

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS BANK BSI KC PEKALONGAN PEMUDA
DAN BANK BSI KCP WELERI KENDAL)**



SKRIPSI

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

OLEH :

NAFISA RISKA DEWI AFIDA

NIM 18108020063

PEMBIMBING :

SYAYYIDAH M. JANNAH, SE., M.SC.

NIP 19920616 000000 2 301

**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-833/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH DISIPLIN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK BSI KC PEKALONGAN PEMUDA DAN BANK BSI KCP WELERI KENDAL)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NAFISA RISKA DEWI AFIDA
Nomor Induk Mahasiswa : 18108020063
Telah diujikan pada : Rabu, 31 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

Syayyidah Matfuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 6487671f47152



Penguji I

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 6484b117718b0



Penguji II

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

Valid ID: 6482aed4eaf0



Yogyakarta, 31 Mei 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 6487f818a1630

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nafisa Riska Dewi Afida
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 : Nafisa Riska Dewi Afida
NIM : 18108020063
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal)

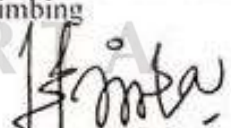
Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar Skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 09 Mei 2023

Pembimbing


Svayyidah M. Jannah, SE., M.Sc.
NIP 19920616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nafisa Riska Dewi Afida

NIM : 18108020063

Jurusan/Program Studi : S1 Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal)” 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 *body note* 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.

Yogyakarta, 09 Mei 2023

Penyusun,



METERAI
TEMPEL
004AKX386438812

Nafisa Riska Dewi Afida

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nafisa Riska Dewi Afida
NIM : 18108020063
Program Studi : S1 Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

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

“Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan memublikasikan 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: 09 Mei 2023


(Nafisa Riska Dewi Afida)

HALAMAN MOTTO

Allah tidak menjanjikan hidup kita selalu mudah, tetapi ingatlah Firman Allah yang berbunyi :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan, ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan, ada kemudahan” (QS. Al-Insyirah:5-6)

Allah mengetahui apa yang terbaik untuk kita dan percayalah semua hal akan indah sesuai rencana Allah”

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahillobbil'alaamin, dengan Rahmat Allah Swt., serta dengan kemudahan dan kelancaran yang telah diberikan Oleh-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Bapak Nur Sidiq dan Ibu Wiwik Yulianti

Adik Kikandrya Ahmad Charmaraiza

Ibu Syayidah M. Jannah, S.E., M.Sc.

M. Syafi' Daru Quthni

Seluruh anggota keluarga

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

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	Bā	B	Be
ت	Tā	T	Te
ث	Sā	Ṣ	Es (dengan titik diatas)
ج	Jīm	J	Je
ح	Hā'	Ḥ	Ha (dengan titik dibawah)
خ	Khā	Kh	Ka dan ha
د	Dāl	D	De
ذ	Ẓāl	Ẓ	Zet (dengan titik diatas)
ر	Rā'	R	Er
ز	Zāi	Z	Zet
س	Sīn	S	Es
ش	Syīn	Sy	Es dan ye
ص	Ṣād	Sh	Es (dengan titik dibawah)
ض	Ḍ	Dh	De (dengan titik dibawah)
ط	Ṭ	Th	Te (dengan titik dibawah)
ظ	Ẓ	Zh	Zet (dengan titik dibawah)
ع	'Ain	'	Koma terbalik diatas

غ	Gain	Gh	Ge
ف	Fā	F	Ef
ق	Qāf	Q	Qi
ك	Kāf	K	Ka
ل	Lām	L	El
م	Mīm	M	Em
ن	Nūn	N	En
و	Wāwu	W	W
ه	Hā'	H	H
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah

Semua tā' marbūṭah 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>
علة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامةالولياء	Ditulis	<i>Karamā al-auliyā</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---َ---	Ditulis	A
---ِ---	Ditulis	I
---ُ---	Ditulis	U
فعل	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذکر	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

Fathah + Alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	Jahiliyyah
Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	Tansa
Kasrah + yā' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	Karim
Dhammah + wāwu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	Furud

F. Vokal Rangkap

Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	A'antum
أَعَدَّتْ	Ditulis	U'iddat
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif + Lam

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

الْقُرْآنُ	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَاسُ	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiyyah* tersebut

السَّمَاءُ	Ditulis	As-samā
الشَّمْسُ	Ditulis	Asy-syams

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفَوَاضِلِ	Ditulis	Zawi al-furud
أَهْلِ السُّنَّةِ	Ditulis	Ahl as-sunnah

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah Swt. yang telah melimpahkan segala Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal)” dengan baik dan lancar. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda Nabi Sayyidina Muhammad Saw., beserta keluarga dan para sahabatnya yang senantiasa membawa kita dari zaman jahiliyah ke zaman yang diterangi dengan ilmu dan iman kepada Allah Swt.

Skripsi ini disusun dan diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam ilmu ekonomi islam (S.E) pada Program Studi Perbankan Syariah. Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak pihak yang memberikan pengarahan, bimbingan, bantuan baik secara moril maupun spiritual. Dengan demikian dalam kesempatan ini maka penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, M.A., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag., selaku ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
4. Bapak Alex Fahrur Riza, S.E., M.Sc., selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah membimbing saya dari awal hingga akhir perkuliahan.
5. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, S.E., M.Sc., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Pegawai Program Studi Perbankan Syariah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada di bangku perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya, Bapak Nur Sidiq dan Ibu Wiwik Yulianti yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungannya dalam bentuk apapun tanpa pamrih dan penuh keikhlasan, semoga Bapak dan Ibu bangga melihat saya yang telah menyelesaikan pendidikan S1 ini, karena tanpa do'a dan ikhtiar Bapak Ibu saya tidak akan pernah sampai di titik ini.
8. Adik saya Kikandrya Ahmad Charmaraiza beserta seluruh keluarga besar dari Bapak dan Ibu yang telah memberikan do'a dan dukungan terbaik.
9. Muhammad Syafi' Daru Quthni sebagai sahabat, teman, kakak, sekaligus calon suami saya yang telah bersedia memberikan waktu dan kasih sayangnya sehingga saya mampu melewati semua ini dengan penuh rasa ikhlas dan rasa syukur.

10. Seluruh responden yang telah bersedia membantu saya dalam memperoleh data sehingga penyusunan skripsi ini berjalan dengan lancar.
11. Cindy Melati sebagai teman seperjuangan yang telah memberikan berbagai bantuan dan dukungan kepada saya sehingga saat ini saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik
12. Teman-teman terbaik saya, Yayuk, Amanda, Riska, Zumaroh, Eva, Ruswanti, Azizah, dan Feti yang telah senantiasa memberikan do'a dan dukungannya.
13. Teman-teman kost saya, Ayu, Mita, Elora, Irma, Tiara, Mutia, dan Dasy yang telah menemani di saat suka dan duka sehingga saya selalu merasa bahagia berteman dengan mereka.
14. Dan seluruh pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuan dan dukungannya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, penulis mohon maaf dan mengharapkan kritik beserta saran yang membangun demi memperbaiki dan menambah pengetahuan penulis. Akhirnya hanya kepada Allah Swt. penulis menyerahkan segalanya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membaca dan mempelajarinya, *Aamiin*.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 09 Mei 2023

Nafisa Riska Dewi Afida

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
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
ABSTRAK	xx
ABSTRACT	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Landasan Teori.....	15
B. Teori Atribusi.....	15
1. Kinerja Karyawan.....	17
2. Disiplin Kerja	31
3. Beban Kerja	37
4. Kompensasi	40
C. Kajian Pustaka.....	47
D. Pengembangan Hipotesis	52
E. Kerangka Pemikiran.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	57
A. Jenis Penelitian.....	57
B. Definisi Operasional Variabel.....	57

1. Variabel Dependen	58
2. Variabel Independen.....	59
C. Populasi dan Sampel	67
D. Sumber dan Teknik Data.....	67
E. Teknik Analisis Data.....	72
1. Analisis Deskriptif.....	72
2. Uji Instrumen.....	73
3. Uji Asumsi Klasik	74
4. Uji Hipotesis	76
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	80
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	80
B. Analisis Deskriptif	82
C. Analisis Data	86
1. Uji Validitas.....	87
2. Uji Reliabilitas.....	89
3. Uji Asumsi Klasik	90
4. Uji Normalitas	91
5. Uji Multikolinearitas	94
6. Uji Heteroskedastisitas	95
D. Uji Hipotesis	96
1. Analisis Regresi Linear Berganda	96
2. Uji T-Test	98
3. Uji F-Test.....	100
4. Uji R ²	101
E. Pembahasan Hipotesis.....	102
BAB V PENUTUP.....	116
A. Kesimpulan	116
B. Keterbatasan	117
C. Saran.....	117
DAFTAR PUSTAKA.....	119
LAMPIRAN.....	125

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Kantor Perbankan Syariah 2014-2023.....	3
Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Perbankan Syariah 2014-2023	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	47
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	63
Tabel 3.2 Populasi	68
Tabel 3.3 Skala Pengukuran.....	71
Tabel 4.1 Distribusi Sampel Penelitian.....	83
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	83
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	84
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	85
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	86
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	87
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	90
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	92
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas	94
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	95
Tabel 4.11 Hasil Analisis Linear Regresi Berganda	96
Tabel 4.12 Hasil Uji T (t-test).....	98
Tabel 4.13 Hasil Uji F simultan	100
Tabel 4.14 Hasil Uji R ²	101
Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis.....	102
Tabel 4.16 Detail Jawaban Variabel Disiplin Kerja.....	103
Tabel 4.17 Detail Jawaban Variabel Beban Kerja	108
Tabel 4.18 Detail Jawaban Variabel Kompensasi.....	112

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Q2 2022	1
Gambar 1.2 DPK, Pembiayaan, dan Total Aset Perbankan Syariah.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	56
Gambar 4.1 <i>Normal Probability Plot</i>	93



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxii
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	xxvii
Lampiran 3 Tabulasi Data Responden	xxx
Lampiran 4 Profil Responden	xxxv
Lampiran 5 Detail Jawaban Responden.....	xxxvii
Lampiran 6 Hasil Olah Data SPSS.....	xlii
Lampiran 7 Dokumentasi Penelitian.....	xlix
Lampiran 8 <i>Curriculum Vitae</i>	1



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah 25 karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan 12 karyawan Bank BSI KCP Weleri Kendal. Data dari penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan yaitu meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji T, Uji F, dan Uji R^2 . Pengujian hipotesis menggunakan *Software SPSS for Windows versi 26*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work discipline, workload and compensation on employee performance. The objects of this research were 25 employees of Bank BSI KC Pekalongan Pemuda and 12 employees of Bank BSI KCP Weleri Kendal. Data from the study were collected through a questionnaire using a saturated sampling technique. The analytical method used includes validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, T test, F test, and R² test. Testing the hypothesis using SPSS Software for Windows version 26. The results of data analysis show that the variables of work discipline, workload, and compensation have a positive and significant effect simultaneously on employee performance.

Keywords : Work Discipline, Workload, Compensation, Employee Performance



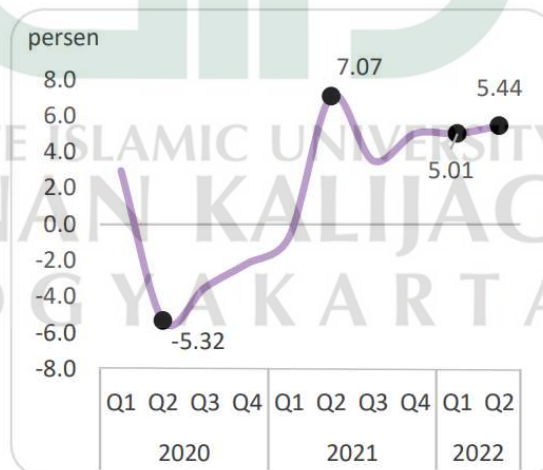
STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hasil siaran pers yang dilaksanakan oleh Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia nomor HM.4.6/415/SET.M.EKON.3/08/2022 (<https://ekon.go.id>, diperoleh pada 06 Juni 2023) menyatakan bahwa perekonomian Indonesia tumbuh impresif sebesar 5,44% (YoY) pada triwulan 2 tahun 2022 dan secara triwulanan, ekonomi nasional tumbuh sebesar 3,73%. Selain itu, bahkan PDB harga konstan jauh lebih tinggi dibandingkan sebelum pandemi yakni sebesar Rp.2.924 triliun. Pencapaian tersebut menandakan bahwa pemulihan ekonomi di Indonesia terus berkembang dan semakin mengalami peningkatan yang kuat. Pernyataan diatas dijelaskan oleh gambar berikut:



Gambar 1.1 Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Q2 2022
Sumber : Badan Pusat Statistik, 2022

Dalam rangka upaya untuk mendukung pertumbuhan pembangunan nasional, maka Negara Indonesia senantiasa melaksanakan berbagai aktifitas ekonominya. Laju pertumbuhan perekonomian di Negara Indonesia dipengaruhi oleh beberapa sektor, yaitu salah satunya melalui sektor keuangan Perbankan. Hal ini dikarenakan pada sektor keuangan terutama industri perbankan merupakan lembaga yang memiliki kontribusi dalam mendukung perekonomian yakni berupa penyaluran dana yang dapat berupa dana perkreditan atau dana pembiayaan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup warga Negara Indonesia.

Sebagai salah satu Negara yang memiliki mayoritas penduduknya muslim, Indonesia telah ikut serta dalam mengembangkan aktivitas Perbankan Syariah. Bank Muamalat menjadi bank syariah pertama yang didirikan di Negara Indonesia oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) pada tahun 1991. Selanjutnya perkembangan Perbankan Syariah ini ditandai dengan adanya krisis ekonomi di Indonesia yang terjadi pada tahun 1997 serta menimbulkan dampak yang sangat besar terhadap likuidasi keuangan perbankan konvensional. Dalam kondisi tersebut Perbankan Syariah tidak merasakan dampak yang serupa, namun justru mengami pertumbuhan yang semakin pesat. Oleh sejak itu, masyarakat mulai berminat untuk menggunakan produk dan jasa layanan Perbankan Syariah.

Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1992 tentang Perbankan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998, Perbankan Syariah secara resmi telah diperkenalkan kepada masyarakat sebagai sektor keuangan syariah dan dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 21

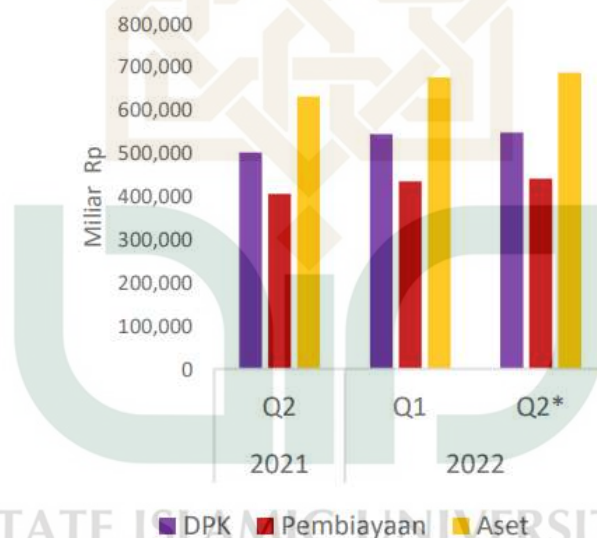
Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah (untuk selanjutnya disebut UU-PS), maka perkembangan industri Perbankan Syariah nasional semakin mempunyai landasan hukum yang memadai serta akan mendorong pertumbuhannya secara lebih cepat (Fitri, 2022). Perbankan Syariah memiliki peran yang penting dalam kegiatan ekonomi suatu Negara yaitu melalui peredaran uang, deposito, pembiayaan, dan jasa keuangan yang lainnya. Perkembangan Perbankan Syariah di Negara Indonesia telah mengalami peningkatan dan penurunan sejalan dengan pertumbuhan ekonomi yang terjadi. Di bawah ini merupakan data pertumbuhan jumlah kantor Perbankan Syariah di Indonesia dari tahun 2014 hingga tahun 2023:

Tabel 1.1 Jumlah Kantor Perbankan Syariah 2014-2023

No.	Periode	BUS	UUS	BPRS	Asset	DPK
1.	2014	2.163	320	439	272.343	217.858
2.	2015	1.990	311	446	296.262	231.175
3.	2016	1.869	332	453	356.504	279.335
4.	2017	1.825	334	441	424.181	334.888
5.	2018	1.875	354	495	477.327	371.828
6.	2019	1.919	381	617	524.564	416.558
7.	2020	2.034	392	627	593.948	465.977
8.	2021	2.035	444	659	676.735	536.993
9.	2022	2.007	438	668	782.100	606.063
10.	Mar 2023	1.930	453	676	793.599	628.568

Sumber : <https://ojk.go.id>

Berdasarkan informasi pada tabel diatas terlihat bahwa Perbankan Syariah telah mengalami kenaikan dan penurunan baik dari jumlah kantor BUS, UUS, dan BPRS dalam kurun waktu 10 tahun terakhir. Sedangkan dalam segi jumlah asset dan DPK (Dana Pihak Ketiga) selalu mengalami kenaikan pada setiap tahunnya. Hal tersebut dapat diartikan bahwa nilai asset dan DPK yang terus menerus mengalami kenaikan setiap tahunnya tidak lepas dari kinerja karyawannya yang semakin baik (Septianingrum, 2021).



Gambar 1.2 DPK, Pembiayaan, dan Total Aset Perbankan Syariah

Sumber : <https://ojk.go.id>

Sejalan dengan pertumbuhan DPK, total aset, dan pembiayaan Perbankan Syariah (BUS dan UUS) juga mengalami pertumbuhan, yaitu sebesar 10,2 persen (YoY) atau menjadi Rp.440,7 triliun per April 2022. Hal ini menunjukkan bahwa pertumbuhan ekonomi di Indonesia terjadi secara positif yang menandakan fungsi intermediasi Perbankan Syariah semakin membaik.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah menjelaskan pengertian Bank Syariah yaitu Bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah (bebas dari bunga/riba dan bebas dari unsur kegiatan spekulatif non produktif seperti judi/maysir/gharar) yang terdiri dari Bank Umum Syariah, Unit Usaha Syariah, dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Rusby & Arif, 2022). Seiring dengan perkembangan perbankan syariah yang semakin menarik dan mengundang perhatian dari berbagai kalangan termasuk pemerintah hingga diresmikannya Bank Syariah Indonesia (BSI) BUMN, sebagai hasil merger dari tiga bank syariah BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, Bank Nasional Indonesia (BNI) Syariah dan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah (Pikahulan et al, 2022). Selain itu, perkembangan perbankan syariah juga mengalami berbagai kendala, antara lain likuiditas, sumber daya manusia, pangsa pasar dan permasalahan yang lainnya (Septianingrum, 2021). Dari beberapa kendala tersebut tentu saja menjadi halangan tersendiri bagi perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan cermat oleh organisasi/perusahaan terutama pada saat menghadapi berbagai perubahan di lingkungan bisnis yang terjadi secara tiba-tiba atau pada saat mengalami beberapa kendala dalam kegiatan operasionalnya. *Human Resource* memegang peranan penting dalam memastikan bahwa pengelolaan karyawan telah dilakukan dengan tepat dalam rangka memastikan produktivitas bisnis perusahaan tetap terjaga (Gugus et al.,2020). Bagi industri perbankan syariah, peran sumber daya manusia

merupakan hal yang sangat penting, hal ini dikarenakan dalam menjalankan kegiatannya perbankan syariah membutuhkan sumber daya manusia yang profesional dan berkompeten baik secara teori pengetahuan maupun praktik operasional. Berikut ini akan disajikan statistik pertumbuhan jumlah karyawan perbankan syariah dari tahun 2014 hingga tahun 2023.

Tabel 1.2 Jumlah Karyawan Perbankan Syariah 2014-2023

Periode	Indikator		
	Karyawan BUS	Karyawan UUS	Karyawan BPRS
2014	41.393	4.425	4.704
2015	51.413	4.403	5.102
2016	51.110	4.487	4.372
2017	51.068	4.678	4.619
2018	49.516	4.955	4.918
2019	49.654	5.186	6.620
2020	50.212	5.326	6.750
2021	50.708	5.590	6.964
2022	50.708	5.590	7.491
2023 (Jan-Mar)	50.708	5.590	7.710

Sumber : <https://ojk.go.id>

Berdasarkan informasi pada tabel diatas, jumlah karyawan perbankan syariah setiap tahunnya mengalami kenaikan dan penurunan. Jumlah karyawan di Bank Umum Syariah tahun 2017 berjumlah 51.068, kemudian mengalami penurunan di tahun berikutnya menjadi 49.516. Namun pada tahun 2020 jumlah karyawan kemudian mengalami kenaikan menjadi 50.212, dan seterusnya hingga sekarang berjumlah 50.708. Selanjutnya jumlah karyawan di Unit Usaha Syariah tahun 2014

berjumlah 4.425, kemudian mengalami penurunan di tahun berikutnya menjadi 4.403. Namun pada tahun berikutnya terus mengalami peningkatan hingga data terakhir menunjukkan jumlah karyawan di Unit Usaha Syariah yakni 5.590. Sedangkan jumlah karyawan di BPRS cenderung sama seperti di UUS, yaitu pada tahun 2016 mengalami penurunan dari semula 5.102 menjadi 4.372. Namun pada tahun selanjutnya terus mengalami peningkatan hingga mencapai 7.710 karyawan. Dengan demikian, adanya penurunan dan peningkatan jumlah karyawan tersebut harus disesuaikan dengan tingkat kualitas kinerja karyawannya (Septianingrum, 2021).

Dalam merealisasikan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka sangat penting bagi organisasi dan perusahaan untuk secara efektif menangani dan meningkatkan kinerja karyawan mereka. Hal ini dikarenakan fungsi dan daya saing perusahaan yang tepat bergantung pada kinerja karyawannya (Ras et al., 2021). Terlebih bagi perbankan syariah yang memerlukan sumber daya untuk berbagai kegiatannya demi mencapai tujuan (Eldes et al., 2021). Sehingga organisasi/perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik, terutama bagi industri perbankan syariah maka akan lebih mudah melakukan optimalisasi untuk bekerja sama dengan karyawannya dalam mencapai visi dan misi dari tujuan bisnis perusahaan tersebut.

Istilah “kinerja” mencakup berbagai faktor yang luas di luar hasil kerja, termasuk cara bagaimana pekerjaan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi, seperti yang dicatat oleh Ega (2021). Menurut Mahmudah (2019:115) Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, sikap, dorongan kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, kebahagiaan kerja, suasana kerja, pengabdian, dedikasi, dan disiplin kerja adalah beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kesuksesan dalam bekerja. Peneliti lain, Jaja (2019), mengidentifikasi beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja sebagai indikator utama yang mempengaruhi kinerja. Selain itu, Muhamad dan Burhan (2020) menemukan bahwa stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi merupakan indikator yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Penelitian ini akan berfokus pada tiga indikator utama yang mempengaruhi kinerja karyawan: disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi.

Menurut Lestri (2020), disiplin kerja adalah kemampuan untuk mengikuti prinsip, peraturan, norma, dan hukum dalam rangka mencapai nilai dan tujuan tertentu di tempat kerja, yang dikembangkan melalui pengalaman hidup sehari-hari seorang individu atau kelompok (organisasi). Penelitian Pratama & Dihan (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Sasandaru (2018) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dapat dikaitkan dengan pengawasan yang kurang memadai dari pimpinan kepada bawahannya.

Beban kerja pada suatu posisi atau departemen adalah jumlah tugas yang

diberikan dikalikan dengan waktu kerja yang dialokasikan (Siti, 2019). Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Faishal et al, 2021). Ini berarti bahwa tugas yang berat dapat berdampak negatif pada produktivitas. Di sisi lain, studi oleh Fernando et al (2017) menemukan korelasi yang kuat antara jam kerja yang dihabiskan karyawan dan produktivitas kerja mereka.

Menurut Asep et al., gaji, atau tunjangan yang diberikan oleh bisnis kepada pekerja dalam bentuk produk atau uang, dapat dilihat sebagai ukuran sekunder dalam menentukan keberhasilan karyawan (2021). Pemberian kompensasi yang adil memiliki banyak keuntungan baik bagi karyawan maupun manajemen. Hal ini dikarenakan ketika karyawan menerima kompensasi yang sesuai dan adil, maka perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Arif et al., (2019) melakukan penelitian dan menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang lebih tinggi mengarah pada kinerja karyawan yang lebih baik. Teori ini didukung lebih lanjut oleh penelitian Faishal et al., (2021) yang mengungkapkan adanya korelasi positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan diatas serta dengan melihat adanya beberapa perbedaan yang terdapat pada hasil penelitian terdahulu. Selanjutnya peneliti masih jarang menemukan adanya penelitian yang dilaksanakan pada 2 (dua) objek secara bersama-sama khususnya di wilayah Pekalongan dan Kendal Jawa Tengah. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menerapkan beberapa variabel yang dijadikan sebagai pengukuran tingkat kinerja karyawan melalui tema penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” (Studi kasus Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal).**

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini disusun berdasarkan pemaparan yang terdapat pada latar belakang di atas, yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal ?
2. Bagaimana analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan KCP Weleri Kendal ?
3. Bagaimana analisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal ?
4. Bagaimana analisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal ?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang dirumuskan tersebut, berarti tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Supaya dapat menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal.
2. Supaya dapat menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal.
3. Supaya dapat menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal.
4. Supaya dapat menganalisis pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal.

D. Manfaat Penelitian

Harapan dari penelitian ini yaitu seluruh pihak yang terlibat akan mendapatkan manfaatnya, diantaranya sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini berharap dapat memberikan informasi tentang pengaruh disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi.

a. Bagi Perbankan.

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi industri perbankan dan diperhitungkan sebagai sarana peningkatan kinerja karyawan dalam hal disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi.

b. Bagi Mahasiswa dan Akademisi.

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini akan membantu dan memudahkan pembaca dalam memahami bagaimana faktor disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Manfaat lainnya bagi mahasiswa dan akademisi yaitu sebagai bahan referensi dan ide pemikiran untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti.

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sekaligus untuk dijadikan sebagai pembelajaran serta menambah wawasan keilmuan yang sesuai dengan permasalahan mengenai faktor disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Dalam memudahkan pembahasan dari setiap permasalahan pada penelitian ini, maka pembahasan penelitian ini terdiri dari 5 (lima) bab, dimana dalam setiap bab terdiri dari satu rangkaian pembahasan yang saling berhubungan

antara satu dengan lainnya serta membentuk suatu penjelasan yang sistematis. Maka peneliti menggunakan sistematika pembahasan diantaranya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang masalah terkait beberapa fenomena permasalahan dan gambaran umum tentang variabel penelitian; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang uraian teori-teori yang relevan dan sesuai yang menjadi acuan dalam penulisan penelitian yang terdiri dari landasan teori, kerangka teori yang terkait dengan permasalahan pada penelitian ini (disiplin kerja, beban kerja, kompensasi, dan kinerja), kemudian ditambahkan dengan penjelasan mengenai penelitian-penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan yang didukung oleh beberapa sumber data.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan terkait kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, keterbatasan dan saran-saran yang berkaitan dengan penelitian yang relevan di masa yang akan datang.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, serta hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika disiplin kerja meningkat, maka kinerja karyawan juga meningkat, sedangkan penurunan disiplin kerja menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal. Hal ini mengimplikasikan bahwa ketika beban kerja meningkat, maka kinerja karyawan menurun, dan ketika beban kerja menurun, maka kinerja karyawan meningkat.
3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal. Hal ini berarti bahwa peningkatan kompensasi menyebabkan peningkatan kinerja karyawan, sedangkan penurunan kompensasi mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

4. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal.

B. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada objek dan responden penelitian, dikarenakan beberapa hal terkait perizinan tempat penelitian serta jumlah responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Sehingga pada akhirnya penelitian ini dilaksanakan secara objektif dengan keterbatasan-keterbatasan tersebut.

C. Saran

1. Bagi perusahaan
 - a) Perusahaan berupaya untuk terus meningkatkan kedisiplinan yang lebih kepada karyawan, supaya karyawan dapat bersikap lebih bertanggung jawab, sehingga karyawan dapat berinovasi dalam pekerjaannya sebagai bentuk pembuktian tingkat disiplin kerja dalam diri para karyawan.
 - b) Pemberian beban kerja pada seluruh karyawan perlu disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, karena hal tersebut dapat berimplikasi terhadap pencapaian kinerja karyawannya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan dengan memperhatikan tingkat beban kerja yang telah diberikan. Sehingga diharapkan perusahaan tetap dapat mencapai target tujuannya tanpa perlu memberikan beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap

karyawannya. Dengan demikian, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya serta menghasilkan kinerja yang baik.

- c) Agar kinerja karyawan tetap dalam keadaan baik, maka perusahaan harus selalu memperhatikan para karyawannya dengan cara mempertahankan dan meningkatkan kompensasi secara adil dan layak, sehingga kinerja karyawan akan mengalami peningkatan serta tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai.
- d) Sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan maka pihak perusahaan harus tetap memperhatikan para karyawannya dengan cara menyesuaikan kebutuhan terkait tingkat disiplin kerja, beban kerja, dan kompensasi, karena berdasarkan penelitian ini ketiga faktor tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan Bank BSI KC Pekalongan Pemuda dan Bank BSI KCP Weleri Kendal.

2. Bagi pihak lain

Bagi penelitian selanjutnya sebaiknya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, supaya dapat dijadikan sebagai perbandingan dalam penelitian.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda Karya.
- Adamy, Marbawy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik Dan Penelitian)*. Ljokseumawe : Unimal Press.
- Afiyati, E.M., (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta* (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga)
- Ahmad, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Anggraeni, U. (2019). *Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank Btn Syariah Kc Semarang)* (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Arifah, S. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bprs Sukowati Sragen)* (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance*. *Proceeding UII-ICABE*, 1(1), 263-276.
- Astuti, P. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas MuhammadiyahMagelang).
- Atrilya, C. (2017). *Pengaruh Stress Kerja, Dukungan Sosial, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Bank X (Persero) Tbk Pada Area Bogor Dan Sekitarnya* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- A'syah, S. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang)* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto : Pena Persada

- Charisma, D. (2022). Potret Kinerja Bank Syariah Indonesia (Bsi) Dalam Mengembangkan Industri Halal Di Indonesia. *Adbispreneur: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(3), 259-268.
- Cholishoh, A. *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Indoexim Internatonal)* Skripsi.
- Damayanti, F. (2020). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawati Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Solo)*.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (terj). Jilid 1 (indeks (ed) ; kesepuluh). Jakarta : Indeks
- Djaimaini, R. D. M. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri Syariah Kantor Cabang Medan Ahmad Yani*.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18. <https://doi.org/10.37366/master.v1il.25>
- Enny W, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : UBHARA
- Manajemen Press Ernawati, R. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang). Skripsi
- Faqih, F. B., Marzuki, F., & Utami, K. (2021, August). *Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jelajah Data Nusantara Jakarta*. In Prosiding BIEMA (Business Management, Economic, and Accounting National Seminar) (Vol. 2, pp. 316-336).
- Fauziah. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan*.
- Firdaus, R. R. (2019). *Pengaruh Stress Kerja dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening*.
- Firmansyah, A. *Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta).
- Hafid, I. (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP2B Sistem Makassar* (Doctoral dissertation, Tesis).

- Haniah, N. (2014). *Uji normalitas dengan metode liliefors*. Retrieved from : https://www.academia.edu/11628330/Uji_Normalitas_Dengan_Metode_Liliefors
- Hanifa, S., & Oktafani, F. (2019). *The Influence of Work Stress on Employees Performance of PT. Bank Central Asia Tbk. Branch Office Subang*. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 139-150.
- Harahap, D. N. S. (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Gender Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BtN) Kantor Cabang Syariah Palembang*.
- Harlie, M. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan*. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hartina, A. (2018) *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Somba Opu Makassar* Skripsi.
- Isnaeni, R. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). *The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance*. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Jahari, J. (2019). *Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia*. *International Journal of Science and Society*, 1(2), 53-58.
- Khairani, S., & Yulianti, P. (2022). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada Pt Bank Syariah Mandiri Cabang Padang*. *Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, 1(1), 1-11.
- Kurniawan, Zaki. (2016). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dan Manajemen : Konsep dan Dimensi Peningkatan Produktivitas Kerja*. Yogyakarta : Deepublish.
- Lestri, L. (2020). *Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Kartika 1-5 Padang* (Doctoral Dissertation, Stkip PGRI Sumatera Barat).
- Lubis, F. H. (2021). *Pengaruh Sanksi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan 88 Kota Padangsidimpuan*. (Doctoral dissertation, IAIN Padangsidimpuan).
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas distribusi nusantara Semarang*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).

- Luthfia, L., & Sukarna, S. (2023). Penerapan Kompensasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam: Studi pada BPRS HIK Insan Cita Artha Jaya Bogor. *Economic Reviews Journal*, 2(2), 100-112.
- Muhson, A. (2006). Teknik analisis kuantitatif. *Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta*, 183-196.
- Nabawi, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai*. Manegio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. 2 (2). 170-183
- Nabilah, F. A. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intentions Karyawan Di Kantor Pusat Pt Asuransi Tri Pakarta Jakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Tarumanagara).
- Novia, A. D. (2012). *Analisis perbandingan uji autokorelasi Durbin-Watson dan Breusch- Godfrey* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Nurwahyuni, S. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance (Studi Kasus PT. Telkom Indonesia Regional V)*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 7(1), 1-9.
- Permatasari, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja Islam dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus* (Doctoral dissertation, IAIN Kudus)
- Pikahulan, R. M., Karim, K., & Pradana, S.A. *Prosedur Hukum Peralihan Nasabah Pasca Berdirinya Bank Syariah Indonesia*. Jurnal Hukum Ekonomi Syariah (J-HES), 6(2), 108-120.
- Prawirasentono, Suryadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Publikasi Siaran Pers. Retrieved 2023, June 6. From <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4420/ekonomi-indonesia-q2-tahun-2022-tumbuh-impresif-di-tengah-ketidakpastian-dan-krisis-global>
- Purnomo, R. A., (2016). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo : WADE Group.
- Putra, R. (2012). *Faktor-faktor Penentu Minat Mahasiswa Manajemen Untuk Berwirausaha*. Jurnal manajemen
- Rahmah, A. H., & Wardiani, F. (2021). Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda di Masa Pandemi Covid-19. *Esensi: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(2), 225-236. <http://doi.org/10.1508/ess.v11i2.22756>
- Rahmawati, A. A. (2021). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing* (Doctoral dissertation, STIE Perbanas Surabaya).

- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robiah, S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang* (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Rusby, Z. & Arif, M. (2022). *Manajemen Perbankan Syariah*. Pekanbaru : UIR Press.
- Safitri, A. N., & Fasa, M. I. (2021). Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Perkembangan dan Prospek Perkembangan Syariah. *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia*, 1(2), 60-68. <http://dx.doi.org/10.11594/jesi.01.02.02>
- Saputri, E. A. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam (Studi Kasus pada Konveksi Barokah Putra Kudus)* (Doctoral Dissertation, IAIN KUDUS).
- Sasandaru, C. R. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt. Btn Syariah Kantor Cabang Semarang)* (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Sejarah Bank Syariah Indonesia. Retrieved 2022, December 7, from <https://www.bankbsi.co.id/company-information/tentang-kami>
- Sembodo, Y.A. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Magetan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Septianingrum, A. (2021). *Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Suryah Cilacap)* (Doctoral Dissertation, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta).
- Septianingsih, L. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan Bprs Metro Madani Cabang Jatimulyo Skripsi* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Intan Lampung).
- Siahaan, M. (2020). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan. *Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Dunia Pendidikan*, 20(2).
- Simamora, Henry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Sulaeman, A., Suryani, N. L., Sularmi, L., & Guruh, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137-144.
- Sumarni, Y. (2020). Pandemi Covid-19: Tantangan Ekonomi Dan Bisnis. *Al-Intaj: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 6(2), 46-58.

- Sumual, T. E. M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : CV. RA. De Rozarie
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tarwaka. (2013). *Ergonomi Industri*. Surakarta : Harapan Press.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Tyas, R. D. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Ru Iv Cilacap)* (Doctoral Dissertation, Universitas Brawijaya).
- Ulfa, H. D. (2020). *Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perempuan Bank Bpr Central Artha Kota Tegal*. Skripsi
- Wahyuni, I. S. (2019). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Bakti Huria Kota Makassar*. Skripsi
- Wangi, V. K. N. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40-50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Yamali, F. R., & Putri, R. N. (2020). Dampak Covid-19 Terhadap Ekonomi Indonesia. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 4(2), 384-388.
- Zahro, B. F. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bank Bukopin Syariah Surakarta)* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA