

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus BTN Syariah 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:

TENI SULIS SETYANINGSIH

NIM. 19108020104

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

2023

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus BTN Syariah 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:

TENI SULIS SETYANINGSIH

NIM. 19108020104

PEMBIMBING:

Dr. JEIHAN ALI AZHAR, S.Si.,M.E.I

NIP: 19871207 201903 1 009

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

2023

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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-778/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : TENI SULIS SETYANINGSIH
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020104
Telah diujikan pada : Jumat, 26 Mei 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I
SIGNED

Valid ID: 648157e69132d



Penguji I

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

Valid ID: 64814d95a1412



Penguji II

Fitri Zaelina, S.E.I., M.E.K
SIGNED

Valid ID: 647f91a23874



Yogyakarta, 26 Mei 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 6481636f4da77

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Teni Sulis Setyaningsih
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 mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa Skripsi saudara:

Nama : Teni Sulis Setyaningsih

NIM : 19108020104

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Prodi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Perbankan Syariah.

Dengan ini, kami mengharap agar Skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 27 Maret 2023

Pembimbing


Dr. Jethan Ali Azhar, S.Si., M.E.I.
NIP. 19871207 201903 1 009

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Teni Sulis Setyaningsih

NIM : 19108020104

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 27 Maret 2023

Penyusun,



Teni Sulis Setyaningsih

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Teni Sulis Setyaningsih
NIM : 19108020104
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, dalam bentuk pengakalan 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 Yogyakarta,
Pada tanggal 27 Maret 2023

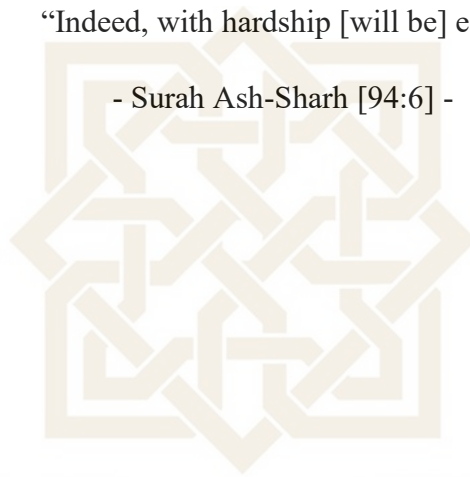


(Teni Sulis Setyaningsih)

HALAMAN MOTTO

“Indeed, with hardship [will be] ease”

- Surah Ash-Sharh [94:6] -



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	b	be
ت	Ta	t	te
ث	Ṡa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	Ḥa	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	kh	ka dan ha
د	Dal	d	de
ذ	Ẓal	ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	r	er
ز	Zai	z	zet
س	Sin	s	es
ش	Syin	sy	es dan ye

ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	ge
ف	Fa	f	ef
ق	Qaf	q	qi
ك	Kaf	k	ka
ل	Lam	l	el
م	Mim	m	em
ن	Nun	n	en
و	Wau	w	we
هـ	Ha	h	ha
ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya	y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	ditulis	<i>Muta’addidah</i>
عدّة	ditulis	<i>‘iddah</i>

C. Ta'marbutah

Semua *ta'marbutah* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	ditulis	<i>Hikmah</i>
عَلَّة	ditulis	' <i>illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karamah al-auliya</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---	Fathah	Ditulis	<i>A</i>
---	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
---	Dammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ẓukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	ditulis	<i>yaẓhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + Alif خَاهِلِيَّة	ditulis	<i>A</i>
2. Fathah + ya' mati تَنْسَى	ditulis	<i>jahiliyyah</i>
	ditulis	<i>a</i>
	ditulis	<i>tansa</i>

3. Kasrah + ya' mati كريم	ditulis	<i>i</i>
	ditulis	<i>karim</i>
4. Dammah + wawu mati فروض	ditulis	<i>u</i>
	ditulis	<i>furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati بينكم	ditulis	<i>ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati قول	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدَّتْ	ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْشْكُرْتُمْ	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah* maka ditulis dengan menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآن	ditulis	al-Qur'an
الْقِيَاس	ditulis	al-Qiyas

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

السَّمَاء	ditulis	as-Sama
الشَّمْس	ditulis	asy-Syams

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

ذوى الفروض	ditulis	<i>zawi al-furud</i>
أهل السنّة	ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji dan syukur penyusun panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita nantikan syafaatnya di *yaumul qiyamah*.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT dan bantuan dari semua pihak, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan sepatutnya dan kerendahan hati penyusun menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr.Phil. Al Makin, S.Ag., M.A. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaha Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc selaku Dosen Penasihat Akademik.
5. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh perkuliahan.
7. Seluruh Pegawai Staff Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Kedua orang tua tercinta Bapak Sumijo dan Ibu Pawit, Adik, serta seluruh keluarga terdekat yang selama ini sudah memberikan dukungan baik moral, materiil, dan spiritual.
9. Teman-teman perkuliahan saya, Erlyta, Fera, Feri, Ulfah, Sulis Agus, Shakilla, dan Rima yang selalu *men-support*, memberikan semangat dan motivasi penyusun selama ini.
10. Teman-teman Kelompok 47 KKN 108 Dusun Nyemuh yang telah memberikan pengalaman kebersamaan baru dan *men-support* penulis sampai saat ini.
11. Seluruh responden yang sudah berkenan meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian dalam mendukung penyusunan skripsi ini.
12. Serta seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penyusun menyadari bahwa laporan penelitian Tugas Akhir ini masih jauh dari kata sempurna, maka saran dan kritik dari pembaca sangat diharapkan. Harapan penyusun, semoga Skripsi ini menjadi wacana yang bermanfaat kepada penyusun, pembaca, dan peneliti selanjutnya. *Amiin*.

Yogyakarta, 27 Maret 2023

Hormat Penyusun,



Teni Sulis Setyaningsih

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
HALAMAN MOTTO	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
ABSTRAK.....	xix
<i>ABSTRACT</i>	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Landasan Teori.....	12
1. Produktivitas kerja.....	12
2. Lingkungan Kerja.....	19
3. Kompensasi	23
4. Kepuasan Kerja	27
B. Penelitian Terdahulu	32
C. Pengembangan Hipotesis	44
D. Kerangka Penelitian	50
BAB III METODE PENELITIAN.....	51
A. Jenis Penelitian.....	51
B. Jenis dan Sumber Data	51

C. Populasi dan Sampel	52
D. Metode Pengumpulan Data	52
E. Skala Pengukuran Penelitian	53
F. Definisi Operasional Variabel	53
G. Metode Analisis Data	58
1. Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	59
2. Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	62
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	65
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	65
B. Analisis Deskriptif Responden	65
C. Hasil Analisis Data	68
1. Outer Model	68
2. Inner Model	72
D. Pembahasan	78
BAB V PENUTUP	88
A. Kesimpulan	88
B. Keterbatasan Penelitian	90
C. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	xxi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	55
Tabel 4.1 Responden berdasarkan jenis kelamin	66
Tabel 4.2 Responden berdasarkan usia	66
Tabel 4.3 Responden berdasarkan lama bekerja.....	66
Tabel 4.4 Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	67
Tabel 4.5 Hasil internal consistency dan convergence validity.....	68
Tabel 4.6 Discriminant validity - Fornell Larcker.....	70
Tabel 4.7 Cross Loading.....	71
Tabel 4.8 R-Square	73
Tabel 4.9 Path coefficient	74
Tabel 4.10 Specific indirect effects	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	50
Gambar 4.1 Model Pengukuran (PLS-Algorithm with Outer Loading)	68
Gambar 4.2 Structural Model (Bootstrapping with inner-values).....	72



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Keterangan Penelitian	xxi
Lampiran 2: Daftar Pernyataan Kuesioner Penelitian	xxii
Lampiran 3: Data Jawaban Kuesioner Responden	xxiv
Lampiran 4: Output Analisis Data dengan SmartPLS 4	xxix
Lampiran 5: Curriculum Vitae	xxxii



ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada karyawan BTN Syariah Yogyakarta. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh langsung lingkungan kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja, serta pengaruh tidak langsung lingkungan kerja dan kompensasi yang dimediasi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* pada karyawan BTN Syariah Yogyakarta. Alat analisis yang digunakan adalah SmartPLS v.4.0.8.9 dengan metode analisis SEM (*Structural Equation Model*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja tetapi tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja.

Kata kunci: Produktivitas Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study discusses how the effect of the work environment and compensation on employee work productivity mediated by job satisfaction at BTN Syariah Yogyakarta employees. The purpose of this study was to examine and analyze the direct effect of work environment and compensation on job satisfaction, the effect of work environment, compensation and job satisfaction on work productivity, and test the indirect effect of work environment and compensation mediated by job satisfaction on employee work productivity. This research uses a quantitative approach. The primary data in this study were obtained from distributing questionnaires using a non-probability sampling technique on BTN Syariah Yogyakarta employees. The analytical tool used is SmartPLS v.4.0.8.9 with the SEM (Structural Equation Model) analysis method.

The results showed that work environment and compensation had no significant effect on work productivity, job satisfaction had a significant effect on work productivity, work environment had a significant effect on job satisfaction, compensation had no significant effect on job satisfaction, job satisfaction was able to mediate the effect of work environment on work productivity but unable to mediate the effect of compensation on work productivity.

Keywords: Work Productivity, Work environment, Compensation, Job Satisfaction.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan dan perkembangan keuangan syariah di Indonesia telah menunjukkan pergerakan signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Industri keuangan syariah Indonesia mampu memanfaatkan momentum pemulihan pertumbuhan aset keuangan syariah global, dimana proyeksi pertumbuhan tersebut menyentuh US\$4,94 triliun pada tahun 2025, dengan pertumbuhan rata-rata 8% dalam 5 tahun ke depan, menunjukkan peluang yang menarik bagi pasar keuangan syariah Indonesia (OJK, 2021:16).

Perbankan Syariah, Industri Keuangan Non-Bank (IKNB) Syariah (yang didalamnya termasuk Asuransi, Perusahaan Pembiayaan, Lembaga Non-Bank lainnya), dan Pasar Modal Syariah menjadi tiga sub sektor utama dalam sektor Jasa Keuangan Syariah Indonesia. Total aset keuangan syariah Indonesia, yang meliputi perbankan syariah, IKNB syariah, dan pasar modal syariah, mencapai Rp2.050,44 triliun atau US\$143,70 miliar per Desember 2021, dengan kurs tengah Bank Indonesia (BI) pada tanggal tersebut. Peningkatan total aset keuangan syariah Indonesia tersebut menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam industri keuangan syariah di negara ini (OJK, 2021:18).

Berdasarkan Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia 2021, terlihat bahwa pertumbuhan aset, Dana Pihak Ketiga (DPK), dan pembiayaan perbankan syariah memperlihatkan performa yang positif. Pada tahun 2021

pertumbuhan aset perbankan syariah sebesar 13,94% *year over year*, lebih tinggi dari pertumbuhan aset perbankan konvensional sebesar 9,86% *year over year*. Pertumbuhan DPK perbankan syariah 15,30% *year over year* juga menunjukkan posisi yang stabil dan tetap lebih tinggi dibandingkan dengan perbankan konvensional yang mencapai 11,93% *year over year*. Demikian pula, pertumbuhan pembiayaan perbankan syariah masih lebih tinggi, yaitu 6,90%, *year over year*, jika dibandingkan dengan pertumbuhan pembiayaan perbankan konvensional sebesar 5,11% *year over year*. Tingginya pertumbuhan tersebut, bersamaan dengan peningkatan pangsa pasar, mengindikasikan bahwa layanan perbankan syariah semakin dipercaya oleh masyarakat, terutama di masa pandemi (OJK, 2021:24). Dari total 33 bank syariah (12 Bank Umum Syariah dan 21 Unit Usaha Syariah), sebanyak 29 diantaranya memiliki induk Bank Umum Konvensional (*parent/sister company*). Hingga akhir tahun 2021, terdapat 11 UUS dan 3 BUS dengan pangsa aset (*share aset*) melampaui 10% aset Bank Umum Konvensional (BUK) induknya (OJK, 2021:26).

Ghafoor Awan & Tahir (2015:342) menyatakan bahwa, sebagai penyedia jasa keuangan, bank menjadi salah satu indikator penting dari lembaga keuangan. Salah satu lembaga keuangan perbankan yang dengan mulai didirikannya Postspaarbank sejak tahun 1897 pada masa pemerintahan Belanda di Batavia. Hingga 2017, dengan kepercayaan publik dan pemerintah, Bank BTN dinobatkan sebagai Bank Terbaik Indonesia 2017 dalam ajang Anugerah Perbankan Indonesia VI 2017. Dengan kehormatan tersebut, perusahaan mengungkapkan harapan untuk

mempertahankan dan melanjutkan catatan kinerja yang kuat serta memenuhi tujuan bisnis perseroan pada tahun berikutnya (BTN, 2022).

Mengutip dari Kontan.co.id Unit Usaha Syariah (UUS) BTN tercatat mengalami pelonjakan 66% dari Rp141,74 miliar pada kuartal III-2021 menjadi Rp235,27 miliar pada kuartal III.2022. Capaian positif didorong oleh kestabilan pertumbuhan bisnis. Pembiayaan syariah tercatat tumbuh 11% pada kuartal III-2022, mencapai Rp30,35 triliun dari Rp27,35 triliun pada akhir September 2022. Selain itu, total Dana Pihak Ketiga yang dikumpulkan oleh BTN Syariah mencapai Rp31,05 triliun, naik 11,2% dari Rp 27,92 triliun pada waktu yang sama tahun sebelumnya. Berdasarkan capaian tersebut, aset Bank BTN Syariah berhasil meningkat 13,07% menjadi Rp 41,29 triliun dari Rp 36,51 triliun pada periode yang sama tahun sebelumnya (Mayasari, 2022:2).

Capaian-capaian tersebut tidak lepas dari peran sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berperan penting sebagai elemen yang merencanakan, mengubah, dan mengendalikan kekuatan manusia serta sumber daya lainnya dalam suatu organisasi (Alhamda, 2014:44). Kontribusi unit sumber daya manusia atas efektivitas organisasi dan efisiensi dari kegiatan departemen sumber daya manusia harus diukur. Efektivitas organisasi sering didefinisikan sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sementara efisiensi merujuk pada tingkat operasional yang dilakukan secara ekonomis. Efisiensi juga dapat diukur sebagai rasio antara biaya yang dikeluarkan dan jumlah output yang dihasilkan per unit. Oleh karena itu, untuk mencapai efektivitas, suatu

perusahaan harus dapat mencapai tujuan yang ditentukan, namun dengan penggunaan sumber daya yang paling efisien (Mathis & Jackson, 2001:104).

Tujuan utama dari suatu organisasi adalah produktivitas, karena produktivitas menghasilkan pendapatan, yang merupakan sumber kehidupan organisasi. Dalam lingkungan yang kompetitif saat ini, meningkatkan produktivitas telah menjadi pekerjaan yang menantang. Keuntungan produktivitas sangat penting karena SDM, modal keuangan, dan sumber daya lainnya semuanya adalah sumber daya yang langka, sehingga memaksimalkan dampaknya menjadi perhatian utama manajemen bisnis modern (Kumar Ojha, 2014:84). Dalam suatu organisasi, terdapat keterbatasan sumber daya dalam mencapai tujuan yang tidak terbatas. Oleh karena itu, prinsip efisiensi sangat diperlukan dan menghindari terjadinya inefisiensi. Inefisiensi dapat disebabkan oleh faktor pemborosan yang timbul akibat perilaku yang bersifat disfungsional dan ketidaksesuaian antara pengetahuan dan keterampilan para pelaku dalam menggunakan dan, memanfaatkan sarana dan prasarana yang dimiliki (Siagian, 2009:10).

Kerangka kerja peningkatan produktivitas didasarkan dari keharmonisan kondisi pekerja dan insentif finansial, sebagaimana dijelaskan dalam filsafat William A. Cook tentang hubungan-hubungan industrial. Menurut Cook, lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan, yang menghasilkan pendapatan tinggi bagi semua peserta, dapat dicapai melalui hubungan yang saling ketergantungan, saling menghormati, dan mengejar tujuan-tujuan yang sama antara manajemen dan pekerja, baik untuk kesejahteraan perusahaan maupun untuk mencapai produktivitas (Timpe, 2002:43).

Meningkatkan produktivitas berarti meningkatkan efisiensi dan kualitas dalam bekerja, serta meningkatkan mutu barang, kerja dan kehidupan. Produktivitas juga harus dipertimbangkan sebagai faktor penyumbang terbesar dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi, upah yang wajar dan kondisi kerja. Sebagai sumber daya yang diperlukan dan bagian dari pembangunan, peningkatan produktivitas dilakukan atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sejenisnya, tanpa membebankan biaya pada manusia itu sendiri (Sedarmayanti, 2011:196).

Lingkungan kerja perusahaan memiliki pengaruh substansial pada kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik akan mengurangi rasa lelah, menghilangkan atau mengurangi rasa jenuh, serta memberikan kenyamanan bagi karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja mereka. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi produktivitas kerja dengan menurunkan kualitas pekerjaan karena karyawan merasa terganggu dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tidak dapat memberikan perhatian penuh dalam pekerjaannya (Aoliso & Lao, 2018:10).

Dampak lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan sudah banyak dikaji, salah satunya oleh Gonzalez yang mendefinisikan pentingnya lingkungan kerja sebagai penentu kinerja karyawan dan membantu karyawan berkonsentrasi pada pekerjaan mereka dengan baik (Ghafoor Awan & Tahir, 2015:330).

Pada Penelitian yang dilakukan Suprpto (2016) dan penelitian Nurhayati dkk. (2014) lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan kuat pada

produktivitas kerja karyawan. Akan tetapi pada penelitian Pramestuti & Perkasa (2020) menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Selain dari sisi lingkungan kerja, faktor lain yang menyebabkan masalah produktivitas karyawan di perusahaan adalah kompensasi. Berdasarkan sejarah, peningkatan produktivitas telah dihasilkan melalui motivasi dan pemberian insentif untuk memacu upaya-upaya individu. Pemberian upah mempunyai tiga tingkat, yaitu upah dasar, tunjangan tambahan, dan bagi hasil kerja produksi (Timpe, 2002:91). Menurut temuan penelitian Sumampouw (2013) ada hubungan signifikan antara faktor kompensasi dan produktivitas kerja karyawan di PT. Bank Tabungan Nasional Manado. Namun, Wicaksono (2015), menemukan bahwa faktor kompensasi memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

Selama bertahun-tahun, banyak organisasi yang mengetahui pentingnya kepuasan para pekerja. Di dalam perubahan lingkungan yang berubah cepat dewasa ini, menjadikan para individu mengembangkan tingkat kebutuhan dan pengharapan yang berbeda-beda tentang organisasi tempat mereka terlibat. Diasumsikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara tingkat kepuasan individu dengan produktivitas kerja, di mana tingkat kepuasan yang lebih tinggi pada individu akan menghasilkan tingkat produktivitas yang lebih besar. Selanjutnya, hal ini diharapkan berdampak pada tingkat produktivitas yang tinggi pula bagi organisasi secara keseluruhan (Timpe, 2002:73).

Dalam penelitian Supit dkk. (2017) menemukan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Penelitian Muayyad (2017) disisi lain, mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada produktivitas karyawan. Selain itu, Krismanto & Sari (2021) melakukan penelitian yang juga menghasilkan pengaruh negatif kepuasan kerja pada produktivitas kerja.

Berdasarkan dari fenomena peningkatan kinerja yang ditandai dengan peningkatan aset pada Bank BTN Syariah tidak luput dari peningkatan produktivitas kerja dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji kembali penelitian-penelitian terdahulu yang terdapat celah atau kesenjangan dari hasil penelitian terkait produktivitas kerja pada suatu organisasi/perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk menguji kembali penelitian terdahulu terhadap objek yang berbeda. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya masih banyak yang menggunakan regresi berganda dalam analisis data, sedangkan alat analisis SEM-PLS masih belum banyak digunakan dalam menganalisis data bivariabel mediasi.

Dengan melihat fenomena peningkatan aset perbankan syariah, adanya kesenjangan hasil penelitian sebelumnya, penggunaan alat analisis dan objek penelitian yang berbeda, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah sebelumnya, diperoleh beberapa rumusan masalah berikut.

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel mediasi kepuasan kerja?
7. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan variabel mediasi kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yang didasarkan pada rumusan masalah antara lain yaitu:

1. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Untuk menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain sebagai berikut.

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi atau berkontribusi sebagai bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya terkait permasalahan yang ada kaitannya dengan lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dalam hubungannya terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi

Hasil analisis dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan gambaran bagi manajemen bank syariah terkait dengan strategi maupun pengambilan keputusan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Peneliti mampu menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama proses perkuliahan secara ilmiah dengan melakukan penelitian yang

berfokus pada manajemen sumber daya manusia dalam hal produktivitas dalam sebuah perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Penelitian ini memiliki lima bab pada sistematika pembahasannya, yaitu pendahuluan, kajian pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta penutup dengan rincian berikut ini.

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan dalam bab pertama terdiri dari berbagai sub bagian dari judul, diantaranya termasuk latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab kedua kajian pustaka terdiri dari sub bab kerangka teoritik dari masing-masing variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan pengembangan hipotesis (menjelaskan rumusan hipotesis yang dibangun dari teori dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan).

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini secara umum berisi penjelasan yang terkait dengan metode penelitian, jenis penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, skala pengukuran penelitian, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi penjelasan hasil analisis data yang didapatkan dari proses uji dan pengolahan data penelitian untuk kemudian dilakukan pembahasan berupa pemaknaan yang lebih mendalam dalam menjawab pertanyaan penelitian atau hipotesis yang sudah dikembangkan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab penutup menjelaskan kesimpulan berisi jawaban atas permasalahan penelitian yang dirumuskan atas dasar hasil pembahasan pada bab sebelumnya. Selain itu juga diberikan penjelasan keterbatasan penelitian dan saran yang untuk penelitian selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang dijelaskan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Syariah Yogyakarta. Hal tersebut dilihat dari nilai statistik $0,194 < 1,96$ dan p-value $0,847 > 0,05$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Syariah Yogyakarta. Hal tersebut dilihat dari nilai t-statistik $0,078 < 1,96$ dan p-value $0,654 > 0,05$ maka tidak signifikan atau menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Syariah Yogyakarta. Hal tersebut dilihat dari t-statistik $2,973 > 1,96$ dan p-value $0,005 < 0,05$, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-statistik $3,631$ lebih besar dari $1,96$ dan nilai p-value $0,001$ lebih kecil dari $0,05$ maka signifikan atau memiliki arti bahwa semakin tinggi dan baik tingkat

kualitas lingkungan kerja maka akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

5. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t-statistik 1,990 lebih besar dari 1,96 dan p-value 0,052 lebih besar dari 0,05 maka tidak signifikan atau memiliki arti bahwa tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kompensasi.
6. Kepuasan kerja mampu memediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Syariah Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari hasil perbandingan pengujian pengaruh langsung ($0,194 < 1,96$ dan p-value $0,847 > 0,05$) tidak signifikan dan pengaruh tidak langsung (t-statistik $2,261 > 1,96$ dan p-value $0,028 < 0,05$) signifikan, sehingga kepuasan kerja merupakan variabel yang dapat memediasi antara pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
7. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh antara kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan BTN Syariah Yogyakarta. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian pengaruh langsung ($0,078 < 1,96$ dan p-value $0,654 > 0,05$) tidak signifikan dan pengaruh tidak langsung (t-statistik $1,748 > 1,96$ dan p-value $0,087 > 0,05$) tidak signifikan, sehingga kepuasan kerja bukan variabel mediasi atau tidak mampu memediasi antara pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat keterbatasan dari penelitian ini diantaranya, yaitu:

1. Peneliti dalam studi ini memilih untuk mempertimbangkan hanya tiga variabel yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas, yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.
2. Penelitian ini hanya menggunakan satu objek penelitian dengan populasi karyawan dan sampel yang didapat tidak banyak meskipun sudah memenuhi syarat dalam pengujian analisis data, akan tetapi dengan semakin banyak sampel data yang didapat akan mempengaruhi tingkat atau hasil penelitian.
3. Data dalam penelitian ini hanya berdasarkan dari hasil penyebaran kuesioner yang pengisiannya tidak diawasi secara langsung.

C. Saran

Berdasarkan dari hasil kesimpulan dan adanya keterbatasan dari penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut.

1. Saran bagi praktisi

Dalam meningkatkan produktivitas kerja, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memperbaiki atau memberikan kebutuhan yang diperlukan berupa kompensasi, karena kepuasan yang didapat dari hal tersebut tersebut akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerjanya. Selain itu, perusahaan juga dapat meningkatkan kelengkapan fasilitas kerja yang disediakan untuk menunjang kepuasan dalam pelaksanaan kerjanya menjadi produktif.

2. Saran bagi peneliti selanjutnya

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian dan menambah jumlah sampel yang diuji sehingga data yang didapatkan bisa lebih maksimal dari penelitian ini. Selain itu, variabel lain dari faktor yang mempengaruhi tingkat produktivitas juga dapat ditambahkan, serta mampu mengembangkan dan menyesuaikannya dengan permasalahan atau isu terbaru. Peneliti selanjutnya juga dapat melakukan pengambilan data tidak hanya berdasarkan kuesioner, tapi dapat menambahkan dengan melakukan wawancara kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Praktik dan Penelitian*. Unimal Press.
- Adeniyi, S. O., Ajamobe, J. O., & Adeniyi, O. G. (2022). Work Environment, Supervision and Job Satisfaction on Employees Productivity of Manufacturing Firms in Oluyole Local Government Area, Oyo State, Nigeria. *International Journal of Business Studies*, 6(3), 178–192.
- Alam, M. N., Hassan, M. M., Bowyer, D., & Reaz, M. (2020). The effects of wages and welfare facilities on employee productivity: Mediating role of employee work motivation. *Australasian Accounting, Business and Finance Journal*, 14(4), 38–60. <https://doi.org/10.14453/aabfj.v14i4.4>
- Alhamda, S. (2014). The Relationship between Training, Compensation and Employment Promotion with Labor Productivity Employees in Public Health Centre (Puskesmas) of Bukittinggi-West Sumatera, Indonesia. *Global Journal Of Biology, Agriculture & Health Sciences*, 3(2), 44–48.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Apriani, W. R., Rodhiyah, & Hidayat. Wahyu. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Atmaja, N. P. C. D., & Puspitawati, N. M. D. (2018). Effect Of Physical Work Environment Through Productivity Employees Job Satisfaction As An Intervening Variable. *International Journal of Business, Economics and Law*, 17(5), 98–104.
- BTN. (2022). *About BTN*. <https://www.btn.co.id/Tentang-Kami>
- Budihardjo, P. H., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2017). The Effects Of Work Safety, Work Health, Work Environment On The Employee Productivity In Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4145–4154.
- Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS)). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 11–16. <https://doi.org/10.35906/JM001.V5I1.342>
- Dharma, R., & Candana, D. M. (2020). Model Produktivitas Kerja; Kompensasi dan Motivasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi*

- Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 2(1), 89–106.
<https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Duryadi. (2021). *Buku Ajar, Metode Penelitian Ilmiah. Metode Penelitian Empiris Model Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS* (J. T. Santoso, Ed.). Yayasan Prima Agus Teknik.
- Effendi, S., & Tukiran. (2012). *Metode Penelitian Survei* (Edisi Revisi). LP3ES.
- Elaho, O. B., & Odion, A. S. (2022). The Impact of Work Environment on Employee Productivity: A Case Study of Business Centers in University of Benin Complex. *AJMR: Amity Journal of Management Research*, 5(1), 782–797.
- Fadillah, B., Djoko W, H., & Budiatmo, A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe Pt. Njonja Meneer Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–9.
- Ghafoor Awan, P., & Tahir, Mt. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 329–345.
www.iiste.org
- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus PT Artolite Indah Mediatama). *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 10(2), 386–404. <https://doi.org/10.21009/JRMSI>
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (V. P. Nareswati, Ed.). Laksana.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597.
<https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Huda, M. N., & Indayani, L. (2022). The Influence of Compensation on Employee's Work Productivity at a Retail Company in Sidoarjo, Indonesia. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v7i12.11525>
- Idris, Adi, K. R., Soetjipto, B. E., & Supriyanto, A. S. (2020). The mediating role of job satisfaction on compensation, work environment, and employee performance: Evidence from Indonesia. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 8(2), 735–750. [https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2\(44\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2020.8.2(44))

- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Kartika, P., & Khaerana, K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Palopo. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 38. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.246>
- Kerlinger, F. N. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behavioral* (H. J. Koesoemanto, Ed.; Edisi Ketiga). Gadjah Mada University Press.
- Krismanto, A. T., & Sari, O. (2021). Pengaruh Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Pinus Merah Abadi Depo Mawi (Magetan-Ngawi). *SIMBA : Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 3(0). <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2095>
- Kumar Ojha, S. (2014). Management of Productivity: Who is Responsible for Unproductiveness? *Journal of General Management Research*, 1(2), 83–98.
- Lesmana, R. P. C., & Widjajani, S. (2015). Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hubungan Antara Kompensasi Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 10(2), 113–146.
- Lestari, A. W. (2019). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten OKI dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Intelektualita: Keislaman, Sosial dan Sains*, 8(1), 47–56. <https://doi.org/10.19109/intelektualita.v8i1.4228>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi 10* (S. Purwanti, Ed.; 1 ed.). ANDI.
- Martono, N. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (Edisi Revisi). Rajawali Pers.
- Massoudi, Dr. A. H., & Hamdi, Dr. S. S. A. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 35–42. <https://doi.org/10.9790/487x-1901033542>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 ed.). Salemba Empat.
- Maulidya, D. (2020). *Pengaruh Celebrity Endorser Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Citra Merek Sebagai Variabel Intervening*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Mayasari, S. (2022). *Laba BTN Syariah Melonjak 66 % Menjadi Rp 235,27 Miliar di Kuartal III-2022*. <https://keuangan.kontan.co.id/news/laba-btn-syariah-melonjak-66-menjadi-rp-23527-miliar-di-kuartal-iii-2022>

- Muayyad, D. M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 79–102.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah* (Pertama). Kencana.
- Nurhayati, K., Pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2014). Pengaruh Budaya Perusahaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Jabar Banten Cabang Serang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.14710/JIAB.2014.4172>
- OJK. (2021). Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia 2021. Dalam *OJK*. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik/laporan-perkembangan-keuangan-syariah-indonesia/Pages/Laporan-Perkembangan-Kuangan-Syariah-Indonesia-2020.aspx>
- Parimita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) | Vol.*, 4(2), 257–275.
- Pioh, N. L., & Tawas, H. N. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838–848.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1). <https://doi.org/10.35794/EMBA.3.1.2015.6567>
- Pramestuti, D., & Perkasa, D. (2020). *The Effect of Work Stress, Work Environment, and Occupational Health and Safety on Employee Productivity*. <https://doi.org/10.4108/eai.26-9-2020.2302701>
- Priyono, & Marnis. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam T. Chandra (Ed.), *Zifatama*. Zifatama Publishe. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh Pemberdayaan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13>
- Putra, I. N. S. K., & Mujiati, N. W. (2022). The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 212–215. <https://doi.org/10.24018/EJBMR.2022.7.2.1310>
- Riansari, T., Achmad Sudiro, & Rofiaty. (2012). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi

- Kasus PT Bank TabunganPensiunan Nasional,TbkCabang Malang) | Riansari | Jurnal Aplikasi Manajemen. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 811–820. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/468>
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. ..*Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220. <https://doi.org/10.32528/JMBI.V1I2.24>
- Saepudin, E., & Surya, E. (2017). *Productivity Model of Work*. 65–69.
- Said, M., Rumawas, W., & Asaloei, S. I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Area Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(004), 1–9. <https://doi.org/10.35797/JAB.V0I0>
- Salam, M. A., Lasise, S., & Munizu, M. (2022). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Productivity through Job Satisfaction as Intervening Variable. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 4(1), 13–24. <https://doi.org/10.26487/HJBS.V4I1.500>
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/TMJ.V7I1.1755>
- Saputra, A. R. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Motivasi Kerja*. Universitas Islam Indonesia.
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). *Membuat Skripsi, Tesis dan Disertasi dengan Partial Least Square SEM (PLS - SEM)* (T. A. Prabawati, Ed.; 1 ed.). ANDI.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. (2011). *Metodologi Penelitian*. Mandar Maju.
- Seidy, M., Adolfini, & Roring, F. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kantor Radio Republik Indonesia (RRI) Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3458–3467. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V6I4.21612>
- Siagian, S. P. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Rineka Cipta.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Straub, D., Boudreau, M.-C., Gefen, D., Straub, D. ;, Boudreau, M.-C., Straub, D., Boudreau, M., & Gefen, D. (2004). Validation Guidelines for IS Positivist Research. *Communications of the Association for Information Systems*, 13(1), 24. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.01324>
- Sudaryono. (2014). *Aplikasi Statistika Untuk Penelitian*. Lentera Ilmu Cendekia.

- Sukandarrumidi. (2012). *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula* (Cetakan Ke). Gadjah Mada University Press.
- Suleman Hsb, M., & Fitriyanti, F. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Harapan Raya Pekanbaru. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 3(1), 42–53. [https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3\(1\).5849](https://doi.org/10.25299/syarikat.2020.vol3(1).5849)
- Sumampouw. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Bank Tabungan Pensiun Nasional, Tbk Manado. *Acta Diurna Komunikasi*, Vol.2 No.3(3), 1–22.
- Supit, C., Pelleng, F., & Kalangi, J. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Astra International Daihatsu Â Dso Malalayang. *Jurnal Administrasi Bisnis UNSRAT*, 5(1), 1–7.
- Suprpto, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Bri Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Banyuwangi*. 2(2), 104–113.
- Surono, & Rozak, H. A. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *Telaah Manajemen*, 14(1), 127–137.
- Suryanti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. *Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(2), 187–196. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1332>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syamriati, F. D. E., Madjir, H. S., & Noviantoro, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 1(3), 56–70.
- Timpe, A. D. (2002). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Elex Media Komputindo.
- Tumiwa, A., Tewal, B., & Palandeng, I. D. (2017). Pengaruh Teknologi Informasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan (Study Pada Kantor Pusat Bank Sulutgo). ISSN 2303-1174. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 3895–3904. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18194>
- W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Erma W, Ed.). UBHARA Manajemen Press. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

- Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Wicaksono, D. A. (2015). Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi Pada PT. Danatrans Service Logistics Semarang [Universitas Dian Nuswantoro]. Dalam *UDiNus Repository*. <http://eprints.dinus.ac.id/id/eprint/17585>
- Widarjono, A. (2015). *Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS* (2 ed.). UPP STIM YKPN.
- Wijaya, R., & Bahjatulloh, Q. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Religiusitas Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Nada Surya Tunggal Melalui Kepuasan Kerja. *MABNY: Journal of Sharia Management and Business*, 2(2), 78–87. <https://doi.org/10.19105/mabny.v2i02.6626>
- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modelling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, Smart PLS, dan Visual PLS* (0, Ed.). Salemba Infotek.
- Yamoah, E. E. (2013). Relationship Between Compensation and Employee Productivity. *Singaporean Journal Of Business Economics, And Management Studies*, 2(1), 110–114.
- Zainal, V. R. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pers.
- Zuhriyah, E. L. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada BMT UGT Sidogiri)*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.