

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, *EMPLOYEE*
EMPOWERMENT, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPRS AL MABRUR KLATEN)**



SKRIPSI

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

OLEH:

Astika Novia Handayani

NIM: 20108020023

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

2024

HALAMAN JUDUL

PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, *EMPLOYEE EMPOWERMENT*, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPRS AL MABRUR KLATEN)



SKRIPSI

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

OLEH:

Astika Novia Handayani

NIM: 20108020023

PEMBIMBING:

Mahfud Asyari, S.E., M.M

NIP. 19880115 201903 1 004

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

2024

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-238/Un.02/DEB/PP.00.9/01/2024

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, EMPLOYEE EMPOWERMENT, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BPRS AL MABRUR KLATEN)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **ASTIKA NOVIA HANDAYANI**
Nomor Induk Mahasiswa : **20108020023**
Telah diujikan pada : **Selasa, 23 Januari 2024**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

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

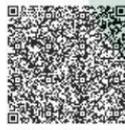
TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

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

Valid ID: 65b1c4e04c7d4



Penguji I

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

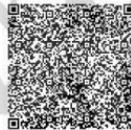
Valid ID: 65b7247c6d4c8



Penguji II

Rifaatul Indana, S.E.I.,M.E.
SIGNED

Valid ID: 65b72E3c3f788



Yogyakarta, 23 Januari 2024
UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 65b760305e898

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr.wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Astika Novia Handayani
NIM : 20108020023
Judul Skripsi : “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Employee Empowerment*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Al Mabrur Klaten)”

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 bidang ilmu ekonomi.

Dengan ini saya berharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqsyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 15 Januari 2024

Pembimbing



Mahfud Asyari, S.E., M.M.
NIP. 19880115 201903 1 004

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Astika Novia Handayani

NIM : 20108020023

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Employee Empowerment*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Al Mabror Klaten)” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila 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, 06 Januari 2024

Penyusun



Astika Novia Handayani

NIM. 20108020023

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Astika Novia Handayani
NIM : 20108020023
Prodi : 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 Noneksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Employee Empowerment*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Al Mabror Klaten)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia, 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.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 06 Januari 2024
Penyusun



Astika Novia Handayani

NIM. 20108020023

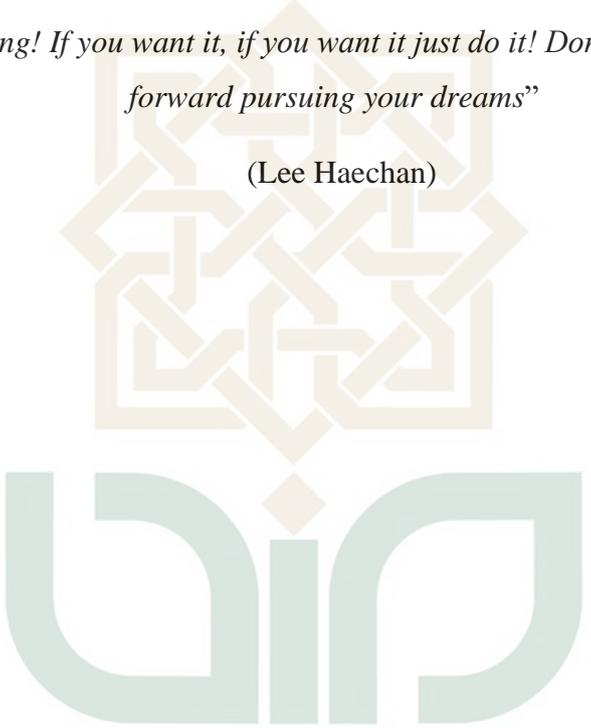
HALAMAN MOTTO

“Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Just keep going! If you want it, if you want it just do it! Don't stop keep moving forward pursuing your dreams”

(Lee Haechan)



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Puji Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta keberkahan-Nya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Skripsi ini saya persembahkan:

Teruntuk kedua orang tua, Ibu dan Bapak tercinta yang selalu melangitkan doa-doa baik dan memberikan kasih sayang serta motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis.

Kepada sahabat-sahabat yang menemani serta memberikan banyak dukungan Dan untuk diri saya sendiri, karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai dan terus berusaha dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158/1987 dan 05433b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	Ś	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Dzal	Z	Zet (dengan titik di bawah)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Ẓ	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ye

ص	Shad	Sh	Es (dengan titik di bawah)
ض	Dhad	Dh	De (dengan titik di bawah)
ط	Tha'	Th	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Zha'	Zh	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge dan ha
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Min	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	W
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostref
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

م تعددة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbutah

Semua *Tā' marbūṭāh* ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal maupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “*al*”) ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata dalam Bahasa Arab yang sudah terserap dalam Bahasa Indonesia seperti salat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
عِوَة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرامة الولياء	Ditulis	<i>Karāmah alauliyā'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	<i>Faṭḥah</i>	Ditulis	<i>A</i>
ِ	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>I</i>
ُ	<i>Ḍammah</i>	Ditulis	<i>U</i>
فاعة	<i>Faṭḥah</i>	Ditulis	<i>fa'ala</i>
ذكر	<i>Kasrah</i>	Ditulis	<i>zūkira</i>
ذهبي	<i>Ḍammah</i>	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>
تَنَسَّى	Ditulis	<i>Tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>Ī</i>
كَرِيم	Ditulis	<i>Karīm</i>
4. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>Ū</i>
فُرُوض	Ditulis	<i>Furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Faṭḥah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Ḍammah + wāwumati	Ditulis	<i>Au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعْدَاتُ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
إِنَّكُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti oleh huruf Qomariyyah maka ditulis dengan menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti oleh huruf *Syamsiyyah* maka ditulis dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut.

سما	ال	Ditulis	<i>As-Sama'</i>
شمس	ال	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya.

نو والفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهة ال سنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Employee Empowerment*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BPRS Al Maburr Klaten)”. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpah-curahkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, Keluarga dan Sahabatnya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis sangat berterima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil maupun spiritual sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini sudah sepatutnya penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Afdzwaiza, M.Ag. selaku 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.
4. Bapak Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan masukan yang membangun dalam penyusunan skripsi sampai taraf penyelesaian.
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 Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Seluruh pimpinan serta karyawan BPRS Al Maburr Klaten yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
9. Kedua orang tua saya, Bapak Rusmanto dan Ibu Sulastri yang selalu memberikan kasih sayang, doa, semangat, dan dukungan kepada saya agar selalu bisa memberikan yang terbaik untuk yang sedang penulis cita-citakan.
10. Aisyah keponakan kesayangan yang selalu menjadi penyemangat.
11. Sahabatku tersayang, Berliana, Avi, Yolanda, dan Karina terima kasih sudah menjadi sahabat serta keluarga yang selalu memberikan semangat dan mendukung penulis dalam keadaan suka maupun duka
12. Sahabatku Rizqi, Salwa, Lita, Nabila, dan Safira yang selalu membantu dan mendorong penulis agar terus semangat dalam menjalani kehidupan perkuliahan. Dan terima kasih atas waktu dan kenangan berharga di masa perkuliahan.
13. Sahabatku, Rita, Sukri, dan Dilla yang selalu memberikan dukungan, bantuan, serta menghibur penulis sampai saat ini.
14. Teman-teman KKN 111 Sangon1 terima kasih untuk pengalaman pengabdian yang sangat berkesan dan penuh pembelajaran yang menyenangkan.
15. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga, terkhusus teman-teman Perbankan Syariah 2020 yang mendukung dan berjuang bersama.
16. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari sempurna, maka dari itu kritik dan saran sert perkembangan dari penelitian ini sangat di harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. Aamiin.

Yogyakarta, 06 Januari 2024

Hormat Saya,

Astika Novia Handayani

20108020023



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	vi
HALAMAN MOTTO.....	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL.....	xx
DAFTAR GAMBAR.....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxii
ABSTRAK.....	xxiii
<i>ABSTRACT</i>	xxiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Sistematika Pembahasan.....	10
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Landasan Teori	12
1. Kinerja Karyawan	12
2. Kualitas Kehidupan Kerja.....	19
3. Employee Empowerment	24
4. Lingkungan Kerja.....	28
5. Kompensasi	33

B. Penelitian Terdahulu	37
D. Kerangka Pemikiran	46
BAB III	48
METODE PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian	48
B. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
C. Populasi dan Sampel.....	50
E. Teknik Analisis Data	54
BAB IV	59
HASIL DAN PEMBAHASAN	59
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	59
B. Profil Responden.....	60
C. Uji Instrumen Data.....	63
1. Uji Validitas	63
2. Uji Reliabilitas	67
D. Uji Asumsi Klasik.....	68
1. Uji Normalitas	68
2. Uji Multikolinieritas.....	69
3. Uji Heteroskedastisitas.....	70
E. Analisis Regresi Linier Berganda.....	71
F. Uji Hipotesis	73
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	73
2. Uji Simultan (Uji F).....	74
3. Uji Parsial (Uji t).....	75
G. Pembahasan	78
1. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	79
2. Pengaruh <i>Employee Empowerment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	82
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	88
BAB V	91
PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91

B. Keterbatasan.....	91
C. Saran	92
DAFTAR PUSTAKA.....	93
LAMPIRAN.....	xxv



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Market Share Perbankan Syariah di Indonesia Tahun 2018-2022.....	1
Tabel 1. 2 Jumlah Aset BPRS Al Maburr Klaten	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Tabel Skala Likert.....	49
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kualitas Kehidupan Kerja X1	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Employee Empowerment X2	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja X3.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kompensasi X4.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan Y	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	72
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi (R^2).....	74
Tabel 4.16 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	75
Tabel 4.17 Hasil Uji Parsial (Uji t)	76
Tabel 4.18 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	79
Tabel 4.19 Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja	79
Tabel 4.20 Jawaban Responden Terhadap Employee Empowerment	83
Tabel 4.21 Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja.....	86
Tabel 4.22 Jawaban Responden Terhadap Kompensasi	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian 47



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN	xxv
LAMPIRAN 2 DATA JAWABAN RESPONDEN.....	xix
LAMPIRAN 3 PROFIL RESPONDEN	xxvi
LAMPIRAN 4 HASIL OLAH DATA	xxviii
LAMPIRAN 5 SURAT TELAH MELAKUKAN PENELITIAN.....	lv
LAMPIRAN 6 DOKUMENTASI	lvi
LAMPIRAN 7 CURRICULUM VITAE	lvii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja, *employee empowerment*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Al Maburr Klaten. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 25.0. teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari responden. Sampel yang digunakan sebanyak 36 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan kualitas kehidupan kerja, *employee empowerment*, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial *employee empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja, Employee Empowerment, Lingkungan Kerja, Kompensasi

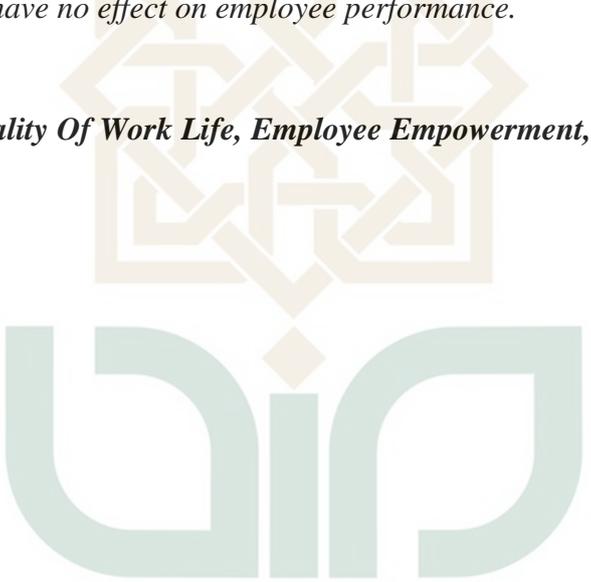


STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of quality of work life, employee empowerment, work environment, and compensation on the employee performance of BPRS Al Maburr Klaten. The analytical method used was multiple linear regression analysis using SPSS 25.0 software. The sampling technique used is convenience sampling. Primary data in this research was obtained from respondents. The sample used was 36 respondents. The results of this research show that simultaneously the quality of work life, employee empowerment, work environment, and compensation have a positive and significant effect on employee performance. Partially employee empowerment has a positive and significant effect on employee performance. However, quality of work life, work environment, and compensation have no effect on employee performance.

Keywords: *Quality Of Work Life, Employee Empowerment, Work Environment, Compensation*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank syariah muncul sebagai pilihan kompetitif dalam sistem keuangan global dengan menawarkan beragam manfaat produk dan layanan. Bank Muamalat Indonesia menjadi bank syariah yang berdiri di Indonesia pertama kali pada tahun 1998 atas dukungan pemerintah dan prakarsa MUI. Munculnya UU Nomor 21 Tahun 2008 mengenai Perbankan Syariah yang mendukung keberadaan bank syariah turut mendorong berdirinya bank syariah di Indonesia (Maza et al., 2021). Di Indonesia, masa depan perbankan syariah semakin cerah dan menjanjikan. Perbankan syariah juga termasuk dalam kategori industri baru yang sangat diminati (Hasna & Mulyanti, 2023).

Tabel 1. 1 Market Share Perbankan Syariah (BUS, UUS, dan BPRS) di Indonesia Tahun 2018-2022

Tahun	Market Share
2018	5,96%
2019	6,18%
2020	6,51%
2021	6,74%
2022	7,09%

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terdapat informasi yang menunjukkan *market share* perbankan syariah yang meliputi UUS (bank umum syariah),

UUS (unit usaha syariah), dan BPRS (bank pembiayaan umum rakyat syariah) tahun 2018 hingga tahun 2022 yang terus mengalami peningkatan. Hal tersebut menandakan bahwa perbankan syariah di Indonesia khususnya BPRS semakin berkembang dan bertumbuh. Perbankan syariah yang semakin berkembang dan bertumbuh di Indonesia menimbulkan adanya persaingan antar bank syariah sehingga dibutuhkan adanya SDM yang berkualitas dalam rangka peningkatan kinerja khususnya dalam menghadapi era globalisasi (Rohmah, 2018). Profesional dan baiknya pengelolaan SDM bisa mencetak kualitas kerja yang dapat memenuhi tuntutan bisnis dan dapat memajukan suatu perusahaan. SDM memegang peranan krusial demi menjaga efektivitas dan konsistensi organisasi, sebab peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik adalah faktor penggerak utama yang mendorong kelancaran operasional organisasi (Agussalim & Mappatempo, 2019). Perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan SDM supaya mampu bekerja dengan efektif dan efisien, salah satu cara dalam mencapai keberhasilan tersebut yaitu melalui kinerja karyawan.

SDM merupakan aset yang menjalankan peranan aktif terhadap proses mengambil keputusan dan keberjalanan sebuah organisasi. SDM juga termasuk sumber daya satu-satunya yang mempunyai pengetahuan, keinginan, kemampuan, akal perasaan, dukungan, kekuatan, dan karya (Sutrisno, 2018). SDM memegang peranan penting dalam keberhasilan sebuah perusahaan, sebab manusia merupakan aset hidup yang harus

mendapat perhatian khusus dan dikelola oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya sehingga SDM di dalam perusahaan bisa memberikan kontribusi yang optimal untuk meraih tujuan organisasi (Nurdin & Djuhartono, 2021). Sebuah perusahaan hendaknya memiliki SDM dengan kualifikasi tinggi serta upaya pengelolaan organisasi yang paling optimal agar kinerjanya meningkat.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Kinerja secara garis besar sebagai wujud kerja yang dijalankan pegawai yang umumnya dijadikan dasar atau tolak ukur penilaian pegawai yang ada pada sebuah organisasi. Baiknya kinerja menjadi usaha agar tujuan organisasi bisa tercapai (Kurniawati, 2021). Oleh karena itu, kinerja juga merupakan faktor penentu dalam meraih tujuan organisasi sehingga perlu dijalankan langkah-langkah demi membuat kinerja karyawan meningkat dan aktivitas organisasi dapat berjalan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan suatu kualitas yang mengacu pada kualitas SDM, seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Fungsi kinerja karyawan yaitu untuk menunjang dan menjaga kepuasan karyawan dalam rangka meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organis (Wau et al., 2021). Kinerja karyawan adalah proses kemajuan kerja yang berikutnya dinilai terhadap sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Adha et al., 2019). Banyak faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor dari dalam yaitu motivasi kerja pengetahuan, keterampilan, kompetensi,

kepribadian, sikap dan perilaku yang mempengaruhi hasil. Sedangkan faktor dari luar meliputi hubungan dengan karyawan, gaya kepemimpinan atasan, dan lingkungan kerja di mana karyawan tersebut menjalankan pekerjaan (Lestary & Harmon, 2017).

Tidak mudah untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, karena kinerja karyawan itu sendiri terpengaruh dari berbagai faktor internal dan eksternal. Di antara faktor yang berpengaruh pada kinerja yakni kualitas kehidupan kerja. Menurut Dessler (2016) kualitas kehidupan kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan penting selama bekerja di suatu organisasi. Kualitas kehidupan kerja mencakup kegiatan internal perusahaan yang bertujuan sebagai peningkatan kondisi kehidupan kerja dan meningkatkan semangat kerja untuk menyelesaikan tugas untuk meraih tujuan perusahaan. Perusahaan perlu senantiasa menumbuhkan dan mengembangkan semangat kerja karyawannya agar karyawan terbiasa dan memiliki semangat kerja yang tinggi (Nurbiyati, 2014). Baiknya kualitas kehidupan di tempat kerja bisa meningkatkan keinginan karyawan agar mempertahankan diri dan tetap tinggal di perusahaan. Hasil yang dibuktikan Rizky & Edy (2019) memperlihatkan pengaruh kualitas kehidupan kerja pada kinerja karyawan dengan positif. Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian Langoy et al. (2019) yang menunjukkan hasil yakni kualitas kehidupan kerja pada kinerja karyawan tidak memberikan pengaruhnya.

Faktor penting lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *employee empowerment*. Pemberdayaan merupakan upaya perusahaan untuk memberikan lebih banyak wewenang dan kepercayaan kepada karyawan sehingga mereka memiliki lebih banyak kebebasan untuk menggunakan semua keterampilan mereka (Subagio, 2015). Perusahaan menggunakan *employee empowerment* sebagai strategi untuk meningkatkan keterlibatan dan kinerja. *Employee empowerment* sangatlah penting, karena dalam masa kompetitif ini, organisasi membutuhkan tenaga kerja yang mandiri dan responsif agar dapat memperoleh keunggulan kompetitif dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. (Suryadewi et al., 2014). Studi yang dilaksanakan Srilestari & Indriyaningrum (2023) memperlihatkan pengaruh dari *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan secara signifikan positif. Hasil ini berbeda dengan pembuktian yang dipaparkan Andhika & Nugroho (2022) menjabarkan tidak adanya pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan juga harus memperhitungkan lingkungan kerja sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Baiknya sebuah lingkungan kerja akan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Beragam hal yang ditemukan di sekitar seorang karyawan dan berpotensi mempengaruhi cara mereka mengerjakan tugas atau memenuhi tugasnya dianggap sebagai lingkungan kerja mereka (Ramadhan & Fitriansyah, 2022). Menurut Sedarmayanti (2011) jenis lingkungan kerja secara umum terdiri dari dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan non

fisik. Baiknya kondisi kerja bisa memberi motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya (Sihaloho & Siregar, 2020). Studi yang dilaksanakan. Pratiwi (2019) menunjukkan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara signifikan positif. Hasil yang dijelaskan tersebut berbeda dengan hasil studi yang dilaksanakan oleh Sondakh et al. (2023) menjabarkan tidak ditemukan pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi menjadi faktor lain yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan. Segala pendapatan yang diperoleh karyawan langsung dari perusahaan sebagai imbalan terhadap pemberian jasa yang dilaksanakan disebut sebagai kompensasi. Kompensasi dibagi atas dua bagian, yakni kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kebijakan kompensasi baik dari segi besarannya, struktur, dan waktu pembayarannya dapat membangkitkan semangat dan keinginan karyawan untuk berprestasi maksimal sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Sari, 2019). Keberhasilan dalam menetapkan kompensasi yang tepat akan menentukan kualitas sumber daya manusia di tempat kerja yang berhubungan langsung dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta kemampuan organisasi untuk bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kompensasi yang sesuai. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan karyawan maka yang terjadi adalah penolakan secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui

demonstrasi (Dwianto et al., 2019). Studi yang dilaksanakan Wonda et al, (2022) menunjukkan hasil yakni pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja karyawan secara signifikan positif. Hasil yang didapat tersebut berbeda dengan bukti yang dipaparkan Rianda & Winarno (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengacu pada fenomena yang muncul dan perbedaan hasil dari sumber-sumber penelitian terdahulu yang berbeda, peneliti akan berusaha meneliti kembali pada objek penelitian yang berbeda. Hal tersebut menarik perhatian peneliti untuk kembali meneliti tentang bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja, *employee empowerment*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Al Maburr Klaten. Selain itu, merujuk hasil wawancara pra penelitian dengan Bapak Rosid selaku direksi BPRS Al Maburr Klaten sudah menyetujui dan meminta untuk melanjutkan penelitian mengenai variabel independen yaitu kualitas kehidupan kerja, *employee empowerment*, lingkungan kerja, dan kompensasi yang dipakai oleh peneliti,

Tabel 1. 2 Jumlah Aset BPRS Al Maburr Klaten

No	Tahun	Total Aset
1	2018	18,606,817
2	2019	19,325,652
3	2020	75.294.991
4	2021	133,946,975
5	2022	154,683,555

Sumber: ojk.go.id

Berdasarkan tabel di atas, aset BPRS Al Maburr Klaten tumbuh drastis setiap tahunnya, dimana pada tahun 2022 aset BPRS Al Maburr Klaten mencapai Rp. 154,683,555. Peningkatan jumlah aset tersebut menunjukkan bahwa karyawan BPRS Al Maburr Klaten memiliki pencapaian kerja yang baik. Artinya pengelolaan sumber daya manusia sudah baik sehingga hasil kerja yang dicapai juga mengalami peningkatan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik tersebut maka kinerja karyawan BPRS Al Maburr Klaten menjadi fokus penelitian ini, karena kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu faktor kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, *Employee Empowerment*, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Al Maburr Klaten”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Al Maburr Klaten?
2. Apakah *employee empowerment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Al Maburr Klaten?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Al Maburr Klaten?

4. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Al Mabur Klaten?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilaksanakan berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, yakni:

1. Untuk menguji pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Al Mabur Klaten.
2. Untuk menguji pengaruh *employee empowerment* terhadap kinerja karyawan BPRS Al Mabur Klaten.
3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BPRS Al Mabur Klaten.
4. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BPRS Al Mabur Klaten.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi Peneliti: Dengan penelitian ini, peneliti mampu menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama proses perkuliahan serta mampu melahirkan wawasan sekaligus pengetahuan untuk peneliti di bidang MSDM.
2. Bagi Instansi: Penelitian ini bisa dijadikan pedoman untuk melaksanakan kegiatan kualitas kehidupan kerja, *employee*

empowerment, lingkungan kerja, dan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan BPRS Al Mabur Klaten sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi: Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi bagi ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen SDM terutama mengenai kualitas kehidupan kerja, *employee empowerment*, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan secara keseluruhan dalam penelitian ini meliputi lima bagian yaitu pendahuluan, landasan teori dan kajian pustaka, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta penutup dengan rincian sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Berisi kerangka teori dari masing-masing variabel, kemudian penelitian terdahulu yang mencantumkan penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya, kerangka teoritik, dan pengembangan hipotesis yang bertujuan untuk memprediksi hasil melalui data empiris yang dimiliki oleh peneliti.

BAB III: METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian, metode untuk mengumpulkan data, pengujian instrumen serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi gambaran umum objek penelitian, penjelasan hasil analisis data penelitian, yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

BAB V: PENUTUP

Berisi mengenai kesimpulan yang menampilkan seluruh penemuan penelitian yang berkenaan dengan masalah penelitian secara singkat. Selain itu, terdapat saran-saran atau rekomendasi penelitian.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang peneliti lakukan, maka diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Variabel kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Al Mabrur Klaten.
2. Variabel *employee empowerment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Al Mabrur Klaten.
3. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Al Mabrur Klaten.
4. Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BPRS Al Mabrur Klaten.

B. Keterbatasan

Penelitian ini disusun dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin, akan tetapi masih ada keterbatasan yaitu:

1. Kuesioner dalam penelitian ini disebarikan oleh satu karyawan di BPRS Al Mabrur Klaten (kuesioner tidak dibagikan langsung oleh peneliti).
2. Data responden yang diperoleh belum sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya, akibatnya dalam melakukan pengujian ditemukan data yang tidak valid.

3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel kualitas kehidupan kerja, *employee empowerment*, lingkungan kerja, dan kompensasi. Peneliti tidak meneliti keseluruhan semua aspek yang berhubungan dan diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya bisa menggunakan variabel yang lebih kompleks.

C. Saran

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini, peneliti menyampaikan beberapa saran dengan harapan semoga dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak terkait. Saran yang ingin disampaikan yaitu sebagai berikut:

1. Bagi BPRS Al Mabruur Klaten diharapkan agar meningkatkan penerapan kualitas kehidupan kerja, *employee empowerment*, lingkungan kerja, dan kompensasi agar kedepannya dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan yang nantinya dapat memberikan manfaat bagi perusahaan.
2. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan objek penelitian dari perusahaan yang sejenis dan mengembangkan variabel independen untuk membuat studi lebih komprehensif dan mencakup semua. Selain itu, mengembangkan isu-isu terkini agar dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, W. S., Elvina, L., & Hengkeng, J. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Poso Energi di Kabupaten Poso. *Jurnal Economix*, 7(1), 37–47.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Agussalim, & Mappatempo, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Distribusi Makassar. *Competitiveness*, 8(1), 92–106.
- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13.
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *Jurnal Pilar*, 14(1), 15–31.
- Andhika, M., & Nugroho, N. E. (2022). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Kompensasi Non-Financial, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Widya Bahkti Stiesia. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(12), 1–19.
- Asri, D. H. (2020). Pengaruh Employee Empowerment Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Mediasi. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 231–237.
- Cascio, W. (2001). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work, Profits*. McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2016). *Manajemen Personalia*. Erlangga.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Farmi, N., Apridar, A., & Bachri, N. (2021). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Kprk Lhokseumawe Dengan Motivasi Intrinsik Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 5(2), 84.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Undip.
- Hafni, R., & Tsabit, M. (2021). Sistem Kompensasi Dalam Perspektif Ibnu Khaldun dan Ibnu Taimiyah. *Jurnal Pemikiran Dan Ilmu Keisalaman*, 4(1), 205–235.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

- Hasna, N., & Mulyanti, D. (2023). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Pada Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*, 1(2), 194–208.
- Hidayah, B., Nawawi, K., & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 96–114. <https://doi.org/639>
- Juliawati, R. (2017). Penerapan Model Pemberdayaan Karyawan Pada PT Global Kalimantan Makmur Dusun Setogor Desa Sotok Kecamatan Sekayam Kabupaten Sanggau. *Jurnal Bisma*, 2(2), 333–342.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411–426.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kristanti, D., & Lestari, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Motivasi Studi di UD. Pratama Karya Kota Kediri). *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*, 4(2), 107–116.
- Kurniawati, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemic Covid-19. *Jurnal Ekobisman*, 6(2), 104–116.
- Lalawi, F. F., Manueke, S., Raming, P. R., & Dua, I. L. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana Manado. *Jurnal MABP*, 5(1), 49–60.
- Langoy, K. C., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaandan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 5683–5692.
- Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Riset Bisnis & Investasi*, 3(2), 94–103.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maza, R. El, Afrida, Y., Fahmi, R., & Syahrul, L. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan Syariah:(Sebuah Tinjauan Literatur). *Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 6(1), 139–158.

- Nova, S., & Sudarmin, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri. *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181–191.
- Nurbiyati, T. (2014). Pengaruh Quality Of Work life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*, 18(2), 246–256.
- Nurbudiyani. (2023). *Analisis Hubungan Persepsi Karyawan Mengenai Kompensasi dan Perencanaan Karier Dengan Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus di Kantor Pusat PT X*. Skripsi. Universitas Indonesia Esa Unggul.
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148.
- Nurul, C. R., & Edy, R. (2019). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Djarum Kudus). *Diponegoro Journal of Management*, 8(3), 128–137.
- Oktaviasari, T. H. (2019). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Etos Kerja Islami, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Muallamat Cabang Yogyakarta)*. Skripsi. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Pragiwani, M., Alexandri, M. B., & P, R. C. (2018). Analysis Of Employee Empowerment and Knowledge Management On Employee Performance In Improving Employee Performance In Tourism Sector. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 3(1), 73–79. <https://doi.org/10.15900/j.cnki.zylf1995.2018.02.001>
- Pratiwi, D. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Jurnal Maker*, 3(1), 73–81.
- Priansa, D. J. (2020). *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Alfabeta (ed.)).
- Rahman, A. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja; Suatu Tinjauan Literatur dan Pandangan dalam Konsep Islam. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 7–22.
- Rahmawati, C. ;, Nurhayati, E., Karimah, H., Elisya, Q., & Suharyat, Y. (2023). Perspektif Islam Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Cretive Student Researc*, 1(4), 42–56.
- Ramadhan, A. S., & Fitriansyah. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos indonesia (Kantor Pos Samarinda). *Borneo Student Research*, 4(1), 94–103.
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*,

9(2), 192–203. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.300>

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Rodi Syafrizal. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum). *At-Tawassuth: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 277–300.
- Rohmah, N. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Di Lembaga Keuangan Syariah. *Al-Musthofa: Journal of Sharia Economics*, 1(1), 47–53.
- Rumengan, A. F., Sambul, S. A. P., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank SulutGO Cabang Pembantu Bahu. *Productivity*, 4(3), 339–352.
- Safitri, A. N., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Sari, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perma Plasindo Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 2(2), 48–62.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE-YKPN.
- Sondakh, G., Areros, W. A., & Ventje, T. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Jurnal Productivity*, 4(1), 55–60.
- Srilestari, N. A., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Pemberdayaan Karyawan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kota Woodcraf Furniture Jepara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(2), 1806–1812.
- Subagio, M. (2015). Pengaruh Pemberdayaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ithaca Resources Jakarta. *Esensi*, 1(18), 72–82.
- Sulpiani, P. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asera Tirta Posidonia Palopo*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Palopo.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suryadewi, P. C., Dunia, I. K., & Suharsono, N. (2014). Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bali Segara Nusantara. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 4(1), 1–11.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Tambunan, A. P., Rajagukguk, T., & Panjaitan, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Lotte Shopping Indonesia di Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 1–10.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Wau, Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (S. Empat (ed.)).
- Wonda, Y., Tatimu, V., & Walangitan, O. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. *Jurnal Productivity*, 3(2), 127–132.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>
- Zin, R. M. (2004). Perception of Professional Engineers toward Quality of Worklife and Organizational Commitment: A Case Study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6(3), 323–334.