

## Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo

Nova Vauzira Muvidah<sup>1\*</sup>, Lamidi<sup>2</sup>  
Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta

Korespondensi penulis: [novafauzira135@gmail.com](mailto:novafauzira135@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the significant influence of compensation, work environment, and workload on the job satisfaction of employees at the Sharia Savings and Loan Cooperative and Financing BMT Muamalat Jumapolo. This research uses quantitative data, with primary data sources. The population in this study consists of 97 employees of the Sharia Savings and Loan Cooperative and Financing BMT Muamalat Jumapolo. The sampling technique used is a census technique, so the entire population is used as the sample. The data analysis techniques used in this study are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of this study indicate that compensation (X1) does not have a significant influence on the job satisfaction of KSPPS BMT Muamalat Jumapolo employees. The work environment (X2) does not have a significant influence on the job satisfaction of KSPPS BMT Muamalat Jumapolo employees. Workload (X3) has a significant influence on the job satisfaction of KSPPS BMT Muamalat Jumapolo employees. The F-test results show a significant value of 0.000, meaning the model is appropriate for predicting the influence of compensation, work environment, and workload on job satisfaction. The R<sup>2</sup> test results indicate that 37.1% of the variation in job satisfaction is explained by these variables, while the remaining 62.9% is explained by other variables outside the model, such as leadership style, work stress, organizational culture, and work discipline.*

**Keywords:** *compensation, work environment, workload, job satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, sumber data yang digunakan adalah sumber data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah 97 karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus sehingga semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja KSPPS BMT Muamalat Jumapolo tidak terbukti kebenarannya. Lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Muamalat Jumapolo tidak terbukti kebenarannya. Beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Muamalat Jumapolo terbukti kebenarannya. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikan 0,000, yang berarti model tepat dalam memprediksi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Muamalat Jumapolo. Hasil uji R<sup>2</sup> sebesar sebesar 37,1 %, sisanya (100% - 37,1 %) = 62,9 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya gaya kepemimpinan, stress kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

**Kata kunci:** kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja

## **1. LATAR BELAKANG**

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja, akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya (Badriyah, 2015:229). Yuniarsih (2017:45) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan psikologis pegawai atas hasil kerjanya. Kepuasan kerja adalah sesuatu hal menyenangkan yang diperoleh dari penilaian seseorang atau pengalaman kerja (Wibowo, 2017:131). Menurut Mangkunegaran (dalam Sinaga et al., 2024) kepuasan kerja adalah perasaan yang mendukung diri karyawan, baik terkait dengan pekerjaannya maupun kondisi pribadinya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu, balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, dan sikap pimpinan dalam perusahaan (Hasibuan, 2017:203). Penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kebahagiaan karyawan di tempat kerja.

Tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, diantaranya ialah kompensasi. Kompensasi adalah pendapatan yang diterima para karyawan sebagai balas jasa yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung dengan harapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan strategi perusahaan (Hasibuan, 2017:118). Menurut Robbins (dalam Sulistiana et al., 2023) bahwa kompensasi kerja merupakan sejumlah uang yang diterima sebagai balas jasa dari prestasi kerja termasuk juga berbagai macam layanan dan tunjangan dari perusahaan kepada pegawainya. Hasil penelitian yang dilakukan Sinaga, Tarigan (2024) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya pemberian kompensasi dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Hasil penelitian berbeda dilakukan Agung Aditya Saputra (2022) yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menandakan bahwa pemberian kompensasi yang tinggi kepada karyawan tanpa diimbangi dengan adanya kesadaran maka tidak akan meningkatkan kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan

dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2016:97). Menurut Wansyahdio (dalam Muhyiddin Lubis, 2022) Lingkungan kerja yang merupakan komponen-komponen perusahaan sebagai struktur yang berpengaruh dalam membentuk perilaku pegawai pada perusahaan, lingkungan kerja melingkupi lingkungan kerja fisik dan non fisik. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Elangsari, Asmony, Suryatni (2023) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Permadi, Wiranti (2022) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, beban kerja juga dapat menjadi faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Beban kerja didefinisikan sebagai suatu pekerjaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerja yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Menurut Sari Kiki (2018:39) Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi. Menurut Tarwaka (dalam Novita et al., 2020) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Novita, Kusuma (2020) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Agung Aditya Saputra (2022) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koperasi adalah suatu perkumpulan atau organisasi ekonomi yang beranggotakan orang-orang atau badan-badan, yang memberikan kebebasan masuk dan keluar sebagai anggota menurut peraturan yang ada, dengan berkerjasama secara kekeluargaan menjalankan suatu usaha, dengan tujuan mempertinggi kesejahteraan jasmaniah para anggotanya. Peran koperasi dalam perekonomian di Indonesia untuk membangun dan mengembangkan potensi dan kemampuan ekonomi anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan sosialnya. Menurut Subandi (2015:19), “koperasi adalah suatu perkumpulan yang didirikan oleh orang-orang yang memiliki kemampuan ekonomi terbatas, yang bertujuan untuk memperjuangkan peningkatan kesejahteraan ekonomi anggotanya”. Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) memiliki basis kegiatan ekonomi rakyat dengan

falsafah yang sama yaitu “dari anggota-anggota untuk anggota” maka berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 25 tahun 1992 tersebut berhak menggunakan badan hukum koperasi, letak perbedaannya dengan koperasi konvensional (nonsyariah) salah satunya terletak pada teknik operasionalnya.

Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Muamalat Jumapolo merupakan Lembaga Keuangan Mikro Syariah yang lahir di Desa Kadipiro, Jumapolo, Karanganyar pada era krisis ekonomi tahun 1998. Tujuan pendirian Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Muamalat Jumapolo terwujudnya pemberdayaan ekonomi umat dalam rangka kesejahteraan anggota dan masyarakat melalui pemanfaatan jasa layanan BMT Muamalat oleh anggota dan masyarakat. Berdasarkan pra survey yang dilakukan dengan karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo, peneliti melihat ada ketidaksesuaian antara hal-hal yang disampaikan pegawai Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo dengan indikator kepuasan kerja, yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pengawas, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kesempatan promosi (Robbins & Judge, 2017:49) yang mengindikasikan adanya kecenderungan rendahnya kepuasan kerja pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo.

Berdasarkan hasil pra survey dapat dilihat kondisi karyawan terkait kepuasan kerja. Dalam tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat kecenderungan kepuasan kerja karyawan yang tampak pada adanya ketidaksesuaian antara kondisi yang dirasakan karyawan di lingkungan kerja. Hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan yang ditetapkan perusahaan. Ketika karyawan merasa puas dan nyaman dengan keadaan pekerjaan yang diberikan, maka karyawan akan memberikan upaya kerja yang lebih dan dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang tersebut dan adanya *research gap* yang telah dijabarkan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo”

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **a. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Menurut Masram dan Mu'ah (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **b. Kepuasan Kerja Karyawan**

Dalam dunia kerja kepuasan memiliki peran yang sangat penting.. Kepuasan kerja dalam sebuah perusahaan akan mencerminkan seorang karyawan menyukai pekerjaannya. Perilaku seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan dapat dilihat dari tanggapan dan reaksi emosional terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menurut (Hasibuan, 2017:202) merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Seorang karyawan yang mencintai pekerjaannya akan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan

### **c. Kompensasi**

Pada hakikatnya, pemberian kompensasi adalah salah satu dari langkah dalam meningkatkan kedisiplinan dalam pekerjaan karyawan. dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi dalam mencapai sasaran. Kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi yang diberikan akan mencerminkan nilai bagi mereka, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi menurut (Enny, 2019:37) merupakan "Bentuk imbalan balas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan yang bersifat tidak langsung".

### **d. Lingkungan Kerja**

Menurut Kasmir (2016:192) "Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi kerja di sekitar lokasi tempat bekerja." Menurut Sinambela (2016:325) "Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kondisi kerja pegawai, hal ini termasuk fasilitas yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan secara baik, aman, memiliki peralatan yang mencukupi dan lokasi yang strategis." Menurut Farida dan Hartono (2016:10) "Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik

meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah, dan lain sebagainya."

**e. Beban Kerja**

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban Kerja menurut Koesomowidjojo (2017:21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian survei pada karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jenis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 97 karyawan yang bekerja di Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu 97 karyawan, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Sampel jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel apabila anggota populasi digunakan sebagai sampel. adapun uji yang dilakukan yakni uji asumsi klasik, uji instrumen, dan analisi regresi linier berganda dengan alat uji SPSS

#### **HIPOTESIS**

H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo

H3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1. Uji Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1(Constant)	10,568	1,359		7,775	,000
KOMPENSASI	,118	,062	,243	1,892	,062
LINGKUNGAN KERJA	,098	,076	,180	1,285	,202
BEBAN KERJA	,182	,077	,276	2,348	,021

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber: Data primer yang diolah, 2024

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,568 + 0,118 X_1 + 0,098 X_2 + 0,182 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a = 10,568 (positif)

artinya jika  $X_1$  (Kompensasi),  $X_2$  (Lingkungan Kerja) dan  $X_3$  (Beban Kerja) konstan maka  $Y$  (Kepuasan Kerja) positif.

b<sub>1</sub> = 0,118 (pengaruh positif)

Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya jika Kompensasi meningkat maka  $Y$  (Kepuasan Kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja) dan  $X_3$  (Beban Kerja) konstan/tetap.

b<sub>2</sub> = 0,098 (pengaruh positif)

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya jika Lingkungan Kerja meningkat maka  $Y$  (Kepuasan Kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_1$  (Kompensasi) dan  $X_3$  (Beban Kerja) konstan/tetap.

b<sub>3</sub> = 0,182 (pengaruh positif)

Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja. Artinya jika Beban Kerja meningkat maka  $Y$  (Kepuasan Kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_1$  (Kompensasi) dan  $X_2$  (Lingkungan Kerja) konstan/tetap.

Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,062 > 0,05 maka  $H_0$  diterima artinya Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) = 0,202 > 0,05 maka  $H_0$  diterima artinya Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Diperoleh nilai  $p$ -value

(signifikansi) =  $0,021 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 19,906 dengan nilai signifikansi *p-value* sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,371. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 37,1 %. Sisanya ( $100\% - 37,1\%$ ) = 62,9 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya gaya kepemimpinan, stress kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Muamalat Jumapolo diperoleh nilai  $p$ -value  $0,062 > 0,05$ , maka  $H_0$  diterima artinya kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga  $H_1$  yang menyatakan bahwa “Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan KSPPS BMT Muamalat Jumapolo”, tidak terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo

Hasil penelitian diperoleh nilai  $p$ -value  $0,202 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Muamalat Jumapolo. Sehingga  $H_2$  yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Muamalat Jumapolo” tidak terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo

Hasil penelitian diperoleh nilai  $p$ -value  $0,021 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Muamalat Jumapolo. Sehingga  $H_3$  yang menyatakan bahwa “beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan KSPPS BMT Muamalat Jumapolo” terbukti kebenarannya.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo.
3. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo.

### B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Peneliti selanjutnya hendaknya melakukan penelitian tentang variabel lainnya yang juga mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Meskipun kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo sebaiknya lebih memperhatikan kompensasi yang didapat karyawan, dalam hal pemberian gaji dan pemberian bonus, asuransi maupun fasilitas kantor agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Meskipun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo sebaiknya lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada dikantor baik berbentuk fisik maupun non fisik, serta suasana kekeluargaan agar para karyawan merasa nyaman.
4. Dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam dan Pembiayaan Syariah BMT Muamalat Jumapolo sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan beban kerja karyawan serta mengurangi beban kerja karyawan agar karyawan tidak merasa terbebani dalam pekerjaannya.

## **DAFTAR REFERENSI**

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia teori, konsep, dan indikator. Zanafra
- Agung Aditya Saputra. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal (TMJ)*. 7(1) 68-77.
- Andriyani, Anandita, Mahendri. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja di CV. Media Computer Jombang. *Aktiva Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 3(2) 13-19.
- Anonymous. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian Indonesia. Jakarta.
- Ariandi. (2018). Metode pembayaran kompesasi. PT. Remaja Rosdakarya
- Arikunto, S. (2020). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik (Cetakan 18). Rineka Cipta.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Elangsari, Asmony, Suryatni. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi NTB. *Unram Management Review (URGENTREV)*. 3(4) 74-82.
- Enny, M. (2019). Manajemen sumber daya manusia. UBHARA Manajemen Press
- Faisi, Kasmir. (2021). Effect Of Compensation Work Environment and Leadership Style on Employee Satisfaction at Digibank By DBS Indonesia (Study on Digibank Employees By DBS). *DIJEMSS*. 3(1) 35-45.
- Farida, U. dan Hartono, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia II. Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Ghozali, Imam. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit UNDIP. Semarang
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Kasmir. (2016). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). PT. Raja Grafindo Persada
- Koesomowidjojo, Suci. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. Raih Asa Sukses. Jakarta.

- Marwansyah. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta.
- Masram dan Mu'ah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publisier. Sidoarjo.
- Meilasari, Parashakti, Justian, Wahyuni. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*. 1(6) 605-619.
- Muhyiddin Lubis. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Bagian Pelinting Di KSU PERDULA Ngoro Jombang). *Journal of Business and Innovation Management*. 4(2) 271-282.
- Nitisemito. (2016). Manajemen personalia sumber daya manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novita, Kusuma. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang Bengkulu dan Curup. *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB)*. 1(2) 164-173
- Parmadi, Wiranti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Majalaya. *Jurnal Dimamu*. 1(2) 208-214.
- Robbins, P.S & Judge, T.A. (2017). Perilaku organisasi. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rubiarti, Nadia. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Pengawasan terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bahma Putra Mandiri Cabang Binjai [Skripsi]. Manajemen.
- Sadarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Refika Aditama
- Sari, Kiki Retno. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang [Skripsi]. UIN Raden Fatah.
- Siagian Sondang. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Siagian Sondang. (2018). Manajemen sumber daya manusia. PT. Bumi Askara. Yogyakarta.
- Sinaga, Tarigan. (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Karya Murni Binjai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*. 24(1) 156-161
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen sumber daya manusia; membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Askara. Jakarta.
- Subandi. (2015). Ekonomi Koperasi Teori dan Praktik. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta, CV. Bandung.
- Sulistiana, Djaelani, Khoirul ABS. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro dan Perdagangan di Kota Batu). *E-Jurnal Riset Manajemen*. 12(2) 847-854.

- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Cetakan Kedelapan. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen sumber daya manusia. Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Cetakan Kesebelas. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Tarwaka. (2011). Ergonomi industri, dasar-dasar pengetahuan ergonomi dan aplikasi di tempat kerja. Harapan Press. Surakarta.
- Tobing, R. A. (2021). Hubungan antara kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan generasi milenial [Skripsi]. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2013). Metode penelitian untuk skripsi dan tesis. Rajawali. Jakarta
- Wakhyuni, Malikhah, Azhar. (2023). *Analysis Of Compensation, Leadership, And Co-Workers On Job Satisfaction Of Honorary Employees Of Langkat District Cooperative Office*. International Journal of Management, Economic and Accounting. 1(2) 528-544.
- Wibowo. (2017). Manajemen kinerja. Edisi Kelima. PT Raja Grafindo Persada. Depok
- Yuniarsih, T. (2017). Kinerja unggul sumber daya manusia. Rizqi Press
- Yuniarti Naim. (2021). Pengaruh Kemampuan Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan dan Perindustrian kabupaten Majene. Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan. 9(2) 123-133.