

**PENGARUH KOMPENSASI ISLAMI DAN PENGAWASAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TRAVEL RD TRANS WISATA
PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

NURIL FADILAH

NIM 401190294

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

P O N O R O G O

ABSTRAK

Fadilah, Nuril. Pengaruh Kompensasi Islami Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Travel RD Trans Wisata Ponorogo. *Skripsi* 2023. Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Fitra Rizal, S.E.I., M.E.

Kata Kunci: Kompensasi Islami, Pengawasan, Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu patokan seberapa besar tujuan perusahaan dapat dicapai. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya yaitu kompensasi dan pengawasan. Perusahaan travel RD Trans Wisata Ponorogo menjelaskan bahwa adanya kesenjangan dalam kedua aspek tersebut. Dalam kompensasi di RD Trans Wisata Ponorogo membuktikan bahwa adanya gaji karyawan yang diterima lebih kecil dibandingkan perusahaan lain namun karyawan tersebut tetap merasa puas karena adanya pemberian upah, tunjangan dan hadiah. Akan tetapi, pemberian hadiah dari perusahaan terhadap karyawan belum merata. Sedangkan pengawasan di RD Trans Wisata Ponorogo dilakukan secara melekat sehingga membuat karyawan tidak nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan dan berdampak pada kinerja karyawan merasa tidak puas..

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara parsial maupun secara simultan pengaruh kompensasi islami dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan Travel RD Trans Wisata Ponorogo. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan menggunakan sampel sensus. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan Travel RD Trans Wisata Ponorogo. Variabel independen yang digunakan yaitu kompensasi islami dan pengawasan. Sedangkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis yang terdiri dari uji linier berganda, uji *R Square*, uji-F, dan uji-t dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompensasi Islami berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja. Pengaruh yang diberikan sebesar 50,1% sedangkan 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi islami sebesar 30,9% sedangkan 19,2% dipengaruhi oleh pengawasan.

P O N O R O G O



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terakreditasi "B" sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Jl. Pramuka No. 156 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893 Ponorogo
Website: www.iainponorogo.ac.id, email: febi@iainponorogo.ac.id

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan dibawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	JUDUL SKRIPSI
1	Nuril Fadhillah	401190294	Ekonomi Syariah	Pengaruh Kompensasi Islami dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Travel RD Trans Wisata Ponorogo

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 26 Oktober 2023

Mengetahui,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Dr. Luthur Prasetyo, S.Ag. M.E.I

NIP.197801122006041002

Menyetujui,

Fitra Rizal, S.E.I., M.E

NIP. 199001132020121015



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Pengaruh Kompensasi Islami dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Travel RD Trans Wisata Ponorogo

Nama : Nuril Fadilah

Nim : 401190294

Jurusan : Ekonomi Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang
Muhtadin Amri, M.S.Ak.
NIP 198907102018011001

:

()

Penguji I
Dr.Shinta Maharani, M.AK
NIP 197905252003122002

:

()

Penguji II
Fitra Rizal, S.E.I.,M.E
NIP 199001132020121015

:

()

Ponorogo, 15 November 2023

Mengesahkan

Dekan Febi IAIN Ponorogo



Dr. H. Zuthfi Hadi Aminuddin, M.Ag.
NIP.197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nuril Fadilah

NIM : 401190294

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam

Program Studi : Ekonomi Syariah

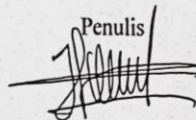
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Kompensasi Islami Dan Pengawasan Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Travel RD Trans Wisata Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 23 November 2023

Penulis



(Nuril Fadilah)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nuril Fadhilah

NIM : 401190294

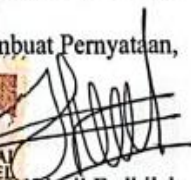
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul:

PENGARUH KOMPENSASI ISLAMI DAN PENGAWASAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TRAVEL RD TRANS WISATA
PONOROGO

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 26 Oktober 2023

Pembuat Pernyataan,


Nuril Fadhilah
NIM. 401190294

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu aset berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan adalah sumber daya manusia. Pengelolaan yang baik pada sumber daya manusia memberikan dampak positif bagi organisasi ataupun perusahaan. Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu agar dapat mengembangkan efektifitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia dan memperbaiki kualitas tenaga kerja sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar dengan bentuk tanggung jawab secara tepat¹.

Berkembangnya teknologi tidak akan mengurangi fungsi sumber daya manusia sebagai penggerak langsung dalam organisasi, tanpa sumber daya manusia maka pencapaian tujuannya pun akan sulit. Karena faktor sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan pegawai merupakan kekayaan (aset) utama dalam pelaksana tugas bagi organisasinya sehingga penting bagi organisasi untuk memperhatikan pegawai agar memiliki sikap yang positif dalam pencapaian hasil kerja dan dituntut untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin secara profesional².

¹ Sumaeni, Sumardi HR, and Fitria Damyanti, "Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Uptd Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu," *Jurnal Investasi* 6, no. 1 (2019): 42.

² Emi Susanti and Rini Sarianti, "Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat," *Jurnal Ecogen* 2, no. 3 (2019): 304.

Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan harus di optimalkan. Sehingga perusahaan mempunyai karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standart organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan¹.

Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah perusahaan adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan, serta melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka suatu perusahaan haruslah memberikan motivasi pada pegawai agar mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi pegawai tidak mudah karena dalam diri pegawai terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu pegawai dengan pegawai lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka suatu instansi akan mendapatkan kinerja pegawai yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan serta akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai dalam bekerja².

¹ Ragil Ferdi Ari Agusti, "Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan" (Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018).

² Ibid.

Kepuasan kerja pegawai merupakan masalah yang sangat penting, oleh karena itu, suatu perusahaan harus bisa menciptakan kepuasan untuk pegawainya. Kepuasan kerja membuat pegawai menyenangkan dan mencintai pekerjaan kemudian melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik di sertai perasaan senang dan cinta terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja juga mendorong pegawai bersikap dan berperilaku baik yang menunjukkan sikap patuh, tertib dan teratur yang menghasilkan prestasi kerja terhadap kegiatan yang dilakukan dalam pekerjaan dan tugas masing-masing pegawai³.

Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya yang bersumber dari dalam atau luar terhadap kondisi kerja, hasil pekerjaan, dan pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan perusahaan karena dari kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan proses menjalankan kegiatan organisasi serta dijadikan sebagai salah satu tanda bahwa sebuah organisasi sudah berhasil dalam memenuhi kebutuhan SDM didalamnya. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat memengaruhi tingkat produktivitas dan semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan memberikan keuntungan untuk perusahaan. Selain itu, kepuasan kerja berkaitan dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan yang akan menciptakan rasa puas, sebab tanpa adanya

³ Sumaeni, HR, and Damyanti, "Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Uptd Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu.", *Jurnal Investasi* 6, no. 1 (2019).

kepuasan kerja karyawan bekerja tidak sesuai yang diharapkan sehingga berdampak pada tujuan yang tidak tercapai⁴.

Kepuasan kerja dalam agama Islam berkaitan dengan tentang keikhlasan, kesabaran, dan rasa syukur. Ketiga hal ini sangat berkaitan dengan hal-hal mengenai kepuasan kerja. Sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas dan diniatkan untuk ibadah kepada Allah maka insya Allah aktivitas atau pekerjaannya akan bernilai ibadah di sisi Allah Subhanahu wataala dan akan mendapatkan ketenangan dalam dirinya saat melakukan aktivitas.

Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan tentunya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja tersebut. Menurut Gilmer dikutip Sutrisno dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia, faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1. Kesempatan untuk maju 2. Kemauan kerja 3. Gaji 4. Perusahaan dan manajemen 5. Pengawasan 6. Faktor intrinstik dari pekerjaan 7. Kondisi kerja 8. Aspek sosial dalam pekerjaan 9. Komunikasi 10. Fasilitas⁵.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan karena besar atau kecilnya merupakan cerminan atau ukuran nilai dari pekerjaan karyawan itu sendiri⁶.

⁴ Ni Made Nadya Rahayu and I Gede Riana, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian,” *E-Jurnal Manajemen Unud* 6, no. 11 (2017): 5804–33.

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), 77.

⁶ Cici Gustiandasari, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu,” *Jiutsu* 8, no. 2 (2020): 226.

Perusahaan yang telah menyadari pentingnya tingkat kepuasan kerja karyawan, akan selalu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya adalah memberi kompensasi yang adil dan layak. Kompensasi yang diterima bila dipersepsikan adil sesuai dengan harapan, tingkat penggajian, dan keterampilan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja. Menciptakan kepuasan kerja dapat menimbulkan sikap positif pegawai terhadap tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Sehingga kepuasan kerja karyawan sangat mempengaruhi sikap karyawan dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya. Pihak perusahaan dituntut untuk memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang menjadi beban karyawan diperusahaan, akan tetapi ketidaksesuaian antara kompensasi yang diterima oleh karyawan dengan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang akan berdampak pada kinerja seseorang pada pekerjaannya. Tingkat kompensasi akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Dengan demikian, apabila karyawan memandang bahwa kompensasi tidak memadai maka produktivitas, prestasi kerja, dan kepuasan kerja akan turun⁷.

Kompensasi dalam pandangan syari'at islam merupakan hak dari orang yang telah bekerja (ajir/employee/buruh) dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan (musta'jir/employer/majikan) yang disepakati dengan akad

⁷ Fahriza Nurul Azizah Herdiyana, "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak," *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)* 8, no. 2 (2022): 253.

ijarah. Upah sesungguhnya adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada seorang tenaga kerja⁸. Kompensasi Islami adalah upah harga yang dibayarkan kepada pekerja atas jasanya dalam produksi kekayaan seperti faktor produksi lainnya. Islam menawarkan suatu penyelesaian yang sangat baik atas masalah upah dan menyelamatkan kepentingan kedua belah pihak. Di dalam Islam kompensasi haruslah diberikan kepada karyawan sebagai imbalan yang telah dijanjikan oleh para pemberi kerja, pemberi kerja akan mendapatkan hasil dari pekerjaan yang telah selesai dikerjakan sedangkan pekerja akan mendapatkan upah atau kompensasi dari tenaga yang telah dikeluarkannya. Sebagaimana firman Allah yang artinya : *“Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mumin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui akan ghaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan.”* (At Taubah : 105)⁹.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor pengawasan. Pengawasan adalah suatu kegiatan yang biasa dilakukan perusahaan sebagai cara ataupun aturan untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi, karena dengan adanya pengawasan dapat lebih spesifik dalam mengatur serta mengawasi karyawan dalam bekerja dan menjalankan

⁸ Moh Wahyudi, Lita Anis Setya, and Epa Nurpadilah, “Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia,” *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2022): 3.

⁹ Chamila Karuniawati, “Bentuk Dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam,” *At-Tasyri’: Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah* 2, no. 02 (2021): 33.

pekerjaannya¹⁰. Pengawasan merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi. Kegiatan dalam fungsi pengawasan dapat berupa mengevaluasi keberhasilan dalam pencapaian tujuan dan target bisnis sesuai dengan indikator yang telah ditetapkan dan juga sebagai langkah klarifikasi dan koreksi atas penyimpangan yang mungkin ditemukan¹¹.

Pengawasan dimaksudkan untuk menghindarkan pengertian negatif, sebab dalam praktek pada umumnya pimpinan menggunakan pengawasan hanya sebagai cara untuk mencari kelemahan-kelemahan pegawai tanpa usaha memberitahukan hal itu kepada yang bersangkutan. Tujuan utama pengawasan adalah mencari dan memberitahukan kelemahan-kelemahan yang dihadapi. Tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Hal ini dapat dipahami, bahwa bagaimana tepatnya perencanaan yang dibuat tidak akan mencapai hasil maksimal tanpa adanya fungsi pengawasan. Oleh sebab itu, kendati posisi pengawasan ini berada pada akhir dari fungsi-fungsi manajemen bukan berarti kurang penting, tetapi lebih

¹⁰ Mustafiju Rahman, "Pengaruh Pengawasan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan Mustafiju Rahman Alumni Fakultas Ekonomi Prima Indonesia" 04, no. January (2019): 35.

¹¹ Edy Putri, Ina Namora, "Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Expravet Nasuba Medan" 7, no. 2 (2019): 25.

bermakna sebagai kunci kesuksesan seluruh dari pelaksanaan fungsi manajemen¹².

Tujuan dari pengawasan, menurut pemikiran Islam, adalah untuk menunjukkan apa yang salah, memperbaiki apa yang salah, dan membenarkan apa yang baik. Menurut definisi di atas, pengawasan adalah kegiatan dalam manajemen yang mengatur apakah pelaksanaan fungsional di lapangan sesuai dengan rencana yang berorientasi pada tujuan. Fokus kegiatan pengawasan adalah pada kesalahan, penyimpangan, cacat, dan hal-hal negatif seperti penipuan, pelanggaran, dan korupsi. Ar-riqobah, atau proses pengawasan, merupakan suatu hal yang penting. Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa dan menentukan apakah tugas-tugas perencanaan telah selesai atau belum. Selain itu, tujuannya adalah untuk menilai apakah pelaksanaannya memiliki cacat, kurang terorganisir, atau menyimpang dan jika ditemukan masalah, maka perlu dilakukan perubahan. Ar-riqobah adalah kewajiban berkelanjutan yang harus dilakukan karena pengendalian adalah memeriksa perencanaan organisasi untuk mencegah kegagalan atau hasil yang lebih buruk. Berikut sabda Nabi Muhammad SAW: Teliti dulu karyamu sendiri, sebelum lihat karya orang lain, dan selidiki dirimu dulu sebelum menyelidiki orang lain¹³.

¹² Noerbaiti, "Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Indonesia Banjarmasin," *Spread 2* (2015): 127.

¹³ Bambang Sugiharto and Muhammad Syaifullah, "Pengawasan Dalam Perspektif Islam Dan Manajemen," *Ittizam Journal of Shariah Economic Research* 7, no. 1 (2023): 126.

Perusahaan RD Trans Wisata Ponorogo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu menyediakan jasa biro perjalanan dan membuka rental mobil bagi masyarakat. Perusahaan ini beralamatkan di Jl. Syuhada No. 28 Ngunut Babadan Ponorogo. RD Trans Wisata berdiri sejak tahun 2012 dan hingga saat ini perusahaan ini sudah mempunyai 50 karyawan. Karyawan-karyawan ini terbagi kedalam beberapa bidang diantaranya yaitu bagian administrasi, driver, perawatan armada, dan bagian antar-jemput unit armada. Melihat umur perusahaan yang berumur sekitar 11 tahun, maka tidak heran perusahaan ini sudah mempunyai cukup banyak pelanggan yang hendak menggunakan jasa perusahaan ini. Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan ini bisa dikatakan baik. Pembagian tugas yang sesuai dengan kapasitas karyawan sehingga membuat kinerja yang di keluarkan karyawan untuk perusahaan maksimal.

Hasil wawancara dengan Bapak Rifki selaku pemilik Perusahaan RD Trans Wisata Ponorogo menyatakan bahwa:

“Saya membuka usaha travel ini sudah sejak tahun 2012. Naik turunnya perusahaan ini sudah kerap saya alami. Dan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam usaha saya yaitu bagaimana mengelola karyawan-karyawan saya sehingga membuat para karyawan yang kerja di perusahaan travel ini nyaman dan memberikan dampak positif bagi perusahaan¹⁴”

Hal ini membuktikan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memang perlu adanya untuk diperhatikan. Karena hal ini berkaitan dengan progresivitas suatu perusahaan. Didalam teori kepuasan

¹⁴ Rifki Setiawan, Wawancara, 25 Juni 2023.

kerja, ketika karyawan merasa puas dengan timbal balik yang diberikan perusahaan atas kinerja yang sudah diberikan secara tidak langsung progres perusahaan akan naik sehingga profitabilitas perusahaan dapat sesuai dengan perencanaan awal perusahaan.

Hasil wawancara dengan Bapak Edi yang merupakan salah satu karyawan Travel RD Trans Ponorogo, beliau menyatakan bahwa:

“Saya bekerja di perusahaan ini sudah 4 tahun dengan posisi sebagai sopir, namun gaji yang saya dapatkan masih sama seperti awal belum mengalami kenaikan. Walaupun setiap tahun ada hadiah untuk saya namun terkadang membuat saya bimbang antara meneruskan pekerjaan ini ataupun resign mencari pekerjaan yang lain¹⁵”

Berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa karyawan tersebut mengalami penurunan kepuasan kerja yang disebabkan oleh tingkat kompensasi yang didapatkan atas kinerja yang diberikan stagnan yang membuat karyawan tersebut mempunyai rasa keraguan didalam meneruskan pekerjaan atau tidak. Hal ini membuat kinerja yang diberikan oleh perusahaan tidak dijalankan dengan maksimal. Pembahasan kompensasi islami disini membahas tentang keadilan yang diberikan perusahaan terhadap seluruh karyawannya sehingga membuat para karyawan merasa nyaman dan sejahtera akan pemberian upah dari perusahaan. Namun, dalam pemberian upah, tunjangan, dan hadiah dari perusahaan terhadap karyawannya belum merata. Hanya beberapa karyawan yang menempati jabatan dan posisi tertentu yang mendapatkan seperti hasil wawancara yang dilakukan dengan Pak Suprpto

¹⁵ Edi Suprpto, Wawancara, 25 Juni 2023.

yang merupakan salah satu karyawan Travel RD Trans Wisata Ponorogo, beliau menyatakan:

“Saya bekerja di Perusahaan Travel RD Trans Wisata Ponorogo di bagian antar unit-jemput armada. Gaji yang saya dapatkan menyesuaikan dengan penghasilan perusahaan. Dalam artian, ketika ada konsumen yang membutuhkan/ ingin menyewa maka saya mendapatkan penghasilan. Hanya itu yang saya dapatkan selama ini, untuk tunjangan, hadiah belum pernah saya dapatkan. Namun, bidang lain seperti bidang administrasi selalu mendapatkan hadiah dan tunjangan.¹⁶”

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa perusahaan belum menjalankan kompensasi islami yang baik sehingga timbul kesenjangan terhadap para karyawan, terutama yang tidak mendapatkan hadiah dan tunjangan.

Hasil wawancara dengan Bapak Supriyanto yang merupakan salah satu karyawan Travel RD Trans Ponorogo, beliau menyatakan:

“Pekerjaan saya yaitu sebagai perawatan armada di perusahaan Travel RD Trans Wisata Ponorogo. Berbagai kendala sudah saya alami seperti mesin mobil yang rusak dikarenakan terlalu sering dipakai dll. Ketika saya kerja, atasan saya tidak terlalu mengawasi apa yang dilakukan saya ketika memperbaiki armada. Ini yang membuat saya nyaman karena bagi saya ketika pengawasan yang dilakukan terlalu detail maka saya tidak begitu nyaman dengan apa yang saya kerjakan¹⁷”

Berdasarkan hasil wawancara menjelaskan bahwa kurangnya pengawasan cenderung membuat karyawan tersebut nyaman dengan kerjaan yang dilakukannya. Ketika dilakukan pengawasan secara melekat, karyawan

¹⁶ Suprpto, Wawancara, 1 September 2023.

¹⁷ Supriyanto, Wawancara, 26 Juni 2023.

tersebut tidak nyaman dengan kerjaan yang dilakukan sehingga berdampak kepada kinerja karyawan dan berakhir kepada kepuasan karyawan yang kurang. Hal ini berbanding terbalik dengan teori pengawasan yang menjelaskan bahwa pengawasan merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi. Ketika pengawasan tidak dilakukan secara melekat, maka ada indikasi karyawan tersebut bisa memanipulasi perhitungan sehingga menyebabkan kerugian pada perusahaan tersebut.

Tabel 1.1
Karyawan Travel RD Trans Ponorogo 2023

Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
Sopir	24
Perawatan Armada	18
Administrasi	8
Antar Jemput Armada	10
Jumlah	50

Sumber: Wawancara dengan karyawan Travel RD Trans Ponorogo

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan beberapa narasumber dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Opan Arifudin dkk yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja¹⁸ dan penelitian yang dilakukan oleh Cici

¹⁸Opan Arifudin et al., "Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media," *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 4, no. 1 (2020): 1–8.

Gustiandasari yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja¹⁹. Namun hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Permada Wulandari dan Agus Frianto yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja²⁰.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan beberapa narasumber dapat diketahui bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Evelyn Lorencia Sanjaya dkk yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja²¹ dan penelitian yang dilakukan oleh Wildayana dkk yang menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja²².

Dengan demikian dari hasil pemaparan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara kompensasi dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Islami Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Travel RD Trans Wisata Ponorogo”.

¹⁹ Gustiandasari, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.”, *Science of Management and Student Research Journal*, Volume 2, Nomor 4 (2020): 226-232.

²⁰ Agus Friyanto Permada Wulandari, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera,” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 2 (2022): 554.

²¹ Evelyn Lorencia Sanjaya, Valerie Roselin, and Hendra Nazmi, “Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dutaraya Sejati,” *Warta Dharmawangsa* 15, no. 3 (2021): 358.

²² Wildayana Wildayana, Machasin Machasin, and Yulia Efni, “Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau,” *Bahtera Inovasi* 3, no. 1 (2019): 13–26.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pembahasan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dianalisis dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi Islami berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan karyawan travel RD Trans Wisata Ponorogo?
2. Apakah pengawasan berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan karyawan travel RD Trans Wisata Ponorogo?
3. Apakah kompensasi Islami dan pengawasan berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan karyawan travel RD Trans Wisata Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut, dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi Islami secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan travel RD Trans Wisata Ponorogo.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan travel RD Trans Wisata Ponorogo.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi Islami dan pengawasan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan travel RD Trans Wisata Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

Penulis mengharapakan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar pengetahuan teoritis untuk pengembangan penelitian sejenis ataupun media pembelajaran pada masa yang akan datang dan juga sebagai bahan kajian pustaka bagi mahasiswa khususnya pada Jurusan Ekonomi Syariah.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Dunia Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Ekonomi Syariah terutama mengenai kompensasi, pengawasan, dan kepuasan kerja.

b) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan bagi peneliti sehingga dapat membandingkan ilmu teori dengan praktek realita yang ada dilapangan.

c) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat lebih mengkaji lebih dalam terkait kompensasi dan pengawasan sehingga dapat membuat kebijakan-kebijakan yang sesuai.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan dalam memberikan pemahaman, maka penulisan dalam penelitian ini akan dikelompokkan menjadi beberapa bab, yang masing-

masing bab terdiri dari sub-sub bab yang berkaitan. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah:

BAB I Pendahuluan: Bab ini berisi tentang gambaran umum dari pembahasan yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Landasan Teori: Bab ini berisi tentang landasan teori yang memuat tentang pengertian, faktor-faktor dan indikator mengenai kepuasan kerja, kompensasi dan pengawasan, memaparkan juga telaah hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan pengujian hipotesis dari penelitian.

BAB III Metode Penelitian: Bab ini berisi tentang rencana penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel data dengan 50 responden, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel definisi operasionalnya dan teknik analisis data

BAB IV Pembahasan Dan Analisis Data: Bab ini berisikan pembahasan dan analisis data menguraikan tentang hasil pengujian instrumen, hasil pengujian deskriptif, hasil pengujian hipotesis serta pembahasan hasil analisis data (pembuktian hipotesis) yang menguraikan tentang cara memecahkan masalah yang diteliti dan menguji pengaruh kompensasi islam dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB V Penutup: Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang ditunjukkan untuk penulis sebagai bahan pertimbangan penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan pimpinan. Untuk itu, pimpinan perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja bawahannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima¹.

Menurut Tiffin yang dikutip dari Moch As'ad berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan². Kepuasan kerja pegawai adalah suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja karyawan, seseorang yang puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada

¹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, 2017), 415.

² Moch As'ad, *Psikologi Industry* (Yogyakarta: Liberty, 2004), 104.

organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi sehingga akan terus memperbaiki kinerja mereka³. Hani Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan memandang pekerjaan mereka⁴.

Kepuasan kerja mengandung dua unsur penting, yaitu nilai pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan dasar. Nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaan. Nilai yang ingin dicapai tersebut adalah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar⁵. Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sangat penting karena akan mengakibatkan penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya. Selain itu rasa puas yang dimiliki akan membuat pekerjaan seperti prioritas yang harus dikerjakannya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bertahan untuk bekerja pada perusahaan tersebut. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan

³ Lijan Poltak Sinambela, *Managemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 301.

⁴ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014), 193.

⁵ Hani T Handoko, *Manajemen Persolina Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2016), 203.

pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik.

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempatnya bekerja. Sedangkan faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya. Pemahaman di atas sesuai dengan pendapat yang dikemukakan Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Faktor karyawan, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja⁶.

Selanjutnya menurut Gilmer dikutip Sutrisno⁷ dalam bukunya, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kesempatan untuk maju

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

⁶ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 120.

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), 77

2) Keamanan kerja

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3) Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4) Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

5) Pengawasan sekaligus atasannya.

Suervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turn over.

6) Faktor intrinsik dari pekerjaan

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7) Kondisi kerja

Termasuk disini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parkir⁸.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

⁸ Ibid.,

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10) Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas⁹.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam organisasi harus mendapat perhatian lebih dari perusahaan sehingga dapat memberikan manfaat, khususnya untuk pimpinan organisasi. Pimpinan dapat memperoleh informasi berupa kumpulan perasaan, harapan, dan kepuasan kerja karyawan yang bersifat dinamik (cepat berubah) sebagai langkah awal pimpinan untuk mengambil keputusan dalam menangani berbagai masalah kekaryawanan yang ada dalam perusahaan¹⁰.

⁹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016), 77.

¹⁰ Ibid.,

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Smith, Kendal, dan Hulin yang dikutip dari Wibowo menyatakan ada lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik yang paling penting dari sebuah pekerjaan dimana seseorang dapat memiliki respon yang efektif. Kelima dimensi kerja tersebut antara lain:

1) Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan dapat memberi seseorang tugas atau pekerjaan yang menyenangkan, peluang untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang menarik.

2) Gaji

Jumlah upah finansial yang diterima dan sejauh mana upah ini dipandang adil dibandingkan dengan apa yang telah diterima oleh karyawan lain dalam organisasi.

3) Peluang promosi

Merupakan kesempatan bagi seseorang karyawan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik dalam hirarki pada suatu organisasi atau perusahaan. Ada kesempatan yang sama bagi karyawan untuk memperoleh promosi ke jabatan yang lebih tinggi berdasarkan kemampuan dan senioritas¹¹.

4) Supervisi

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), 417.

Terkait dengan kemampuan dari atasan untuk memberikan bantuan secara teknis dan dukungan perilaku kepada bawahannya, sehingga bawahan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

5) Teman sekerja

Disebut juga dengan istilah pendamping. Sejauh mana teman sekerja atau pendamping cakap secara teknik dan memberikan dukungan sosial. Pendamping atau teman kerja punya peran penting dalam kelompok kerja karena agar kepuasan kerja dapat tercapai maka harus ada kekompakan kelompok kerja¹².

d. Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam buku kepuasan kerja, Kepuasan kerja dalam agama Islam berkaitan dengan tentang keikhlasan, kesabaran, dan rasa syukur. Ketiga hal ini sangat berkaitan dengan hal-hal mengenai kepuasan kerja. Sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas dan diniatkan untuk ibadah kepada Allah maka insya Allah aktivitas atau pekerjaannya akan bernilai ibadah di sisi Allah Subhanahu wataala dan akan mendapatkan ketenangan dalam dirinya saat melakukan aktivitas.

Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur dapat meningkatkan kepuasan kerja. Bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan kerja yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar perasaan puas yang didapat saat bekerja, tapi untuk menjadikan

¹² Ibid.,

pekerjaan sebagai amal ibadah di sisi Allah. Allah memerintahkan untuk ikhlas dalam ibadah maupun aktivitas. Allah berfirman : *Padahal mereka hanya diperintahkan menyembah Allah, dengan ikhlas menaati-Nya semata-mata karena menjalankan agama...* (Al Bayyinah Ayat 5).

Makna nya kita diperintahkan menjalankan aktivitas di dunia ini sebagai bentuk ibadah kepada Allah dan kita diperintahkan untuk ikhlas dalam menjalankan kehidupan sesuai dengan tuntunan agama. Allah Subhanahu wataala berfirman didalam Al Quran tentang keutamaan sabar yaitu akan di sempurnakan pahalanya tanpa batas. Allah Subhanahu Wataala : *Katakanlah (Muhammad), Wahai hamba- hamba-Ku yang beriman! Bertaqwa lah kamu kepada Tuhanmu. orang-orang yang berbuat kebaikan di dunia ini akan memperoleh kebaikan*¹³. *Dan bumi Allah itu luas. Hanya orang-orang yang bersabar lah yang di sempurnakan pahalanya tanpa batas. (QS. Az Zumar Ayat 10).* Di ayat lain terdapat perintah tentang bersyukur kepada Allah Subhanahu Wataala berfirman : *Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.*(QS. Ibrahim Ayat 7). Ketika bersyukur maka Allah Subhanahu wataala akan menambah nikmatnya, ketika

¹³ Rusmini Muhktar, Hapzi, *Kepuasan Kerja Guru* (Jambi: PUSAKA, 2017).

bersyukur dengan pekerjaan kita maka Allah akan berikan perasaan kepuasan kerja dalam diri seorang pekerja.

Konsep kesabaran dan konsep keikhlasan ini sangat penting supaya bisa merasakan kepuasan kerja walaupun seseorang mendapatkan gaji yang kecil, lingkungan kerja yang tidak baik, atasan yang tidak memperlakukannya dengan baik, dan lain sebagainya. Karena dengan bersyukur, sabar, dan ikhlas, hal-hal yang tidak menyenangkan bukan menjadi alasan yang menyebabkan ketidakpuasan kerja, akan tetapi mereka memandangnya sebagai sebuah ujian yang diberikan oleh Allah Subhanahu wataala untuk meningkatkan kualitas keimanan seseorang, agar tetap tenang, dan antusias dengan pekerjaannya¹⁴.

Islam mengajarkan kepada seorang muslim untuk tidak hanya mempertimbangkan hasil kerja tetapi juga kelangsungan pekerjaanya yang dilakukan, salah satu kompetensi moral yang dimiliki seseorang yang berbudaya kerja islami adalah nilai keikhlasan. Seseorang yang bekerja dengan ikhlas berarti mengalami kepuasan kerja yang sangat mendalam dari dalam hati. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya bekerja melainkan juga input yang membentuk kepribadian yang didasarkan pada sikap yang penuh keikhlasan dalam melakukan pekerjaan maka akan timbul semangat dalam hati, yaitu memiliki

¹⁴ Rusmini Muhktar, Hapzi, *Kepuasan Kerja Guru* (Jambi: PUSAKA, 2017).

komitmen (aqidah, aqad, i'tiqad), disiplin dan memiliki rasa tanggung jawab.

2. Kompensasi Islami

a. Pengertian Kompensasi Islami

Kompensasi dalam pandangan syari'at islam merupakan hak dari orang yang telah bekerja (ajir/employee/buruh) dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan (musta'jir/employer/majikan) yang disepakati dengan akad ijarah. Upah sesungguhnya adalah kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada seorang tenaga kerja¹⁵.

Upah (ujrah/ajrun) dapat diklasifikasikan menjadi dua yaitu:

- 1) Upah yang telah disebutkan (ajrun musamma), syaratnya adalah ketika disebutkan harus disertai kerelaan kedua pihak yang bertransaksi.
- 2) Upah yang sepadan (ajrul mitsli), adalah upah yang sepadan dengan kerjanya serta sepadan dengan kondisi pekerjaannya. Jika akadnya menyebutkan jasa (manfaatnya) kerjanya, upah yang sepadan ini bisa juga merupakan upah yang sepadan dengan pekerja (profesi)nya saja. Apabila akad ujrah nya menyebutkan jasa pekerjaannya. Untuk menentukan upah yang sepadan dalam pandangan syariah mestinya adalah mereka yang mempunyai

¹⁵ Moh Wahyudi, Lita Anis Setya, and Epa Nurpadilah, "Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia," *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2022): 3.

keahlian untuk menentukan upah, bukan standar yang ditetapkan negara, juga bukan kebiasaan penduduk suatu negara, melainkan oleh orang ahli dalam menangani upah kerja¹⁶.

Dalam perjanjian (tentang upah) kedua belah pihak (majikan dan pekerja) diperingatkan untuk bersikap jujur dan adil dalam urusan mereka, sehingga tidak terjadi tindakan aniaya terhadap orang lain juga tidak merugikan kepentingan sendiri. Oleh karena itu Al-qur'an memerintahkan kepada majikan untuk membayar para pekerja dengan bagian yang seharusnya mereka terima sesuai kerja mereka, dan pada saat yang sama dia telah menyelamatkan kepentingannya sendiri. Dan jika dia tidak mau mengikuti anjuran Al-qur'an ini maka dia akan dianggap sebagai penindas atau pelaku penganiayaan dan serta akan dihukum di dunia oleh negara Islam dan di hari kemudian oleh Allah. Demikian pula para pekerja akan dianggap penindas jika dengan memaksa majikan untuk membayar melebihi kemampuannya.

Pemberian Kompensasi dalam Islam telah dibahas dalam Al-Qur'an dan Hadis. Diantaranya melalui dua ayat berikut:

¹⁶ Ibid., 4

﴿وَالْوَالِدَتُ يُرَضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُنِمَّ الرِّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وِلْدَةٌ بِوِلْدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوِلْدِهِ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ

بَصِيرٌ

“Dan para ibu hendaklah menyusukan anak-anaknya selama dua tahun penuh, yaitu bagi yang ingin menyempurnakan penyusuan. Dan kewajiban ayah memberi makan dan pakaian kepada para ibu dengan cara ma'ruf. Seseorang tidak dibebani melainkan menurut kadar kesanggupannya. Janganlah seorang ibu menderita kesengsaraan karena anaknya dan seorang ayah karena anaknya, dan warispun berkewajiban demikian. Apabila keduanya ingin menyapih (sebelum dua tahun) dengan kerelaan keduanya dan permusyawaratan, maka tidak ada dosa atas keduanya. Dan jika kamu ingin anakmu disusukan oleh orang lain, maka tidak ada dosa bagimu apabila kamu memberikan pembayaran menurut yang patut. Bertakwalah kamu kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan”(Q.S. Al-Baqarah 233)¹⁷.

أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَى حَمَلٍ فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّى يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأَتَمُّوْا بَيْنَكُمْ بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاَسَرْتُمْ فَمِثْرُضِعْ لَهُ أُخْرَى

“Tempatkanlah mereka (para isteri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka

¹⁷ Al-Qur'an, 2:233.

untuk menyempitkan (hati) mereka. Dan jika mereka (isteri-isteri yang sudah ditalaq) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya hingga mereka bersalin, kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu untukmu maka berikanlah kepada mereka upahnya, dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya”(Q.S At-Talaq 6)¹⁸.

Menurut Tafsir Al-Jalalain dalam Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur'an Jilid 6 ditafsirkan dengan ungkapan, “Jika kamu berkehendak memberikan pembayaran atau upah kepada wanita lain selain ibunya untuk menyusui anakmu tersebut”. Sementara itu, Abu Bakr Al-Jaza'iri menegaskan bahwa ayat ini dapat diambil sebagai dalil pemberian kompensasi dari jasa menyusui. Begitu pula sebagaimana pekerja lainnya yang bergantung pada pengusaha sebagai sumber pekerjaan, karyawan bank juga bergantung pada atasan, pemegang saham dan stake holder lainnya sebagai pemegang kebijakan. Dalam Tafsir Lajnah Pentashihan Al-Qur'an Jilid 5 menjelaskan hubungan karyawan dengan pengusaha ialah kerjasama yang saling menguntungkan dan saling ketergantungan. Tidak mungkin pengusaha bekerja sendiri tanpa pekerja, dan tidak mungkin pekerja bekerja tanpa kehadiran pengusaha. Kewajiban pengusaha atau majikan kepada karyawan atau pekerja antara lain memberi upah yang layak, menyediakan tempat kerja, memberikan kenyamanan, jaminan keselamatan dan keamanan,

¹⁸ Al-Qur'an, 65:6.

meningkatkan kecakapan dan keterampilan pekerja, mengembangkan kepribadian pekerja, membantu karyawan untuk sukses dan memberi penghargaan atas prestasi, serta tunjangan sosial dan pesangon¹⁹.

Tabel 2.1
Tabel Konsep Upah Antara Barat dan Islam

No	Aspek	Barat	Islam
1	Keterkaitan yang erta antara Upah dan Moral	Tidak	Ya
2	Upah memiliki dua dimensi: Dunia dan Akhirat	Tidak	Ya
3	Upah di berikan berdasarkan Prinsip Keadilan	Ya	Ya
4	Upah diberikan berdasarkan Prinsip Kelayakan	Ya	Ya

b. Tujuan Pemberian Kompensasi

Secara umum tujuan pemberian kompensasi oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

1) Memberikan hak kepada karyawan

Kompensasi merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja maka dari itu kompensasi harus diberikan. Pemberian kompensasi merupakan kewajiban setiap perusahaan pada karyawanya.

2) Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi

¹⁹ Moh Wahyudi, Lita Anis Setya, and Epa Nurpadilah, "Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia," *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2022): 3.

dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan.

3) Memperoleh karyawan yang berkualitas

Dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Sebaliknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik, maka akan memperoleh karyawan yang kurang memiliki kualifikasi atau tidak berkualitas.

4) Mempertahankan karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai atau layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

5) Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya.

6) Pengendalian Biaya

Pengendalian biaya dapat dilakukan dengan cara mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan.

7) Memenuhi peraturan pemerintah²⁰

²⁰ Moh Wahyudi, Lita Anis Setya, and Epa Nurpadilah, "Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia," *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2022): 5.

Cara untuk mendukung program pemerintah yaitu dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kebijakan pemerintah²¹.

8) Menghindari konflik

Apabila kompensasi dibayar secara layak dan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka perselisihan dan pertentangan antar karyawan ataupun dengan perusahaan dapat diminimalkan²².

c. Indikator Kompensasi

Ada 4 indikator kompensasi menurut Simamora yaitu sebagai berikut:

1) Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan suatu penerimaan sebagai kompensasi finansial langsung dari perusahaan kepada karyawan pada suatu pekerjaan atau jasa tertentu yang diberikan umumnya berlaku tarif mingguan, bulanan atau tahunan.

2) Insentif

Tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.

3) Tunjangan

²¹ Moh Wahyudi, Lita Anis Setya, and Epa Nurpadilah, "Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia," *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2022): 5.

²² Ibid.,

Tunjangan merupakan program-program yang diberikan untuk tambahan penghasilan bagi karyawan seperti tunjangan makan, tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, dan lain-lain.

4) Fasilitas

Bentuk tambahan kompensasi non finansial dari perusahaan. Pada umumnya fasilitas diberikan karena karyawan telah bekerja sesuai dengan tujuan dan tanggungjawab yang dibebankan²³.

3. Pengawasan

a. Pengertian Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan, pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan standar yang telah ditentukan, metode tertentu dan tindakan perbaikan tertentu²⁴.

Pengawasan terdiri dari pengujian apakah segala sesuatu berlangsung sesuai dengan rencana yang telah ditentukan, dengan instruksi yang telah diberikan dan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Ia bertujuan untuk menunjukkan (menemukan) kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan dengan maksud untuk memperbaikinya dan mencegahnya terulang kembali. Ia beroperasi di setiap hal, manusia dan tindakannya²⁵.

²³ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 445.

²⁴ Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011), 38.

²⁵ Malayu S Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002).

Pengawasan dalam pandangan Islam dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak. Tujuan utama pengawasan adalah mengusahakan, supaya apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya baik pada waktu itu ataupun waktu-waktu yang akan datang. Pengawasan memastikan bahwa segala sesuatu berada dalam keteraturan, berjalan sesuai garis yang ditentukan, teori yang ada, dasar-dasar yang bisa dipercaya, dan tujuannya adalah menyingkap sisi kelemahan dan kesalahan-kesalahan serta membenarkannya dan mencegah terulangnya hal itu kembali²⁶.

Dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan standar yang telah ditentukan.

b. Indikator Pengawasan

²⁶ Nurul Huda, *Keuangan Publik Pendekatan Instrumen Kebijakan Dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Gramedia, 2015), 33.

Indikator pengawasan yaitu untuk mendapatkan pengawasan yang efektif ada beberapa indikator yang harus di perhatikan, antara lain adalah sebagai berikut:

1) Penetapan standar kerja

Dalam pengawasan adalah menetapkan standar pelaksanaan, standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil - hasil. Dimensi yang akan diukur adalah mengenai kedisiplinan dari pegawai.

2) Pengukuran hasil kerja

Pelaksanaan kegiatan penetapan standar akan sia - sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Dimensi indikator yang diukur adalah bagaimana pelaksanaan kerja di lapangan.

3) Tindakan Koreksi

Pengembalian tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan menyimpang dari standar yang dilakukan oleh pengawasan. Dimensi yang diukur adalah pelaksanaan tugas yang menyimpang akan mendapat evaluasi dari pimpinan²⁷.

c. Pengawasan Dalam Perspektif Islam

Ar-rigobah, atau proses pengawasan, merupakan suatu hal yang penting. Kegiatan ini dilakukan untuk memeriksa dan menentukan

²⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2012), 65.

apakah tugas-tugas perencanaan telah selesai atau belum. Selain itu, tujuannya adalah untuk menilai apakah pelaksanaannya memiliki cacat, kurang terorganisir, atau menyimpang; dan jika ditemukan masalah, maka perlu dilakukan perubahan. Ar-riqobah adalah kewajiban berkelanjutan yang harus dilakukan karena pengendalian adalah memeriksa perencanaan organisasi untuk mencegah kegagalan atau hasil yang lebih buruk. Berikut sabda Nabi Muhammad SAW: Teliti dulu karyamu sendiri, sebelum lihat karya orang lain, dan selidiki dirimu dulu sebelum menyelidiki orang lain(Hadis Riwayat At-Tarmizi).

Gagasan controlling disebutkan berkali-kali di Al-Qur'an., seperti: Ayat 6 Surat at- Tahrim: Menurut tafsir di atas, kepala rumah tangga sebagai pemimpin keluarga harus selalu mengingatkan atau mengawasi istri, anak, dan saudaranya untuk menaati perintah Allah. Surat Al-Baqoroh ayat 44. Diturunkan dengan tujuan untuk memperingatkan orang-orang memerintahkan orang lain untuk melakukan perbuatan baik padahal mereka sendiri tidak melakukannya. Menurut tafsir ini, kata “Anfusakum” merupakan bentuk jamak dari “nafs”, yang memiliki banyak arti yang berbeda. Dengan kata lain, diri manusia secara keseluruhan dirujuk dalam ayat ini. Ayat ini bertujuan tidak hanya untuk mengkritisi mereka yang menyuruh berbuat baik sedangkan mereka sendiri meninggalkannya, namun mereka meninggalkan perbuatan baik yang menjadi tanggung jawab setiap orang yang

mengetahuinya. Tautan controlling dalam ayat ini adalah bahwa kita melakukan pengawasan atau kontrol atas diri kita sendiri.

Dari sudut pandang Islam, tanggung jawab pengawasan adalah sebagai berikut: menghilangkan penindasan pemimpin terhadap rakyat; menghindari ketidakadilan; menghindari perilaku sewenang-wenang pemimpin; menjamin bahwa aturan Islam dapat dijalankan dengan baik sehingga tidak ada pelanggaran terhadap kebebasan bersama; melihat apakah aktivitas dari segala jenis sesuai dengan rencana yang diilustrasikan; memutuskan rencana kerja ke depan; mengevaluasi dan meningkatkan prestasi kerja bawahan; memastikan bahwa rencana yang dirancang untuk mencapai tujuan organisasi dilakukan di semua tingkatan²⁸.

B. Studi Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan pendukung adalah penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini²⁹.

²⁸ Sugiharto and Syaifullah, "Pengawasan Dalam Perspektif Islam Dan Manajemen.",

²⁹ Wiratma Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 64.

Tabel 2.2
Studi Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Herispon dan Nindi Safitri Firdaus (Jurnal Eko dan Bisnis (Riau <i>Economic and Business Review</i>) Vol 13, No.1, 2022)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tampung Kabupaten Kampar	Penelitian ini meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi	Lokasi penelitian yaitu di Kabupaten Kampar	Kepuasan kerja karyawan dapat menurun, menjadi nol atau negatif bila kompensasi tidak ada atau tidak memadai dan kepuasan kerja karyawan yang rendah akan berdampak pada hasil atau kinerja perusahaan dan sebaliknya bila kepuasan kerja meningkat maka diasumsikan bahwa kinerja perusahaan akan meningkat. Pembahasan dalam studi ini terbatas pada variabel kompensasi sebagai independen variabel, selanjutnya kepuasan kerja karyawan sebagai variabel dependen, dan untuk studi selanjutnya dapat dikembangkan dengan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					variabel dan indikator yang lebih luas ³⁰ .
2	Pernanda Wulandari dan Agus Frianto (Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 10, No. 2, 2022)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun	Penelitian ini meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi	Lokasi penelitian yaitu di Kota Madiun, Variabel Independen menggunakan variabel lingkungan kerja	Kesimpulan dari penelitian adalah kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan ³¹
3	Tika Andri Yaningsih dan Endang Triwahyuni (Jurnal Akmenik	Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan	Penelitian ini meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengawasan	Lokasi penelitian yaitu di Kabupaten Bojonegoro, Variabel independen dalam	variabel Pengawasan (X1), berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB Project-Bojonegoro Jawa Timur, Variabel Beban Kerja

³⁰ Herispon dan Nindi Safitri Firdaus, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dharma Guna Wibawa Di Tampung Kabupaten Kampar* (Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economic and Business Review) Vol 13, No.1, 2022.

³¹ Pernanda Wulandari dan Agus Frianto, *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Suncity Festival Madiun* (Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 10, No. 2, 2022.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	a, Vol. 19, No. 1, 2022)	Kerja Karyawan		penelitian ini yaitu beban kerja dan pengembangan karir	(X2), berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB Project-Bojonegoro Jawa Timur, Variabel Pengembangan Karir (X3), berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB Project-Bojonegoro Jawa Timur dan Variabel Pengawasan (X1), beban kerja (X2), dan Pengembangan Karir (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan PT Guna Teguh Abadi (GTA) di JTB Project-Bojonegoro Jawa Timur ³²
4	Evelyn Lorencia	Pengaruh Pengawasan,	Penelitian ini meneliti	Lokasi penelitian	Pengawasan secara parsial mempengaruhi

³² Tika Andri Yaningsih dan Endang Triwahyuni, *Pengaruh Pengawasan, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* (Jurnal Akmenika, Vol. 19, No. 1, 2022).

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Sanjaya, Valerie Roselin, Hendra Nazmi (Jurnal Universit as Dharmawangsa, Vo. 15, No. 3, 2021)	Kedisiplinan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dutaraya Sejati	variabel independen yaitu variabel pengawasan	yaitu di Medan, Variabel independen yang digunakan yaitu kedisiplinan dan kepuasan kerja	secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati, hal ini dinyatakan dalam nilai signifikan diperoleh $0,046 < 0,05$, Disiplin kerja secara parsial mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati, hal ini dinyatakan dalam nilai signifikan diperoleh $0,000 < 0,05$, Kepuasan kerja secara parsial mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati, hal ini dinyatakan dalam nilai signifikan diperoleh $0,014 < 0,05$, Pengawasan, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan mempengaruhi secara

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutaraya Sejati. ³³
5	Ita Sriwahyuni, Alimuddin Said, Nuryanti Mustari (Jurnal Unismuh, Vol. 2, No. 5, 2021)	Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa	Variabel independen yang digunakan sebagai penelitian yaitu variabel pengawasan	Lokasi penelitian yaitu di Kabupaten Gowa	Hasil pengujian hipotesis yaitu dengan mengkonsultasikan hasil t hitung > t tabel ($42,606 > 2,042$) atau signifikan (Sig) sebesar 0,000 lebih kecil dari $< 0,05$ sehingga berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti H_a pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontonompo kabupaten Gowa ³⁴ .
6	Yeni Ariesa, Jakson Kamal, Fransisca,	Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja	Penelitian ini meneliti tentang faktor yang mempengaruhi	Lokasi penelitian yaitu di Palembang, Variabel	Bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya

³³ Sanjaya, Valerie Roselin, Hendra Nazmi, *Kedisiplinan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dutaraya Sejati*, (Jurnal Universitas Dharmawangsa, Vo. 15, No. 3, 2021).

³⁴ Ita Sriwahyuni, Alimuddin Said, Nuryanti Mustari, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontonompo Kabupaten Gowa* (Jurnal Unismuh, Vol. 2, No. 5, 2021).

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Gunawan, Alexandro Emmanuel (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Vol.5, No. 2, 2020)	Terhadap Kinerja Karyawan	hi kepuasan kerja yaitu kompensasi dan pengawasan	independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja	Mandiri Bangunan, secara parsial pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan, secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan, bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yaitu secara simultan kompensasi, pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Jaya Mandiri Bangunan ³⁵ .
7	Opan Arifudin,	Pengaruh Kompensasi	Penelitian ini meneliti	Objek penelitian	Berdasarkan pada penelitian terkait

³⁵ Yeni Ariesa, Jakson Kamal, Fransisca, Gunawan, Alexandro Emmanuel, *Pengaruh Kompensasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan, Vol.5, No. 2, 2020.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Rahman Tanjung, Juhadi Hendar (Jurnal Ilmiah MEA, Vol. 4, No. 1, 2020)	Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media	tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kompensasi dan pengawasan	yaitu karyawan PT. Global Media	Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja karyawan PT Global Media, maka dapat disimpulkan bahwa pertama, H_0 : terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja sehingga hipotesis tersebut tidak dapat ditolak. Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} 1.193 < t_{tabel} 1.661$ dan nilai $Sig 0.236 > 0.05$ ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan variabel upah terhadap variabel produktivitas. Kedua, H_1 : terdapat pengaruh yang signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja. Hipotesis tersebut tidak dapat ditolak, karena dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai $t_{hitung} 1.185 <$

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					ttabel 1.661 dan nilai Sig 0.239 > 0.05 ini berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel pengawasan kerja terhadap variabel kinerja. Ketiga, H2: terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi dan pengawasan kerja terhadap produktivitas. Hipotesis tersebut tidak dapat diterima Secara simultan kompensasi dan pengawasan kerja mempengaruhi variabel kinerja diperoleh nilai Fhitung 20.910 > Ftabel 3.09 dan nilai Sig 0,000 < 0.05 ³⁶
8	Erni Susanti dan Rini Sarianti (Jurnal EcoGen	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pengawasan Yang Dilakukan	Penelitian ini meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan	Lokasi penelitian yaitu di Provinsi Sumatera Barat,	Promosi jabatan dari hasil penelitian tergolong dalam kategori baik dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Pengawasan

³⁶ Opan Arifudin, Rahman Tanjung, Juhadi Hendar, *Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media* (Jurnal Ilmiah MEA, Vol. 4, No. 1, 2020).

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Vol. 2, No. 3, 2019)	Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat	kerja yaitu pengawasan	Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel promosi jabatan	yang dilakukan oleh pimpinan dari hasil penelitian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ³⁷ .
9	Wildayan a, Machasin, Yulia Efni (Jurnal Bahtera Inovasi, Vol.3, No. 1, 2019)	Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas	Penelitian ini meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengawasan	Lokasi penelitian yaitu di Provinsi Riau, Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah	Hasil penelitian menemukan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Hasil penelitian menemukan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ³⁸ .

³⁷ Erni Susanti dan Rini Sarianti, *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat*, Jurnal EcoGen Vol. 2, No. 3, 2019.

³⁸ Wildayana, Machasin, Yulia Efni, *Pengaruh Pengawasan dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau*, Jurnal Bahtera Inovasi, Vol.3, No. 1, 2019.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Riau		variabel komunikasi	
10	Sumaeni, Sumardi HR, Fitria Damayanti (Jurnal Investasi, Vol. 6, No. 1, 2019)	Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu	Penelitian ini meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengawasan	Lokasi penelitian yaitu di Kabupaten Indramayu, Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel kondisi kerja	Pengaruh Pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan analisis diperoleh dengan klasifikasi sedang positif., Pengaruh Kondisi Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan analisis diperoleh dengan klasifikasi rendah positif, Pengaruh Pengawasan dan Kondisi Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai berdasarkan analisis diperoleh dengan klasifikasi rendah positif ³⁹ .
11	Mulki Dwi	Pengaruh Pengawasan	Variabel independen	Lokasi penelitian	Secara parsial pengawasan

³⁹ Sumaeni, Sumardi HR, Fitria Damayanti, *Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai UPTD Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu*, Jurnal Investasi, Vol. 6, No. 1, 2019.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
	Haqqi (Skripsi, 2023)	Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jamur Tiram Di Kecamatan Bendo	yang digunakan yaitu variabel pengawasan	yaitu di Kecamatan Bendo, Kabipaten Magetan, Variabel indenpende n yang digunakan yaitu variabel motivasi kerja, variabel dependen yang digunakan yaitu variabel produktivita s kerja	berpengaruh signifikan terhadap produiktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo, Secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap produiktivitas kerja karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo, secara simuultan pengawasan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produiktivitas karyawan Jamur Tiram di Kecamatan Bendo ⁴⁰ .
12	Dhista Desi Wahyuni (Skripsi, 2021)	Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap	Penelitian ini meneliti tentang faktor yang mempengaruhi	Variabel independen yang digunakan dalam	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

⁴⁰ Mulki Dwi Haqqi, Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jamur Tiram Di Kecamatan Bendo, *Skripsi*: IAIN Ponorogo, 2023.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo	hi kepuasan kerja yaitu kompensasi	penelitian ini yaitu variabel beban kerja	terhadap kepuasan kerja, dan Kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ⁴¹ .
13	M. Zikri Ardiansyah (Skripsi, 2019)	Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Virajaya Riauputra Kampar	Penelitian ini meneliti tentang faktor yang mempengaruhi hi kepuasan kerja yaitu pengawasan	Lokasi penelitian yaitu di Pekanbaru, variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja	Pengawasan pada PT. Virajaya Riauputra Kampar dimana karyawan merasa sensitif terhadap masalah yang dapat merugikan perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan, para karyawan selalu teliti dalam mengerjakannya dengan sebaik-baiknya, Lingkungan kerja pada PT. Virajaya Riauputra Kampar sangat mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dimana karyawan merasa nyaman dan tidak tertekan dalam

⁴¹ Dhista Desi Wahyuni, Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Bintang Swalayan Ponorogo, *Skripsi*:IAIN Ponorogo, 2021.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					melakukan pekerjaan. Hal ini sangat berpengaruh karena Lingkungan kerja yang baik serta dukungan dari karyawan tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, Pengawasan dan Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Virajaya Riauputra kampar ⁴² .
14	Intan Fitria (Skripsi, 2019)	Analisis Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan	Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengawasan dan kompensasi	Lokasi penelitian ini yaitu di Medan, variabel independen penelitian ini adalah variabel disiplin kerja	Pengawasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan, Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan,

⁴² M. Zikri Ardiansyah, Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Virajaya Riauputra Kampar, *Skripsi*, 2019.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
					Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan, Pengawasan, disiplin kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan ⁴³ .
15	Ragil Ferdi Ari Agusti (Skripsi, 2018)	Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nagoya Motor	Penelitian ini meneliti tentang faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pengawasan dan kompensasi	Lokasi penelitian yaitu di Kota Medan	Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengawasan terhadap kepuasan kerja PT Nagoya Motor Indonesia- Medan yaitu memiliki pengaruh positif, hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja PT Nagoya Motor

⁴³ Intan Fitria, Analisis Pengawasan, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan PT. Sinar Jernih Sarana Medan, *Skripsi*, 2019.

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
		Indonesia-Medan			Indonesia- Medan menyatakan bahwa memiliki pengaruh positif. Secara simultan pengawasan dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Nagoya Motor Indonesia-Medan ⁴⁴ .

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pertama pada beberapa jenis variabel, seperti variabel kompensasi islam dan pengawasan. Selain pada variabel, perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian ini yang terletak di Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur.

Pembaruan dalam penelitian ini yang pertama yaitu lokasi penelitian di Kabupaten Ponorogo. Selain lokasi, yaitu sampel penelitian yang diambil merupakan karyawan RD Trans Wisata Ponorogo. Variabel penelitian ini membahas tentang pengaruh kompensasi islami dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

⁴⁴ Ragil Ferdi Ari Agusti, Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Nagoya Motor Indonesia-Medan,*Skripsi*, 2018.

C. Kerangka Pemikiran

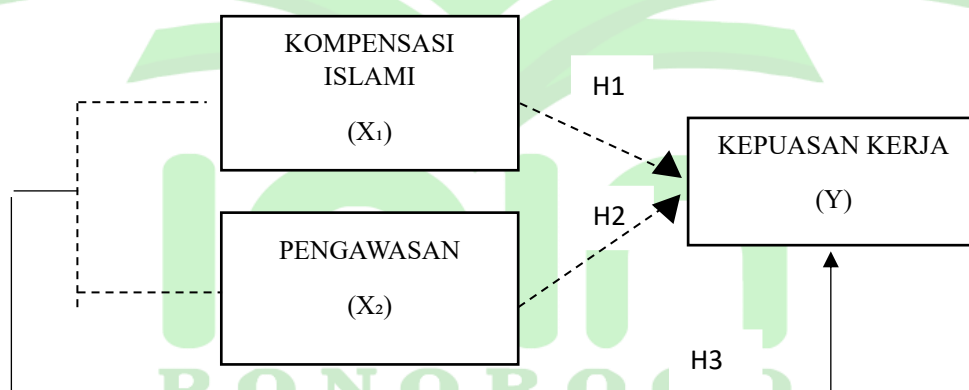
Uma Sekaran dalam bukunya *Research methods for business* mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berpikir⁴⁵.

Kerangka berpikir dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti disamping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti. Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan kerangka berpikir.

⁴⁵ Uma Sekaran, *Research Methods For Business* (Jakarta: Salemba Empat, 2006).

Kerangka pemikiran ini merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi obyek permasalahan. Kriteria utama agar suatu kerangka pemikiran bisa meyakinkan sesama ilmuwan adalah alur-alur pikiran yang logis dalam membangun suatu kerangka berpikir yang membuahkan kesimpulan yang berupa hipotesis. Jadi kerangka berpikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan tersebut, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut, selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis⁴⁶.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi Islami (X_1) dan pengawasan (X_2). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Y). Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 60.

Keterangan:

-----▶ = Uji Parsial (t)

————▶ = Uji Simultan (t)

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono, Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik⁴⁷.

Berdasarkan deskripsi teori, hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan dan kerangka pemikiran diatas, maka dapat diajukan beberapa hipotesis penelitian yang masih berupa jawaban sementara dari masalah yang telah dirumuskan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh kompensasi Islami terhadap kepuasan kerja di RD Trans Wisata Ponorogo

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Gilmer dikutip Sutrisno dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia, faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1. Kesempatan untuk maju 2. Kemauan kerja 3. Gaji 4. Perusahaan dan manajemen 5. Pengawasan 6.

⁴⁷ Ibid., 68

Faktor intrinstik dari pekerjaan 7. Kondisi kerja 8. Aspek sosial dalam pekerjaan 9. Komunikasi 10. Fasilitas⁴⁸.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a1} : Kompensasi Islami (X₁) berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

H₀₁ : Kompensasi Islami (X₁) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

2. Pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo

Pengawasan merupakan proses pengamatan, pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan standar yang telah ditentukan, metode tertentu dan tindakan perbaikan tertetu⁴⁹. Pengawasan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Gilmer dikutip Sutrisno dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia, faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: 1. Kesempatan untuk maju 2. Kemauan kerja 3. Gaji 4. Perusahaan dan manajemen 5. Pengawasan 6.

⁴⁸ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016), 77.

⁴⁹ Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011), 38.

Faktor intrinstik dari pekerjaan 7. Kondisi kerja 8. Aspek sosial dalam pekerjaan 9. Komunikasi 10. Fasilitas⁵⁰.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_{a2} : Pengawasan (X₂) berpengaruh positif secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

H₀₂ : Pengawasan (X₂) tidak berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (Y) karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

3. Pengaruh kompensasi Islami dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang dan meningkatkan produktivitas kerja utamanya dalam hal gaji dan pengawasan. Kepuasan kerja seseorang akan timbul jika terpenuhi faktor – faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar pekerjaannya yaitu gaji dan pengawasan. Terpuhinya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang berasal dari dalam pekerjaan itu sendiri akan menimbulkan rasa puas tersendiri dalam diri seseorang dan jika rasa puas tersebut tidak didapatkan maka akan terjadinya penurunan semangat kerja dan produktivitas kerja⁵¹.

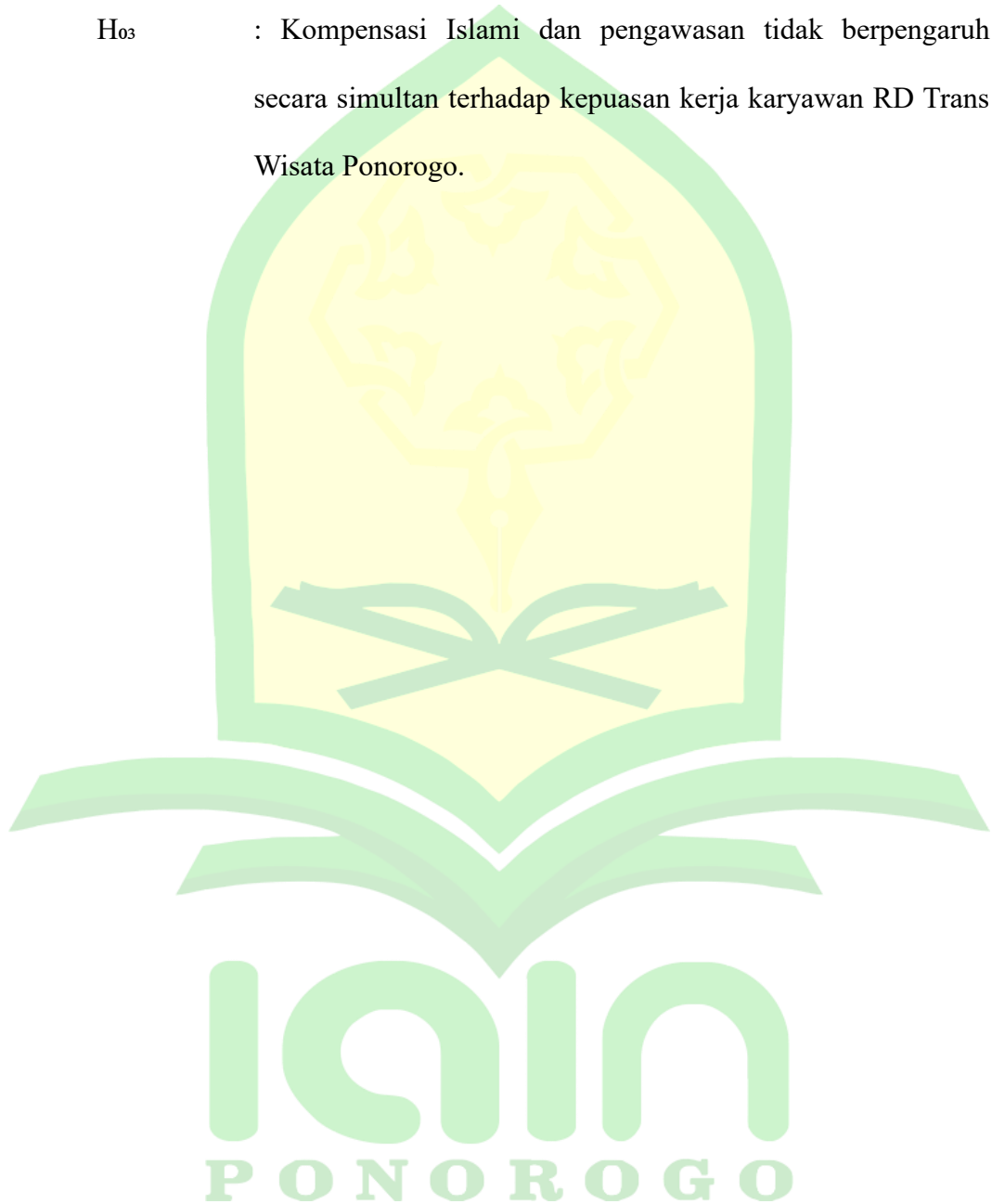
Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

⁵⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2016), 77.

⁵¹ Miranda Wulan Sari, “Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aljazeera Rest & Cafe Medan” (UNPAB Medan, 2019).

H_{a3} : Kompensasi Islami dan pengawasan berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

H_{03} : Kompensasi Islami dan pengawasan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian ini diartikan sebagai pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang akan dilakukan yang berguna sebagai pedoman untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat inferensial dalam arti mengambil kesimpulan berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistika¹. Jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asiosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Hasil penelitian ini akan dapat digunakan untuk membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi, dan mengontrol suatu gejala².

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dimana pada pendekatan ini hubungan antar variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif³. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui

¹ Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), 3.

² Sri Iswati and Muslich Anshori, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Airlangga University Press, 2017), 13.

³ Novi Kurnia Cahyani and Maulida Nur Hidayati, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Dan Loyalitas Pengguna E-Channel Pada Nasabah BSI KCP Ponorogo," *Jurnal Islamic Banking and Finance* 1, no. 2 (2021), 150.

seberapa besar pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

B. Variabel Penelitian & Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pokok masalah dan hipotesis yang telah disebutkan diatas, maka variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua macam variabel, yaitu variabel independent (variabel bebas) yang diberi simbol “X” dan variabel dependent (variabel terikat) yang akan diberi simbol terhadap “Y”⁴.

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang akan menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kepuasan kerja karyawan, sedangkan untuk variabel independen adalah kompensasi islami dan pengawasan. Untuk menyatukan variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dalam penelitian ini, maka diperlukan batasan-batasan definisi operasional pada variabel-variabel tersebut.

⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 38.

2. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati dari variabel-variabel tersebut. Penelitian ini menggunakan tiga variabel, terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Ketiga variabel tersebut akan diuraikan sebagai berikut:

a. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Tiffin yang dikutip dari Moch As'ad berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan⁵.

Menurut Smith, Kendal, dan Hulin yang dikutip dari Wibowo menyatakan ada lima dimensi kerja yang menunjukkan karakteristik yang paling penting dari sebuah pekerjaan dimana seseorang dapat memiliki respon yang efektif. Kelima dimensi kerja tersebut antara lain: pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang promosi, supervisi, dan teman sekerja⁶.

b. Kompensasi Islami (X₁)

Kompensasi dalam pandangan syari'at islam merupakan hak dari orang yang telah bekerja (ajir/employee/buruh) dan kewajiban bagi orang yang memperkerjakan (musta'jir/employer/majikan) yang disepakati dengan akad ijarah. Upah sesungguhnya adalah

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), 415.

⁶ Ibid., 417

kompensasi atas jasa yang telah diberikan kepada seorang tenaga kerja⁷. Ada 4 indikator kompensasi menurut Simamora yaitu sebagai berikut: Upah dan gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas, Pengawasan⁸.

c. Pengawasan (X_2)

Pengawasan merupakan proses pengamatan, pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan standar yang telah ditentukan, metode tertentu dan tindakan perbaikan tertentu⁹.

Indikator pengawasan yaitu untuk mendapatkan pengawasan yang efektif ada beberapa indikator yang harus diperhatikan, antara lain adalah sebagai berikut: Merefleksikan sifat dari berbagai kegiatan yang diselenggarakan, Memberikan petunjuk tentang kemungkinan adanya deviasi dari rencana, Objektivitas dalam melakukan pengawasan, Keluwesan pengawasan, Efisiensi pelaksanaan pengawasan¹⁰.

Untuk menjelaskan definisi operasional dari variabel-variabel yang diteliti, maka dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel indikator berikut:

⁷ Wahyudi, Setya, and Nurpadilah, "Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia."

⁸ Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), 455.

⁹ Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011), 35.

¹⁰ Siagian, *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005).

Tabel 3.1
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	No Butir	Sumber
1.	Kompensasi Islami (X_1)	Kompensasi dalam pandangan Syariat Islam merupakan hak orang yang telah bekerja (ajir/employee/buruh) dan kewajiban bagi orang yang mempekerjakan (Musta'jir) yang disepakati dengan akad ijarah ¹¹ .	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	1-2 3-4 5-6 7-8	Kasmir, <i>Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)</i> , (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016), 233
2	Pengawasan (X_2)	Pengawasan merupakan proses pengamatan, pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dengan	1. Penetapan standar kerja 2. Pengukuran hasil kerja 3. Tindakan koreksi	1-2 3-4 5-6	Handoko, T. Hani. <i>Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia</i> . (Yogyakarta: BPFE, 2012), 65.

¹¹ Rusmini Muhktar, Hapzi, *Kepuasan Kerja Guru* (Jambi: PUSAKA, 2017).

No	Variabel	Definisi	Indikator	No Butir	Sumber
		menggunakan standar yang telah ditentukan, metode tertentu dan tindakan perbaikan tertetu ¹² .			
3	Kepuasan Kerja (Y)	Menurut Tiffin yang dikutip dari Moch As'ad berpendapat bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan ¹³ .	1. pekerjaan itu sendiri 2. gaji 3. peluang promosi 4. supervisi 5. teman sekerja	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10	Wibowo, <i>Manajemen Kinerja</i> (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016), 417.

C. Lokasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian di Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur. Alasan peneliti memilih lokasi tersebut karena Kabupaten Ponorogo merupakan salah satu destinasi wisata yang mempunyai daya tarik bagi wisatawan baik dari mancanegara maupun domestik yang

¹² Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011), 38.

¹³ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014), 193.

membuat banyak masyarakat yang bekerja menyediakan jasa travel salah satunya yaitu RD Trans Wisata Ponorogo. Selain itu, keterjangkauan peneliti menjadi salah satu alasan peneliti memilih lokasi di Kabupaten Ponorogo.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau obyek itu¹⁴. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Jumlah anggota yang kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Oleh karena itu peneliti menggunakan sampel sebesar 50 karyawan, jumlah ini berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik RD Trans Wisata Ponorogo. Dalam penelitian ini teknik sampling dilakukan menggunakan sensus atau sampling total

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), 80.

adalah suatu teknik jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel¹⁵.

E. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data dan sumber data sebagai berikut:

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuisisioner/angket. Kuisisioner yang dilakukan berfungsi untuk menggali data mengenai pengaruh kompensasi dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan travel RD Trans Wisata Ponorogo.

2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berasal dari jawaban responden atas kuisisioner yang telah diisi. Kuisisioner tersebut didapatkan dari jawaban 50 karyawan Travel RD Trans Wisata Ponorogo yang dijadikan sebagai responden melalui kuisisioner yang disebar.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada

¹⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Bandung: Alfabeta, 2018), 43.

responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka yang dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet¹⁶.

Pada pengamatan ini dengan memberikan kuesioner (angket) melalui google form yang sudah disediakan oleh peneliti kepada responden karyawan RD Trans Wisata Ponorogo. Kuesioner tersebut berisi tentang pengaruh kompensasi islami dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya. Pembuatan instrumen harus mengacu pada variabel penelitian, definisi operasional dan skala pengukurannya¹⁷. Dalam penelitian ini jenis instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesionernya menggunakan skala *likert*. Dengan skala *likert* variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun butir-butir pertanyaan¹⁸.

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 42.

¹⁷ Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 97.

¹⁸ Ibid, 104.

Adapun pelaksanaannya, angket diberikan kepada karyawan RD Trans Wisata Ponorogo. Penelitian ini menggunakan skala yang berisikan tentang pengukuran pendapat, persepsi, dan sikap seseorang terhadap topik yang telah ditetapkan oleh peneliti. Saat digunakan skala *likert* memberi pertanyaan dengan kode skor seperti yang tertera berikut:

Sangat Setuju (SS) = 4

Setuju (S) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

Menurut Eko Putro Widoyoko, pilihan respon skala empat mempunyai variabilitas respon lebih baik atau lebih lengkap dibandingkan skala tiga sehingga mampu mengungkap lebih maksimal perbedaan sikap responden. Selain itu, juga tidak ada peluang bagi responden untuk bersikap netral sehingga memaksa responden untuk menentukan sikap terhadap fenomena yang ditanyakan atau dinyatakan dalam instrumen¹⁹.

H. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan dan kevalidan sesuatu instrumen. Suatu instrument dikatakan valid atau sahih apabila mempunyai nilai validitas tinggi. Sebaliknya instrument dikatakan kurang valid apabila nilai validitas rendah²⁰.

¹⁹ Eko Putro Widoyoko, *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2016), 106.

²⁰ Ibid, 108.

Pengujian validitas menggunakan rumus yang dikemukakan oleh *Pearson*, yang dikenal dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

x = X – X₁

y = Y – Y₁

X = skor rata-rata dari X

Y = skor rata-rata dari Y

Peneliti menetapkan taraf signifikansi 5% sebagai pedoman untuk memilih item. Item dengan probabilitas di bawah 0,05 akan dinyatakan tidak layak dan dianggap gugur dalam penelitian. Untuk menguji signifikansi menggunakan patokan r tabel, artinya jika hasil pengujian r hitung $\geq$ r tabel maka item tersebut dinyatakan valid atau sah²¹.

2. Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Uji ini digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika

²¹ Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014), 158.

memiliki Cronbach alpha > 0,60²².

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(-1 \frac{\sum ab^2}{o_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = realibilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum ab^2$ = jumlah varians butir

o_t^2 = varians total

I. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data

Teknik pengolahan data diartikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk mendapatkan data dari setiap variabel yang akan dianalisis. Sedangkan analisis data merupakan kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode, dan mengkategorikan²³. Teknik pengolahan data pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

a. Pengeditan data (*editing*)

Editing adalah teknik yang dilakukan oleh peneliti sebelum data tersebut diolah. Data yang didapat dari kuisioner perlu diteliti dan dicermati agar dalam pelaksanaan tabulasi lebih mudah dan cepat²⁴.

b. Tabulasi data

²² Sujarweni, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014)., 158

²³ Indah Mahardya Putri and Ni'matul Ulya, "Strategi Pemasaran Baitul Maal Wa Tamwil Insan Mandiri Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Produk Pembiayaan Musyarakah," *Journal Of Islamic Economic* 1, no. 2 (2021), 80.

²⁴ Moh. Nazir, *Metode Penelitian* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2013).

Tabulasi merupakan kumpulan data-data yang sudah siap diolah oleh SPSS. Dalam tabulasi bukan lagi memuat kalimat-kalimat, tetapi memuat angka-angka²⁵. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Asumsi Klasik

Asumsi yang harus dipenuhi ialah:

1) Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui nilai residual atau perbedaan yang ada dalam suatu penelitian memiliki distribusi normal atau tidak normal. Secara deskriptif uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis explore dan menggunakan signifikasi pada kolom Kolmogorof-smirnov. Teknik analisisnya adalah:

- a) Jika nilai probabilitiy sig 2 tailed lebih dari sama dengan 0,05 maka distribusi data normal.
- b) Jika nilai probability sig 2 tailed kurang dari sama dengan 0,05 maka distribusi data tidak normal²⁶.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang signifikan, berarti terdapat aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Uji multikolinieritas dengan SPSS

²⁵ Ibid., 246

²⁶ Imam Machali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2017), 89.

dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien antar variabel bebas. Kriteria yang digunakan ialah:

- a) Apabila VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.
- b) Apabila VIF lebih dari sama dengan 10 maka terjadi multikolinieritas²⁷.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar anggota serangkaian data yang diteliti dan dianalisis menurut ruang atau waktu. Metode yang sering digunakan adalah pengujian uji Durbin-Walson (Uji DW) yang terletak pada $du < DW < 4 - du$. Nilai du dapat dicari melalui tabel Durbin Walson dengan melihat nilai k (variabel bebas) dan N (banyaknya sampel) dengan nilai signifikansi 5%²⁸.

4) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastistitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kemungkinan adanya gejala heterokedastistitas dapat dilakukan dengan menggunakan diagram scatterpoot, dimana sumbu X adalah residual dan sumbu Y yang

²⁷ Danang Suntoyo, *Praktik SPSS* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 119.

²⁸ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013). 110.

diprediksi. Apabila nilai signifikansi untuk semua variabel X lebih besar dari 0,05 (5%) maka tidak terjadi heterokedastistitas²⁹.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dan secara bersama-sama antara kompensasi islami dan pengawasan terhadap kepuasan kerja. Analisis regresi yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terkait. Rumus analisis ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \text{error}$$

Keterangan:

Y = variabel kepuasan kerja

X₁ = variabel kompensasi islam

X₂ = variabel pengawasan

A = konstanta

b₁ = koefisien variabel kompensasi islam

b₂ = koefisien variabel pengawasan³⁰.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikan pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dengan

²⁹ Ibid., 125.

³⁰ Nyoman Dantes, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Andi, 2012), 84.

menganggap variabel lain bersifat konstan. Untuk pengambilan kesimpulannya dinyatakan dengan melihat nilai signifikan dan membandingkan dengan taraf kesalahan yang dipakai, yakni jika nilai probabilitas $<$ nilai alpha, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar untuk mengambil keputusannya sebagai berikut:

- a) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Sedangkan dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- a) Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b) Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima³¹.

2) Uji F

Uji F dipakai untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Untuk melihat pengaruh yang terjadi dilakukan dengan membandingkan nilai sig dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05. Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan, yaitu:

³¹ Sunyoto, *Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi* (Bandung: Alfabeta, 2012), 125.

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas secara keseluruhan terhadap variabel terikat.

Sedangkan untuk pengambilan kesimpulan uji f yaitu:

- a) Nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
- b) Nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima³².

3) Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu ukuran yang menunjukkan variasi naik turunnya Y yang diterangkan oleh pengaruh linier X. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah rumus koefisien determinasi³³:

$$R^2 = 1 - \frac{\text{Jumlah Kuadrat Regrest}}{\text{Jumlah Kuadrat Total}}$$

³² Ibid.

³³ Dergibson Slagin and Sugiarto, *Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000), 259.

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Perusahaan RD Trans Wisata Ponorogo merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu menyediakan jasa biro perjalanan dan membuka rental mobil bagi masyarakat. Perusahaan ini beralamatkan di Jl. Syuhada No. 28 Ngunut Babadan Ponorogo. RD Trans Wisata berdiri sejak tahun 2012 dan hingga saat ini perusahaan ini sudah mempunyai 50 karyawan. Karyawan-karyawan ini terbagi kedalam beberapa bidang diantaranya yaitu bagian administrasi, driver, perawatan armada, dan bagian antar-jemput unit armada. Melihat umur perusahaan yang berumur sekitar 11 tahun, maka tidak heran perusahaan ini sudah mempunyai cukup banyak pelanggan yang hendak menggunakan jasa perusahaan ini.

Manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan ini bisa dikatakan baik. Pembagian tugas yang sesuai dengan kapasitas karyawan, adanya fasilitas-fasilitas yang memadai, dan tunjangan yang ada seperti tunjangan hari raya serta benefit-benefit lainnya yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Hal ini membuat kinerja karyawan semakin meningkat sehingga memberikan dampak positif bagi perusahaan¹.

¹ Rifki Setiawan, *Wawancara*, 25 Juni 2023.

B. Hasil Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Dalam pengukuran ini sampel uji validitas diambil sebanyak 50 orang.

Penelitian ini dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana nilai $r_{tabel} = 0,279$. Berikut Tabel hasil uji validitas masing-masing indikator setiap variabel:

Tabel 4.1
Uji Validitas Variabel Kompensasi Islami (X₁)

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r_{Hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
Kompensasi Islami	X _{1.1}	0,687	0,279	Valid
	X _{1.2}	0,817	0,279	Valid
	X _{1.3}	0,666	0,279	Valid
	X _{1.4}	0,664	0,279	Valid
	X _{1.5}	0,803	0,279	Valid
	X _{1.6}	0,558	0,279	Valid
	X _{1.7}	0,774	0,279	Valid
	X _{1.8}	0,607	0,279	Valid
Pengawasan	X _{2.1}	0,758	0,279	Valid
	X _{2.2}	0,850	0,279	Valid
	X _{2.3}	0,700	0,279	Valid
	X _{2.4}	0,782	0,279	Valid
	X _{2.5}	0,731	0,279	Valid
	X _{2.6}	0,792	0,279	Valid
Kepuasan Kerja	Y ₁	0,551	0,279	Valid
	Y ₂	0,459	0,279	Valid
	Y ₃	0,595	0,279	Valid
	Y ₄	0,547	0,279	Valid
	Y ₅	0,560	0,279	Valid
	Y ₆	0,437	0,279	Valid
	Y ₇	0,651	0,279	Valid
	Y ₈	0,773	0,279	Valid
	Y ₉	0,376	0,279	Valid
	Y ₁₀	0,517	0,279	Valid

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa 8 pernyataan variabel kompensasi islami memiliki $r_{hitung} > 0,279$ yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid. 6 item pernyataan variabel pengawasan keseluruhannya sudah valid sebab memiliki $r_{hitung} > 0,279$. Serta 10 pernyataan variabel kepuasan kerja memiliki $r_{hitung} > 0,279$ yang berarti semua pernyataan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Kompensasi Islami (X ₁)	0,852	Reliabel
2	Pengawasan (X ₂)	0,860	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y)	0,730	Reliabel

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 menjelaskan bahwa pengujian variabel kompensasi islami, pengawasan, dan kepuasan kerja dinyatakan reliabel dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian karena masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

C. Hasil Pengujian Deskriptif

Penyebaran kuesioner dilakukan kepada responden yang merupakan karyawan RD Trans Wisata Ponorogo yang berjumlah 50 orang. Hasil deskripsi responden dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Usia Responden

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	22	44%
31-40 Tahun	21	42%
≥ 41 Tahun	7	14%
Total	50	100%

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan RD Trans Wisata Ponorogo yang menjadi responden berumur 20-30 tahun sebanyak 22 orang (44%), 31-40 tahun sebanyak 21 orang (42%), dan yang berusia diatas 40 tahun sebanyak 7 orang (14%). Jadi, karyawan RD Trans Wisata Ponorogo yang paling dominan adalah karyawan yang berumur 20-30 tahun.

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	43	86%
Perempuan	7	14%
Total	50	100%

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan RD Trans Wisata Ponorogo yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (86%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 7 orang (14%). Jadi, karyawan RD Trans Wisata Ponorogo yang paling dominan adalah karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Presentase
Tidak Sekolah	1	2%
SD/Sederajat	3	6%
SMP/Sederajat	12	24%
SMA/Sederajat	27	54%
Perguruan Tinggi	7	14%
Total	50%	100%

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan RD Trans Wisata Ponorogo yang tidak berpendidikan sebanyak 1 orang (2%), yang berpendidikan SD/Sederajat sebanyak 3 orang (6%), SMP/Sederajat sebanyak 12 orang (24%), SMA/Sederajat sebanyak 27 orang (54%), dan Perguruan Tinggi sebanyak 7 orang (14%). Jadi, karyawan RD Trans Wisata Ponorogo yang paling dominan adalah yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat.

D. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		0,50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,59881444
Most Extreme Differences	Absolute	0,098
	Positive	0,098
	Negative	0,064
Test Statistic		0,098

Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}
------------------------	----------------------

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Berdasarkan dari hasil uji normalitas pada Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai signifikan normalitas residual $0,200 > 0,05$ sehingga residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi Islami (X1)	0,990	1,010	Tidak terjadi multikolinieritas
Pengawasan (X2)	0,990	1,010	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.8 diketahui variabel kompensasi islami dan pengawasan adalah 0,990 lebih besar dari 0,5. Nilai VIF 1,010 kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig	Keterangan
Kompensasi Islami (X1)	0,862	0,393	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengawasan (X2)	0,034	0,973	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel kompensasi islami sebesar $0,393 > 0,05$ dan variabel pengawasan sebesar $0,973 > 0,05$.

Kedua variabel ini tidak berpengaruh terhadap harga mutlak residual sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,697 ^a	0,501	0,465	2,654	2,093

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 4.9 bahwa nilai *Durbin-Watson* yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,093 terletak diantara nilai dU (1,6283) dan nilai 4-dU ($4-1,6283=2,3717$). Terletak diantara nilai dU (1,6283) dan nilai 4-dU ($4-1,6283=2,3717$). Sehingga kesimpulannya yaitu pada model regresi tidak terdapat autokorelasi.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Model Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh kompensasi islami dan pengawasan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.10

Tabel 4.10
Hasil Regresi Linier Berganda X_1 , X_2 Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,933	2,514		4,746	0,000
	Kompensasi Islami	0,479	0,094	0,537	5,115	0,000

	Pengawasan	0,341	0,091	0,395	3,760	0,000
--	------------	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4.10 maka dapat dilihat persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 11,933 + 0,479 X_1 + 0,341 X_2 + e$$

Maka dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai konstanta (b_0) sebesar 11,933 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi islami dan pengawasan mempunyai komposisi nol atau tidak ada maka kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo sebesar 11,933 satuan.
- 2) Koefisien regresi sebesar (b_0) 0,479. Nilai ini menunjukkan bahwa jika kompensasi islami naik 1 satuan maka tingkat kepuasan karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,479 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara kompensasi islami dengan kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo, maka semakin besar kompensasi islami yang diberikan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula.
- 3) Koefisien regresi sebesar (b_2) 0,341. Nilai ini menunjukkan bahwa jika pengawasan naik 1 satuan maka kepuasan kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,341 satuan dengan asumsi variabel lainnya dianggap tetap. Koefisien bernilai positif antara pengawasan dengan kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata

Ponorogo, maka semakin besar pengawasan yang dilakukan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi pula.

b. Pengujian Hipotesis

1) Uji t

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,933	2,514		4,746	0,000
	Kompensasi Islami	0,479	0,094	0,537	5,115	0,000
	Pengawasan	0,341	0,091	0,395	3,760	0,000

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian parsial Tabel 4.11 dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

- a) Berdasarkan uji-t, variabel kompensasi islami menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 5,115$. Nilai t_{tabel} untuk tingkat kepercayaan 0,05 menggunakan rumus $t(a/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 46)$ adalah 2,014. Karena $t_{hitung} = 5,115 > 2,014$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Disimpulkan bahwa kompensasi islami berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

- b) Berdasarkan uji-t variabel pengawasan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,760$. Nilai t_{tabel} untuk tingkat kepercayaan 0,05 menggunakan rumus $t(a/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 46)$ adalah

2,014. Karena $t_{hitung} = 3,760 > 2,014$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Disimpulkan bahwa pengawasan berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

2) Uji F

Tabel 4.12
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	313,542	2	156,771	22,265	0,000 ^b
	Residual	330,938	47	7,041		
	Total	644,480	49			

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil uji-F variabel kompensasi islami dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa hasil nilai $F_{hitung} = 22,265$. Nilai $sig = 0,05$ menggunakan rumus $F_{tabel} F(k-1 ; n-k-1) = F(2 ; 50-3-1) = F(2 ; 46)$ diperoleh $F_{tabel} = 3,200$. Karena $F_{hitung} = 22,265 > 3,200$ dan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi islami dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

P O N O R O G O

3) Koefisien Determinasi

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,697 ^a	0,501	0,465	2,654

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 4.13 diketahui nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,501 atau 50,1% yang artinya variabel kompensasi islami dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo sebesar 50,1% sedangkan sisanya ($100\% - 50,1\% = 49,9\%$) sebesar 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Variabel Paling Dominan

Tabel 4.14
Variabel Paling Dominan

Variabel	Beta (Koef)	Koefisien Korelasi	R Square
Kompensasi Islami	0,537	0,576	0,501
Pengawasan	0,395	0,448	

Sumber: SPSS Diolah Tahun 2023

Menghitung sambungan efektif dari setiap variabel:

a. Sambungan (X_1)

$$= \text{Beta } X_1 \cdot \text{Koefisien Korelasi } X_1 \cdot 100\%$$

$$= 0,537 \cdot 0,576 \cdot 100\%$$

$$= 30,9\%$$

b. Sambungan (X_2)

$$= \text{Beta } X_2 \cdot \text{Koefisien Korelasi } X_2 \cdot 100\%$$

$$= 0,395 \cdot 0,488 \cdot 100\%$$

$$= 19,2\%$$

c. Sambungan total ($X_1 + X_2$)

$$= \text{Sambungan } X_1 + \text{Sambungan } X_2$$

$$= 30,9\% + 19,2\%$$

$$= 50,1\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel kompensasi islami dengan besaran kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 30,9% sedangkan variabel pengawasan memberikan kontribusi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 19,2%.

E. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi islami dan pengawasan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo. Variabel bebas (indenpenden) dalam penelitian ini yaitu kompensasi islami dan pengawasan. Sedangkan variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti memperoleh jawaban bahwa variabel kompensasi islami dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti maka diperoleh jawaban untuk masing-masing rumusan masalah dan uji hipotesis penelitian, hasil dari pengujian tersebut yaitu:

1. Pengaruh Kompensasi Islami Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RD Trans Wisata Ponorogo

Berdasarkan hasil uji-t menghasilkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 5,115 dan nilai t_{tabel} adalah 2,014. Yang artinya nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,115 > 2,014$) dengan nilai $\text{sig} = 0,000$ lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer dikutip Sutrisno dalam bukunya, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan sekaligus atasannya, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas². Sehingga dengan kata lain, penurunan maupun peningkatan variabel kompensasi islami akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa perusahaan RD Trans Wisata disarankan perlu memperhatikan dengan baik aspek kompensasi islami terhadap semua karyawannya. Maka dari itu, perlu dilakukan perbaikan terkait kompensasi islami sehingga sesuai dengan kapasitas kerja yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan sehingga kepuasan kerja

² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016), 77.

karyawan tercipta dan berdampak positif bagi keberlangsungan perusahaan dalam memperoleh target yang dicapai. Penting pula bagi perusahaan untuk memperhatikan indikator-indikator kompensasi islami yang didalamnya memuat tunjangan, insentif, dan fasilitas yang ada didalam perusahaan. Karena semua indikator tersebut jika sudah dipenuhi atau dilengkapi oleh perusahaan maka akan tercipta kepuasan kerja bagi seluruh karyawan RD Trans Wisata Ponorogo. Pemberian upah terhadap karyawan harus diatur dengan jelas terkait rincian dan sistemnya. Karena hal ini dapat menciptakan penilaian karyawan terhadap perusahaan terkait transparansi upah sehingga karyawan mendapatkan keadilan sesuai syariat Islam. Selain itu, perusahaan wajib memberikan jaminan keselamatan bagi semua karyawannya dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang masuk dalam kriteria *Safety* sehingga kesejahteraan karyawan dapat tercipta.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Inayah dan Siti Nur Rohmah yang mengungkapkan Kompensasi Islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja³ serta penelitian yang dilakukan oleh Nuzuli Alfurqon yang mengungkapkan kompensasi islami berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja⁴.

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RD Trans Wisata Ponorogo

³ Wahyudi, Setya, and Nurpadilah, "Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia." *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)*, Vol 2, No 1 (2022).

⁴ Nuzuli Alfurqon, "Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Provinsi Lampung)," *Ekonomi Islam* (UIN Raden Intan Lampung, 2021).

Berdasarkan hasil uji-t menghasilkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,760 dan nilai t_{tabel} adalah 2,014. Yang artinya nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,760 > 2,014$) dengan nilai $\text{sig} = 0,000$ lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer dikutip Sutrisno dalam bukunya, yaitu: kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan sekaligus atasannya, faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas⁵. Sehingga dengan kata lain, peningkatan maupun penurunan variabel pengawasan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa pengawasan merupakan aspek penting yang harus dilaksanakan perusahaan kepada seluruh karyawan perusahaan. Monitoring kinerja karyawan harus dilakukan secara masif dan berkala sehingga permasalahan-permasalahan yang timbul dari karyawan dapat terdeteksi dan perusahaan dapat memberikan saran perbaikan kepada permasalahan yang ada. Evaluasi yang dilakukan perusahaan atas pengawasan yang diadakan dapat memberikan kepuasan kerja kepada

⁵ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2016), 77.

karyawan sehingga target-target yang dibuat perusahaan dapat terlaksana dan tercapai dengan baik.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumaeni dkk⁶ yang mengungkapkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan penelitian yang dilakukan oleh Muftafiju Rahman yang mengungkapkan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja⁷.

3. Pengaruh Kompensasi Islami Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RD Trans Wisata Ponorogo

Berdasarkan hasil uji-F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 22,265 dan $F_{tabel} = 3,200$ yang artinya nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($22,265 > 3,200$) dengan nilai $sig = 0,000$ lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka tolak H_0 dan terima H_a . Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kompensasi islami dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi islami dan pengawasan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo. Maka dari itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua aspek tersebut baik dari variabel kompensasi islami maupun pengawasan.

⁶ Sumaeni, HR, and Damyanti, "Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Uptd Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu."

⁷ Rahman, "Pengaruh Pengawasan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan Mustafiju Rahman Alumni Fakultas Ekonomi Prima Indonesia."

Dari sisi kompensasi islami, perusahaan perlu melakukan perbaikan terkait kompensasi islami sehingga sesuai dengan kapasitas kerja yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan sehingga kepuasan kerja karyawan tercipta dan berdampak positif bagi keberlangsungan perusahaan dalam memperoleh target yang dicapai. Penting pula bagi perusahaan untuk memperhatikan indikator-indikator kompensasi islami yang didalamnya memuat tunjangan, insentif, dan fasilitas yang ada didalam perusahaan. Karena semua indikator tersebut jika sudah dipenuhi atau dilengkapi oleh perusahaan maka akan tercipta kepuasan kerja bagi seluruh karyawan RD Trans Wisata Ponorogo. Pemberian upah terhadap karyawan harus diatur dengan jelas terkait rincian dan sistemnya. Karena hal ini dapat menciptakan penilaian karyawan terhadap perusahaan terkait transparansi upah sehingga karyawan mendapatkan keadilan sesuai syariat Islam. Selain itu, perusahaan wajib memberikan jaminan keselamatan bagi semua karyawannya dengan menyediakan fasilitas-fasilitas yang masuk dalam kriteria *Safety* sehingga kesejahteraan karyawan dapat tercipta.

Disisi pengawasan, Monitoring kinerja karyawan harus dilakukan secara masif dan berkala sehingga permasalahan-permasalahan yang timbul dari karyawan dapat terdeteksi dan perusahaan dapat memberikan saran perbaikan kepada permasalahan yang ada. Evaluasi yang dilakukan perusahaan atas pengawasan yang diadakan dapat memberikan kepuasan kerja kepada karyawan sehingga target-target yang dibuat perusahaan dapat terlaksana dan tercapai dengan baik. Pengawasan yang dilakukan

perusahaan terhadap karyawan harus dilakukan secara adil dan sesuai dengan porsi setiap karyawan sehingga kepuasan kerja dari setiap karyawan dapat tercapai.

Hal ini sesuai dengan penelitian Opan Arifudin dkk⁸. Hasil penelitian mengungkapkan variabel kompensasi dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



⁸ Arifudin et al., “Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media.”

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi islami memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,115 dan t_{tabel} 2,014. Yang artinya nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($5,115 > 2,014$) dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi islami berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.
2. Variabel pengawasan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,760 dan nilai t_{tabel} 2,014. Yang artinya nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($3,670 > 2,014$) dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo.
3. Kompensasi Islami dan Pengawasan secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil uji-F yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi islami dan pengawasan memiliki nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($22,265 > 3,200$) dengan nilai $sig = 0,000 < 0,05$ maka

H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,501 atau 50,1% yang artinya variabel kompensasi islami dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan RD Trans Wisata Ponorogo sebesar 50,1% dan sisanya yaitu 49,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil analisis data, pembahasan, dan penarikan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan Travel RD Trans Wisata Ponorogo

Penting bagi Perusahaan Travel RD Trans Wisata Ponorogo agar kepuasan kerja karyawan meningkat disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan cara memberikan tunjangan, insentif, dan bonus atas kerja yang diberikan karyawan ketika dinilai baik. Sistem pemberian gaji atau upah kepada karyawan lebih diperbaiki kembali terkait rincian dan ketepatan waktu pencairan sehingga menciptakan kesejahteraan bagi karyawan. Selain itu, penting pula bagi perusahaan dalam hal pengawasan kepada seluruh karyawannya. Karena ketika pengawasan masif dilaksanakan oleh perusahaan maka timbulnya permasalahan-permasalahan yang ada dapat segera diatasi dengan baik melalui evaluasi yang sudah dilakukan. Sehingga kepuasan kerja dapat diraih oleh karyawan dan target-target perusahaan pun dapat terpenuhi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar menambah dan memperluas variabel penelitian yang diteliti dan juga menggunakan metode-metode lainnya sehingga permasalahan khususnya yang berhubungan dengan kepuasan kerja di Perusahaan Travel RD Trans Wisata Ponorogo dapat terselesaikan dengan baik.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Alfurqon, Nuzuli. “Pengaruh Kompetensi Syariah, Kompensasi Islami Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Muamalat Provinsi Lampung).” *Ekonomi Islam*. UIN Raden Intan Lampung, 2021. https://www.academia.edu/download/53234487/Ay_Maryani_51-70.pdf.
- Arifudin, Opan, Rahman Tanjung, Junaidi, and Hendar. “Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media.” *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 4, no. 1 (2020): 1–8.
- Danang Suntoyo. *Praktik SPSS*. Yogyakarta: Nuha Medika, 2011.
- Dergibson Slagin and Sugiarto. *Metode Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2000.
- Djaali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara, 2020.
- Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Gustiandasari, Cici. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Cabang Kotamobagu.” *Jiutsu* 8, no. 2 (2020): 226–32. doi:10.33087/sms.v2i4.92.
- Handoko, Hani T. *Manajemen Persolina Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2016.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2012.

Hani Handoko. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2014.

Hasibuan, Malayu S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Herdiana, Fahriza Nurul Azizah. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo Cibadak." *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)* 8, no. 2 (2022): 251–64. doi:10.34203/jimfe.v8i2.5239.

Huda, Nurul. *Keuangan Publik Pendekatan Instrumen Kebijakan Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Gramedia, 2015.

Imam Ghazali. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.

Imam Machali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014.

Indah Mahardya Putri and Ni'matul Ulya. "Strategi Pemasaran Baitul Maal Wa Tamwil Insan Mandiri Dalam Meningkatkan Volume Penjualan Produk Pembiayaan Musyarakah." *Journal Of Islamic Economic* 1, no. 2 (2021).

Karuniawati, Chamila. "Bentuk Dan Jenis Kompensasi Perspektif Islam." *At-Tasyri': Jurnal Hukum Dan Ekonomi Syariah* 2, no. 02 (2021): 31–42. doi:10.55380/tasyri.v2i02.213.

Lijan Poltak Sinambela. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Maulida Nur Hidayati, Novi Kurnia Cahyani. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi

- Kepuasan Dan Loyalitas Pengguna E-Channel Pada Nasabah BSI KCP Ponorogo.” *Jurnal Islamic Banking and Finance* 1, no. 2 (2021).
- Miranda Wulan Sari. “Pengaruh Pekerjaan, Gaji, Promosi, Pengawasan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Aljazeera Rest & Cafe Medan.” UNPAB Medan, 2019.
- Moch As’add. *Psikologi Industry*. Yogyakarta: Liberty, 2004.
- Moh. Nazir. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2013.
- Muhktar, Hapzi, Rusmini. *Kepuasan Kerja Guru*. Jambi: PUSAKA, 2017.
- Muslich Anshori, Sri Iswati. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press, 2017.
- Noerbaiti. “Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Kalimantan Selatan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Indonesia Banjarmasin.” *Spread* 2 (2015): 125–36.
- Nyoman Dantes. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2012.
- Permanda Wulandari, Agus Friyanto. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Harmoni Makmur Sejahtera.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10, no. 2 (2022): 554–65. doi:10.24912/jmk.v4i3.19769.
- Putri, Ina Namora, Edy. “Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Expravet Nasuba Medan” 7, no. 2 (2019): 23–36.
- Ragil Ferdi Ari Agusti. “Pengaruh Pengawasan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.” Universitas

Muhammadiyah Sumatera Utara, 2018.

<http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/9602>.

Rahayu, Ni Made Nadya, and I Gede Riana. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian." *E-Jurnal Manajemen Unud* 6, no. 11 (2017): 5804–33.

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/32966/21226>.

Rahman, Mustafiju. "Pengaruh Pengawasan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Tbk, Medan Mustafiju Rahman Alumni Fakultas Ekonomi Prima Indonesia" 04, no. January (2019): 33–42.

Sanjaya, Evelyn Lorencia, Valerie Roselin, and Hendra Nazmi. "Pengaruh Pengawasan, Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dutaraya Sejati." *Warta Dharmawangsa* 15, no. 3 (2021): 358–70. doi:10.46576/wdw.v15i3.1357.

Sekaran, Uma. *Research Methods For Business*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.

Siagian. *Kiat-Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta, 2005.

Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN, 2004.

Simanjuntak. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011.

Sugiharto, Bambang, and Muhammad Syaifullah. "Pengawasan Dalam Perspektif Islam Dan Manajemen." *Ittizam Journal of Shariah Economic Research* 7, no. 1 (2023): 124–32.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta,

2017.

———. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta, 2018.

Sujarweni. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.

———. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014.

Sujarweni, Wiratma. *Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019.

Sumaeni, Sumardi HR, and Fitria Damyanti. “Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Uptd Puskesmas Pondoh Kabupaten Indramayu.” *Jurnal Investasi* 6, no. 1 (2019): 41–49.

Sunyoto. *Prosedur Uji Hipotesis Untuk Riset Ekonomi*. Bandung: Alfabeta, 2012.

Susanti, Emi, and Rini Sarianti. “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Pengawasan Yang Dilakukan Pimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatea Barat.” *Jurnal Ecogen* 2, no. 3 (2019): 304. doi:10.24036/jmpe.v2i3.7372.

Wahyudi, Moh, Lita Anis Setya, and Epa Nurpadilah. “Analisis Pemberian Kompensasi Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hino Motors Manufacturing Indonesia.” *JAMMIAH (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Syariah)* 2, no. 1 (2022): 1–18. doi:10.37726/jammiah.v2i1.225.

Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2016.

———. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada, 2017.

Widoyoko, Eko Putro. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2016.

Wildayana, Wildayana, Machasin Machasin, and Yulia Efni. “Pengaruh Pengawasan Dan Komunikasi Internal Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Provinsi Riau.” *Bahtera Inovasi* 3, no. 1 (2019): 13–26. doi:10.31629/bi.v3i1.1643.

