

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN STRES  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**Oleh:**

**AURELIA MAURIZKA CHAIRANY**

**NIM: 17108020017**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN STRES  
KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA  
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR  
SARJANA STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

**Oleh:**

**AURELIA MAURIZKA CHAIRANY**

**NIM: 17108020017**

**Dosen Pembimbing Skripsi:**

**Drs. AKHMAD YUSUF KHORUDDIN, S.E., M.Si.**

**NIP: 19661119 199203 1 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

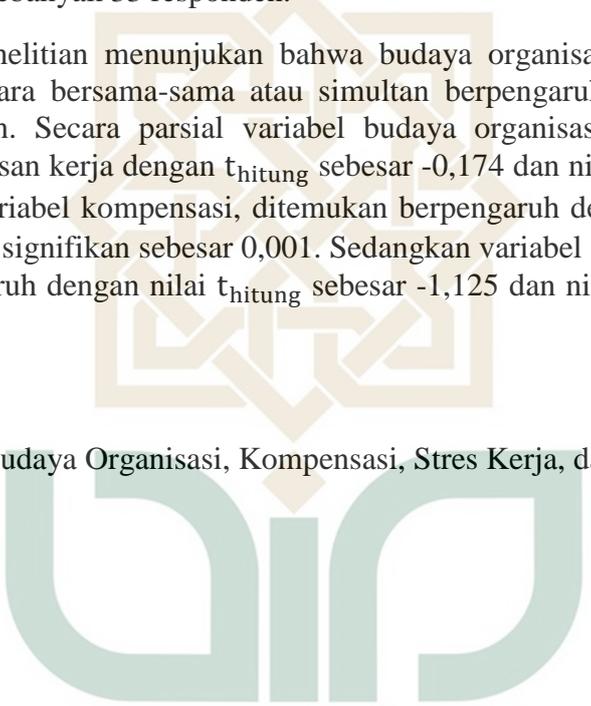
**2021**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kompensasi, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera di kabupaten Bantul, Daerah istimewa Yogyakarta. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini didapat dari penyebaran kuesioner. Jumlah sampel yang di dapat sebanyak 33 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi, dan stres kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan  $t_{hitung}$  sebesar -0,174 dan nilai signifikan sebesar 0,863. Pada variabel kompensasi, ditemukan berpengaruh dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,757 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Sedangkan variabel stres kerja ditemukan tidak berpengaruh dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,125 dan nilai signifikan sebesar 0,270.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Kompensasi, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

*This study aims to determine the effect of organizational culture, compensation, and job stress on job satisfaction of employees of BPRS Madina Mandiri Sejahtera in Bantul Regency, Special Region of Yogyakarta. This research method using quantitative methods. The population in this study were all employees of BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Sampling in this study using saturated sampling technique. Primary data used in this study were obtained from distributing questionnaires. The number of samples obtained was 33 respondents.*

*The results showed that organizational culture, compensation, and job stress together or simultaneously have an positive effect on employee job satisfaction. Partially, the organizational culture variable has no effect on job satisfaction with t count of -0.174 and a significant value of 0.863. In the compensation variable, it was found to have an positive effect with t count of 3.757 and a significant value of 0.001. While the work stress variable was found to have no effect with the t-count value of -1.125 and a significant value of 0.270.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Compensation, Work Stress, and Job satisfaction.*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

### SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aurelia Maurizka Chairany

NIM : 17108020017

Jurusan/Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Madina Syariah Yogyakarta)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan publikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote*, *footnote*, dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 2 April 2021

Penyusun



Aurelia Maurizka Chairany  
NIM: 17108020017

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Aurelia Maurizka Chairany

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

*Assalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Aurelia Maurizka Chairany

NIM : 17108020017

Judul Skripsi : “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Syariah” (Studi Kasus Pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi Saudari tersebut di atas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 2 April 2021

Pembimbing

**Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si**

**NIP: 19661119 199203 1 002**

## HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

### PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-392/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BPRS MADINA MANDIRI SEJAHTERA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AURELIA MAURIZKA CHAIRANY  
Nomor Induk Mahasiswa : 17108020017  
Telah diujikan pada : Senin, 12 April 2021  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

#### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 6081d4e24a277



Penguji I

Joko Setyono, SE., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 6081b22dcd185



Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.  
SIGNED

Valid ID: 607e00c7f1605



Yogyakarta, 12 April 2021  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.  
SIGNED

Valid ID: 60864a2e64525

## **MOTTO**

“Cepat atau lambat di tiap hidup manusia akan datang hari dimana tidak mudah baginya,

Hari dimana ia harus memilih”

*“Don’t need to be someone else to be loved”*

“Bila tak mampu berlari, Berjalanlah  
Bila tak mampu berjalan, Merangkaklah  
Asal jangan pernah berhenti.”

*(Aurelia Maurizka Chairany)*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

*Puji Syukur kehadiran Allah SWT dan atas dukungan serta do'a dari orang-orang tercinta akhirnya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.*

*Skripsi ini saya persembahkan kepada:*

### **Papa, Mama, Nenek dan Ayah Tercinta**

*Papa Zulkurnaen, Mama Hazmiwati, Nenek Farida Siradj, dan Ayah Hamzah  
Jabar*

*Terimakasih untuk tidak pernah letih mendoakan, memberikan kasih sayang, dan pengorbanan yang tidak ternilai harganya untuk putri dan cucu sulungnya hingga saat sekarang ini.*

### **Adik Tercinta**

*Leonardo Dwidharma*

*Terimakasih telah memberi semangat serta do'a untuk segera menyelesaikan skripsi ini.*

### **Teman dan Sahabat**

*Untuk sahabat seperjuangan semoga kita semua dapat sukses di masa depan. Terimakasih atas segala pengalaman, canda tawa, dan perjalanan masa kuliah yang tidak akan terlupakan.*

### **Also present for:**

*Julydhio Abdullah Jonni*

*Terimakasih telah menemani perjalanan masa kuliah saya, atas segala do'a, dukungan, dan bantuan setiap dibutuhkan.*

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT. atas segala nikmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi atau tugas akhir dengan lancar. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju kebaikan dan senantiasa kita nantikan syafa'atnya di *yaumul qiyamah* nanti.

Penulisan karya tulis atau skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.A.g., M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., MM. selaku Kepala Program Studi Perbankan Syariah
4. Bapak Farid Hidayat, S.H., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih banyak atas wejangan dan arahan Bapak selama menjabat sebagai dosen pembimbing penulis hingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, SE., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan bantuan penulis dalam proses menyelesaikan skripsi ini dari awal hingga akhir.
6. Seluruh Tenaga Pengajar, Pegawai dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan kesan dan ilmu yang tidak akan penulis dapat di tempat lain.
7. Pemimpin dan seluruh karyawan BPRS Madina Mandiri Sejahtera yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar dan membuat sebuah penelitian agar bisa bermanfaat bagi banyak pihak.

8. Orang tua tercinta Ayah Zulkurnaen dan Ibu Hazmiwati, adik Leonardo Dwidharma, serta seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan kepada penulis.
9. Julydhio Abdullah Jonni yang selalu menemani disaat susah, senang, dan saling memberi semangat serta bantuan selama masa kuliah.
10. Trio Padang (Oktavia Hidayati dan Livia Andita Putri) yang sudah berjuang bersama sedari awal di Yogyakarta untuk menimba ilmu di bangku perkuliahan hingga lulus.
11. Seluruh teman-teman Perbankan Syariah angkatan 2017, khususnya PS A yang telah membuat masa perkuliahan tetap berwarna meski terdapat kesulitan.
12. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penulisan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Amin yaa rabbal 'alamiin.*

Yogyakarta, 2 April 2021



**Aurelia Maurizka Chairany**  
**NIM: 17108020017**

## DAFTAR ISI

|                                      |      |
|--------------------------------------|------|
| ABSTRAK.....                         | iii  |
| ABSTRACT.....                        | iv   |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....      | v    |
| SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....       | vi   |
| HALAMAN PENGESAHAN.....              | vii  |
| MOTTO .....                          | viii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN .....            | ix   |
| KATA PENGANTAR .....                 | x    |
| DAFTAR ISI.....                      | xii  |
| DAFTAR TABEL.....                    | xiv  |
| DAFTAR GAMBAR .....                  | xv   |
| BAB I PENDAHULUAN.....               | 1    |
| A. Latar Belakang Masalah.....       | 1    |
| B. Rumusan Masalah.....              | 13   |
| C. Tujuan Penelitian .....           | 13   |
| D. Manfaat Penelitian .....          | 14   |
| E. Sistematika Penulisan .....       | 14   |
| BAB II LANDASAN TEORI.....           | 16   |
| A. Landasan Teori.....               | 16   |
| 1. Kepuasan Kerja.....               | 16   |
| 2. Budaya Organisasi .....           | 21   |
| 3. Kompensasi.....                   | 26   |
| 4. Stres Kerja.....                  | 31   |
| B. Telaah Pustaka .....              | 36   |
| C. Pengembangan Hipotesis .....      | 39   |
| D. Kerangka Pemikiran.....           | 41   |
| BAB III METODE PENELITIAN.....       | 42   |
| A. Jenis Penelitian.....             | 42   |
| B. Jenis dan Sumber Data.....        | 42   |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian ..... | 43   |

|   |           |
|---|-----------|
| D. Populasi dan Sampel .....                      | 43        |
| E. Teknik Pengumpulan Data.....                   | 44        |
| F. Defenisi Operasional Variabel Penelitian ..... | 45        |
| G. Uji Instrumen Data.....                        | 47        |
| H. Teknik Analisis Data.....                      | 48        |
| <b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....</b>   | <b>52</b> |
| A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....           | 52        |
| B. Karakteristik Responden .....                  | 52        |
| C. Analisis Statistik Deskriptif .....            | 54        |
| D. Hasil Pengujian .....                          | 56        |
| E. Pembahasan Hasil Penelitian .....              | 68        |
| <b>BAB V PENUTUP.....</b>                         | <b>76</b> |
| A. Kesimpulan .....                               | 76        |
| B. Keterbatasan Penelitian.....                   | 76        |
| C. Saran.....                                     | 77        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>                       | <b>79</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>                              | <b>i</b>  |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Pertumbuhan Aset BPRS Madina Mandiri Sejahtera (Miliar) .....                      | 3  |
| Tabel 1. 2 Data Jumlah Karyawan yang mengundurkan diri di BPRS Madina Mandiri Sejahtera ..... | 5  |
| Tabel 2. 1 Telaah Pustaka .....   | 36 |
| Tabel 3. 1 Tabel Penyebaran Kuesioner .....   | 44 |
| Tabel 3. 2 Skala Likert .....   | 45 |
| Tabel 3. 3 Operasional Variabel.....  | 47 |
| Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....  | 52 |
| Tabel 4. 2 Usia Responden.....  | 53 |
| Tabel 4. 3 Pendidikan Responden.....  | 53 |
| Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden .....   | 54 |
| Tabel 4. 5 Hasil Analisis Statistik Deskriptif .....  | 55 |
| Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....                                  | 56 |
| Tabel 4. 7 Hasil Uji Variabel Budaya Organisasi .....   | 57 |
| Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....                                      | 58 |
| Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja .....                                     | 59 |
| Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas .....  | 60 |
| Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas .....  | 61 |
| Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....  | 62 |
| Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....   | 63 |
| Tabel 4. 14 Hasil Uji regresi Linear Berganda .....   | 63 |
| Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinansi ( $R^2$ ).....                                   | 65 |
| Tabel 4. 16 Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji T) .....   | 66 |
| Tabel 4. 17 Hasil Uji Simultan.....   | 67 |
| Tabel 4. 18 Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis .....   | 68 |
| Tabel 4. 19 Detail Jawaban Responden Kompensasi ( $X_2$ ) .....                               | 72 |

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran..... 41



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dapat ditentukan oleh beberapa hal, salah satunya adalah bagaimana sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Dua unsur lain yang ikut andil dalam keberhasilan organisasi yaitu teknologi dan modal yang harus dikelola dengan baik oleh SDM yang dimiliki oleh organisasi. Maka dari itu, organisasi harus memaksimalkan fungsi dari SDM yang dimilikinya untuk mengelola dan memanfaatkan segala sumber daya yang ada dalam organisasi. Pengelolaan tersebut bertujuan untuk menciptakan SDM yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Setiap individu dari SDM harus memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan kerja, dan juga sikap yang sesuai dengan yang ditetapkan dan juga dibutuhkan oleh organisasi.

Salah satu organisasi yang bergerak pada sektor keuangan adalah bank syariah. Pada UU No, 21 tahun 2008, dijelaskan bahwa bank yang kegiatan usahanya dijalankan dengan berdasar pada ketentuan syariah disebut dengan bank syariah.<sup>1</sup> Terdapat 2 (dua) jenis bank syariah yaitu Bank Umum Syariah (BUS) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Dalam perbankan syariah, berhasil tidaknya bersaing dengan bank konvensional bergantung pada status SDM-nya. Sumber daya manusia bank syariah yang ada harus

---

<sup>1</sup> UU No. 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah  
[https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx#:~:text=Sesuai%20UU%20No.%2021%20tahun,kemaslahatan%20\(maslahah\)%2C%20universalisme%20](https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/Pages/PBS-dan-Kelembagaan.aspx#:~:text=Sesuai%20UU%20No.%2021%20tahun,kemaslahatan%20(maslahah)%2C%20universalisme%20) Diakses pada tanggal 10 Maret 2021. Pukul 21.16 Wib.

memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi agar dapat memenangkan persaingan dengan bank konvensional.

Seiring waktu berjalan, bank syariah akan terus mengalami peningkatan dan perkembangan. Sesuai data yang dikeluarkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), jumlah aset yang dimiliki oleh bank syariah yaitu Rp529.063 miliar, total pembiayaan sebesar Rp370.047 miliar, serta nilai pembiayaan bermasalah (*non performing finance/NPF*) sebesar Rp12.320 miliar. Selain itu total bank syariah di Indonesia juga mengalami peningkatan. Menurut Statistik Perbankan Syariah yang dirilis oleh OJK hingga Juli 2020, Bank Umum Syariah (BUS) berjumlah 14 bank dengan 1.940 kantor, Unit Usaha Syariah (UUS) berjumlah 20 bank dengan 389 kantor, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) berjumlah 162 bank dengan 626 kantor. Dengan data tersebut terlihat bahwa bank syariah dapat memberikan peluang untuk membantu perkembangan ekonomi di Indonesia.<sup>2</sup>

Salah satu wilayah Indonesia yang mengalami perkembangan di sektor perbankan adalah kota Yogyakarta. Dikutip dari Harian Jogja, Sukma Dwie Priardi selaku Ketua Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo) untuk wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) menjelaskan bahwa perbankan syariah di Yogyakarta secara keseluruhan terus mengalami peningkatan. Peningkatan aset perbankan syariah secara keseluruhan mencapai angka 11,36%, pembiayaan sekitar 19,5%, serta dana

---

<sup>2</sup> Statistik Perbankan Syariah

<https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/statistik-perbankan-syariah/default.aspx>. Diakses pada tanggal 10 Maret 2021. Pukul 21.44 Wib.

pihak ketiga sekitar 11,93%.<sup>3</sup> Angka tersebut jelas lebih tinggi dari angka pertumbuhan perbankan syariah secara nasional.

Salah satu BPRS yang ikut andil dalam kemajuan perbankan syariah di Yogyakarta yaitu BPRS Madina Mandiri Sejahtera atau biasa dikenal dengan Bank Madina Syariah Yogyakarta. Berikut merupakan tabel yang memperlihatkan jumlah aset yang dimiliki oleh Bank Madina Syariah sejak tahun 2007 hingga tahun 2019.

**Tabel 1. 1 Pertumbuhan Aset BPRS Madina Mandiri Sejahtera (Miliar)**

| No  | Tahun | Besar Aset |
|-----|-------|------------|
| 1.  | 2007  | Rp.1,621   |
| 2.  | 2008  | Rp.4,407   |
| 3.  | 2009  | Rp.8,341   |
| 4.  | 2010  | Rp.12,202  |
| 5.  | 2011  | Rp.17,243  |
| 6.  | 2012  | Rp.31,717  |
| 7.  | 2013  | Rp.25,577  |
| 8.  | 2014  | Rp.32,241  |
| 9.  | 2015  | Rp.41,438  |
| 10. | 2016  | Rp.52,466  |
| 11. | 2017  | Rp.70,410  |
| 12. | 2018  | Rp.73,951  |
| 13. | 2019  | Rp.86,139  |

Sumber: *bankmadinasyariah.com*<sup>4</sup>

Terlihat dari tabel di atas, jumlah aset yang dimiliki oleh Bank Madina Syariah mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Terus meningkatnya jumlah aset tentu signifikan dengan baiknya produktivitas bank terlebih karyawannya. Sumber Daya Manusia (SDM) memang sangat menunjang keberhasilan suatu bank dalam meningkatkan produktivitasnya. Sehingga

<sup>3</sup> <https://ekbis.hardianjogja.com/read/2019/01/21/502/966391/perbankan-syariah-diy-tunjukkan-tren-positif>. Diakses pada tanggal 10 Maret 2021. Pukul 21.48 Wib.

<sup>4</sup> <https://www.bankmadinasyariah.com/laporan-keuangan/daftar-perkembangan-aset/>. Diakses pada tanggal 10 Maret 2021. Pukul 21.52 Wib.

dengan SDM yang memadai, perbankan syariah dapat bersaing di industri perbankan untuk mengejar ketertinggalan dengan perbankan konvensional.

Untuk bisa bersaing di industri perbankan maka bank syariah harus meningkatkan produktivitas dari kinerja karyawannya. Salah satu hal yang dapat memengaruhi baik atau tidaknya produktivitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan (Sondang, 2003). Organisasi memerlukan SDM yang memiliki produktivitas kerja yang bagus hingga melebihi ekspektasi organisasi. Hal ini akan terjadi apabila karyawan merasa memiliki kepuasan kerja sehingga memberikan hasil kerja melebihi dari target kerjanya sendiri.

(Sutrisno, 2017) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan seorang karyawan yang berkaitan dengan situasi pekerjaannya, hubungan dengan rekan kerja, imbalan yang diterima, serta faktor lain yang memengaruhi mental dan kejiwaan karyawan. Pendapat lain menurut (Abdurrahmat, 2006) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang memengaruhi emosional karyawan yang menjadikan mereka mencintai pekerjaan yang mereka lakukan. Jadi, karyawan yang akan merasakan kepuasan saat bekerja jika apa yang diharapkannya sesuai dengan hasil yang nanti akan diterima oleh karyawan.

Organisasi harus bisa memahami apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawannya. Selain itu, juga harus mengetahui kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan sehingga mereka ditempatkan pada posisi yang tepat dan juga tentu akan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal-hal yang dapat memenuhi kepuasan

karyawan dalam bekerja antara lain remunerasi, penempatan pada posisi yang sesuai, beban kerja yang wajar, lingkungan kerja yang kondusif, peralatan kerja yang memadai, kepemimpinan, serta jenis pekerjaan yang tidak monoton (Hasibuan, 2017). Jika kepuasan karyawan tinggi saat bekerja maka produktivitas karyawan juga meningkat dan berdampak baik bagi organisasi.

BPRS Madina Mandiri Sejahtera merupakan sebuah BPRS di Yogyakarta yang jumlah karyawan secara keseluruhan sebanyak 35 karyawan. Selama lima tahun terakhir BPRS Madina Mandiri Sejahtera mengalami pengunduran diri karyawan. terlebih pada tahun 2019 sebanyak Sembilan orang karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Berikut data jumlah karyawan yang mengundurkan diri pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera sebagaimana yang ditunjukkan pada Tabel 1.2.

**Tabel 1. 2 Data Jumlah Karyawan yang mengundurkan diri di BPRS Madina Mandiri Sejahtera**

| No. | Tahun | Jumlah Keseluruhan Karyawan | Jumlah Karyawan yang Mengundurkan Diri |
|-----|-------|-----------------------------|--|
| 1   | 2016  | 29 orang                    | 4 orang                                |
| 2   | 2017  | 32 orang                    | -                                      |
| 3   | 2018  | 35 orang                    | 2 orang                                |
| 4   | 2019  | 37 orang                    | 9 orang                                |
| 5   | 2020  | 40 orang                    | 5 orang                                |

Sumber: BPRS Madina Mandiri Sejahtera

Mulai dari tahun 206 hingga tahun 2020, hanya pada tahun 2017 tidak ada karyawan yang mengundurkan diri. Jika dilihat pada tabel pada tahun 2019, sebanyak sembilan karyawan mengundurkan diri. Jumlah karyawan yang keluar di satu sisi akan merugikan perusahaan karena perusahaan harus mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru, belum lagi

terhambatnya operasional perusahaan karena kekuarangan karyawan. Pengunduran diri karyawan ini merupakan gambaran bahwa adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah.

Karyawan yang mengundurkan diri dari sebuah perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa hal. Dian P Sofieansyah, S.E selaku Supervisor HRD dan GA mengatakan bahwa terdapat dua hal yang menjadi penyebab utama karyawan mengundurkan diri dari BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Penyebab yang pertama yaitu karyawan mendapatkan *pressure* atau tekanan dari atasan. Tekanan yang diterima ini menyebabkan karyawan tidak merasakan kenyamanan saat mereka bekerja. Penyebab lain yaitu karyawan merasa kurang mendapatkan *benefit* saat bekerja di BPRS Madina Mandiri Sejahtera. Kemudian mereka mengundurkan diri dan pindah ke tempat kerja baru seperti Bank Umum atau perusahaan lain. Kedua penyebab di atas merupakan bentuk dari ketidakpuasan karyawan saat bekerja di BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja adalah budaya organisasi. Bagaimana budaya dalam suatu organisasi dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. (Robbins & Coulter, 2010) berpendapat bahwa, budaya organisasi merupakan sekumpulan nilai, prinsip dasar, pola kebiasaan, serta cara kerja yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi yang dapat memengaruhi perilaku dan sikap anggota organisasi. Selain itu, budaya organisasi dianggap adalah suatu makna dari organisasi yang dimiliki secara bersama oleh anggota yang kemudian dapat memberi ciri

khas untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain (Wibowo, 2010).

Setiap organisasi pasti mempunyai budaya tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Industrinya satu organisasi dengan organisasi lain akan memiliki budaya yang berbeda. Hal ini dikarenakan budaya dalam organisasi merupakan karakteristik tersendiri dari sebuah organisasi. Ciri-ciri budaya organisasi dapat diekspresikan dalam bentuk nilai-nilai organisasi, pola kebiasaan yang ada, dan filosofi organisasi yang membentuk aturan berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya yang ada dan melekat dapat memandu organisasi untuk berkembang lebih baik. Budaya organisasi mengacu kepada bagaimana seorang karyawan dapat mengerti dan menjelaskan karakteristik budaya dari suatu organisasi.

Suatu budaya organisasi menciptakan perkembangan yang positif maupun negatif untuk organisasi. Perkembangan yang positif dari adanya budaya organisasi adalah terciptanya performa yang bagus dari karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan dapat beradaptasi dengan budaya perusahaan dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Tetapi, budaya organisasi juga dapat memberikan dampak negatif dikarenakan ketidaksesuaian budaya kerja dengan pribadi dan pola kebiasaan dari karyawan. Hal ini dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan yang tidak dapat menyesuaikan diri dengan budaya pada suatu organisasi atau budaya yang ada pada organisasi tidak memberikan kepuasan pada karyawan atas tugas yang telah dia lakukan.

Apalagi jika seorang karyawan yang baru memasuki suatu organisasi yang berbeda dengan organisasi tempat dia bekerja sebelumnya, sudah pasti memiliki budaya kerja yang berbeda yang bisa menyebabkan stres kerja apabila tidak dapat beradaptasi dengan budaya kerja yang ada pada organisasi. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kepuasan serta kepuasan kerja dari karyawan. Apabila seorang karyawan tidak dapat mengikuti pola yang ada dalam sebuah organisasi beserta tekanan kerja yang ada didalamnya, maka kepuasan dan juga kinerjanya akan menurun.

Stres kerja merupakan suatu aspek penting bagi suatu organisasi yang mana berkaitan langsung dengan karyawan dalam melakukan tugas dan fungsinya. Menurut (Handoko, 2012), stres yang dialami saat bekerja merupakan suatu keadaan di mana karyawan merasakan ketegangan yang akhirnya memengaruhi kondisi, cara berpikir, dan emosi karyawan. Stres kerja dapat terjadi apabila adanya tuntutan pekerjaan dan tanggungjawab dari pimpinan organisasi yang dibebankan kepada karyawan. Tuntutan kerja yang mendesak dalam jangka panjang dapat menyebabkan kelelahan fisik, emosional dan mental karyawan, sehingga menyebabkan stres pada karyawan.

Faktor lain yang menyebabkan stres, antara lain kemampuan individu yang tidak kuat dalam bekerja, menjadikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka terasa berat dan berlebihan, serta memberikan tekanan pada karyawan. Tekanan yang dialami karyawan dapat menyebabkan performa menjadi menurun. Apabila stres kerja tidak ditanggulangi oleh karyawan ataupun di

antisipasi oleh organisasi maka dapat berdampak buruk, baik bagi individu karyawan dan juga berdampak buruk bagi organisasi.

Stres yang terlalu besar dapat merugikan bagi kedua belah pihak. Stres kerja semacam ini kapabilitas karyawan untuk menghadapi kondisi tempat bekerja yang akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan tugas dan kewajibannya, yang juga berarti akan mengganggu kinerja karyawan tersebut. Maka dari itu harus ada penanggulangan dari individu karyawan sendiri maupun dari organisasi. Hal yang bisa dilakukan oleh karyawan untuk menanggulangi stres kerja adalah dengan membiasakan diri dengan tuntutan pekerjaan yang ada di organisasi seiring berjalannya waktu. Selain itu juga bisa membagi waktu agar segala tanggungjawab dan tugasnya selesai sesuai target sehingga tidak ada tekanan yang berlebihan dari organisasi. Dengan memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja dan kebutuhan karyawan, permasalahan organisasi dapat diselesaikan. Selain itu, karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan yakin bahwa usahanya tidak sia-sia dan tidak akan menimbulkan tekanan kerja bagi karyawan.

Menurut (Handoko, 2012), segala hal yang diterima karyawan atas dasar balas jasa untuk segala kontribusi yang diberikan kepada organisasi disebut kompensasi. Dengan diberikannya kompensasi kepada karyawan maka diharapkan karyawan dapat memaksimalkan potensi mereka dalam mengerjakan tanggungjawab sehingga tujuan dan sasaran organisasi dapat tercapai. Kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan akan membuat karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja dan tidak terbebani dengan

pekerjaan mereka. Sehingga juga memengaruhi kinerja mereka akan menjadi lebih meningkat.

Kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan diharapkan dapat memenuhi harapan mereka. Karyawan mengharapkan akan mendapat kompensasi yang layak dan adil sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang mereka lakukan untuk organisasi. Sesuai pendapat (Handoko, 2012), apabila kompensasi memenuhi harapan karyawan, maka karyawan akan dengan senang hati memenuhi persyaratan organisasi untuk pekerjaan terbaik, sehingga kepuasan kerja karyawan meningkat. Juga dengan begitu karyawan akan dengan senang hati menghadapi tekanan kerja yang diberikan dari pihak organisasi tanpa merasa tertekan hingga mengalami stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan nantinya dapat memengaruhi puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaannya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Andrdiani, 2014) memperlihatkan bahwa hipotesis penelitian untuk variabel budaya organisasi dan kemampuan karyawan diterima. Artinya kedua variabel tersebut memengaruhi kepuasan kerja secara signifikan. Hal yang perlu diperhatikan pada budaya organisasi adalah integritas dan identitas organisasi itu sendiri. Selain itu, hal yang perlu diperhatikan pada variabel kemampuan adalah keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Penelitian mengenai budaya organisasi di atas didukung oleh penelitian (Widyanto Eko Susetyo et al., 2014) dan (Arishanti, 2009) yang hasilnya

memperlihatkan bahwa budaya organisasi juga memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi, ada beberapa penelitian yang menunjukkan *gap* dengan penelitian di atas. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Munafis et al., 2016) dan (Hidayat et al., 2018) diketahui bahwa kepuasan karyawan dalam bekerja tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi. Walaupun budaya dalam suatu organisasi dikatakan baik, namun tidak mampu secara signifikan memengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rahman, Ramly, Hamzah, & Alam, 2017) memperlihatkan bahwa kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, dan kecerdasan emosional memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Kompensasi perlu ditingkatkan dengan memberikan kredibilitas yang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka kepada setiap karyawan, merampingkan kebijakan pendelegasian wewenang bagi karyawan, memberikan jaminan sosial seperti yang diharapkan dari karyawan, memberi karyawan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian mengenai kompensasi di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu & Rdiana, 2017) dan (Septerina & Irawati, 2018) yang hasilnya memperlihatkan bahwa kompensasi memang memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Akan tetapi, terdapat penelitian lain yang memiliki *gap* dengan penelitian di atas yang hasilnya menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh variabel kompensasi. Pada penelitian

yang dilakukan oleh (Usman, 2019) didapat hasil bahwa kepuasan kerja pada karyawan tidak dipengaruhi oleh kompensasi yang mereka terima.

Selain itu, pada penelitian lain yaitu oleh (Dewi & Netra, 2015) memperlihatkan bahwa variabel stres di tempat kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Pada penelitian variabel stres kerja memiliki pengaruh yang lebih sedikit dibanding variabel motivasi terhadap kepuasan yang dirasakan karyawan saat bekerja.

Penelitian mengenai stres kerja di atas didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Permatasari & Prasetio, 2018), dan (Yasa & Dewi, 2018) yang menyatakan bahwa variabel stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Akan tetapi, terdapat *gap* dengan beberapa penelitian lain yang menyatakan stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Diketahui pada penelitian yang dilakukan oleh (Dhania, 2010) dan (Amilia & Nugrohoseno, 2014), stres kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh stres yang dialami karyawan saat bekerja di sebuah organisasi.

Sesuai dengan uraian di atas dapat diketahui bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Secara identitas dan integritas budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Budaya organisasi juga dapat memengaruhi karyawan secara negatif yang

menyebabkan stres pada karyawan. Kepuasan karyawan dalam bekerja tidak akan dapat dicapai apabila karyawan mengalami stres dalam bekerja. Namun kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang sebanding dengan pelayanan yang diberikan oleh karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penyusun akan meneliti beberapa faktor yang memengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja dengan mengambil beberapa variabel yang mungkin berpengaruh dengan judul penelitian “ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN”

#### **B. Rumusan Masalah**

Berikut ini adalah rumusan masalah yang akan dibahas sesuai dengan uraian latar belakang yaitu:

1. Bagaimana budaya organisasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera ?
2. Bagaimana kompensasi memengaruhi kepuasan kerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera ?
3. Bagaimana stres kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yang disusun sesuai dengan rumusan masalah di atas yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

2. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera.
3. Untuk menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik untuk penyusun maupun untuk beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mempraktikkan teori ilmiah yang telah diterima pada perguruan tinggi. Selain itu, diharapkan penelitian juga dapat digunakan untuk bahan pertimbangan dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini adalah implementasi dari ilmu yang telah didapat selama bangku perkuliahan.

3. Bagi Organisasi/Bank

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan saran agar organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan serta mengusahakan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja tersebut.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penyusunan bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang jelas tentang penelitian yang sedang berlangsung. Sistematika penyusunan ini

berisi informasi tentang materi dan masalah yang dibahas dalam setiap bab.

Hal tersebut yaitu sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan memuat tentang alasan penyusun dalam menentukan judul, meliputi latar belakang, perumusan masalah, tujuan, serta manfaat.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat landasan teori dan kerangka berpikir yang bersangkutan dengan isi dalam tugas akhir dengan berdasarkan referensi dari buku serta jurnal.

## **BAB II METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang metode apa yang digunakan pada penelitian ini, meliputi: variabel penelitian, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta teknik analisis apa yang digunakan.

## **BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat gambaran umum objek penelitian serta membahas hasil yang diperoleh daripengolahan data yang telah dilakukan.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini merangkum seluruh pembahasan serta memberikan saran untuk kemajuan penelitian pada masa mendatang.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Menurut hasil pengujian dan interpretasi yang telah dijabarkan pada BPRS Madina Mandiri Sejahtera di Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta, dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel budaya organisasi tidak memengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan nilai  $t_{hitung}$  yaitu -0,174 dan nilai probabilitas signifikansi yaitu 0,863.
2. Variabel kompensasi memengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan  $t_{hitung}$  sebesar 3,757 dan nilai signifikan sebesar 0,001.
3. Variabel stres kerja tidak memengaruhi variabel kepuasan kerja pada karyawan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -1,125 dan nilai signifikan sebesar 0,270.

#### B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah direncanakan dan dilaksanakan dengan penelitian ini dirancang dan dilaksanakan sebaik mungkin, namun terdapat beberapa keterbatasan dalam proses pelaksanaan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya meneliti variabel budaya organisasi, kompensasi, dan stres kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Peneliti tidak mempelajari keseluruhan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Studi kasus pada penelitian ini hanya dilaksanakan di BPRS Madina Mandiri Sejahtera sebagai objek penelitian dengan jumlah sampel yang terbatas.

### C. Saran

Seiring dengan hasil penelitian, peneliti memiliki beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan opini dan bantuan kepada pihak yang berkepentingan. Berikut ini adalah beberapa saran dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk Perusahaan

Bagi BPRS Madina Mandiri Sejahtera diharapkan untuk menciptakan budaya organisasi yang baik dan bermanfaat, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Perusahaan juga harus selalu mempertahankan untuk memberikan kompensasi yang sebanding dengan kontribusi karyawan kepada perusahaan. Dengan begitu, kepuasan kerja akan tetap meningkat seiring dengan kompensasi yang mencukupi bahkan melebihi ekspektasi karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan tingkat stres pada karyawannya. Walaupun pada Penelitian ini ditemukan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja, tetapi pada beberapa Penelitian lain stres kerja dapat memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah atau menggunakan variabel lainnya yang diharapkan dapat memperluas hasil Penelitian.

- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah objek Penelitian sehingga dapat menambah sampel yang akan diteliti.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Afrizal, P. R., Al-Musadieg, M., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1–10.
- Amilia, S. P. N., & Nugrohoseno, D. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(4), 26–33.
- Andriani, R. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Di Bandung. *Ecodemica*, II(2), 247–257.
- Arishanti, K. I. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Proceeding PESAT*, 44–52.
- Dewi, N. P. E. L., & Netra, I. G. S. K. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Matahari Bungalow Restaurant And Spa Legian Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 1933–1948.
- Dhanita, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, I(1), 15–23.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Influence Of Organizational Culture, Work Motivation, and Leadership style On Job Satisfaction And Employee Performance At Gas Station In Rokan Hilir. *KURS*, 3(2), 142–155.
- Johan, R. (2002). Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur*.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2001). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Companies, Inc.

- Luthans, F. (2006). *Organizational Behavior, iThurd Edition*. The McGrawhill Companies.
- Mehta, C.R., and Patel, N. R. (2013). *SPSS Exact Tests*. Harvard University.
- Munafis, S., Djamil, M., & Walujadi, D. (2016). *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. 7(1), 69–80.
- Notoadmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Permatasari, H. I., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS (ALMANA)*, 2(1), 87–95.  
<https://doi.org/10.4135/9781506326139.n155>
- Rahayu, N. M. N., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Keinginan Keluar Pada Hotel Amaris Legian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5804–5833.
- Rahman, I. A., Ramly, M., Hamzah, M., & Alam, R. (2017). Effect of leadership, compensation, organizational culture and emotional intelligence on job satisfaction and employees performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 19(10), 13–24.  
<https://doi.org/10.31227/osf.io/p673q>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi Kese). PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Coulter. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Erlangga.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J., & Osborn, R. N. (2005). *Organizational Behavior*. John Willey and Son Inc.
- Septerina, & Irawati, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*, 2(1), 13–19.
- Setia Darma, P., & Sani Supriyanto, A. (2017). The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. *Management and Economics Journal*, 1(1), 69–78.
- Sondang, S. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto. (2009). *Metodologi Riset Bisnis, Cetakan Pertama*. PT. Indeks.

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwarto, F. ., & Koesharto, D. (2009). *Budaya Organisasi*. Universitas Atmajaya.
- Suwati, Magdalena M., M., & Gagah, E. (2016). Influence of Motivation Work, Career Development, and Cultural Organization on the Job Satisfaction and Implications on the Performance of Employees. *Journal Of Management*.
- Tika, P. (2010). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. PT. Bumi Aksara.
- Torang, S. (2013). *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi)*. Alfabeta.
- Usman, F. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi serta komitmen organisasi terhadap kepuasan dan prestasi kerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 123–142.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Widyanto Eko Susetyo, Kusmaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.
- Yasa, I. G. R., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), 1203.  
<https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p02>
- Yusnimar, Yunus, M., & Mahdani. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh. *Jurnal Manajemen*, 135–143.

## Lampiran 6 Curriculum Vitae (CV)

### Data Pribadi

Nama : Aurelia Maurizka Chairany

Tempat, Tanggal Lahir : Solok, 4 September 1999

Jenis kelamin : Perempuan

Status : Belum Menikah

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Pekerjaan : Mahasiswa

Alamat rumah : Jl. Tridharma No.917A, RT 82 RW 20, Kel.  
Gendeng Baciro, Timoho, Kec. Gondokusuman,  
Yogyakarta

No. Telepon : 0822 8449 5285

Email : [unyusovich@gmail.com](mailto:unyusovich@gmail.com)



---

### Keahlian

1. Microsoft (Word, Excel, PowerPoint)
2. Corel Draw
3. IBM SPSS
4. Canva (Design grafis)
5. *Infinite Design*
6. *Language* (Indonesia dan Inggris)

---

### Riwayat Pendidikan

2004-2005 : TK Dharmawanita

2005-2011 : SD Negri 04 Bariang Rao-Rao  
2011-2014 : SMP Negri 1 Solok Selatan  
2014-2017 : SMA Negri 1 Solok Selatan  
2017-Sekarang : Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

---

---

**Riwayat Organisasi**

1. OSIS SMP Negeri 1 Solok Selatan (Anggota Inti:)
2. OSIS SMA Negeri 1 Solok Selatan (Anggota Inti)
3. PMII Rayon FEBI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. IMAMI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
5. KEMASS Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA