkan untuk memecahkan masalah tertentu yang diselidiki.[51] Data primer pada penelitian ini merupakan hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh responden.
2) Data sekunder, merupakan data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah pihak lain dan biasanya sudah dalam bentuk publikasi.[52] Data sekunder pada penelitian ini didapatkan oleh dari berbagai bahan pustaka, buku-buku, media internet dan dokumentasi lain yang relevan dengan penelitian.

b. Metode pengumpulan data

1) Kuisioner

Metode pengumpulan data kuisioner (angket), adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.[53] Metode

---

[51] Sugiyono, *Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 142.
[52] Muhammad, *Metodelogi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, (Jakarta: UPFE UMY, 2003), 61.
[53] Sumadi Suryabrata, *Metodelogi Penelitian* (Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada, 2006), 83.

yang digunakan untuk memperoleh data kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di “Lyly Bakery Kabupaten Lamongan”.

Dalam penelitian ini disusun skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok peristiwa atau gejala sosial. Biasanya empat skala disediakan dalam format berikut:

Sangat Tidak setuju	= diberi skor 1
Tidak setuju	= diberi skor 2
Kurang setuju	= diberi skor 3
Setuju	= diberi skor 4
Sangat setuju	= diberi skor 5

2) Observasi

Observasi merupakan suatu teknik yang dilakukan dengan melakukan pengamatan yang cermat dan pencatatan secara sistematis. Dalam penelitian ini yang akan diamati adalah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Lyly Bakery Kabupaten Lamongan.

3) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode yang digunakan untuk mencari dan mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan-catatan, buku-buku, katalog, dan lain sebagainya.[54] Pada penelitian ini dokumentasi berupa jumlah karyawan keseluruhan, sejarah perusahaan, visi dan misi

[54] Suharsimi Arikunto, *Prodesur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik,* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 149.

perusahaan, struktur perusahaan, serta produk-produk yang dipasarkan oleh Lyly Bakery Kabupaten Lamongan.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Oleh karena itu, instrumen yang digunakan peneliti adalah pedoman angket, alat perekam, kamera yang digunakan untuk mendokumentasikan hasil pengisian kuesioner yang telah dibagikan sebelumnya, dan alat tulis. Metode ini digunakan untuk mendapatkan data yang obyektif.[55] Metode ini menggali informasi tentang pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Lyly Bakery Kabupaten Lamongan.

H. Metode Analisis Data

Metode analisis data bertujuan untuk menyusun data secara bermakna agar dapat dengan mudah dipahami. Penelitian ini termasuk dalam analisis kuantitatif yaitu suatu teknik analisis dimana data dibentuk dalam bentuk angka kemudian dianalisis untuk melakukan perhitungan dengan bantuan program SPSS 21.

Adapun langkah-langkah analisis data yang akan dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pemerikasaan Data (Editing)

[55] Purwanto, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), 183.

Pemeriksaan data yang masuk apakah terdapat kekeliruan dalam dalam pengisiannya.[56]

2. Memberi Tanda (*Coding*)

Memberikan tanda terhadap pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan, hal ini dimaksudkan agar lebih mudah saat melakukan tabulasi dan analisis. Dan jika pertanyaan terdiri dari beberapa item dan jumlah kuisionernya banyak serta variabel yang satu dengan yang lainnya membutuhkan kode dan tanda tertentu, misalnya menggunakan analisis komputer, maka coding hal ini sangat diperlukan.

Dalam penelitian ini, pengkodean dilakukan pada dua variabel yaitu variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja karyawan.

a) Variabel Bebas diberi kode : (X) Kompensasi
b) Variabel Terikat diberi kode : (Y) Kepuasan Kerja Karyawan

3. Memberi Skor (*Scoring*)

Scoring adalah pemberian skor pada item yang perlu dinilai. Prosesnya adalah pemberian skor atau angka pada lembar jawaban kuesioner tiap subjek. Setiap skor pertanyaan dari kuesioner ditentukan sesuai pilihan.[57] Penentuan skor untuk pertanyaan sebagai berikut :

a. Sangat Setuju (SS) diberi skor : 5
b. Setuju (S) diberi skor : 4
c. Netral (N) diberi skor : 3
d. Tidak Setuju (TS) diberi skor : 2

[56] Marzuki, *Metodologi Risert*, (Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII, 1986), 81.
[57] Purwanto, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* , 184.

e. Sangat Tidak Setuju (STJ) diberi skor : 1

4. Tabulasi Data (*Tabulating*)

Tabulasi data merupakan bagian akhir dari pengolahan data, tujuan dari tabulasi adalah untuk memasukkan data ke dalam tabel tertentu dan menyusun angka serta menghitungnya.[58] Dalam penelitian ini tabulasi digunakan untuk memudahkan dalam menghitung dan memasukkan data atau perhitungan ke dalam rumus.

5. Proses (*Processing*)

Proses adalah menghitung dan mengolah atau menganalisis data dengan statistik.[59] Teknik analisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Validitas, Menurut Arikunto, Validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan keandalan atau keshahihan suatu alat ukur.[60]

b. Uji Reliabilitas, merupakan ukuran yang menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Jadi suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut konsisten dalam memberikan nilai pada apa yang telah diukur.[61]

c. Analisis Data

1) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis mengenai gambaran data seperti median, modus, deviasi standar, dan lainnya. Analisis

---

[58] M. Burhan Bugin, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Perdana Media, 2005), 168.
[59] Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metodelogi Penelitian Kuantitaif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), 184.
[60] Imam Machali, *Metode Penelitian Kuantitatif,* (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016), 69-71.
[61] Purbayu Budi Santoso dan Ashari, *Analisis dengan Microsoft Excel dan SPSS* (Yogyakarta: Andi, 2005), 247-248.

deskriptif bertujuan untuk mendiskripsikan data yang diperoleh agar mudah dipahami oleh pembaca.[62]

d. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah distribusi data dengan bentuk lonceng (*Bell Shape*). Data yang baik adalah data yang mendekati distribusi normal, yaitu sebaran data tidak miring ke kiri atau ke kanan.

Uji normalitas juga dapat diuji melalui *normal probability plot.*[63] Jika grafik menunjukkan sebaran data di sekitar garis diagonal, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki ketidaksamaan varian. Ketentuan grafik *scatter plot*yang digunakan sebagai berikut:

a) Jika terdapat pola seperti titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang) melebar kemudian menyempit mengindikasikan bahwa terjadi heteroskedasitas.

b) Jika pola tidak jelas dan titik menyebar keatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedasitas.[64]

---

[62] Hasain Usman. Purnomo Setiady Akbar, Pengantar Statistik, Edisi Kedua (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 83.

[63] Husain Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1999), 110.

3) Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui ada tidaknya simpanan asumsi autokorelasi klasik yaitu korelasi yang terjadi antara residual dalam satu observasi dengan observasi dalam model regresi.[65] Dengan ketentuan yang digunakan sebagai berikut:

a) Jika nilai d<dL atau d>(4-dL), maka terdapat autokorelasi.
b) Jika dU<d<(4-dU), maka terdapat autokorelasi.
c) Jika dL<d<dU atau 4-dU<d<4-dL, maka tidak ada kepastian (ragu-ragu).[66]

e. Analisis Korelasi

Uji korelasi adalah uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dan variabel Y yang ada dalam penelitian. Dengan panduan *pearson correlation*, sebagai berikut:

1) Jika nilai signifikasi < 0,05, maka terdapat korelasi.
2) Jika nilai signifikasi > 0,05, maka tidak terdapat korelasi.[67]

f. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk menguji pengaruh antara satu variabel dan variabel lainnya. Analisis regresi sederhana digunakan jika suatu penelitian memiliki satu variabel dependen dan satu variabel independen.

---

[64] Wiratman Sujarweni, *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian Mahasiswa dan Umum* (Yogyakarta : Ardana Media, 2008), 180.
[65] Dwi Priyanto, *Mandiri Belajar SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2008), 68.
[66]Slamet Riyanto dan Aglis Andhita Hatmawan, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif.*, 138.
[67]Riduwan, Adun Rusyana, Enas, *Cara Mudah Belajar SPSS 17.0 dan Aplikasi Statistik Penelitian* (Bandung: Alfabeta, 2013), 90.

Hubungan antara satu variabel dependen dan independen dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$Y = a + bX$

Keterangan :

Y : Variabel Terikat (Kepuasan Kerja Karyawan)

a : Konstansi

b : koefisien regresi yaitu besarnya yang terjadi pada Y jika satu unit perubahan pada variabel (Variabel X)

X : Variabel bebas (kompensasi)

g. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan terbukti atau tidak maka digunakan perhitungan uji statistik.

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah varaiabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

a) Menentukam tingkat signifikan *a* = 5% atau 0,05 ukuran standart yang sering digunakan dalam penelitian.

b) Menetukan t hitung

$t_{hitung} = b/Sb$

Keterangan :

b : koefesien regresi

Sb : Standart error of regression

c) Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka H_0 ditolak[68]

h. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur tingkat ketelitian atau kesesuaian (*googness of fit*) dari regresi linier sederhana. Jika $R^2 = 1$, berarti persentase kontribusi X terhadap variasi (naik turun) Y secara bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa jika koefisien determinasi mendekati 1 maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat, garis regresi yang lebih sesuai untuk memprediksi Y. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$R^2 = r^2 \times 100\%$

Keterangan :[69]

R^2 = nilai koefisien determinasi

r = nilai koefisien korelasi

[68]Sugioyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandug: Alfabeta, 2007), 194.
[69] Sugioyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*,(Bandung: Alfabeta, 2008), 231.