

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

(STUDI KASUS BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA)



SKRIPSI

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

OLEH:

SELVYA MAHARANI

NIM. 19108020043

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

2023

**PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KESEJAHTERAAN
PSIKOLOGIS DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN**

(STUDI KASUS BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA)



SKRIPSI

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

OLEH:

SELVYA MAHARANI

NIM. 19108020043

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

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

NIP. 19871202 201903 1 009

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

2023



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-1249/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2023

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS BANK MUAMALAT KCU YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SELVYA MAHARANI
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020043
Telah diujikan pada : Rabu, 09 Agustus 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

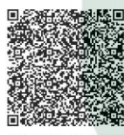
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



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

Valid ID: 64e2c4e28b26a



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

Valid ID: 64e5b1b8ae594



Penguji II
Mahfud Asyari, S.E.,M.M.
SIGNED

Valid ID: 644480794f5e



Yogyakarta, 09 Agustus 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Dr. Afdawaiza, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 64e5cf6052e49

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Selvy Maharani

Kepada

Yth. Bapak Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Selvy Maharani
NIM : 19108020043
Judul Skripsi : Pengaruh Pengembangan Karir, Kesejahteraan Psikologis dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 26 Juni 2023

Pembimbing

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

NIP. 19871202 201903 1 009

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Selvy Maharani
NIM : 19108020043
Jurusan/Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kesejahteraan Psikologis dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”** adalah benar-benar merupakan penyusunan hasil karya sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar Pustaka. Apabila dilain waktu terjadi penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Dengan surat pernyataan ini saya buat agar dimaklumi.

Yogyakarta, 26 Juni 2023

Penyusun



Selvy Maharani

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Selvy Maharani
NIM : 19108020043
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non Ekklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kesejahteraan Psikologis dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank Muamalat KCU Yogyakarta)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Ekklusif ini, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 26 Juni 2023

Penyusun



Selvy Mararani

NIM. 19108020043

MOTTO

“Pada akhirnya ini semua hanya permulaan” (Nadin Amizah)

“Tidak ada yang peduli seberapa sulit prosesmu. Sebagian orang hanya melihat hasilnya”



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas berkat, rahmat, karunia, kemudahan, serta kelancaran yang Allah berikan. Karya sederhana ini dapat terselesaikan.

Penulis persembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tua tercinta yang selalu mendukung, mendoakan dan merawat penulis dengan penuh kasih sayang dan kesabaran.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Untuk bapak ibu dosen yang telah membimbing saya

Untuk sahabat tercinta

Serta teruntuk Almameter tercinta

UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Terima kasih atas doa, dukungan dan motivasi yang telah diberikan selama ini.

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	Šā'	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	j	je
ح	Hā'	h	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	kh	ka dan ha
د	Dāl	d	de
ذ	Zāl	z	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	r	er
ز	Zāi	z	zet
س	Sīn	s	es
ش	Syīn	sy	es dan ye

ص	Ṣād	s	es (dengan titik di bawah)
ذ	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	·	koma terbalik di atas
غ	Gain	g	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
هـ	Hā'	h	ha
ء	Hanzah	·	apostrof
ي	Yā'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مُتَعَدِّدَةٌ	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عِدَّةٌ	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Konsonan Tunggal

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>Ḥikmah</i>
عَلَّة	ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الأولياء	ditulis	<i>karāmah al-aulyā'</i>

D. Vocal Pendek dan Penerapannya

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.

---َ---	Faṭḥah	ditulis	<i>A</i>
---ِ---	Kasrah	ditulis	<i>i</i>
---ُ---	Ḍammah	ditulis	<i>u</i>

فَعَلَ	Faṭḥah	ditulis	<i>fa'ala</i>
ذُكِرَ	Kasrah	ditulis	<i>ḏukira</i>
يَذْهَبُ	Ḍammah	ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. faṭḥah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. faṭḥah + yā' mati	ditulis	<i>ā</i>
تَنَسَى	ditulis	<i>tansā</i>

3. Kasrah + yā' mati كريم	ditulis	<i>ī</i>
	ditulis	<i>karīm</i>
4. Ḍammah + wāwu mati فروض	ditulis	<i>ū</i>
	ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. fathah + yā' mati بينكم	Ditulis	<i>Ai</i>
	ditulis	<i>bainakum</i>
2. fathah + wāwu mati قول	ditulis	<i>au</i>
	ditulis	<i>qaul</i>

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

الأنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandangan Alif + Lam

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

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
القياس	ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

السَّمَاء	Ditulis	<i>as-Samā</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>ẓawī al-furūḍ</i>
أَهْلِ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya. Penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sesuai dengan yang diharapkan. Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) Pada Program Sarjana Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, disamping manfaat yang mungkin dapat disambungkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan. Penulisan Skripsi ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk dibangku kuliah dalam situasi dunia nyata.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan Skripsi ini.

Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan Skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, MA., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Bapak Dr. Afdawaiza, S.Ag., selaku ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.
5. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si.,M.E.I selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, memberikan kritik dan saran, serta memberikan motivasi selama saya menyusun skripsi ini.
6. Seluruh pegawai dan staff tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta Dosen Prodi Perbankan Syariah yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan menyampaikan ilmunya kepada penulis selama berada dibangku perkuliahan.
7. Kedua orang tua saya Bapak Untung Slamet Riyadi, S.E dan Ibu Wasini, S.Pd. SD. yang selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun dengan ikhlas.
8. Terima kasih saya ucapkan kepada kakak-kakak saya yang selalu bersedia membantu, mendukung dan mendoakan dalam proses penulisan skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besar Kampung Sukamanah, Arjasari, Bandung. Keluarga kedua selama masa KKN, yang menerima kami, menyayangi seperti anak sendiri, hingga doa-doa yang mereka panjatkan dengan tulus dan ikhlas.
10. Seluruh karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta yang telah membantu saya dalam mengisi kuesioner dan mengumpulkan data demi kelancaran penelitian dalam skripsi ini.
11. Sahabat-sahabat saya sejak maba hingga sampai hari ini, Ila, Amel, Zuhada, Fatma, Karsiyah, Ani, Martha dll yang sudah menjadi keluarga sendiri, saling support dan selalu mau membantu, dan menemani kapanpun dan dimanapun berada.

12. Teman-teman saya yang sudah dimanapun berada terima kasih sudah menemani, memberi motivasi dan memberi semangat kepada saya.

13. Keluarga besar Prodi PS B khususnya dan seluruh mahasiswa PS angkatan 2019 teman seperjuangan semasa kuliah S1 di Prodi PS yang selalu dapat diandalkan, yang telah menemani awal perkuliahan dan turut membantu terhadap berbagai hal yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah mereka berikan. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua orang. Aamiin.

Yogyakarta, 26 Juni 2023

Penulis



Selvy Maharani

19108020043

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
ABSTRAK	xxi
ABSTRAK.....	xxii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
E. Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori	9
1. Kepuasan Kerja.....	9
2. Pengembangan Karir	11
3. Kesejahteraan Psikologis	16
4. Kompensasi	20
B. Kajian Pustaka	26
C. Hipotesis.....	30
D. Kerangka Pemikiran.....	33
BAB III.....	35

METODE PENELITIAN	35
A. Jenis Penelitian	35
B. Populasi dan Sampel	35
C. Sumber Data Penelitian	36
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
F. Skala Pengukuran Penelitian	39
G. Metode Analisis Data	40
BAB IV	44
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	44
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	44
B. Data Karakteristik Responden	45
C. Hasil Analisis Data	49
D. Pembahasan Hasil Penelitian	60
BAB V	68
SARAN DAN KESIMPULAN	68
A. Kesimpulan	68
B. Keterbatasan Penelitian	68
C. Saran	69
LAMPIRAN	xx

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bank Muamalat	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Independen.....	37
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel Independen.....	38
Tabel 3.3 Skala Pengukuran Likert	39
Tabel 4.1 Jabatan Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta	46
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.....	47
Tabel 4.3 Usia Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta	47
Tabel 4.4 Status Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta	48
Tabel 4.5 Pendidikan Terakhir Karyawan Bank Muamalat.....	48
Tabel 4.6 Masa Kerja Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.....	49
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas.....	53
Tabel 4.10 Uji Regresi Linear Berganda	55
Tabel 4.11 Uji Parsial.....	57
Tabel 4.12 Uji Determinasi.....	59
Tabel 4.13 Jawaban Kuesioner Pengembangan Karir	61
Tabel 4.14 Jawaban Responden Kesejahteraan Psikologis.....	64
Tabel 4.15 Jawaban Responden Kompensasi.....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1 Uji Normalitas	53
Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas Scatterplot	55



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 kuesioner.....	xx
Lampiran 2 karakteristik responden	xxv
Lampiran 3 jawaban responden.....	xxix
Lampiran 4 uji data	xxxv
Lampiran 5 surat ijin penelitian.....	xxiv
Lampiran 6 CV.....	xiv



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diraskan oleh karyawan, maka akan tercipta semangat kerja yang tinggi. Salah satu hal pendorong yaitu, pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan, kesejahteraan psikologi yang dirasakan karyawan serta nilai kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, kesejahteraan psikologis dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jumlah sampel 40 karyawan dengan memberikan pertanyaan tertulis (kuesioner) untuk mengidentifikasi hasil dari pertanyaan tertulis. Aplikasi yang digunakan untuk analisis yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 27. Hasil dari pengujian bahwasannya pengembangan karir dan kesejahteraan psikologis memiliki nilai positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel kompensasi memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci: kepuasan kerja, pengembangan karir, kesejahteraan psikologis, kompensasi.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Job satisfaction is an important thing that must be felt by employees, it will create high morale. One of the driving things is career development provided by the company, psychological well-being felt by employees and the value of compensation according to work. This study aims to determine the effect of career development, psychological well-being and compensation on job satisfaction of Bank Muamalat KCU Yogyakarta employees. This study uses a quantitative approach with a sample of 40 employees by providing written questions (questionnaire) to identify the results of the written questions. The application used for analysis is SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 27. The results of the test show that simultaneously career development, psychological well-being and compensation have a significant effect on employee job satisfaction at Bank Muamalat KCU Yogyakarta

Keywords: job satisfaction, career development, psychological well-being, compensation



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yaitu suatu keadaan esensial pada perusahaan yang dituntut untuk bekerja secara cepat, efektif serta efisien. Maka faktor sumber daya manusia harus diprioritaskan pada pengelolaannya agar menghasilkan manfaat seperti hasil yang sudah diharapkan oleh organisasi perusahaan guna mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Faysica Magdalena, 2016). Organisasi perusahaan dituntut untuk menjaga pegawainya agar dapat memberikan kinerja baik dan memelihara pegawainya agar memberi kinerja maksimal untuk perusahaan (Masharyono, 2015).

Penelitian dari Vahera & Onsardi (2021) bahwa karyawan akan merasa puas saat bekerja jika perusahaan memastikan kebutuhan dari karyawan, sehingga karyawan akan merasa puas saat bekerja. Ketika seorang karyawan merasa puas dalam pekerjaannya maka akan berupaya menyelesaikan tugas pekerjaannya secara maksimal (Vahera & Onsardi, 2021). Jika karyawan tidak diperhatikan oleh perusahaan dengan baik, maka dapat memicu karyawan meninggalkan perusahaan. Kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2013:193). Dalam penelitian ini menggunakan objek PT. Bank Muamalat Tbk merupakan BUS yang didirikan pada tanggal 1 November 1991. PT Bank Muamalat pada tahun 2022 memilik

81 kantor cabang dalam negeri, 1 kantor cabang luar negeri, 135 kantor cabang pembantu dan 33 kantor kas (Bank Muamalat:2022). Peneliti mengambil objek penelitian Bank Muamalat KCU Yogyakarta untuk melihat kepuasan kerja ditinjau dari penurunan jumlah karyawan.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bank Muamalat

Tahun	Jumlah
2018	4.131
2019	3.260
2020	2.968
2021	2.686
2022	2.480

Sumber: laporan keberlanjutan bank muamalat

Dari tabel 1.1 diatas diketahui bahwa selama 5 tahun terakhir Bank Muamalat mengalami penurunan cukup besar pada jumlah karyawannya. Pada tahun 2018 karyawan bank muamalat sebanyak 4.131, lalu pada tahun 2019 turun menjadi 3.260, pada tahun 2020 jumlah karyawan bank muamalat turun menjadi 2.968, tahun 2021 karyawan bank muamalat turun menjadi 2.686 dan pada tahun 2022 karyawan bank muamalat menjadi 2.480. Maka dapat disimpulkan bahwa penurunan jumlah karyawan dapat disebabkan oleh faktor kepuasan kerja pada karyawan (Ikhwanto, 2015). Menurut penelitian dari (Toly, 2001) perusahaan mengalami kebingungan jika jumlah karyawan mengalami penurunan, karena telah memiliki karyawan yang dipercaya dan mempunyai kualitas pada akhirnya sia-sia karena telah keluar dari perusahaan. Dampak dari hal tersebut yaitu terganggunya layanan organisasi perusahaan serta pencapaian tujuan perusahaan

(Pasaribu, 2022). Kepuasan kerja merupakan faktor utama dari karyawan bertahan di suatu perusahaan.

Menurut Vroom melalui teori *Expectation theory* bahwa kepuasan kerja adalah selisih antara yang dirasakan dengan seharusnya. Kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan muncul karena memiliki kemampuan dan kebutuhan. Jika karyawan mengalami kepuasan kerja maka akan muncul perilaku produktif, dapat mengendalikan perilaku negatif (pencurian dan perusakan), munculnya kesehatan psikologis, kualitas hidup baik, terpenuhinya kebutuhan materi (gaji dan upah) dan kebutuhan non materi (kesempatan pengembangan, karir dan spiritual) (Sunarta, 2019).

Pengembangan karir merupakan hal yang harus ditingkatkan agar karyawan merasakan kepuasan kerja. Pengembangan karir adalah keadaan yang memperlihatkan sesuatu penambahan status organisasi melalui karir yang sudah ditetapkan pada organisasi bersangkutan (Sudiro, 2011). Seperti teori yang disampaikan oleh (Rivai & Sagala, 2009:212) bahwa pengembangan karir mempunyai peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja, karena jika kebutuhan terpenuhi maka kepuasan kerja akan meningkat dan berdampak pada tujuan organisasi perusahaan yang tercapai. Penelitian dari (Syahputra & Tanjung, 2020) bahwa mengembangkan karir sebagai hal penting karena organisasi perusahaan telah berusaha mengembangkan karir karyawan agar menduduki jabatan sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki dengan tujuan kepuasan karyawan terpenuhi. Tetapi jika karyawan merasa mendapatkan pengembangan

karir yang minim maka dapat menyebabkan keluar dari perusahaan (Marcella & Le, 2022).

Selain pengembangan karir, variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis adalah kelebihan seseorang untuk menerima apa yang ada pada dirinya, memiliki komunikasi baik dengan orang lain, ketangguhan dalam tekanan sosial, dapat mengontrol lingkungan sekitar (Ryff & Keyes, 1995). Karyawan memiliki kesejahteraan psikologis yang baik ditandai dengan kooperatif, tingkat absensi rendah, tepat waktu, efisien dan bekerja lebih lama di perusahaan (Fajariah & Darokah, 2016). Teori dari Ryff (1989) bahwa kesejahteraan psikologis yaitu merupakan sejauh mana individu mewujudkan *positive psychological functioning*, maka dapat dikatakan bahwa individu harus memiliki dan menjaga emosi positif. Sedangkan karyawan yang memiliki kesejahteraan psikologis rendah maka akan menampilkan sikap negatif dan tidak puas pada pekerjaan yang dilakukan yang akhirnya menimbulkan masalah yaitu, stres dan kelelahan (Isgor & Haspolt, 2016). Pendapat ini sejalan dengan penelitian dari (Ganna & Sholichah, 2022) bahwasanya karyawan yang bekerja di industri jasa biasanya dituntut untuk melayani pelanggan dengan pengetahuannya, hal ini dapat berubah menjadi tuntutan fisik ke tuntutan emosional dan psikologis.

Selain pengembangan karir dan kesejahteraan psikologis, variabel yang terkait dengan kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi yaitu jumlah seluruh penghargaan untuk karyawan sebagai imbal jasa yang sudah diberikan kepada perusahaan (Sinambela, 2017:220). Sedangkan teori dari (Handoko,

2013:155) bahwa motivasi serta kepuasan kerja dapat meningkat melalui pemberian kompensasi. Pendapat ini sejalan dengan penelitian dari (Rahayu, 2022) bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh kompensasi semakin tinggi gajinya maka semakin puas dengan pekerjaannya, karena kompensasi ini digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan karyawan. Kompensasi harus diperhatikan oleh organisasi perusahaan, karena akan berdampak kepada keadilan dan harus sesuai dengan tenaga kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja, memberi hadiah, bonus atau penghargaan atau mendorong karyawan meningkatkan produktivitasnya (Fajrina & Kustini, 2022).

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai **“Pengaruh Pengembangan Karir, Kesejahteraan Psikologis dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan membahas rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?
2. Apakah kesejahteraan psikologi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh perkembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Tercapainya tujuan penelitian ini akan memberi beberapa manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumber informasi dan referensi yang dapat digunakan sehingga bisa meningkatkan dan menambah literatur pengetahuan mengenai pengembangan karir, kesejahteraan psikologis dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perbankan Syariah.

2. Manfaat Praktisi

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam penetapan kebijakan terkait permasalahan yang dialami oleh karyawan lewat variabel-variabel yang dikaji. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan kemajuan bagi Bank Muamalat KCU Yogyakarta melalui pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan digunakan untuk mengetahui dan menunjukkan secara singkat mengenai isi dari tiap bab pada skripsi. Penulis menyediakan sistematika penulisan untuk mempermudah pemahaman dan penulisan skripsi, sistematika penulisan terdiri dari lima bab sebagai berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum latar belakang yang menjadi faktor penting dilakukan penelitian. Selanjutnya, permasalahan dalam penelitian berdasarkan gejala pada rumusan masalah. Lalu, tujuan penelitian untuk mengetahui apa yang ingin dicapai peneliti dan manfaat penelitian yang akan diperoleh saat melakukan penelitian. Sistematika penulisan untuk mengetahui arah dari penelitian ini.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang relevan dengan permasalahan (kepuasan kerja, pengembangan karir, kesejahteraan psikologis dan kompensasi). Pada kajian Pustaka dijelaskan mengenai penelitian terdahulu

yang relevan dengan permasalahan yang diteliti sehingga dijadikan pedoman dalam penyusunan skripsi. Selanjutnya dijelaskan hubungan variabel melalui pengembangan hipotesis dan kerangka berpikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai teknik yang akan digunakan seperti jenis, populasi penelitian, penentuan sampel, sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, skala pengukuran data, definisi operasional variabel serta metode analisis yang akan digunakan.

BAB IV : PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menjelaskan mengenai hasil dari data yang telah diolah. Pengolahan data ini meliputi uji deksriptif, uji instrument penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil pengolahan data akan dianalisis dengan metode yang digunakan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan dari keseluruhan uji hipotesis. Lalu, menjelaskan mengenai keterbatasan penelitian dan saran untuk peneliti berikutnya agar penelitian ini menjadi lebih baik.

BAB V

SARAN DAN KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh pengembangan karir, kesejahteraan psikologi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bawa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bawa kesejahteraan psikologi secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Bank Muamalat KCU Yogyakarta, maka dapat disimpulkan bawa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini memiliki keterbatasan yang dapat memberi pengaruh pada hasil penelitian, keterbatasan penulisan tersebut sebagai berikut:

1. Hasil dari penelitian ini bergantung pada kejujuran responden dalam memberi jawaban di kuesioner penelitian.

2. Penelitian dengan jumlah sampel yang terbatas, yaitu 40 karyawan.
Sehingga perlu dilakukan dengan jumlah sampel dengan jumlah besar.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Dalam meningkatkan karir karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta hendaknya seluruh karyawan mengembangkan karir yang dimiliki agar karyawan merasa puas atas karirnya.
 - b. Dikarenakan kesejahteraan psikologis tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Muamalat KCU Yogyakarta maka harus lebih diperhatikan lagi agar kepuasan kerja itu juga berdampak baik bagi perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Mengembangkan variabel yang dapat digunakan dalam penelitian ini kedalam dimensi yang lebih baik untuk penelitian selanjutnya.
 - b. Diperlukan penelitian lebih lanjut dalam skala lebih luas (jenis sampel dan tempat organisasi) untuk mengidentifikasi pengaruh pengembangan karir, kesejahteraan psikologis dan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Aswaja Pressindo.
- Alif, A. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG: Vol. VI (Issue 2)*.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Barlian, E. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Sukabina Press.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Fajariah, N., & Darokah, M. (2016). Pengaruh Efikasi Diri dan Persepsi Iklim Organisasi terhadap Kinerja dengan Employee Enagagment Sebagai Variabel Mediator pada Karyawan BMT BIF Yogyakarta. *Humanitas*, 13(1), 37–49.
- Fajrina, A. N., & Kustini. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Puma Logistics Internasional. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 220–226.
- Faysica Magdalena, T. B. W. D. (2016). faysica dkk 2016. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16, 672–684.
- Ganna, Qanita. N., & Sholichah, Ima. F. (2022). Pengaruh Kesejahteraan Psikologis (Psychological Well-Being) Terhadap Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Pada Karyawan PT. X. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 6033–6039.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariatif Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Penerbit Andi.
- Gomora, S. (2020). *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BPRS Sukowati Sragen . UIN Sunan Kalijaga*.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Harahap, R. (2017). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Rezeki Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 8(2), 97–102.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (23rd ed.). PT Bumi Aksara.

- Huppert, F. A. (2009). Psychological Well-being: Evidence Regarding its Causes and Consequences. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(2), 137–164. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2009.01008.x>
- Ikhwanto, J. (2015). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Isgor, I. Y., & Haspolt, N. K. (2016). Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction in Different Occupations. *Internasional Education Studies*, 9(12), 194–205.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Lopez, S. J., & Synder CR. (2007). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Exploration of Human Strengths*. SAGE Publications.
- Marcella, J., & Le, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213–223.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). CV Alfabeta.
- Masharyono. (2015). Pengaruh Job Characteristics terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 813–830.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. CV Putra Media Nusantara.
- Pasaribu, M. D. (2022). *Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. UIN Sunan Kalijaga.
- Radjab, E., & Jam'an, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Makassar.
- Rahayu, W. F. P. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Perusahaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank*. UIN Sunan Kalijaga.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (2nd ed.). Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 57, Issue 6).
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719–727. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>

- Saefullah, U. A. (2022). Dampak Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perbankan. *Technomedia Journal (TMJ)*, 6(2), 223–235.
- Sanusi, A. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sanusi, A. (2013). *Model Dimensi Pengembangan Karir Dalam Mewujudkan Efektivitas Organisasi (Studi Pada Pemerintah Kota Bandar Lampung)*.
- Sari, R. N. I. S., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204–214.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Sudut untuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Sunarta. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja . *Jurnal Efisiensi, Kajian Ilmu Administrasi* , 16(2), 63–75.
- Sunyoto, D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Centre For Academic Publishing Service).
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Toly, A. A. (2001). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Staf Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 3(2), 102–125.
- Vahera, D., & Onsardi. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis*, 2(1), 58–67.