

Nilai Kompensasi dan Kualitas Lingkungan Kerja sebagai Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso

Compensation Value and Quality of Work Environment as Level of Employee Job Satisfaction at KSPS BMT-UGT Sidogiri Branch and Sub-Branch, Botolinggo-Bondowoso

Muhammad Rahel, Izzatun Maghfirah, Nina Khalifah

STAI HASAN JUFRI BAWEAN

muhammadrahel150@gmail.com | izzahmaghfirah30@gmail.com | ninakholifahspd@gmail.com

Accepted: Sept 30 th 2024	Reviewed: Oct 30 th 2024	Published: Nov 27 th 2024
---	--	---

Abstract: *The author focuses on two problem formulations, namely (1) Do X1 and X2 simultaneously influence Y? (2) Which of X1 and X2 has the most dominant influence on Y? The research method uses quantitative research. In the f test, the sig value. = 0.008. sig value. < 0.05, so 0.008 < 0.05, so variables X1 and X2 have an effect on variable Y. Meanwhile, the t test value is sig. = 0.002, sig value. < 0.05, so 0.002 < 0.05, so variable X1 has an influence on variable Y. In the quality of the work environment, the sig. = 0.365. sig. value ≥ 0.05, so 0.365 ≥ 0.05, so variable X2 has no effect on variable Y. Thus it can be concluded that variable X1 has a more dominant influence than variable X2 on variable Y.*

Keywords: *Compensation Value, Quality of Work Environment, Job Satisfaction.*

Abstrak: *Penulis memfokuskan pada dua rumusan masalah yaitu (1) Apakah X1 dan X2 secara simultan berpengaruh terhadap Y?. (2) Manakah dari X1 dan X2 yang paling dominan berpengaruh terhadap Y? Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Pada uji f nilai sig. = 0,008. nilai sig. < 0,05, sehingga 0,008 < 0,05 , jadi variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y. Sedangkan uji t nilai sig. = 0,002, nilai sig. < 0,05, sehingga 0,002 < 0,05 , jadi variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y. Pada kualitas lingkungan kerja nilai sig. = 0,365. nilai sig. ≥ 0,05, sehingga 0,365 ≥ 0,05 , jadi variabel X2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel X1 lebih dominan berpengaruh dari variabel X2 terhadap variabel Y.*

Kata Kunci: *Nilai Kompensasi, Kualitas Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja.*

PENDAHULUAN

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia kini semakin maju dimulai sejak tahun 1992 dengan didirikannya Bank Muamalat Indonesia (BMI). Walaupun perkembangannya sedikit lebih lambat bila dibandingkan dengan negara-negara muslim lainnya.¹ Semakin majunya sektor perbankan, maka bank-bank menghadapi suatu tantangan yaitu dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia (karyawannya) agar mampu bersaing dengan para competitor-nya. Perkembangan ini bukan hanya terjadi pada lembaga keuangan syariah (LKS) berbentuk bank, yang notabeneanya memiliki modal yang cukup besar untuk dikelola dan juga nasabahnya sudah dijamin oleh Lembaga Pinjaman Simpanan (LPS). Tetapi persaingan ini juga terjadi pada Lembaga Keuangan Syariah non-bank yang kini sudah mulai maju misalnya Lembaga Keuangan Mikro Syariah (LKMS) yang lebih dikenal oleh masyarakat luas dengan sebutan Baitul Mal Wa

¹ Adiwarmanto A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Edisi Kelima, Cet Ke- 10, 2014), 25.

Tamwil (BMT).² Perkembangan BMT mulai pesat sejak tahun 1995, dan pada tahun 2010 telah ada sekitar 4.000 BMT yang beroperasi di Indonesia, dengan wilayah operasionalnya pun sudah mencakup daerah pedesaan dan daerah perkotaan, di pulau jawa dan luar jawa.³

Perkembangan dan kemajuan sebuah perusahaan atau perbankan tidak hanya dilihat dari seberapa besar perusahaan tersebut memiliki modal, dan bukan hanya dilihat dari seberapa besar perusahaan tersebut mendapatkan laba yang diperoleh dari setiap bulannya. Akan tetapi kemajuan perusahaan juga terletak di Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Gomes semua pihak agaknya menyadari betapa pentingnya MSDM, dan tampaknya telah menjadi kebutuhan pokok bagi organisasi atau perusahaan tanpa pandang bulu.⁴

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.⁵

Di dalam perusahaan, manusia merupakan unsur yang terpenting, Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi perusahaan. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan.

Memahami pentingnya keberadaan SDM di suatu perusahaan, maka salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Kinerja karyawan akan tercapai dengan baik apabila perusahaan mampu memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya.⁶

Kepuasan kerja karyawan sangatlah penting bagi perusahaan, apabila seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya maka dapat dipastikan akan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan dan begitupun sebaliknya jika seorang karyawan tidak merasakan kepuasan didalam pekerjaannya maka dapat dipastikan akan berdampak negatif terhadap kelangsungan perusahaan. Usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan pemberian kompensasi dan juga harus memperhatikan lingkungan kerja.⁷ Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapannya, jika mereka mendapatkan gaji yang sesuai dengan harapannya maka mereka akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.

Menurut Garry Dessler yang dikutip oleh Mangkunegara dan Anwar Prabu sebagaimana berikut: “Salah satu fungsi sumber daya manusia adalah merancang kompensasi bagi karyawannya. Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik pegawai yang cakap dan berkualitas untuk

² Makhallul Ilmi, *Teori dan Praktek Mikro Keuangan Syariah*, (Yogyakarta: UII Press, 2002), 49.

³<http://www.puskopsyahlampung/2013/05perkembangan-bmt-dari-tahun-ke-tahun.html?m=1>, diakses tgl 15-05-2024, Pukul 13.15 WIB.

⁴ Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2003), 5-6.

⁵ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setia, cetakan ke-3, 2010), 23.

⁶ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, (Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015), 23.

⁷ Ibid., 27.

berprestasi, Memberikan kepuasan di dalam bekerja, dan mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia terhadap perusahaan.⁸

Rasulullah SAW bersabda :

وَعَنِ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : أُعْطُوا الْآجِيزَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ. (رَوَاهُ ابْنُ مَاجَهَ)

Artinya : Dari Abdillah Bin Umar ia berkata, Bersabda Rasulullah SAW: berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum keringatnya kering. (HR. Ibnu Majah).⁹

Bila para karyawan memandang kompensasi tidak memadai, kepuasan kerja karyawan akan turun secara drastis. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.¹⁰ Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka karyawan akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Selain itu, kondisi lingkungan kerja juga sangat diperlukan oleh seorang karyawan.

Seorang karyawan akan merasakan puas dalam pekerjaannya dan akan bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal apabila lingkungan kerjanya baik, aman dan nyaman. Seorang karyawan menginginkan lingkungan kerja yang berkualitas, dalam hal ini lingkungan kerja yang berkualitas meliputi ruang kerja yang aman dan nyaman, rekan kerja yang menyenangkan untuk bekerja sama dalam pekerjaan, pemimpin yang bijaksana dan adil, fasilitas sarana fisik yang baik dan kebijakan peraturan yang baik dan tepat.¹¹

Namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak mampu menerapkan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja secara maksimal dan bahkan banyak perusahaan yang tidak menyadari bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor - faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk menciptakan rasa kepuasan karyawan di dalam pekerjaannya.¹² Para pemilik perusahaan hanya memikirkan bagaimana cara untuk mendapatkan keuntungan yang besar tanpa memperhatikan bagaimana cara memuaskan para karyawannya.

⁸ Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 94.

⁹ Achmad Sunarto, *Terjemah Bulughul Maram*, (Jakarta: Pustaka Amani, 2000), 441.

¹⁰ Yasa, I. P. S dan I. W. M. Utama, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karma Jimbaran* (Tesis - Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, 2010).

¹¹ Danang Sunyoto, op.cit. 18.

¹² Dwi Novianto, "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna", *Jurnal*, Volume 4, Nomer 6 (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya, Juni, 2015), 3.

Koperasi BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso adalah koperasi yang bergerak dalam Koperasi Baitul Mal Wat Tamwil atau Unit Jasa Keuangan Mikro Syariah. Koperasi BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso ini adalah cabang dari Koperasi BMT-UGT Sidogiri yang bertempat di kecamatan Botolinggo Kabupaten Bondowoso. Kepala BMT-UGT Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo telah memberikan kompensasi untuk meningkatkan kepuasan terhadap karyawannya seperti pemberian bonus dan tunjangan hari raya. BMT ini juga memperhatikan kualitas lingkungan kerja dengan cara menjaga hubungan karyawan, kenyamanan, dan peraturan kerja yang baik. KSPS BMT-UGT Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo ini mempunyai omset penghasilan pertahunnya 3,9 miliar dengan aset saat ini 41 miliar dan dinobatkan sebagai BMT-UGT Sidogiri terbaik se Indonesia pada tahun 2014, 2015, dan 2016.¹³ Dengan aset yang banyak dan perolehan prestasi tentunya tidak lepas dari campur tangan atau kinerja semua karyawan baik atasan maupun bawahan. seorang karyawan akan lebih giat atau lebih antusias mengembangkan perusahaannya apabila dia merasakan kepuasan didalam pekerjaannya dan kepuasan karyawan tersebut bisa terpenuhi hanya apabila seorang manajer memperhatikan tentang faktor-faktor dari kepuasan kerja karyawan yang diantaranya adalah pemberian kompensasi dan lingkungan kerja karyawan.

Mengingat pentingnya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo-Bondowoso”.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian adalah metode yang digunakan dalam aktivitas penelitian.¹⁴ Melakukan suatu penelitian, maka diharuskan menggunakan metode-metode. Suatu penelitian ilmiah belum dianggap sebagai karya ilmiah manakalah penelitian ini tidak menggunakan metode yang benar dan tepat. Oleh karena itu peneliti harus memahami metode-metode yang akan digunakan dalam penelitian.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah definisi, pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk bahkan karyawan suatu perusahaan yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan presentase tanggapan mereka.¹⁵

¹³ Hafidz, *Kepala KSPS BMT-UGT Cabang Botolinggo Bondowoso*, wawancara, Bondowoso, 21 Mei 2024.

¹⁴ Boedi Abdullah, Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah*, (Bandung: CV Pustaka Setia, Cetakan Ke-1, 2014), 20.

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

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menerima hipotesis yang diajukan, yaitu ada pengaruh faktor-faktor nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso. Hal ini dibuktikan dengan model regresi linear berganda, adanya nilai positif koefisien korelasi, koefisien determinasi dalam kriteria cukup kuat, dan signifikan dalam nilai F hitung.

Hasil koefisien korelasi hitung, yaitu sebesar 0,451. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dalam kategori cukup kuat dari nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja (X_1 dan X_2) terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan (Y). Hasil koefisien R^2 hitung (Koefisien Determinasi), yakni sebesar 0,204. Hal ini menunjukkan bahwa nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja (X_1 dan X_2) mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 20,4% selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan oleh model regresi yang diperoleh.

Hasil uji signifikansi F dengan taraf signifikan 5% telah diketahui bahwa $F_{hitung} = 5,374$ atau nilai $sig. = 0,008$. dan sesuai dengan kriteria H_0 ditolak jika nilai $sig. < 0,05$, sehingga $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi secara bersama-sama (simultan) variabel bebas nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja (X_1 dan X_2) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat tingkat kepuasan kerja (Y). Dengan demikian tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada dan seberapa besar secara simultan pengaruh nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso dapat terpenuhi.

Hasil uji signifikansi t dengan taraf signifikan 5% telah diketahui bahwa t_{hitung} nilai kompensasi = 3,220 atau nilai $sig. = 0,002$. dan sesuai dengan kriteria H_0 ditolak jika nilai $sig. < 0,05$, sehingga $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel X_1 (nilai kompensasi) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel Y (tingkat kepuasan kerja). Artinya faktor-faktor pengaruh nilai kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja (Y). Dan diketahui bahwa t_{hitung} kualitas lingkungan kerja = -916 atau nilai $sig. = 0,365$. dan sesuai dengan kriteria H_0 diterima jika nilai $sig. \geq 0,05$, sehingga $0,365 \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel X_2 (kualitas lingkungan kerja) tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel Y (tingkat kepuasan kerja). Artinya faktor-faktor pengaruh kualitas lingkungan kerja (X_2) secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja (Y). Dengan menggunakan uji t (secara parsial) maka dapat diketahui pengaruh yang paling dominan antara nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso.

Model regresi yang diperoleh, yaitu ($Y = 19,214 + 0,409 X_1 + -,143 X_2$). Hal ini menunjukkan bahwa Nilai konstanta = 19,214 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kompensasi dan kualitas

lingkungan kerja yang mempengaruhi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pada BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso sebesar 19,214. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,409 menyatakan bahwa setiap penambahan (arah positif) sebesar 1 satuan nilai kompensasi, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pertahun akan meningkat pula sebesar 0,409. Berlaku sebaliknya, jika nilai kompensasi turun sebesar 1 satuan maka tingkat kepuasan kerja karyawan pertahun juga akan menurun sebesar 0,409. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar -,143 menyatakan bahwa setiap penurunan (arah negatif) sebesar 1 satuan kualitas lingkungan kerja, maka tingkat kepuasan kerja karyawan pertahun akan menurun pula sebesar -,143. Berlaku sebaliknya, jika kualitas lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan maka tingkat kepuasan kerja karyawan pertahun juga akan meningkat sebesar -,143. Dan model tersebut dapat digunakan untuk mencari/memprediksi tingkat kepuasan kerja karyawan karena telah memenuhi syarat linearitas model regresi berganda.

Fakta di lapangan menyatakan bahwa secara simultan tingkat kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja. Sedangkan secara parsial nilai kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dan kualitas lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja. Meskipun ada salah satu nilai koefisien variabel yang tidak signifikan secara parsial, namun yang tetap digunakan sebagai acuan adalah signifikansi secara simultan antara variabel independen dengan variabel dependen, yang dapat dilihat dari keputusan pada uji F.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang dilakukan mengenai pengaruh nilai kompensasi dan kualitas lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Secara bersama-sama (simultan) variabel bebas yaitu nilai kompensasi (X_1) dan kualitas lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat yaitu tingkat kepuasan kerja (Y) di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso tahun 2017. Hal ini terbukti melalui hasil uji signifikansi F dengan taraf signifikansi 5%. diketahui bahwa $F_{hitung} = 5,374$ atau nilai $sig. = 0,008$. dan sesuai dengan kriteria H_0 ditolak jika nilai $sig. < 0,05$, sehingga $0,008 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y . 2) Secara masing-masing (parsial) variabel X_1 (nilai kompensasi) lebih dominan berpengaruh dari X_2 (kualitas lingkungan kerja) terhadap variabel Y (tingkat kepuasan kerja) di KSPS BMT-UGT Sidogiri Cabang dan Pembantu Cabang Botolinggo Bondowoso tahun 2017. Hal ini terbukti melalui Hasil uji signifikansi t dengan taraf signifikan 5%. telah diketahui bahwa t_{hitung} nilai kompensasi = 3,220 atau nilai $sig. = 0,002$. dan sesuai dengan kriteria H_0 ditolak jika nilai $sig. < 0,05$, sehingga $0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel X_1 berpengaruh signifikan

terhadap variabel Y, dan diketahui bahwa t_{hitung} kualitas lingkungan kerja = -916 atau nilai $sig.$ = 0,365. dan sesuai dengan kriteria H_0 diterima jika nilai $sig. \geq 0,05$, sehingga $0,365 \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Muhid, *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik dengan SPSS For Windows*, Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2012.
- Achmad Sunarto, *Terjemah Bulughul Maram*, Jakarta: Pustaka Amani, 2000.
- Adiwarman A. Karim, *Bank Islam Analisis Fiqih dan Keuangan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Edisi Kelima, Cet Ke- 10, 2014.
- Boedi Abdullah, Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Muamalah*, Bandung: CV Pustaka Setia, Cetakan Ke-1, 2014.
- Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, Alat Statistik dan Contoh Riset*, Yogyakarta: Center Of Academic Publishing Service, 2015.
- Dwi Novianto, “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT Galang Kreasi Sempurna”, *Jurnal*, Volume 4, Nomer 6, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya, Juni, 2015.
- Fitriana Rizal, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang*, *Jurnal-Universitas Tamansiswa Padang*, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, 2015.
- Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Hafidz, *Kepala KSPS BMT-UGT Cabang Botolinggo Bondowoso*, wawancara, Bondowoso, 21 Desember 2023.
- <http://www.puskopsyahlampung/2013/05perkembangan-bmt-dari-tahun-ke-tahun.html?m=1>.
- Makhalul Ilmi, *Teori dan Praktek Mikro Keuangan Syariah*, Yogyakarta: UII Press, 2002.
- Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Akasara, Cetakan ke-13/Edisi Revisi, 2009.
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami, “Pengaruh Pelatihan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Profit* Volume 7 No.1, Universitas Brawijaya Malang, Fakultas Ilmu Administrasi, 2013.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005.
- Martoyo, Susilo, S.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2007.
- Mukti Wibowo, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (studi pada karyawan pt.telekomunikasi indonesia tbk. kandatel malang)”, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1*, Universitas Brawijaya Malang, Fakultas Ilmu Administrasi, November, 2014.
- Quinerita Stevani Aruan, Mahendra Fakhri, *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia*, *Modus* Vol. 27 (2), (Bandung: Universitas Telkom, Komunikasi dan Bisnis, 2015.

Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia, cetakan ke-3, 2010.

Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, Cet Ke-12, 2012.

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT Rineka Cipta, Cetakan ke-13, 2006.

Yasa, I. P. S dan I. W. M. Utama, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karma Jimbaran*, Tesis - Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, 2010.