

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER OJEK ONLINE
GRAB DI WILAYAH KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir dan
Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

ASRUL NESSA

NPM: 1902120117



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ASRUL NESSA
NPM : 1902120117

Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB DI WILAYAH KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 15 Agustus 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ASRUL NESSA
NPM : 1902120117

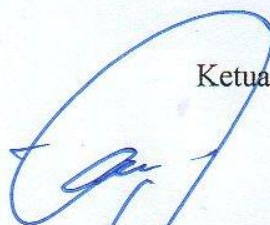
Dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB DI WILAYAH KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 09 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

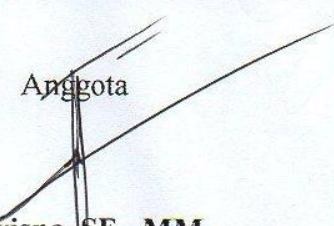
Ketua


Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

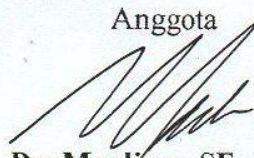
Sekretaris


Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

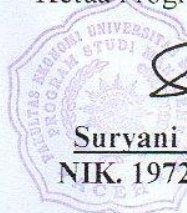

Tuwisna, SE., MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Anggota


Dr. Marlizar, SE., MM
NIK. 19820911 201306 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Survani Mufad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001



PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 15 Agustus 2023

Yang Menyatakan



Asrul Nessa

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Asrul Nessa
NPM : 1902120117
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER OJEK ONLINE GRAB DI WILAYAH KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 15 Agustus 2023

Yang Menyatakan,



Asrul Nessa

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kuta Cot Glie Aceh Besar”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing pertama penulis.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas

Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh dan selaku pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada jurusan manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Februari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	8
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Kepuasan Kerja	8
2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1.2. Faktor Penyebab Kepuasan Kerja.....	9
2.1.1.3. Indikator Kepuasan Kerja	11
2.1.2. Kompensasi	13
2.1.2.1. Pengertian Kompensasi	13
2.1.2.2. Bentuk-Bentuk Kompensasi	14
2.1.2.3. Indikator Kompensasi	18
2.1.3. Lingkungan Kerja	19
2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja	19
2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	22
2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja	24
2.2. Penelitian Sebelumnya	25
2.3. Kerangka Pemikiran.....	28
2.4. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Desain Penelitian	30
3.1.1. Jenis Penelitian	30
3.1.2. Jenis Penelitian	30
3.1.3. Horizon Waktu	30
3.1.4. Unit Analisis	31
3.2. Populasi dan Sampel.....	31
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	32
3.4. Definisi Operasional Variabel	32
3.5. Teknik Analisis Data	33
3.6. Pengujian Data	34
3.6.1. Pengujian Validitas.....	34

3.6.2. Pengujian Reliabilitas	34
3.6.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	35
3.7. Pengujian Hipotesis	30
3.7.1. Uji t	30
3.7.2. Uji F	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.....	40
4.2. Karakteristik Responden	40
4.3. Hasil Pengujian Data	41
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	43
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	44
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	45
4.3.2.1. Normalitas	45
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	47
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	47
4.4. Analisis Deskriptif	49
4.4.1 Variabel Kepuasan Kerja.....	49
4.4.2 Variabel Kompensasi.....	51
4.4.3 Variabel Lingkungan Kerja Kerja	53
4.5. Pembahasan	55
4.5.1 Pengujian Hipotesis	55
4.5.2 Uji Parsial (uji t)	57
4.5.3 Uji Simultan (uji F).....	58
4.5.4 Implikasi Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	61
5.2. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	62
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	26
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	31
Tabel 3.2 Susunan Skala Interval.....	32
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Karakteristik Responden	41
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4.3 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	45
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4.5 Penjelasan Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	50
Tabel 4.6 Penjelasan Responden Terhadap Kompensasi.....	52
Tabel 4.7 Penjelasan Responden Terhadap Lingkungan Kerja Kerja.....	53
Tabel 4.8 Pengaruh variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja	55
Tabel 4.9 Model Sammary	57
Tabel 4.10 Annova	59

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kelompok Kompensasi.....	14
Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	22
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	46
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner
Lampiran 2. Data Kuisisioner
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden
Lampiran 4. Persentase Kepuasan Kerja.....
Lampiran 5. Persentase Kompensasi.....
Lampiran 6. Persentase Lingkungan Kerja Kerja
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kepuasan Kerja
Lampiran 8. Reliability dan Validitas Kompensasi
Lampiran 9. Reliability dan Validitas Lingkungan Kerja Kerja
Lampiran 10. Regression

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA DRIVER OJEK ONLINE
GRAB DI WILAYAH KOTA BANDA ACEH**

**ASRUL NESSA
NPM: 1902120117**

Pembimbing I : Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Kerja terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 80 responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian berdasarkan uji secara parsial variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh. Kemudian hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kompensasi dan lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja, artinya semakin tinggi kompensasi dan lingkungan kerja yang baik maka semakin meningkat kinerjanya. Dengan adanya kompensasi yang baik dalam organisasi akan membawa dampak yang positif untuk organisasi.

Kata Kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja Kerja dan Kepuasan Kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kemajuan teknologi dan digitalisasi yang berbasis internet telah menghadirkan cara-cara baru dalam peradaban hidup masyarakat saat ini. Transportasi online misalnya kehadirannya tidak hanya berfungsi melayani mobilisasi orang dari satu tempat ke tempat lain, namun aplikasi ini telah dapat membantu masyarakat dalam memenuhi berbagai bentuk kebutuhan hidup melalui proses pemesanan dan antar makanan dan barang secara cepat. Transportasi online menjadi fenomena yang telah mengubah tatanan lama menjadi sebuah sistem baru dalam masyarakat dengan memberi kemudahan, menciptakan pasar baru dan bahkan bisa jadi persaingan serta membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat.

Dengan kemudahan-kemudahan yang didapat serta harga yang sangat terjangkau membuat layanan transportasi berbasis aplikasi atau transportasi online semakin diminati masyarakat. Kondisi ini membuat penyedia jasa transportasi online juga terus bermunculan di Indonesia. Grab adalah salah satu perusahaan penyedia jasa transportasi online di Indonesia. Berawal dari layanan Grab Taxi atau yang saat ini dikenal dengan GrabCar, perusahaan Grab terus mengembangkan inovasi-inovasi layanan terbarunya seperti GrabFood, GrabBike, GrabCar, GrabMart dan GrabExpress sehingga semakin banyak jumlah tenaga kerja yang terserap dan bekerja dalam jaringan transportasi online ini. Grab di Indonesia yang memulai kiprahnya pada tahun 2012, telah mampu menyerap puluhan bahkan ratusan ribu pekerja di Tanah Air. Grab bukan hanya menyediakan lapangan pekerjaan untuk masyarakat umum, namun juga bagi kalangan akademisi.

Grab sebagai jasa transportasi online yang terpercaya dalam proses pergerakan orang maupun barang, Grab membutuhkan SDM transportasi yang terampil, handal dan siap dengan segala tantangan yang dihadapi. Namun sering sekali peran dan fungsi SDM pada transportasi online ini sering terhalang oleh meningkatnya ketidakpuasan kerja.

Sebagai manusia biasa, pengemudi Grab online memiliki harapan dan keinginan yang berbeda-beda setiap waktu. Dengan harapan dan keinginan tersebut mereka dapat bekerja dengan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Kondisi tersebut dapat terdeteksi dari perilaku kepribadian mereka seperti bekerja dengan kurang semangat atau sering menunda-nunda pesanan konsumen, adanya perilaku yang mengeluh, menjadi tak patuh, sering bertentangan pendapat dengan konsumen. Namun perilaku ini sering tidak dapat terlihat secara jelas dan relatif terselubung karena pengemudi Grab online bekerja di bawah koordinasi sistem aplikasi online.

Ketidakpuasan pengemudi Grab online di Kota Banda Aceh terhadap sistem pekerjaannya yang relative terkendali melalui sistem aplikasi, maupun karena kondisi kerja yang berhubungan dengan perilaku konsumen ataupun isentif yang tidak sesuai menjadi masalah yang membuat mereka mengabaikan pesanan. Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan tanggal 2 Desember 2022 dengan mewawancarai 80 pengemudi Grab online dapat di ketahui bahwa sebahagian besar atau sebanyak 60% dari jumlah driver Grab online di Kota Banda Aceh telah dapat melaksanakan pekerjaannya dengan menyenangkan. Ada 40% dari jumlah pengemudi Grab online yang kadang-kadang dapat bekerja dengan menyenangkan namun kadang-kadang tidak, karena sistem aplikasi yang terus berjalan walaupun

dalam kondisi beristirahat. Banyak faktor yang ikut mempengaruhi kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh termasuk diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja.

Sistem kompensasi pada Grabcar ialah suatu sistem yang terdiri dari komponen-komponen kompensasi mulai penentuan besaran kompensasi dan cara mendapatkannya termasuk kebijakan kompensasi tambahan yang di dapat driver dalam bentuk bonus berdasarkan kuantitas pelayanan yang telah di penuhi. Sistem pemberian kompensasi sesuai waktu juga sangat diharapkan oleh driver Grab dan mempengaruhi kepuasan kerja mereka karena kompensasi menjadi sumber dari penghidupan tenaga kerja.

Masalah kompensasi ini merupakan keputusan awal bagi driver Grab online untuk bekerja dan bergabung dalam sistem aplikasi Grabcar sebagai upaya mendapat penghasilan untuk keluarga dan dirinya. Namun setelah menjadi mitra Grab online, pengemudi tidak hanya mendapatkan penghasilan dasar dari jumlah kuantitas penumpang atau barang yang di antarnya, namun juga driver Grab online akan menerima sejumlah penghasilan tambahan dari sistem kompensasi bonus seperti bonus hari kerja, bonus akhir pekan, bonus Grabcar serta bonus jam-jam sibuk. Namun sejak tahun 2020 sistem bonus ini telah di hapus sehingga pengemudi Grab hanya memperoleh penghasilan dasar dari aktivitas jemput dan antar penumpang dan barang.

Penghasilan dasar yang diterima oleh driver Grab telah di tetapkan secara handal dan otomasi dalam sistem aplikasi Grabcar. Misalnya tarif yang di bayar konsumen untuk rute jarak pendek yaitu 1 KM adalah Rp.10.000 maka sistem kompensasi Grab akan memberikan 80% penghasilan tersebut atau sebesar Rp.

8000 untuk driver Grab. Nilai kompensasi ini jauh lebih tinggi di banding kompensasi yang diterima driver Maxim online karena harga tarif yang ditetapkan Maxim lebih murah yaitu Rp.8.000 untuk rute yang sama, sehingga driver hanya menerima Rp 5.000 dari tarif yang di bayar konsumen. Sistem kompensasi ini akan menentukan bagaimana pengemudi Grab online mempersepsikan suatu hak didistribusi penghasilan secara adil dari hasil kerjanya dan kondisi ini sering memberi dampak yang sangat sensitif terhadap semangat kerja dan kepuasan kerja tenaga kerja.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan tanggal 2 Desember 2022 dengan mewawancarai 80 driver Grab online di Kota Banda Aceh dapat di ketahui bahwa sebahagian besar atau sebanyak 100% dari jumlah driver Grab online dapat menerima kompensasi secara layak, adil dan otomasi sesuai dengan frekwensi layanan yang di penuhi. Mereka juga mengatakan bahwakan melalui sistem aplikasi Grab online pengemudi juga dapat mengajukan pinjaman uang untuk sementara waktu agar bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

Kemudian lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pengemudi Grab online di Kota Banda Aceh. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pengemudi Grab online yang dapat mempengaruhi pergerakan mereka dalam memenuhi layanan sistem aplikasi transportasi online seperti sikap dan perilaku konsumen, kualitas koneksi jaringan internet, kondisi keamanan, jarak tempuh, kondisi prasarana dan sarana jalan (lalu lintas) serta kondisi-kondisi lainnya yang dapat dirasakan secara subjektif oleh driver Grab online.

Tidak hanya halnya pegawai pemerintah dan karyawan swasta yang berada dalam lingkungan tertutup dengan berbagai kenyamanan dan fasilitas yang ada. Grab online adalah pekerjaan yang menghadapi lingkungan terbuka dan menghadapi berbagai pengaruh termasuk masalah-masalah yang terjadi di lingkungan sosial, kesehatan, politik serta ekonomi. Penggunaan kendaraan sebagai sarana utama transportasi online juga membuat driver harus menanggung segala resiko yang terjadi terhadap masalah kesehatan dan keselamatan kerja.

Kota Banda Aceh sebagai pusat pemerintahan dan perdagangan dengan prasarana dan sarana jalan yang baik, memang dapat memberi dukungan terhadap pengemudi transportasi online. Namun perubahan lingkungan sosial ekonomi masyarakat yang semakin tidak menentu, termasuk perilaku dan sikap konsumen yang berubah-ubah serta meningkatnya persaingan adalah kondisi yang secara langsung mempengaruhi terhadap kepuasan kerja driver Grab online secara cepat. Uang/kompensasi bukan satu-satunya alat pemenuhan kepuasan bagi driver Grab online dalam bekerja, namun lebih dari itu mereka membutuhkan kondisi kerja dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan tanggal 2 Desember 2022 dengan mewawancarai 80 driver Grab online di Kota Banda Aceh dapat di ketahui bahwa sebahagian besar atau sebanyak 60% dari jumlah driver Grab online dapat merasakan kondisi lingkungan kerja yang aman, leluasa dan penuh peluang untuk melaksanakan layanan aplikasi online. Ada 30% dari jumlah driver Grab online yang mengatakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan leluasa untuk melaksanakan layanan aplikasi online namun kondisi ekonomi dan persaingan sering membuat jumlah konsumen semakin berkurang. Selebihnya 10% dari jumlah

driver Grab online yang mengatakan kondisi lingkungan kerja yang sering melelahkan menghadapi sistem aplikasi online yang bekerja tidak menentu.

Berdasarkan masalah di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian secara komprehensif dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh ”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah penelitian adalah:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.
3. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Yang menjadi tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja driver Grab online di Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi temuan-temuan empiris di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang.
- b. Penelitian ini dapat menjadi aplikasi ilmu dan teori yang diharapkan dapat mempertajam daya pikir ilmiah para akademisi.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat meningkatkan kompetensi keilmuan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi perusahaan Grab untuk pengambilan keputusan dalam mengembangkan sistem aplikasi transportasi online.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada pola hubungan kompensasi dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja yang terangkum dalam studi manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang terjadi di tempat kerja. Kepuasan kerja merupakan ungkapan emosional yang bersifat positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian terhadap sesuatu pekerjaan. Menurut Sopiah (2019:170) menjelaskan pengertian kepuasan secara rinci adalah :

1. Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional pegawai terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional dapat berupa perasaan puas (positif) atau tidak puas (negatif). Bila seseorang pegawai puas berarti harapannya tercapai atau sebaliknya.
2. Kepuasan kerja dirasakan pegawai setelah pegawai tersebut membandingkan antara apa yang dia harapkan akan diperoleh dari hasil kerjanya dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya tersebut.
3. Kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan.

Kepuasan kerja menurut Rivai (2018:856) adalah sebagai berikut:

”merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut”.

Siagian (2019:34) menjelaskan kepuasan kerja merupakan ”suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya”. Menurut Kreitner dan Kinichi (2014:271) menjelaskan kepuasan kerja adalah ”suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep

tunggal, tetapi sebaliknya sesepegawai dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya”.

Menurut Sule dan Donni (2018:170) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka. Sebagai hasil interaksi pegawai terhadap lingkungannya atau sebagai persepsi sikap mental. Kemudian Moorse dalam Panggabean (2016:129) menjelaskan lebih rinci bahwa kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

”tergantung pada apa yang diinginkan sesepegawai dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Pegawai yang paling tidak merasa puas adalah mereka yang memiliki keinginan paling banyak, namun mendapat apa yang diharapkan paling sedikit atau sebaliknya untuk pegawai yang mendapat kepuasan maka akan sangat puas”.

Sementara itu, Blau (1998), Panggabean (2016: 129) juga mengemukakan kriteria dari kepuasan kerja adalah:

- (1) kepuasan kerja adalah kepuasan terhadap setiap perlakuan yang mereka terima di tempat kerja, termasuk kepuasan terhadap evaluasi pekerjaan, seleksi, pemberian fasilitas dan tunjangan (benefits), insentif, atau pemberhentian, dan
- (2) kepuasan kerja bukan merupakan konsep yang berdimensi tunggal, melainkan berdimensi jamak. Sesepegawai bisa saja merasa puas dengan dimensi yang satu, namun tidak puas dengan dimensinya yang lain.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap pekerjaan sesepegawai ; reaksi afektif terhadap pekerjaan sesepegawai dan sikap terhadap pekerjaan sesama pegawai .

2.1.1.2 Faktor Penyebab Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, baik yang berasal dari internal perusahaan, eksternal maupun dari dalam diri pegawai. Menurut Rivai

(2018:860) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat beragam antara lain: “jumlahnya seperti gaya interaksi sosial, produktivitas kerja, perilaku, pengendalian diri (*locus of control*), pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja”.

Sopiah (2019:171) menjelaskan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai menurut pendapat para ahli yaitu:

1. Menurut As'ad faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terdiri dari promosi, keamanan kerja, gaji, kebijakan perusahaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan rekan kerja.
2. Menurut Wexley dan Yulk faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai terdiri dari upah, pekerjaan, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja dan promosi.
3. Luthans mengemukakan ada 5 (lima) dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju, supervisi dan rekan kerja
4. Timothy dan Watanabe mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju/berkembang/promosi, faktor intrinsik, kondisi kerja, pendidikan, usaha pribadi, system gaji, jam kerja, dan hakikat pekerjaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014:271) ada lima faktor yang dapat mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja sepegawai pegawai yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan. Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan sepegawai individu untuk memenuhi kebutuhannya.
2. Perbedaan, menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, pegawai akan tidak puas. Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.
3. Pencapaian nilai. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.
4. Keadilan. Disini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pegawai bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

5. Komponen Genetik. Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan

Dalam kaitannya dengan faktor-faktor penentu kepuasan kerja, beberapa peneliti (seperti misalnya, Glison dan Durick, 1988; Rousseau, 1978) dalam Pangabea (2016:129) mengemukakan bahwa ada banyak variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja, variabel-variabel tersebut dapat dikelompokkan ke dalam tiga (3) kelompok, yaitu:

1. Karakteristik pekerjaan,
Karakteristik pekerjaan terdiri atas keanekaragaman keterampilan (*skill variety*), identitas tugas (*task identity*), keberartian tugas (*task significance*), otonomi (*autonomy*), dan umpan balik pekerjaan (*feedback*). Karakteristik pekerjaan mempengaruhi tingkat motivasi, kinerja pegawai, kepuasan kerja, tingkat absensi, dan tingkat perputaran kerja.
2. Karakteristik organisasi
Karakteristik organisasi mencakup skala usaha, kompleksitas, formalisasi, sentralisasi, jumlah anggota kelompok, anggaran anggota kelompok, lamanya beroperasi, usia kelompok kerja, dan interaksi sosial.
3. Karakteristik individu.
Karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa kerja, status perkawinan, dan jumlah tanggungan.

2.1.1.3 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja sepegawai pegawai menurut Rivai (2018:860). adalah:

- a. Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
Isi pekerjaan berkaitan dengan keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan dan kreatifitas akan mempengaruhi kepuasan kerja. Unsur lainnya dari pekerjaan adalah tantangan mental. Tantangan pekerjaan menuntut

kecakapan yang tinggi, atau tuntutan pribadi dan jika tidak dapat dipenuhi akan menimbulkan frustrasi dan akhirnya ketidakpuasan kerja.

- b. Supervisi
Supervisi merupakan perintah yang dapat menyebabkan sepegawai merasa tertekan. Jika supervisi diperankan secara tidak baik atau arogan maka akan timbul ketidakpuasan.
- c. Organisasi dan manajemen
Peran organisasi dan manajemen yang baik mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja pegawai.
- d. Kesempatan untuk maju
Ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja; akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.
- e. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif
Gaji yang adil, adanya kecocokan, adanya persamaan perlakuan dan upaya pencapaian nilai terhadap kebutuhan akan mempengaruhi kepuasan kerja. Jika gaji dipersepsikan tidak adil, tidak sesuai dan tidak memberikan nilai yang sesuai dengan pekerjaan atau keterampilan, maka akan timbul ketidakpuasan kerja.
- f. Rekan kerja
Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa sesepegawai senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan dapat memberi rasa senang dan rasa tidak senang dalam bekerja.
- g. Kondisi kerja.
Kondisi kerja berkaitan dengan kebutuhan fisik di lingkungan kerja, seperti ruang kerja yang terang, sejuk, dengan peralatan kerja yang aman dan nyaman untuk digunakan, meja dan kursi kerja yang dapat disesuaikan tinggi-rendahnya, miring-tegak duduknya serta kondisi kerja yang memperhatikan prinsip-prinsip ergonomi.

Kemudian *Job Description Indeks* (JDI) dalam Rivai (2018:861) juga menjelaskan faktor lainnya penyebab kepuasan kerja adalah “(1) bekerja pada tempat yang tepat (2) pembayaran yang sesuai (3) organisasi dan manajemen (4) supervisi pada pekerjaan yang tepat (5) pegawai yang berada dalam pekerjaan yang tepat. Salah satu cara menentukan sepegawai pegawai puas dalam bekerja adalah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal”.

2.1.2. Kompensasi

2.1.2.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Sutrisno (2017:182) menjelaskan kompensasi adalah “semua balas jasa yang diterima oleh seorang pegawai dari organisasi nya akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikan pada organisasi tersebut. Kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan”. Hasibuan (2018:118) menjelaskan kompensasi adalah “semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pihak organisasi ”.

Rivai (2018:741) menyatakan, “kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan”. Dessler (2017: 417) menyatakan, ”kompensasi pegawai berarti semua bentuk penggajian atau ganjaran yang mengalir pada kepada pegawai atau timbul dari kepegawaian mereka”.

Menurut Wibowo (2017:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Nitisemito (2018:149), menjelaskan arti kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap.

2.1.2.2 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Kompensasi berfungsi untuk menjamin kehidupan yang layak bagi pekerja dan keluarga. Selain itu kompensasi juga berfungsi sebagai alat pemotivasi dan peningkatan produktivitas kerja (Dessler, 2017: 418). Panggabean (2016:75) menyatakan, tentang tujuan diberikan kompensasi adalah sebagai berikut:

”kompensasi sering juga disebut penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk:

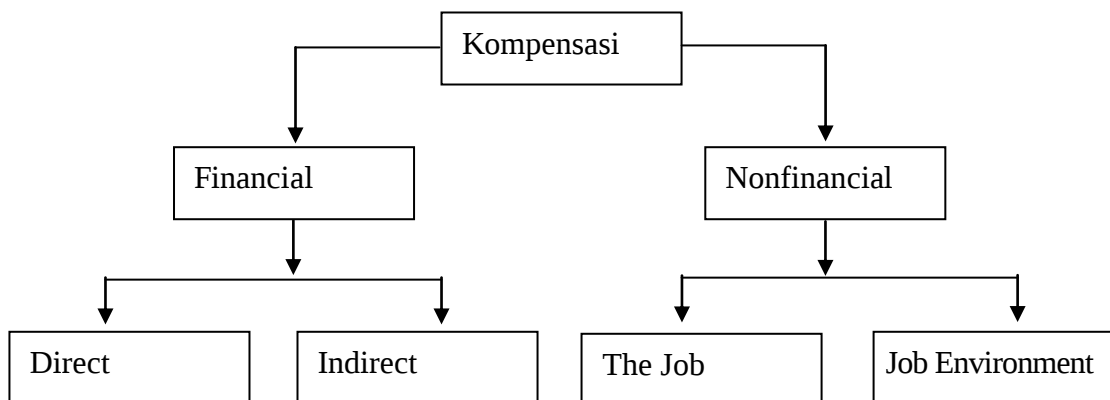
- (1) menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi,
- (2) mendorong mereka untuk berprestasi tinggi, dan
- (3) mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Menurut Handoko dalam Widodo (2016:157), tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang *qualified*
2. Mempertahankan karyawan yang ada Sekaran dan Rogerg
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

2.1.2.2. Bentuk-bentuk Kompensasi

Ada banyak bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa dari upaya kerja karyawan baik dalam bentuk uang maupun barang. Panggabean (2016:75) memetakan bentuk kompensasi dalam dua kelompok besar, sebagaimana terlihat pada Gambar 2.1.



Sumber: Panggabean (2016:75)

Gambar 2.1 Kelompok Kompensasi

1. Kompensasi Keuangan

Kompensasi keuangan adalah semua balas jasa yang diberikan dalam bentuk uang. Rivai (2018:741) menyatakan, kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung adalah:

Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung, atau benefit, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya.

1) Kompensasi Langsung

Panggabean (2016: 77) menyatakan ”kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah dan insentif (bonus dan komisi)”. Rivai (2018:741) menyatakan,”kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji bonus dan komisi”. Bentuk-bentuk kompensasi langsung adalah:

a. Gaji

Panggabean (2016: 75) menyatakan,”gaji adalah jenis balas jasa yang diberikan kepada seorang karyawan secara periodik (biasanya sekali sebulan)”. Rivai (2018:744) menyatakan,”gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan”..

b. Upah

Panggabean (2016: 75) menyatakan, “upah adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pekerja harian (pekerja tidak tetap) yang besarnya telah disepakati sebelumnya oleh kedua belah pihak”. Rivai (2018:744) menyatakan,

“upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlah-nya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan”.

c. Insentif

Panggabean (2016: 75), “insentif atau bonus adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi karyawan yang melebihi dari prestasi standar”. Kemudian Rivai (2018:744) menyatakan, “insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*)”.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Panggabean (2016: 77) menyatakan, “insentif atau bonus adalah tambahan penghasilan yang diberikan oleh perusahaan atas prestasi karyawan yang melebihi dari prestasi standar. Kompensasi tidak langsung dapat berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan. Rivai (2018:360) menyatakan, “kompensasi tidak langsung atau benefit terdiri semua pembayaran yang tidak mencakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan berbagai macam asuransi, penghargaan dan pengakuan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan”.

Rivai (2018:746) menyatakan, “salah satu bentuk kompensasi tidak langsung adalah fringer benefit yaitu semua pembayaran tambahan yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan seperti asuransi kesehatan, asuransi kematian, tunjangan-tunjangan, uang pensiun dan lain-lain. Panggabean (2016:77)

menyatakan, “fringer benefit adalah kompensai tambahan berdasarkan kebijakan perusahaan”.

2. Kompensasi Non Keuangan

Rivai (2018:741) menyatakan, “kompensasi non finansial terdiri dari penghargaan, pujian, da pengakuan yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan”.

Panggabea (2016:76) menyatakan, “kompensasi non finansial berupa pekerjaan dan lingkungan kerja”.

Namun dalam prakteknya sistem kompensasi tersebut tidak semua digunakan secara bersamaan apalagi pada organisasi pemerintah yang pembayarannya lebih konstan dalam perhitungan waktu periodik.

Nawawi (2008:316) dalam Siagian (2019:78) menggolongkan sistem kompensasi tidak langsung dan bersifat non finansial yaitu :

- a. Pembayaran upah untuk waktu tidak bekerja (*time-off benefit*), meliputi:
 1. Istirahat *on the job*, terdiri dari:
 - Periode istirahat
 - Periode makan
 - Periode waktu cuti
 2. Hari-hari sakit
 3. Liburan dan cuti
 4. Alasan lain, misalnya kehamilan,kecelakaan, upacara pemakaman
- b. Perlindungan ekonomis terhadap bahaya, meliputi :
 1. Jaminan pembayaran upah dalam jumlah tertentu selama suatu periode
 2. Rencana-rencana pensiun
 3. Tunjangan hari tua
 4. Tunjangan pengobatan
 5. Pembentukan koperasi atau yayasan yang mengelola kredit pegawai
- c. Program pelayanan pegawai, meliputi:
 1. Rekreasi
 2. Kafetaria
 3. Perumahan
 4. Beasiswa pendidikan
 5. Fasilitas pembelian
 6. Konseling finansial dan legal
 7. Aneka ragam pelayanan lain.

- d. Pembayaran kompensasi yang tetap secara legal
 Kompensasi tidak langsung yang digunakan adalah perlindungan ekonomis terhadap bahaya berupa tunjangan kesehatan, bayaran diluar jam kerja (sakit, hari besar, cuti), dan program pelayanan pegawai berupa penyediaan fasilitas-fasilitas (kendaraan, sarana olahraga, sarana ibadah) dengan alasan ketiga item tersebut sesuai dengan kondisi yang ada dalam organisasi . Kompensasi tidak langsung diberikan kepada pegawai dalam rangka menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan, dan memberikan kepuasan pada pegawai sehingga diharapkan pegawai merasa nyaman bekerja dalam organisasi.

2.1.2.3 Indikator Kompensasi

Secara umum sistem kompensasi yang dilaksanakan sebuah perusahaan menurut Hasibuan (2018: 124) terdiri dari: 1) Sistem waktu, 2) Sistem hasil, dan 3) Sistem borongan. Setiap sistem mendasarkan pada hal-hal tertentu dengan tujuan dapat mempengaruhi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Lebih jelasnya berkaitan dengan sistem kompensasi dijelaskan sebagai berikut :

1. Sistem waktu, Pemberian kompensasi berdasarkan sistem waktu yaitu besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Besarnya sistem waktu hanya didasarkan kepada lamanya bekerja. Kelebihan dari sistem ini adalah bahwa pegawai yang malas pun akan tetap mendapatkan kompensasi sesuai perjanjian.
2. Sistem hasil (output), Sistem hasil adalah sistem kompensasi dimana besarnya kompensasi didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan bukan lamanya waktu mengerjakannya. Semakin banyak barang atau produk yang dihasilkan maka semakin besar pula kompensasi yang akan diterimanya.
3. Sistem borongan, Dalam sistem borongan besarnya kompensasi didasarkan pada volume pekerjaan dan lam mengerjakannya. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan cukup rumit karena membutuhkan waktu yang cukup lama untuk mengerjakannya, serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

Sistem kompensasi dalam penelitian ini menggambarkan kebijakan pemerintah dalam pemberian kompensasi bagi Aparatur Sipil Negara. Kebijakan tersebut melibatkan unsur kompensasi yang dikemukakan oleh Rivai (2018:741) indikator kompensasi terdiri dari

1. Jumlah gaji
2. Tunjangan
3. Isentif
4. Jaminan kesehatan
5. Penghargaan
6. Kompensasi pelengkap

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas kerja atau bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif maupun negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Schultz dalam Silitonga, (2020:54) mengatakan “lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang berlangsung di sekitar pekerjaan pegawai yang dapat mempengaruhi semangat, kepuasan dan kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya”.

Nitisemito (2018:173) mengatakan “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang diembankan”. Kemudian Afandi (2016:51) mengatakan pengertian lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya.
2. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di emban kepadanya.
3. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan objek fisik dan non fisik yang dihadapi karyawan yang berada di sekitarnya.

Silitonga (2020:54) mengatakan “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri”. Bahri

(2018:40) mengatakan lingkungan kerja adalah segala ssuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan lingkungan fisik semata seperti suhu udara, pencahayaan, keteraturan fasilitas namun juga dengan lingkungan non fisik seperti hubungan kerja dengan atasan dan hubungan kerja dengan rekan kerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja pegawai yang terdiri dari lingkungan materiil sepeeti tempat kerja, sarana produksi serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan social dalam perusahaan (Prihantoro, 2019:20). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

2.1.3.2 Bentuk-bentuk Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tempat pegawai bekerja terdiri dari berbagai objek yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan emosi pegawai dalam bekerja. Objek yang ada dilingkungan kerja pegawai terdiri dari fasilitas fisik maupun non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017:29) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik.
Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan individu, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Dengan demikian lingkungan kerja yang dihadapi pegawai pada dasarnya terdiri dari lingkungan kerja non fisik maupu lingkungan kerja fisik. Keduanya memiliki bentuk dan pengaruh yang berbeda. Selain unsur fisik dan non fisik, lingkungan kerja juga memiliki unsur psikologis. Mangkunegara (2006) dalam Sari *et al.*, (2021:21) mengatakan beberapa jenis lingkungan kerja termasuk masalah psikologis yaitu:

- a. Kondisi lingkungan kerja fisik yaitu meliputi faktor lingkungan dan tata ruang dan faktor kerapian dan kebersihan.
- b. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi interaksi sosial, status sosial, hubungan kerja dan sistem informasi.
- c. Kondisi psikologis lingkungan kerja meliputi rasa aman dan nyaman, rasa bosan, beban dan keletihan dalam bekerja.

Lingkungan kerja fisik unsur-unsurnya lebih dominan secara langsung maupun tidak langsung dalam mempengaruhi aktivitas pegawai. Sari *et al.*, (2021:21) menjelaskan lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan objek fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mendukung dan mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

- a. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung adalah berkas kerja, kursi, meja, fasilitas komunikasi dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja yang menjadi perantara yang lebih bersifat umum adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau, warna dan lain-lain

Lingkungan kerja yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja juga dapat berasal secara internal maupun eksternal dari luar organisasi. Nitisemito (2018:72) mengatakan lingkungan kerja terdiri dari sebagai berikut:

1. Lingkungan internal

Lingkungan internal pada dasarnya merupakan lingkungan yang ikut mempengaruhi tugas yang diembannya secara langsung atau segala sesuatu yang berada dalam suasana hati karyawan.

2. Lingkungan eksternal

Lingkungan eksternal adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Robbins dan Timothy (2017:105) menjelaskan lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: a) suhu, b) kebisingan, c) penerangan, d) mutu udara.

1. Suhu

Suhu adalah suatu variabel di mana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan di mana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samara-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai elemen baik warna, kebersihan, penerangan, pertukaran udara dan lain sebagainya. Menurut Irawan dalam Sari *et al.*, (2021: 22) hal – hal yang dapat mempengaruhi terbentuknya

kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah

1. Warna
Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan karyawan dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat – alat yang tepat.
2. Kebersihan
Lingkungan Kerja Secara tidak langsung Lingkungan Kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Karyawan akan lebih merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya apabila lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.
3. Penerangan
Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.
4. Pertukaran Udara
Kesegaran fisik karyawan akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan karyawan akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi.
5. Jaminan Terhadap Keamanan.
Adanya jaminan keamanan terhadap karyawan cukup memberikan ketenangan pegawai dalam bekerja.
6. Kebisingan
Konsentrasi karyawan akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising.
7. Tata Ruang
Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja

Selain yang bersifat nyaman, bersih dan terang, kualitas lingkungan juga berkaitan dengan kebebasan gerak termasuk ukuran ruang kerja, pengaturan ruang kerja dan privasi. Robbins dan Coulter (2016:108) mengatakan faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut terdiri atas : a) Ukuran ruang kerja, b) Pengaturan ruang kerja, c) Privasi.

1. Ukuran ruang kerja
Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi

kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

2. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

3. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Kualitas lingkungan kerja dalam mempengaruhi aktivitas pegawai dapat dilihat dari berbagai indikator baik secara fisik maupun non fisik. Indikator lingkungan kerja menurut Prihantoro (2019:21) adalah sebagai berikut:

1 Hubungan personal

Hubungan interaksi yang terjadi dalam hubungan kerja baik pegawai dengan pegawai, maupun pegawai dengan atasan.

2 Kondisi kerja

Kondisi kerja merupakan situasi yang subjektif dirasakan pegawai ditempat kerja.

3. Fasilitas-fasilitas kerja karyawan.

Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana fisik yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai.

Sedarmayanti (2017:46) menyatakan indikator-indikator lingkungan kerja menurut adalah (1) Penerangan , (2) Suhu udara, (3) Suara bising, (4) Penggunaan warna, (5) Ruang gerak yang diperlukan. Sari *et al.*, (2021:22) menjelaskan beberapa indikator dari lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan dan pencahayaan yang memadai
2. Tingkat kebersihan dan kenyamanan tempat kerja
3. Kelengkapan fasilitas peralatan kerja
4. Keamanan lingkungan kerja
5. Hubungan karyawan dengan pimpinan
6. Hubungan karyawan dengan karyawan

2.2. Penelitian Sebelumnya

Kurniawan dan Heryanda (2022) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja driver ojek online grab di Kecamatan Buleleng. Hasil penelitian mendapatkan hasil analisis bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja driver ojek Grab di Kecamatan Buleleng.

Saputra, (2022) pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan hasil penelitian menjelaskan 1) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 2) Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Arta et al., (2022) Studi Literature: pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu perusahaan. hasil penelitian menjelaskan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. bahwa semakin baik kompensasi yang di berikan serta kondisi lingkungan dan suasana kerja maka kepuasan karyawan akan lebih mudah tercapai didalam bekerja.

Annawawi dan Muhammad (2020) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada

Pengemudi Ojek Online Grab Kota Malang). Hasil penelitian menjelaskan kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pengemudi ojek online GRAB di Kota Malang

Hermawati dan Fajar (2020) pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Kendari Ekspres. Hasil penelitian diperoleh kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Kendari Ekspres, baik secara simultan maupun parsial. Kompensasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan Lingkungan Kerja.

Andriany (2019), pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kedua lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian sebelumnya serta perbedaan dan persamaannya dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Judul dan Nama peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab Di Kecamatan Buleleng (Kurniawan dan Heryanda, 2022)	Kuantitatif	Kompensasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.	Dua variable bebas kompensasi, lingkungan kerja. Variabel terikat kepuasan kerja Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul dan Nama peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. (Saputra, 2022)	Kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Beban kerja berpengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.	Dua variable bebas kompensasi, lingkungan kerja. Variabel terikat kepuasan kerja Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian.
3	Studi Literature: Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan. (Arta et al., 2022)	Kuantitatif	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Dua variable bebas kompensasi, lingkungan kerja. Variabel terikat kepuasan kerja Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian.
4	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada Pengemudi Ojek Online Grab Kota Malang). (Annawati dan Muhammad, 2020)	Kuantitatif	Kompensasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial berpengaruh secara positif dan signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.	Dua variable bebas Kompensasi dan lingkungan kerja. Variabel terikat kepuasan kerja Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian.
5	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Kendari Ekspres. (Hermawati dan Fajar, 2020)	Kuantitatif	Kompensasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.	Dua variable bebas kompensasi dan lingkungan kerja. Variabel terikat kepuasan kerja Model analisis	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian.

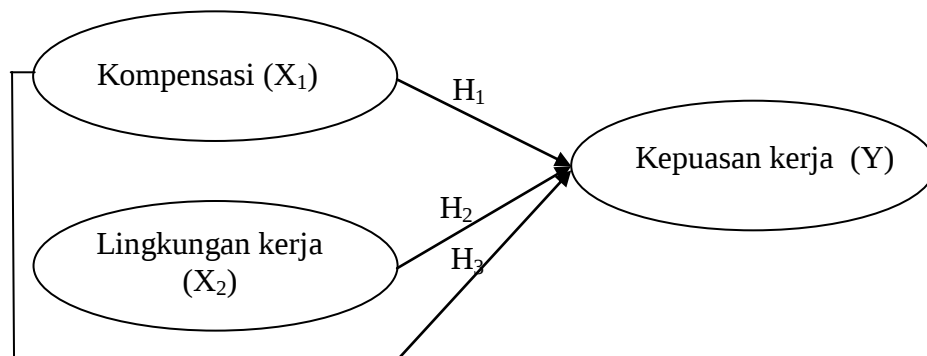
Lanjutan Tabel 2.1

No	Judul dan Nama peneliti	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express Medan) Andriany, 2019),	Kuantitatif	Kompensasi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.	Dua variable bebas Kompensasi dan lingkungan kerja. Variabel terikat kepuasan kerja Model analisis regresi linier	Tempat penelitian populasi dan sampel penelitian.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir. Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka pemikiran



Sumber : Model penelitian dikembangkan berdasarkan penelitian, Kurniawan dan Heryanda (2022).

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, tujuan dan landasan teoritis maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengemudi Grab online di Kota Banda Aceh.
- H₂: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pengemudi Grab online di Kota Banda Aceh.
- H₃: Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan langsung di Kota Banda Aceh. Objek penelitian ini adalah driver Grab online yang mudah di dapat di berbagai lokasi di Wilayah Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang akan diteliti, maka penelitian ini termasuk penelitian kausal, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara variable bebas dan variable terikat. Penelitian kausal peneliti hubungan sebab akibat antara dua variable atau lebih. Penelitian kausal menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variable terhadap perubahan nilai variasi variabel lainnya. Dalam penelitian kausal variabel independen sebagai variabel sebab. Sedangkan variabel dependen sebagai variabel akibat (Silalahi, 2012:3). Adapun variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas berupa kompensasi dan lingkungan kerja. Sementara variabel terikat berupa kepuasan kerja.

1.1.3 Horizon Waktu

Waktu yang digunakan dalam pengumpulan data adalah studi *cross-sectional*. Studi *cross-sectional* adalah sebuah studi dapat dilakukan dengan data hanya sekali dikumpulkan (Adiputra *et al.*, 2021:51). Penelitian ini dilakukan dalam satu waktu tertentu yaitu sejak survey awal pada Desember hingga selesai. Horizon waktu penelitian dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Desember 2022	Januari 2023	Februari- Maret 2023	Mei 2023	April 2023	Mai 2023	Juni 2023
1	Survei Awal							
2	Penyusunan proposal							
3	Pemeriksaan dan revisi proposal							
4	Pengurusan dan pengajuan proposal ke prodi untuk diseminarkan							
5	Seminar proposal							
6	Perbaikan dan pengesahan hasil seminar							
7	Penelitian dan penyusunan skripsi							
8	Pemeriksaan dan revisi skripsi							

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis dalam penelitian. Unit analisis merupakan elemen yang mempengaruhi proses pemilihan, pengumpulan dan analisis data (Indiantoro dan Supomo, 2018:94). Pernyataan masalah dilakukan dapat berfokus pada kelompok tenaga kerja Dengan demikian unit analisis dalam penelitian ini adalah driver Grab online di Wilayah Kota Banda Aceh.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah seluruh subjek (manusia, binatang dan tumbuhan percobaan, data laboraatorium dan lain-lain) yang akan diteliti dan memenuhi ketentuan. Sementara sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Adiputra *et al.*, 2021:116). Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 80 responden.

3.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari hasil pembagian kuesioner. Menurut Indriantoro dan Supomo (2018:146), data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama (tidak melalui media perantara). Pengumpulan data kuesioner secara personal (*Personally Administered Questionnaires*) menurut Indriantoro dan Supomo (2018:154) yaitu penggunaan teknik pengisian jawaban yang disampaikan dan dikumpulkan langsung dari responden. Kuesioner selanjutnya diberikan bobot sesuai dengan tingkat kepentingan model skala Likert. Skala Likert menurut Indriantoro dan Supomo (2018:104) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Susunan Skala Interval

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Indriantoro dan Supomo, (2018 :104)

3.4 Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan menentukan ukuran variabel maka variabel yang diturunkan dalam penelitian ini perlu dioperasionisasikan atau didefinisikan sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala		Item Pertanyaan
				Ukuran	Jenis	
Variabel Dependent						
1.	Kepuasan kerja (Y)	merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual (Rivai, 2018:856)	1. Isi pekerjaan 2. Supervisi 3. Organisasi dan manajemen 4. Kesempatan untuk maju 5. Insentif 6. Rekan kerja 7. Kondisi pekerjaan (Rivai, 2018:860)	1-5	Likert	B1-B7
Variabel Independent						
2.	Kompensasi (X ₁)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, baik langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pihak organisasi (Hasibuan, 2018:118)	1. Jumlah gaji 2. Tunjangan 3. Isentif 4. Jaminan kesehatan 5. Penghargaan 6. Kompensasi pelengkap (Hasibuan, 2018:118)	1-5	Likert	C1-C3
3.	Lingkungan kerja (X ₂)	Merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas dan efektivitas kerja pegawai yang terdiri dari lingkungan materiil sepeeti tempat kerja, sarana produksi serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan social dalam perusahaan (Prihantoro, 2019:20	1 Hubungan personal 2 Kondisi kerja 3 Fasilitas-fasilitas kerja (Prihantoro (2019:21)	1-5	Likert	D1-D3

3.5. Peralatan Analisis Data

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau

dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*). Adapun model persamaan analisis regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi variabel kompensasi

b₂ = Koefisien regresi variabel lingkungan kerja

X₁ = Kompensasi

X₂ = Lingkungan kerja

e = Error term.

3.6 Pengujian Data

3.6.1 Pengujian Validitas dan Reabilitas

3.6.1.1 Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kebenaran suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan benar apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara nyata. Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefisient of Corelation* dengan bantuan program SPSS, dengan tingkat signifikansi di bawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperbolehkan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *Product Moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa item pertanyaan mempunyai korelasi di atas 5% atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistency*) yang berarti

item-item pertanyaan tersebut dapat mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa setiap data yang ditunjukkan adalah valid.

3.6.2.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk menguji keandalan alat ukur dalam penelitian ini penulis menggunakan uji reliabilitas internal, dengan cara menganalisis data dari satu kali pengketesan saja. Hasil analisis dapat digunakan untuk memprediksi reliabilitas instrumen. Metode reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Alat ukur yang bagus harus :

1. Dapat diandalkan
2. Hasil pengukurannya bisa diramalkan
3. Dapat menunjukkan tingkat ketepatan

Cronbach Alpha menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan *Cronbach Alpa* adalah sebesar 0,60

3.7.1 Pengujian Asumsi Klasik

Model analisis harus di uji kelayakannya terlebih dahulu dengan beberapa Uji asumsi klasik) yaitu terdiri dari sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regersi , variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Data yang digunakan harus berdistribusi normal karena untuk uji t dan uji F mengharuskan nilai residual harus berdistribusi normal (Riyanto dan Aglis, 2020:137). Uji normalitas salah satunya

dapat dilakukan dengan analisis grafik PP Plot. Prinsip uji normalitas dengan grafik PP Plot menurut (Riyanto dan Aglis, 2020:138). adalah

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonalnya dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dianggap tidak memenuhi asumsi normalitas

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Korelasi yang tinggi memberikan petunjuk adanya kolinieritas, tetapi tidak sebaliknya (Riyanto dan Aglis, 2020:139). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel indepen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2013:105).

Multikolonieritas dapat dilihat salah satunya dari nilai *tolerance* dan lawannya) *variance inflation faktor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2013:105). Nilai $tolerance > 0,10$ dan nilai $VIF < 10$ adalah nilai yang menandakan tidak terjadinya multikolinieritas dalam model regresi. Riyanto dan Aglis (2020:139).

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas Riyanto dan Aglis (2020:139). Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crossection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar) (Ghozali, 2013:139).

Salah satu cara yang digunakan untuk melihat adanya heteroskedastisitas adalah dengan grafik Plot. Dengan metode Scatter Plot kriteria penilaian yang disyaratkan menurut Riyanto dan Aglis (2020:139). adalah:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara simultan dengan menggunakan uji F (F-tes) dan secara partial dengan menggunakan uji t (t-test) pada tingkat keyakinan (*conviden interval*) 95% atau tingkat kesalahan 5% (0.05).

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) serta variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dengan kriteria pengujian :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis menggunakan uji t (t-tes) dilakukan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$, dengan kriteria hipotesis:

H_{a1} : Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh

H_{o1} : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh

H_{a2} : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh

H_{o2} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh

2. Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel kepuasan kerja (Y).

Dengan kriteria pengujian :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a

Pengujian hipotesis menggunakan uji F (F-tes) dilakukan pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 5\%$, dengan kriteria hipotesis:

Ho₃: Kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh

Ha₃: Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh

Grab adalah Perusahaan teknologi asal Malaysia yang berkantor di Singapura yang menyediakan aplikasi layanan transportasi angkutan umum meliputi kendaraan bermotor roda 2 maupun roda 4. Perusahaan Grab hanya perusahaan teknologi yang meluncurkan Aplikasi saja dan untuk kendaraannya sendiri adalah kendaraan milik mitra yang sudah bergabung di PT Grab Indonesia.

Saat ini Grab telah masuk di berbagai kota besar di Indonesia dan salah satunya Kota Banda Aceh juga sudah mulai sejak tahun 2016. Grab yang sebelumnya dikenal sebagai GrabTaxi adalah sebuah perusahaan asal Singapura yang melayani aplikasi penyedia transportasi. Visi ojek online Grab wilayah Banda Aceh adalah membantu memperbaiki struktur transportasi di Indonesia memberikan kemudahan bagi masyarakat dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari seperti pengiriman dokumen, belanja harian dengan menggunakan layanan fasilitas kurir, serta dapat turut mensejahterakan kehidupan gojek di Indonesia.

Misi ojek online Grab wilayah Banda Aceh adalah menjadi acuan pelaksanaan kepatuhan dan tata kerja struktur transportasi yang baik dengan menggunakan kemajuan teknologi. Memberikan layanan prima dan sosial yang bernilai tambah kepada pelanggan. Membuka lapangan kerja selebar-lebarnya bagi masyarakat Indonesia meningkatkan kepedulian dan tanggung jawab terhadap

lingkungan dan sosial, menjaga hubungan baik dengan berbagai pihak yang terkait dengan usaha ojek online.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan, penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	a. 25-30 Tahun	22	27,5
	b. 31-35 Tahun	18	22,5
	c. 36-40 Tahun	27	33,8
	d. 41-45 Tahun	13	16,4
	e. 46-50 Tahun	0	0
	f. > 50 Tahun	0	0
Total		80	100,0
2	Jenis kelamin		
	a. Pria	80	100,0
	b. Wanita	0	0
Total		80	100,0
3.	Pendidikan Terakhir		
	a. SLTP	0	0
	b. SLTA	53	66,3
	c. DIII	15	18,8
	d. S1	12	15,0
	e. S2	0	0
Total		80	100,0

Lanjutan Tabel 4.1

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
4	Pekerjaan		
	a. Pegawai Pemerintah	1	1,3
	b. Karyawan Swasta	6	7,5
	c. Wiraswasta	32	40,0
	d. Mahasiswa	6	7,5
	e. Pelajar	0	0
	f. Lainnya	35	43,8
Total		80	100,0

Sumber: Data diolah, 2023

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia antara 26 sampai dengan 30 tahun yaitu sebanyak 22 responden atau 27,5%, yang berusia antara 31 sampai dengan 35 tahun yaitu sebanyak 18 responden atau 22,5%, yang berusia antara 36 sampai dengan 40 tahun yaitu sebanyak 27 responden atau 33,8% dan yang berusia antara 41 sampai dengan 45 tahun sebanyak 13 responden atau 16,3%.

Dari Tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa rata-rata responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 80 responden atau 100%. Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dijelaskan yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 53 responden atau 66,3%, yang berpendidikan terakhir Diploma yaitu sebanyak 15 responden atau 18,8% dan yang berpendidikan terakhir sarjana yaitu sebanyak 12 responden atau 50%.

Kemudian berdasarkan pekerjaan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 1 responden atau 1,3% dengan pekerjaan sebagai responden pemerintah, sebanyak 6 repsonden atau 7,5% dengan pekerjaan karyawan swasta, sebanyak 32 repsonden atau 40,0% dengan pekerjaan wiraswasta, sebanyak 6 repsonden atau 7,5% dengan

pekerjaan sebagai mahasiswa dan sebanyak 35 responden atau 43,8% dengan pekerjaan dibidang lainnya.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS versi 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,220, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=80)	Ket
1	A1	Kepuasan Kerja	0,466	0,220	Valid
2	A2		0,710	0,220	Valid
3	A3		0,519	0,220	Valid
4	A4		0,639	0,220	Valid
5	A5		0,761	0,220	Valid
6	A6		0,710	0,220	Valid
7	A7		0,761	0,220	Valid
8	B1	Kompensasi	0,812	0,220	Valid
9	B2		0,408	0,220	Valid
10	B3		0,642	0,220	Valid
11	B4		0,815	0,220	Valid
12	B5		0,709	0,220	Valid
13	B6		0,812	0,220	Valid
14	C1	Lingkungan Kerja	0,684	0,220	Valid
15	C2		0,635	0,220	Valid
16	C8		0,356	0,220	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,220 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social*

Sciences (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 23. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.3
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Minimal Kehandalan	Nilai Alpha	Keterangan
1.	Kepuasan Kerja (Y)	0,60	0,872	Reliabel
2.	Kompensasi (X1)	0,60	0,874	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X2)	0,60	0,722	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

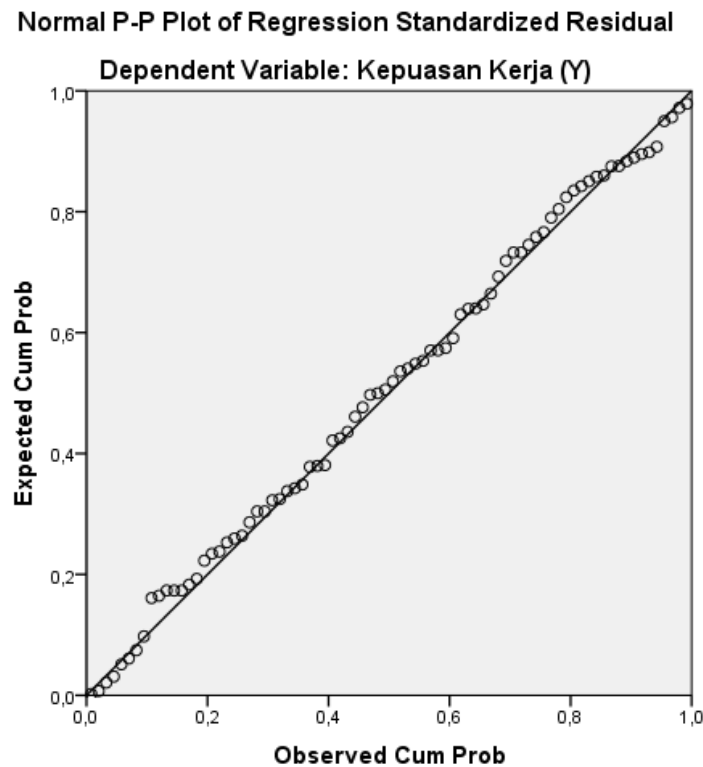
Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”. Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kepuasan kerja, kompensasi, lingkungan kerja adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditrespondeni dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.4:

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,958	1,044	Non Multikolinieritas
Lingkungan kerja (X2)	0,958	1,044	Non Multikolinieritas

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

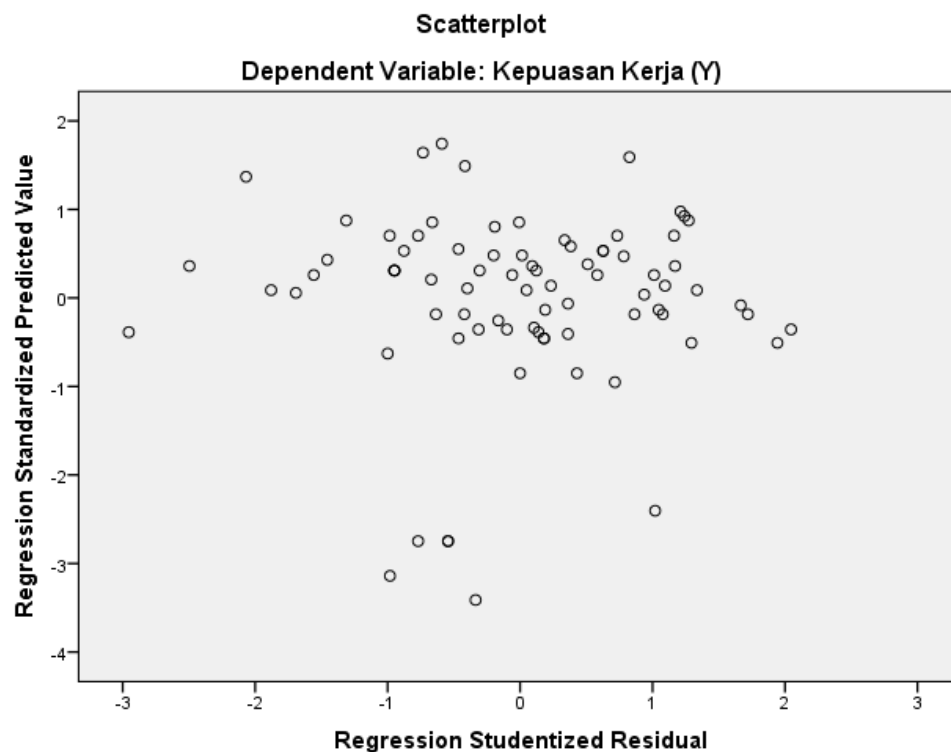
Berdasarkan Tabel 4.4 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan

telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel kompensasi (X_1) dan variabel lingkungan kerja (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kepuasan kerja.

4.4.1 Variabel Kepuasan Kerja

Penjelasan responden tentang variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Pesanan antar penumpang dan barang dapat responden selesaikan dengan menyenangkan dengan pendidikan dan pengalaman yang ada.	2	2,5	3	3,8	17	21,3	34	42,5	24	30,0	3,94

Lanjutan Tabel 4.5

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Pengawasan dan penerapan prosedur kerja dalam sistem Grab tidak membuat responden tertekan dalam bekerja.	2	2,5	11	13,8	17	21,3	28	35,0	22	27,5	3,71
3	Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan Grab tidak hanya memberi keuntungan sepihak sehingga dapat menyenangkan batin.	0	0,0	18	22,5	16	20,0	24	30,0	22	27,5	3,63
4	Bekerja dengan giat akan membuka peluang untuk dapat memperoleh status ranking yang lebih baik.	0	0,0	7	8,8	16	20,0	43	53,8	14	17,5	3,80
5	Bekerja lebih dari strespondenr waktu yang ditetapkan oleh sistem akan diimbangi oleh insentif berupa bonus.	3	3,8	7	8,8	15	18,8	28	35,0	27	33,8	3,86
6	Rekan kerja Grab selalu memberi dukungan moril selama bekerja.	2	2,5	11	13,8	17	21,3	28	35,0	22	27,5	3,71
7	Lingkungan kerja yang Responden hadapi tidak membuat responden tertekan dalam bekerja.	3	3,8	7	8,8	15	18,8	28	35,0	27	33,8	3,86
Rerata												3,79

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa pesanan antar penumpang dan barang dapat responden selesaikan dengan menyenangkan dengan pendidikan dan pengalaman yang ada dengan nilai rata-rata sebanyak 3,94. Pengawasan dan penerapan prosedur kerja dalam sistem Grab tidak membuat responden tertekan dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,71. Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan Grab tidak hanya memberi keuntungan sepihak sehingga dapat menyenangkan batin dengan nilai rata-rata sebanyak 3,63. Bekerja dengan giat akan membuka peluang untuk dapat memperoleh status ranking yang lebih baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,80. Bekerja lebih dari stres responden waktu yang ditetapkan oleh sistem akan diimbangi oleh insentif berupa bonus dengan nilai rata-rata sebanyak 3,86. Rekan kerja Grab selalu memberi dukungan moral selama bekerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,71. Lingkungan kerja yang Responden hadapi tidak membuat responden tertekan dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,86. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kepuasan kerja adalah 3,79 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kepuasan kerja.

4.4.2 Variabel Kompensasi

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kompensasi

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden dapat menerima penghasilan yang mencukupi dari tarif layanan jasa Grab online yang responden jalankan.	3	3,8	1	1,3	11	13,8	50	62,5	15	18,8	3,91
2	Responden dapat menerima kesejahteraan masa depan dalam bentuk sistem Jamsostek.	5	6,3	20	25,0	13	16,3	29	36,3	13	16,3	3,31
3	Responden dapat menerima penghasilan tambahan dari sistem bonus.	4	5,0	1	1,3	7	8,8	53	66,3	15	18,8	3,93
4	Perusahaan Grab dapat melindungi driver melalui sistem BPJS.	5	6,3	4	5,0	10	12,5	41	51,2	20	25,0	3,84
5	Perusahaan Grab dapat memberikan penghargaan-penghargaan atas kinerja yang di capai.	3	3,8	4	5,0	10	12,5	43	53,8	20	25,0	3,91
6	Dengan bekerja sungguh-sungguh perusahaan Grab dapat memberi responden hadiah pada moment-moment tertentu	3	3,8	1	1,3	11	13,8	50	62,5	15	18,8	3,91
Rerata												3,80

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa responden dapat menerima penghasilan yang mencukupi dari tarif layanan jasa Grab online yang responden jalankan dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Responden dapat menerima kesejahteraan masa depan dalam bentuk sistem Jamsostek dengan nilai rata-rata sebanyak 3,31. Responden dapat menerima penghasilan tambahan dari sistem bonus dengan nilai rata-rata sebanyak 3,93. Perusahaan Grab dapat melindungi driver melalui sistem BPJS dengan nilai rata-rata sebanyak 3,84. Perusahaan Grab dapat memberikan penghargaan-penghargaan atas kinerja yang di capai dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Dengan bekerja sungguh-sungguh perusahaan Grab dapat memberi responden hadiah pada moment-moment tertentu dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kompensasi adalah 3,80 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kompensasi.

4.4.3 Variabel Lingkungan Kerja

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Hubungan Responden dengan perusahaan Grab dan dengan rekan-rekan terjalin secara harmonis.	1	1,3	3	3,8	15	18,8	34	42,5	27	33,8	4,04

Lanjutan Tabel 4.7

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
2	Kondisi kerja yang penuh resiko di jalan raya terutama pada malam hari tidak membuat Responden tertekan dalam bekerja	1	1,3	5	6,3	12	15,0	44	55,0	18	22,5	3,91
3	Fasilitas kerja termasuk alat pelindung diri yang diberikan perusahaan sangat lengkap dan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas	1	1,3	6	7,5	0	0	53	66,3	20	25,0	4,14
Rerata												4,03

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa hubungan responden dengan perusahaan Grab dan dengan rekan-rekan terjalin secara harmonis dengan nilai rata-rata sebanyak 4,04. Kondisi kerja yang penuh resiko di jalan raya terutama pada malam hari tidak membuat Responden tertekan dalam bekerja dengan nilai rata-rata sebanyak 3,91. Fasilitas kerja termasuk alat pelindung diri yang diberikan perusahaan sangat lengkap dan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dengan nilai rata-rata sebanyak 4,14. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel lingkungan kerja adalah 4,03 artinya responden menyatakan kurang setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel lingkungan kerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengujian Hipotesis

Hipotesis menyatakan bahwa kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.

Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.8
Pengaruh variabel bebas terhadap Kepuasan kerja

Nama variabel	B	Strespondenr Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	1,396	0,678	2,059	1,991	0,043
Kompensasi	0,561	0,101	5,544	1,991	0,000
Lingkungan kerja	0,364	0,113	3,221	1,991	0,000

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil olahan data melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier bergresponden sebagai berikut,

$$Y = 1,396 + 0,561X_1 + 0,364X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 1,396 artinya bila mana kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), dianggap konstan, maka kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh, adalah sebesar 1,396 pada satuan skala likert atau kepuasan kerja berpengaruh masih rendah.

- b. Koefisien regresi kompensasi (X_1) sebesar 0,561. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel kompensasi secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh sebesar 56,1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,364. Artinya setiap 100% perubahan dalam variabel lingkungan kerja secara relatif akan meningkatkan kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh sebesar 36,4% dengan asumsi variabel kompensasi (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 56,1%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.9
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,536 ^a	0,288	0,269	0,67168

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,536 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 53,6%. Artinya kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) mempunyai hubungan yang sedang terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,269 artinya bahwa sebesar 26,9% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor-faktor kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 73,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh, digunakan

uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahui besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh Kompensasi (X_1)

Pengaruh Kompensasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.18 nilai t_{hitung} (5,544) lebih besar dari t_{tabel} (1,991), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh Lingkungan kerja (X_2)

Pengaruh lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.18 nilai t_{hitung} (3,221) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,991) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan terhadap Kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh

digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.10
Hasil Uji Secara Simultan

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1	Regression	14,036	2	7,018	15,556	3,117	0,000 ^b
	Residual	34,739	77	0,451			
	Total	48,775	79				

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,556 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,117. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka F_{hitung} (15,556) lebih besar dari F_{tabel} (3,117). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Kurniawan dan Heryanda (2022) dan Arta et al., (2022) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel

dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu kompensasi responden mampu meningkatkan kepuasan kerja, artinya semakin tinggi kompensasi responden maka semakin meningkat kinerjanya. Dengan adanya kompensasi yang baik dalam organisasi akan membawa dampak yang positif untuk organisasi. Apabila responden mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam organisasi, maka responden akan cenderung melakukan yang terbaik untuk organisasi. Sehingga, responden akan berusaha mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerjanya dalam organisasi. Namun, apabila responden merasa kompensasi yang diberikan organisasi tidak sesuai dengan kontribusi yang telah dilakukan untuk organisasi maka responden akan cenderung kurang maksimal dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya untuk organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh.
3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke Driver Ojek Online Grab di Wilayah Kota Banda Aceh sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan dapat meningkatkan kompensasi kepada karyawan misal memberikan bonus kepada karyawan yang mencapai target kerja.
2. Diharapkan kepada pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel kompensasi dan lingkungan kerja saja, melainkan variabel lainnya seperti pengalaman kerja, kemampuan kerja dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, M.S. et al. (2021), *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Medan: Yayasan Kita. Menulis
- Andriany, Dewi (2019), Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (Licensee of Federal Express) Medan *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, Vol 1 No 1, Hal 392-398.
- Annawawi dan Muhammad Taufiq. (2020) Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada Pengemudi Ojek Online Grab Kota Malang). *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol 2 No 1. Hal 1-17
- Arta, Deddy Novie Citra., Agus Suyatno., Dan Mulyadi (2022) Studi Literature: Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan. *Jurnal Darma Agung*, Vol. 30, No. 3, Hal : 319 – 326.
- Afandi, Pandi (2016) *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Reserch*. Yogyakarta: Deepublish
- Bahri, Moh. Saiful (2018) *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen* Surabaya: Jagad Publishing
- Dessler, Gary (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- Erni Trisnawati Sule dan Donni Juni Priansa. (2018). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analaisis Multivariat Dengan SPSS program*. Semarang: Diponegoro University Publishing Agency.
- Hermawati, Adya dan Fajar Saranani (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Kendari Ekspres. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6, Nomor 1*, Hal 61-72.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2018). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPFE

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki (2014) *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Kurniawan dan Heryanda (2022) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Ojek Online Grab Di Kecamatan Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 8 No. 1. Hal 196 -205.
- Nitisemito Alex S (2018) *Manajemen³⁶ alia Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Indonesia
- Prihantoro, Agung (2019) *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Panggabean Mutiara S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pioh, Nancy L. dan Hendra N. Tawas (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA* Vol.4 No.2, Hal. 838-848.
- Robbins, S dan Coulter Mary (2016) *Manajemen*, Jakarta: Indeks
- Robbins S P dan Timothy A Judge (2017) *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Indeks
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan · (2020) *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta: Deepublish
- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saputra, Agung Aditya 2022 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Technomedia Journal (TMJ)* Vol. 7 No. 1. Hal 68-79.
- Sari, Anak Agung Istri Kirana., Ida Bagus Udayana Putra., I Made Suniastha Amerta (2021) *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Jakarta
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika. Aditama
- Siagian, Sondang P.. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Silitonga, Eddy Sanusi (2020) *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen dan Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Penebar Media Pustaka

Silalahi, Ulber. (2012). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

Sopiah (2019) *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Pers, Jakarta.

Widodo, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*, Bandung: Manggu Media

Lampiran 1 Kuesioner

PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PENGEMUDI GRAB ONLINE.

KUESIONER

Kepada Yth : Bapak/Ibu/Sdr Responden

Bersama ini saya memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penelitian ilmiah. Hanya kesimpulan keseluruhan hasil penelitian yang akan dianalisa. Kerahasiaan informasi akan sangat dijaga. Untuk itu kami sangat mengharapkan bantuan dari seluruh Bapak/Ibu untuk memberikan informasi yang benar . Atas kerjasamanya kami sampaikan rasa terima kasih.

A. Demografi Responden

1. Nama :(boleh tidak diisi)
2. Umur : ☐ 25-30 Tahun
☐ 31-35 Tahun
☐ 36-40 Tahun
☐ 41-45 Tahun
☐ 46-50 Tahun
☐ >50 Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Pria
☐ Wanita
4. Pendidikan : ☐ SLTP
☐ SLTA
☐ DIII
☐ S1
☐ S2
5. Pekerjaan: ☐ Pegawai Pemerintah
☐ Karyawan swasta
☐ Wiraswasta
☐ Mahasiswa
☐ Pelajar
☐ Lainnya

Petunjuk Pengisian

Mohon Bapak/Ibu memberikan pendapat atas pernyataan-pernyataan berikut, sesuai dengan tingkat persetujuan dengan memberikan tanda cek (✓) pada angka pilihan:

NO	B. Kepuasan Kerja Berilah tanda (✓) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
1.	Pesanan antar penumpang dan barang dapat anda selesaikan dengan menyenangkan dengan pendidikan dan pengalaman yang ada.					
2.	Pengawasan dan penerapan prosedur kerja dalam sistem Grab tidak membuat anda tertekan dalam bekerja.					
3.	Kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan Grab tidak hanya memberi keuntungan sepihak sehingga dapat menyenangkan batin.					
4.	Bekerja dengan giat akan membuka peluang untuk dapat memperoleh status ranking yang lebih baik.					
5.	Bekerja lebih dari standar waktu yang ditetapkan oleh sistem akan diimbangi oleh insentif berupa bonus.					
6.	Rekan kerja Grab selalu memberi dukungan moril selama bekerja.					
7.	Lingkungan kerja yang Saya hadapi tidak membuat saya tertekan dalam bekerja.					

NO	C. Kompensasi Berilah tanda (✓) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
1.	Saya dapat menerima penghasilan yang mencukupi dari tarif layanan jasa Grab online yang saya jalankan.					
2.	Saya dapat menerima kesejahteraan masa depan dalam bentuk sistem Jamsostek.					
3.	Saya dapat menerima penghasilan tambahan dari sistem bonus.					
4.	Perusahaan Grab dapat melindungi pengemudi melalui sistem BPJS.					
5.	Perusahaan Grab dapat memberikan penghargaan-penghargaan atas kinerja yang di capai.					

6.	Dengan bekerja sungguh-sungguh perusahaan Grab dapat memberi saya hadiah pada moment-moment tertentu	1	2	3	4	5
D. Lingkungan kerja						
NO	Berilah tanda (✓) pada angka yang anda anggap paling tepat untuk mewakili pilihan anda.	Sgt Tdk Setuju	Tdk Setuju	Krg Setuju	Setuju	Sgt Setuju
1.	Hubungan Saya dengan perusahaan Grab dan dengan rekan-rekan terjalin secara harmonis.	1	2	3	4	5
2.	Kondisi kerja yang penuh resiko di jalan raya terutama pada malam hari tidak membuat Saya tertekan dalam bekerja	1	2	3	4	5
3.	Fasilitas kerja termasuk alat pelindung diri yang diberikan perusahaan sangat lengkap dan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas	1	2	3	4	5

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO.	Identitas				Kinerja Karyawan							Y	Kemampuan Kerja						X1	Disiplin Kerja			X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7		B1	B2	B3	B4	B5	B6		C1	C2	C3	
1	1	1	2	6	4	5	5	3	4	5	4	4,3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	1	2	6	2	2	2	2	1	2	1	1,7	4	2	4	4	4	4	3,7	3	2	3	2,7
3	3	1	3	3	4	4	2	4	4	4	4	3,7	4	2	4	4	4	4	3,7	3	2	4	3
4	3	1	4	6	4	3	3	3	4	3	4	3,4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,7
5	1	1	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3,7	4	2	4	4	4	4	3,7	2	3	3	2,7
6	1	1	2	3	4	2	3	4	3	2	3	3	5	5	4	3	3	5	4,2	3	4	4	3,7
7	2	1	2	6	5	5	2	3	3	5	3	3,7	4	5	4	5	4	4	4,3	3	2	4	3
8	1	1	2	6	3	2	5	3	5	2	5	3,6	4	3	4	5	4	4	4	2	3	4	3
9	1	1	3	6	5	4	3	3	4	4	4	3,9	3	4	4	2	3	3	3,2	3	2	5	3,3
10	2	1	2	6	4	3	2	3	2	3	2	2,7	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2,7
11	3	1	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4,4	5	2	5	5	5	5	4,5	1	1	1	1
12	2	1	2	6	3	3	4	4	3	3	3	3,3	3	4	4	3	4	3	3,5	3	3	5	3,7
13	4	1	2	3	5	5	4	4	4	5	4	4,4	4	3	4	4	4	4	3,8	4	4	4	4
14	3	1	3	6	4	4	4	3	4	4	4	3,9	4	2	5	4	4	4	3,8	5	4	4	4,3
15	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4,3
16	2	1	4	3	5	5	2	4	5	5	5	4,4	3	3	4	4	4	3	3,5	3	3	4	3,3
17	1	1	2	6	5	4	5	2	2	4	2	3,4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
18	2	1	2	6	4	4	4	4	5	4	5	4,3	4	2	4	4	4	4	3,7	4	4	4	4
19	1	1	3	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3,8	2	4	4	3,3
20	3	1	2	6	3	3	3	4	5	3	5	3,7	3	4	3	3	5	3	3,5	3	3	5	3,7
21	3	1	4	3	1	2	2	3	3	2	3	2,3	1	1	5	1	1	1	1,7	5	5	4	4,7
22	2	1	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4
23	3	1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4,5	4	4	3	3,7
24	1	1	2	3	2	4	2	4	2	4	2	2,9	4	2	4	2	4	4	3,3	4	3	5	4
25	4	1	2	6	4	4	2	4	3	4	3	3,4	4	1	4	4	2	4	3,2	4	4	4	4
26	1	1	4	6	5	2	2	4	5	2	5	3,6	4	4	4	5	5	4	4,3	4	4	4	4
27	3	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3,3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,3
28	1	1	3	1	4	4	5	4	5	4	5	4,4	4	4	4	4	5	4	4,2	4	4	5	4,3
29	2	1	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3,6	4	4	3	3	3	4	3,5	5	5	5	5
30	3	1	2	6	4	5	5	5	5	5	5	4,9	4	2	4	4	4	4	3,7	5	5	4	4,7
31	2	1	2	6	4	1	5	5	4	1	4	3,4	4	3	4	4	3	4	3,7	4	4	4	4
32	1	1	2	6	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4,2	4	4	4	4
33	4	1	2	6	4	5	3	5	5	5	5	4,6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	2	1	2	3	3	5	4	3	3	5	3	3,7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,3
35	2	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3,4	5	5	4	4	3	5	4,3	4	4	4	4
36	3	1	2	6	3	4	4	4	4	4	4	3,9	4	2	3	4	4	4	3,5	4	4	4	4
37	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2,1	3	1	1	1	1	3	1,7	5	5	4	4,7
38	2	1	2	6	3	3	3	2	1	3	1	2,3	3	1	1	1	1	3	1,7	5	5	4	4,7
39	4	1	3	3	3	2	2	2	1	2	1	1,9	1	2	1	1	2	1	1,3	5	5	5	5
40	1	1	2	4	5	1	2	2	2	1	2	2,1	1	1	1	1	2	1	1,2	5	5	4	4,7
41	1	1	2	2	3	4	4	4	5	4	5	4,1	5	3	4	4	5	5	4,3	5	5	5	5
42	3	1	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4,3	4	3	4	5	5	4	4,2	5	4	5	4,7
43	2	1	2	3	5	5	3	4	5	5	5	4,6	4	4	4	5	5	4	4,3	4	4	4	4
44	1	1	3	6	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4,3	5	5	4	4,7
45	1	1	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4,1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	3	1	2	6	3	3	4	5	4	3	4	3,7	4	5	5	5	3	4	4,3	5	5	5	5
47	2	1	2	2	5	3	4	4	4	3	4	3,9	4	3	4	5	5	4	4,2	4	4	4	4
48	2	1	3	3	5	2	2	4	4	2	4	3,3	4	4	5	5	5	4	4,5	3	4	4	3,7
49	3	1	2	6	5	4	5	5	5	4	5	4,7	4	3	4	4	4	4	3,8	4	4	5	4,3
50	3	1	4	6	4	5	4	4	4	5	4	4,3	4	5	4	4	4	4	4,2	3	3	4	3,3
51	3	1	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4,7	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4,7
52	1	1	2	4	4	2	2	3	4	2	4	3	5	5	4	5	5	5	4,8	4	4	4	4
53	4	1	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3,3	4	3	3	4	4	4	3,7	4	4	4	4

54	3	1	3	2	4	5	5	5	5	5	5	4,9	5	4	4	4	4	5	4,3	4	4	4	4
55	4	1	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3,3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,3
56	1	1	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4,4	4	4	4	4	5	4	4,2	5	4	4	4,3
57	4	1	2	6	4	3	3	4	4	3	4	3,6	4	4	3	3	3	4	3,5	5	4	4	4,3
58	1	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4,9	4	2	4	4	4	4	3,7	5	3	4	4
59	3	1	2	3	3	3	3	4	5	3	5	3,7	3	4	3	3	5	3	3,5	4	3	4	3,7
60	4	1	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2,6	4	4	5	3	3	4	3,8	4	4	5	4,3
61	4	1	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4,5	5	3	5	4,3
62	2	1	2	3	3	3	5	4	3	3	3	3,4	3	4	4	3	4	3	3,5	4	4	5	4,3
63	3	1	2	6	5	5	5	4	4	5	4	4,6	4	3	4	4	4	4	3,8	5	5	4	4,7
64	2	1	4	6	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	3,8	5	5	4	4,7
65	1	1	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4,1	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3,3
66	3	1	2	3	5	5	5	4	5	5	5	4,9	3	3	4	4	4	3	3,5	3	3	4	3,3
67	4	1	2	2	3	5	5	3	3	5	3	3,9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	1	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3,3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,3
69	1	1	2	4	5	5	4	4	4	5	4	4,4	4	2	4	4	4	4	3,7	4	4	5	4,3
70	3	1	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3,9	4	2	4	4	4	4	3,7	5	4	4	4,3
71	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,7
72	3	1	2	6	5	5	2	4	5	5	5	4,4	4	2	4	4	4	4	3,7	4	5	3	4
73	3	1	2	6	5	4	5	2	2	4	2	3,4	5	5	4	3	3	5	4,2	5	4	4	4,3
74	2	1	4	6	4	4	4	4	5	4	5	4,3	4	5	4	5	4	4	4,3	4	4	3	3,7
75	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4,3
76	4	1	2	6	3	3	3	4	5	3	5	3,7	3	4	4	2	3	3	3,2	4	4	4	4
77	1	1	3	3	1	2	2	3	3	2	3	2,3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,7
78	3	1	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	4,5	4	4	4	4
79	3	1	2	6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3,5	4	5	4	4,3
80	1	1	4	3	2	4	2	4	2	4	2	2,9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 Tahun	22	27,5	27,5	27,5
	31-35 Tahun	18	22,5	22,5	50,0
	36-40 Tahun	27	33,8	33,8	83,8
	41-45 Tahun	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	80	100,0	100,0	100,0

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	53	66,3	66,3	66,3
	DIII	15	18,8	18,8	85,0
	S1	12	15,0	15,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pegawai Pemerintah	1	1,3	1,3	1,3
	Karyawan Swasta	6	7,5	7,5	8,8
	Wiraswasta	32	40,0	40,0	48,8
	Mahasiswa	6	7,5	7,5	56,3
	Lainnya	35	43,8	43,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kepuasan Kerja (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	6,3
	Kurang Setuju	17	21,3	21,3	27,5
	Setuju	34	42,5	42,5	70,0
	Sangat Setuju	24	30,0	30,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	11	13,8	13,8	16,3
	Kurang Setuju	17	21,3	21,3	37,5
	Setuju	28	35,0	35,0	72,5
	Sangat Setuju	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	18	22,5	22,5	22,5
	Kurang Setuju	16	20,0	20,0	42,5
	Setuju	24	30,0	30,0	72,5
	Sangat Setuju	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	7	8,8	8,8	8,8
	Kurang Setuju	16	20,0	20,0	28,7
	Setuju	43	53,8	53,8	82,5
	Sangat Setuju	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	7	8,8	8,8	12,5
	Kurang Setuju	15	18,8	18,8	31,3
	Setuju	28	35,0	35,0	66,3
	Sangat Setuju	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

A6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2,5	2,5
	Tidak Setuju	11	13,8	13,8	16,3
	Kurang Setuju	17	21,3	21,3	37,5
	Setuju	28	35,0	35,0	72,5
	Sangat Setuju	22	27,5	27,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

A7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	7	8,8	8,8	12,5
	Kurang Setuju	15	18,8	18,8	31,3
	Setuju	28	35,0	35,0	66,3
	Sangat Setuju	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Kompensasi (X_1)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	5,0
	Kurang Setuju	11	13,8	13,8	18,8
	Setuju	50	62,5	62,5	81,3
	Sangat Setuju	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	20	25,0	25,0	31,3
	Kurang Setuju	13	16,3	16,3	47,5
	Setuju	29	36,3	36,3	83,8
	Sangat Setuju	13	16,3	16,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	5,0	5,0	5,0
	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	6,3
	Kurang Setuju	7	8,8	8,8	15,0
	Setuju	53	66,3	66,3	81,3
	Sangat Setuju	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

B4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	4	5,0	5,0	11,3
	Kurang Setuju	10	12,5	12,5	23,8
	Setuju	41	51,2	51,2	75,0
	Sangat Setuju	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

B5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	4	5,0	5,0	8,8
	Kurang Setuju	10	12,5	12,5	21,3
	Setuju	43	53,8	53,8	75,0
	Sangat Setuju	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

B6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,8	3,8	3,8
	Tidak Setuju	1	1,3	1,3	5,0
	Kurang Setuju	11	13,8	13,8	18,8
	Setuju	50	62,5	62,5	81,3
	Sangat Setuju	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Lingkungan Kerja (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	3	3,8	3,8	5,0
	Kurang Setuju	15	18,8	18,8	23,8
	Setuju	34	42,5	42,5	66,3
	Sangat Setuju	27	33,8	33,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Tidak Setuju	5	6,3	6,3	7,5
	Kurang Setuju	12	15,0	15,0	22,5
	Setuju	44	55,0	55,0	77,5
	Sangat Setuju	18	22,5	22,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,3	1,3	1,3
	Kurang Setuju	6	7,5	7,5	8,8
	Setuju	53	66,3	66,3	75,0
	Sangat Setuju	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3,94	,946	80
A2	3,71	1,093	80
A3	3,63	1,118	80
A4	3,80	,833	80
A5	3,86	1,099	80
A6	3,71	1,093	80
A7	3,86	1,099	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	22,58	24,956	,466	,875
A2	22,80	21,808	,710	,845
A3	22,89	23,392	,519	,872
A4	22,71	24,309	,639	,857
A5	22,65	21,319	,761	,838
A6	22,80	21,808	,710	,845
A7	22,65	21,319	,761	,838

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
26,51	30,253	5,500	7

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	341,427	79	4,322		
Within People					
Between Items	5,725	6	,954	1,723	,114
Residual	262,561	474	,554		
Total	268,286	480	,559		
Total	609,713	559	1,091		

Grand Mean = 3,79

Lampiran 8 Reliability & Validitas Kompensasi (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,874	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3,91	,845	80
B2	3,31	1,197	80
B3	3,93	,883	80
B4	3,84	1,061	80
B5	3,91	,957	80
B6	3,91	,845	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	18,90	14,927	,812	,834
B2	19,50	15,646	,408	,911
B3	18,89	15,671	,642	,859
B4	18,98	13,468	,815	,827
B5	18,90	14,800	,709	,848
B6	18,90	14,927	,812	,834

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,81	20,939	4,576	6

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	275,698	79	3,490	10,685	,000
Within People	23,410	5	4,682		
Between Items Residual	173,090	395	,438		
Total	196,500	400	,491		
Total	472,198	479	,986		

Grand Mean = 3,80

Lampiran 9 Reliability & Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,722	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,04	,892	80
C2	3,91	,860	80
C3	4,14	,651	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	8,05	1,491	,684	,440
C2	8,17	1,640	,635	,512
C3	7,95	2,605	,356	,821

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,09	3,777	1,943	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	99,463	79	1,259	2,905	,058
Within People Between Items	2,033	2	1,017		
Residual	55,300	158	,350		
Total	57,333	160	,358		
Total	156,796	239	,656		

Grand Mean = 4,03

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,536 ^a	,288	,269	,67168

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,036	2	7,018	15,556	,000 ^b
	Residual	34,739	77	,451		
	Total	48,775	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,396	,678		2,059	,043
	Kompensasi (X1)	,561	,101	,545	5,544	,000
	Lingkungan Kerja (X2)	,364	,113	,353	3,221	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

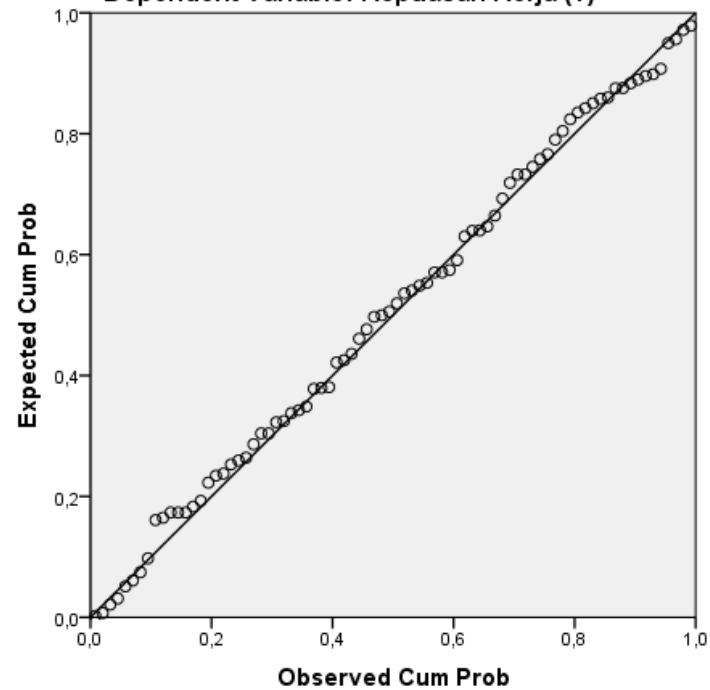
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi (X1)	,958	1,044
	Lingkungan Kerja (X2)	,958	1,044

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)

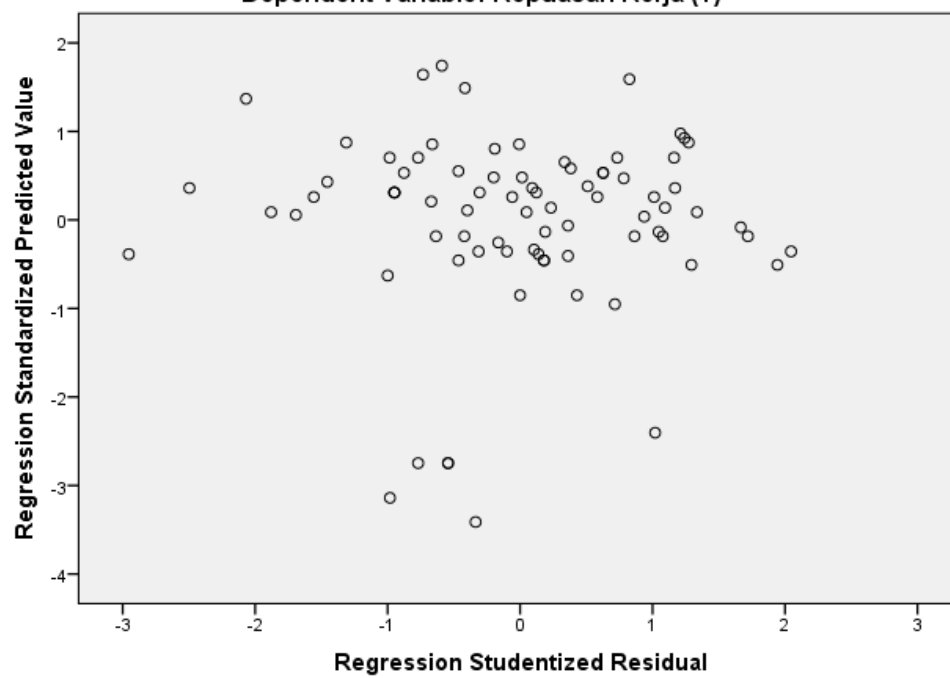
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)



Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	73	0,235
7	0,754	31	0,355	77	0,227
8	0,707	32	0,349	80-	0,220
9	0,666	33	0,344	84	0,213
10	0,632	34	0,339	85	0,207
11	0,602	35	0,334	90	0,202
12	0,576	36	0,329	96	0,194
13	0,553	37	0,325	100	0,176
14	0,532	38	0,320	125	0,159
15	0,514	39	0,316	150	0,148
16	0,497	40	0,312	175	0,138
17	0,482	41	0,308	200	0,113
18	0,468	42	0,304	300	0,098
19	0,456	43	0,301	400	0,088
20	0,444	44	0,297	500	0,080
21	0,433	45	0,294	600	0,074
22	0,423	46	0,291	700	0,070
23	0,413	47	0,288	800	0,065
24	0,404	48	0,284	900	0,062
25	0,396	49	0,254	1000	
26	0,388	50	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel