

**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN DI TEMPAT KERJA,
PENGHARGAAN FINANSIAL DAN APRESIASI TERHADAP
KEPUASAN HIDUP KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BANK BJB SYARIAH CABANG BEKASI)**



SKRIPSI

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

OLEH:

Yunita Dwi Puspitasari

NIM. 21108020112

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

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

2025

**PENGARUH HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN DI TEMPAT KERJA,
PENGHARGAAN FINANSIAL DAN APRESIASI TERHADAP
KEPUASAN HIDUP KERJA KARYAWAN
(STUDI PADA BANK BJB SYARIAH CABANG BEKASI)**



SKRIPSI

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

OLEH:

Yunita Dwi Puspitasari

NIM. 21108020112

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.

NIP. 19910919 201503 2 008

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

2025

HALAMAN PENGESAHAN



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-516/Un.02/DEB/PP.00.9/03/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN DI TEMPAT KERJA,
PENGHARGAAN FINANSIAL DAN APRESIASI TERHADAP KEPUASAN HIDUP
KERJA KARYAWAN (STUDI PADA BANK BJB SYARIAH CABANG BEKASI)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : YUNITA DWI PUSPITASARI
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020112
Telah diujikan pada : Jumat, 07 Maret 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sahang
Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 676161616161



Penguji I
Defi Innesi Sabti, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 676161616161



Penguji II
Fira Zahara, S.E.I., M.E.I.
SIGNED

Valid ID: 676161616161



Yogyakarta, 07 Maret 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Prof. Dr. Mimon Ardianayah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 676161616161

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Hal : Skripsi saudara Yunita Dwi Puspitasari
Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga
Di-Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Setelah melakukan pengoreksian, pemeriksaan, memberikan arahan, serta melakukan perbaikan yang diperlukan, dengan demikian, saya sebagai Pembimbing menyatakan bahwa skripsi yang diajukan oleh mahasiswa berikut ini:

Nama : Yunita Dwi Puspitasari
NIM : 21108020112
Judul Skripsi : "Pengaruh Hubungan Antar Karyawan di Tempat Kerja, Penghargaan Finansial dan Apresiasi Terhadap Kepuasan Hidup Karyawan"

Skripsi ini telah layak untuk diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Program Studi Perbankan Syariah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Islam.

Dengan ini, kami berharap skripsi ini dapat segera diujikan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 25 Februari 2025
Pembimbing,



Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
NIP. 19910919 201503 2 008

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yunita Dwi Puspitasari

NIM : 21108020112

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Hubungan Antar Karyawan di Tempat Kerja, Penghargaan Finansial dan Apresiasi Terhadap Kepuasan Hidup Karyawan” 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, 25 Februari 2025

Penyusun,



Yunita Dwi Puspitasari
21108020112

PERSETUJUAN PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Nama : Yunita Dwi Puspitasari

NIM : 21108020112

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Jenis Karya : Skripsi

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

**“Pengaruh Hubungan Antar Karyawan Di Tempat Kerja, Penghargaan
Finansial Dan Apresiasi Terhadap Kepuasan Hidup Kerja Karyawan (Studi
Pada Bank Bjb Syariah Cabang Bekasi)”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-
Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhal menyimpan, mengalih
media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat
dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya
sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas
tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik
di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 25 Februari 2025
Penulis,



Yunita Dwi Puspitasari
NIM. 21108020112

HALAMAN MOTTO

“Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini. Tetap berjuang ya!”

Allah tidak mengatakan hidup ini mudah. Tetapi Allah berjanji, bahwa sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.

(QS. Al-Insyirah : 5-6)

Perang telah usai, aku bisa pulang. Kubaringkan panah dan berteriak
MENANG!!!!

(Nadin Amizah)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kepada Allah SWT. atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses panjang dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Shalawat dan salam mudah-mudahan tercurahkan kepada Sang Kekasih semua hambanya yaitu

Nabi Muhammad SAW.

Dengan ucapan hamdalah, skripsi ini saya persembahkan khusus untuk kedua orang tua saya bapak Abrizon juga ibu Anik. Terimakasih atas kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan yang tak pernah berhenti hingga saat ini. Tanpa kalian, saya tidak akan pernah mencapai titik ini. Ma, Pa karya ini adalah salah satu bagian terkecil dari mimpi - mimpi yang ingin aku capai hanya untuk membuat kalian bangga, semoga karya ini menjadi bukti bahwa cinta dan kepercayaan kalian selama ini tidak sia-sia.

Kepada kakak juga adiku yang senantiasa mendukung setiap langkah penulis dan memberikan doa serta support untuk kesuksesan penulis. Semoga kita bisa terus sama-sama untuk membanggakan mama, bapak.

Kepada sahabat dan teman – teman seperjuangan yang selama ini memberikan dukungan juga motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ini secara waras.

Dan untuk diriku, yang telah melewati banyaknya badai dalam kehidupan dunia, yang sering sekali mengeluh, merasa lelah, bahkan hampir menyerah. Perjalanan ini sungguh tidak mudah, tetapi aku berhasil bertahan, meskipun banyak keraguan dan rasa takut pada akhirnya itu semua bisa di lalui.

Terimakasih diri, karena sudah bertahan hingga garis *finish*, terimakasih untuk tidak menyerah meskipun banyak sekali alasan untuk menyerah, pada akhirnya semua kisah yang kita tulis juga mencapai titik akhirnya, beribu air mata yang jatuh merupakan bagian daripada proses menjadi sosok yang jauh lebih kuat untuk menghadapi kehidupan selanjutnya.

Terimakasih untuk semua yang terlibat oleh penulis dalam penyusunan karya ini, karena kalian lah yang menjadi alasan penulis mengapa skripsi ini harus selesai.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA

Nomor: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b/U/1987

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 0532b/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	Ša'	Š	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	Žal	Ž	ze (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ya

Huruf Arab	Nama	Huruf latin	Nama
ص	Ṣad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	ʿAin	ʿ	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	ge
ف	Fa'	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	ʿel
م	Mim	M	ʿem
ن	Nun	N	ʿen
و	Waw	W	w
هـ	Ha'	H	ha
ء	Hamzah	ʾ	apostrof
ي	Ya'	Y	ya

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

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

C. *Ta'Marbuttah*

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada 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 diserap kedalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Ḥikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>'Illah</i>
كرمتا لاوليائه	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	A
ِ	Kasrah	Ditulis	I
ُ	Dammah	Ditulis	u
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	A
	جاهلية	Ditulis	Jahiliyah
2.	Fathah + ya'mati	Ditulis	A
	تنسي	Ditulis	Tansa
3.	Kasrah + ya'mati	Ditulis	I
	كريم	Ditulis	Karim
4.	Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
	فروض	Ditulis	Furud

F. Vokal Rangkap

أأنتم	Ditulis	A'antum
اعدت	Ditulis	U'iddat
لأن شكر تم	Ditulis	La'in syakartum

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

أأنتم	Ditulis	A'antum
اعدت	Ditulis	U'iddat
لأن شكر تم	Ditulis	La'in syakartum

H. Kata Sandang Alif+Lam

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

القران	Ditulis	Al-Qur'an
القياس	Ditulis	Al-Qiyās

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama

Syamsiah tersebut

السماء	Ditulis	As-sama'
الشمس	Ditulis	Asy-Qiyas

I. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

ذو الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami kami panjatkan kehadirat Allah SWT. atas kasih dan sayang-Nya sehingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada kekasih kita Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa bagi kita sehingga kita dianggis dari alam penuh kebodohan menuju alam penuh keimanan dan keindahan yakni dengan adanya iman dan Islam.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis meyakini bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, izinkan saya menyampaikan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada mereka yang telah banyak berperan dalam perjalanan saya ini.

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.Phil., Ph.D., sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I., selaku Kepala Program Studi Perbankan syariah periode 2024 – 2029.

4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I,M.E.K, sebagai sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Periode 2024 – 2029
5. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2019 – 2024
6. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Periode 2019 – 2024
7. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang senantiasa selalu memberikan arahan, masukan, kritik, saran, nasihat, juga dorongan motivasi pada penulis. Di balik setiap halaman skripsi ini tersimpan jejak kesabaran dan kebijaksanaan ibu. Tanpa bimbingan, arahan, dan dukungan yang tiada henti, karya ini mungkin hanya akan menjadi mimpi yang tak terwujud. Terimakasih sudah selalu bersedia meluangkan waktunya di tengah tengah kesibukan ibu untuk membimbing penulisan skripsi penulis. Terima kasih telah menjadi lentera di tengah gelapnya kebingungan, yang menerangi jalan ketika saya tersesat dalam lautan data dan referensi. Terima kasih atas waktu yang ibu luangkan untuk membaca, mengoreksi, dan menyempurnakan setiap kata dalam tulisan saya. Menjadi salah satu dari anak bimbinganmu merupakan nikmat yang selalu saya syukurkan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Ibu dengan limpahan rahmat dan keberkahan.

8. Ibu Rifaatul Indana, S.E.I., M.E sebagai Dosen Penasihat Akademik.
Terimakasih atas bimbingan nya untuk semua hal yang berkenaan dengan studi saya.
9. Cinta pertama dan panutanku, Bapak Abrizon Refriyanto. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan hingga bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik, memotivasi, memberikan dukungan penuh pada penulis hingga mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Sehat selalu pak, panjang umur juga bahagia selalu.
10. Pintu surgaku, Mama Anik Widyawati. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, beliau juga memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai di bangku perkuliahan, tapi semangat motivasi serta do'a yang selalu beliau berikan mampu membawa penulis menyelesaikan studinya sampai sarjana. Hidup lebih lama mah, karena dunia tanpa seorang ibu adalah salah satu kehancuran luar biasa.
11. Kepada kakaku dan juga suaminya. Eka Putri Yulianti juga Evan Enri Setiawan terimakasih banyak atas dukungan nya baik secara moril maupun materil, terimakasih juga atas segala motivasi juga dukungan yang diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan studinya.
12. Adiku, Dhea Tri Destiati. Walaupun kami jarang ngobrol, terimakasih untuk support juga dukungan nya. Di setiap proses penulis tidak lupa

dari doa juga semangat darimu sehingga penulis mampu menyelesaikan studinya.

13. Kepada ponakanku, Umar Al Faruq. Terimakasih telah hadir di tengah-tengah keluarga. Hadirmu sungguh memberikan kehangatan pada keluarga ini. Hadirmu mampu meberikan semangat lebih pada penulis untuk segera menyelesaikan studinya agar cepat menjadi *rich aunty*. Terimakasih selalu meberikan kebahagiaan canda tawa di sela sela penulis stress akan penulisan skripsi ini.
14. Teman healingku, mbak-mbak dolan. Maya, Dian, Adel terimakasih telah membersamai penulis di setiap prosesnya. Kalian selalu ada dalam situasi apapun. Berbagi canda tawa, diskusi larut malam, cerita dan mimpi di tengah tumpukan tugas. Kalian pendengar setia dan penolong saat aku terjatuh. Bersyukur memiliki kalian yang meringankan beban dan menjadikan perjuangan ini bermakna. Semoga persahabatan kita tetap erat meskipun jalan hidup kita berbeda nantinya. Semoga sukses selalu menyertai, dan kita selalu mengingat perjuangan bersama ini.
15. Kepada teman-teman kos jogloku. Adel, Maya, Yola, Azki, Alya. Yang senantiasa mengiringi perjalanan penulis sampai ada pada titik ini. Di balik dinding-dinding kamar kos yang sederhana ini, kalian telah menjadi bagian tak tergantikan dalam perjalanan studiku. Rumah kedua yang kita bangun bersama ini telah menjadi saksi bisu perjuangan, air mata, dan tawa kita. Kalian yang tanpa diminta selalu mengingatkan deadline, membangunkan saat kesiangn, dan menyemangati saat

semangat mulai pudar. Dalam keterbatasan fasilitas, kita justru menemukan kekayaan persahabatan. Dalam kesederhanaan hidup anak kos, kita justru belajar tentang ketulusan berbagi dan keikhlasan membantu. Terimakasih karena selalu kebersamaan penulis hingga penulisan karya akhir ini selesai.

16. Teman-teman Perbankan Syariah 21, terimakasih telah berjalan bersama selama kurang lebih 4 tahun. Banyak kisah kebersamaan yang sudah kita lalui bersama-sama. Terimakasih telah banyak mewarnai hari-hari perkuliahan penulis hingga sampai pada tahap ini.
17. Rekan-rekan satu bimbingan ibu Zizy, Kehadiran kalian membuat perjalanan menuju toga ini lebih berarti. Bersama-sama kita melewati tantangan, berbagi informasi, dan saling menyemangati. Terima kasih atas dukungan dan diskusi-diskusi kecil yang tak terlupakan di kursi ruangan depan 207 itu walaupun pada akhirnya kerap berakhir dengan pusing bersama.
18. Kepada seseorang yang pernah bersama penulis, terimakasih atas patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Ternyata perginya anda dari kehidupan penulis memberikan cukup motivasi untuk terus maju dan berproses menjadi pribadi yang lebih mengerti apa itu pengalaman, pendewasaan, sabar dan menerima arti kehilangan sebagai bentuk penempatan menghadapi dinamika hidup. Terimakasih telah menjadi bagian menyenangkan sekaligus menyakitkan dari

pendewasaan ini. Pada akhirnya setiap masa ada orangnya dan setiap orang punya masanya masing-masing.

19. Rekan-rekan kerjaku, terima kasih atas pengertian dan dukungannya saat kubagi waktu antara pekerjaan dan skripsi. Kerelaan kalian mengambil alih tugasku saat deadline mendekat, memberi izin saat bimbingan, dan tulus menanyakan kemajuan skripsi ini yang sangat berarti bagi penulis. Semoga sukses selalu menyertai kita dalam karier dan pendidikan, dan semoga ikatan profesional ini terus berkembang menjadi persahabatan berharga di masa depan.

20. Terakhir, kepada diriku yang telah berjuang tanpa kenal lelah, ini untukmu yang pernah ingin menyerah namun tetap melangkah. Berbangga hatilah atas perjalananmu bangun pagi mengejar deadline, merelakan malam demi jurnal dan laptop, tersenyum meski mata sembab. Kamu buktikan keterbatasan bukan penghalang, keraguan bukan penghenti, dan lelah bukan alasan berhenti bermimpi. Setiap revisi, kritik, dan hambatan telah kamu hadapi tegak. Terima kasih telah menjadi versi terbaikmu, terus belajar meski berat, berani jatuh, menangis, lalu bangkit lebih kuat. Ingat, skripsi ini hanya satu dari banyak pencapaian yang akan datang. Selamat, diriku. Ini bukan akhir, melainkan awal petualangan berikutnya.

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 kata sempurna,

maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. Aamiin.

Yogyakarta, 27 Februari 2025

Penulis,



Yunita Dwi Puspitasari

NIM. 21108020112



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xx
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
ABSTRAK	xxv
ABSTRACT	xxvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	13
D. Manfaat Penelitian	14
a. Bagi Manajemen Perbankan	14
b. Bagi Karyawan Perbankan	14
c. Bagi Industri Perbankan	14
E. Sistematika Pembahasan	15
BAB II	17
LANDASAN TEORI	17
A. Kajian Teori	17
1. Teori <i>Expectancy</i>	17
2. Kepuasan Hidup Kerja	18
3. Hubungan Antar Karyawan di Tempat Kerja	27
4. Penghargaan Finansial	34
5. Apresiasi	39

B. Kajian Pustaka	43
C. Pengembangan Hipotesis.....	54
D. Kerangka Pemikiran.....	59
BAB III.....	60
METODE PENELITIAN	60
A. Jenis dan Metode Penelitian	60
B. Data dan Sumber Data.....	60
C. Teknik Pengumpulan Data	61
D. Populasi Dan Sampel	64
E. Definisi Operasional Variabel	66
F. TEKNIK ANALISIS DATA	72
1. Analisis Statistik Deskriptif	72
2. Uji Kualitas Data	72
4. Uji Asumsi Klasik	73
5. Analisis Regresi Linear Berganda	75
6. Uji Hipotesis.....	76
G. ALAT ANALISIS.....	78
BAB IV.....	80
HASIL DAN PEMBAHASAN	80
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	80
B. Profil Responden	80
C. Uji Instrumen Data	87
D. Uji Asumsi Klasik.....	90
E. Uji Regresi Linear Berganda	93
F. Uji Hipotesis	96
G. Pembahasan	100
BAB V	110
PENUTUP	110
A. Kesimpulan.....	110
B. Keterbatasan Penelitian	111
C. Saran	112
DAFTAR PUSTAKA	115

DAFTAR TABEL

Table 1. 1 Total Aset Bank BJB Syariah	7
Table 2. 1 Penelitian Terdahulu	44
Table 3. 1 Skala Likert	64
Table 3. 2 Definisi Operasional Variabel	69
Table 4. 1 Jenis Kelamin Responden	81
Table 4. 2 Lama Bekerja Responden	81
Table 4. 3 Lama Bekerja Responden	82
Table 4. 4 Penghasilan Responden	82
Table 4. 5 Status Responden	83
Table 4. 6 Kepemilikan Rumah Responden	83
Table 4. 7 Kepemilikan Kendaraan Responden	84
Table 4. 8 Posisi Kerja Responden	85
Table 4. 9 Pendidikan Responden	86
Table 4. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Hidup	87
Table 4. 11 Hasil Uji Validitas Hubungan Antar Karyawan di Tempat Kerja	88
Table 4. 12 Hasil Uji Validitas Penghargaan Finansial	88
Table 4. 13 Hasil Uji Validitas Apresiasi	89
Table 4. 14 Hasil Uji Reabilitas	90
Table 4. 15 Hasil Uji Normalitas	91
Table 4. 16 Hasil Uji Multikolinearitas	92
Table 4. 17 Uji Heteroskedastisitas	93
Table 4. 18 Hasil Uji regresi Linier Berganda	94
Table 4. 19 Hasil Uji Koefisien Determinasi	96
Table 4. 20 Uji F	97
Table 4. 21 Hasil Uji t	98
Table 4. 22 ringkasan Hasil Uji Hipotesis	101

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	59
-------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	139
Lampiran 2 Data Jawaban Responden.....	143
Lampiran 3 Hasil Olah Data.....	147
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian	156
Lampiran 5 Surat Bukti Benar-Benar Melakukan Penelitian.....	159
Lampiran 6 Curriculum Vitae (CV).....	161



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh hubungan antar karyawan, penghargaan finansial, dan apresiasi terhadap kepuasan hidup kerja karyawan Bank BJB Syariah Cabang Bekasi. Latar belakang penelitian didasari oleh isu ketidakpuasan kerja yang berdampak pada motivasi dan produktivitas juga berakhir pada kepuasan hidup kerjanya. Peningkatan turnover karyawan Bank BJB Syariah dari tahun 2020-2022 juga menjadi salah satu perhatian. Metode kuantitatif digunakan untuk menganalisis data dengan menggunakan alat analisis SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan, penghargaan finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup kerja karyawan dan apresiasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan hidup kerja karyawan Bank BJB Syariah Cabang Bekasi. Penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan hidup kerja karyawan di perbankan syariah dan memberikan masukan bagi perumusan strategi peningkatan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci: Hubungan Antar Karyawan, Penghargaan Finansial, Apresiasi, Kepuasan Hidup Kerja Karyawan, Bank Syariah.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of relationships between employees, financial rewards, and appreciation on job satisfaction of employees of Bank BJB Syariah Bekasi Branch. The background of the research is based on the issue of job dissatisfaction which has an impact on motivation and productivity and also ends in work life satisfaction. The increase in turnover of Bank BJB Syariah employees from 2020-2022 is also a concern. Quantitative methods were used to analyze the data using SPSS 27 analysis tools. The results showed that relationships between employees, financial rewards have a significant influence on employee work life satisfaction and appreciation has no effect on employee work life satisfaction. Bank BJB Syariah Bekasi Branch. This research is expected to provide an understanding of the factors that influence employee work life satisfaction in Islamic banking and provide input for the formulation of strategies to improve employee welfare.

Keywords: *Employee Relations, Financial Rewards, Appreciation, Employee Work Life Satisfaction, Islamic Bank*



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepuasan hidup adalah penilaian sadar individu terhadap kehidupannya secara keseluruhan berdasarkan kriteria yang ditetapkan oleh dirinya sendiri (Pavot, 1993). Kepuasan hidup juga berkaitan dengan beberapa peristiwa besar dalam kehidupan keluarga termasuk pekerjaan. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Argyle (2001) individu yang memiliki status bekerja akan merasa lebih puas dibanding dengan individu yang tidak bekerja pada umumnya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup seseorang meliputi jenis pekerjaan, kesehatan, daya tarik fisik, otonomi, interaksi sosial, dan keseimbangan antara harapan dan pencapaian (Hurlock, 2004). Kepuasan hidup diketahui juga dipengaruhi oleh dukungan sosial melalui keseimbangan kehidupan kerja (Kumar, 2018).

Kepuasan hidup kerja karyawan merujuk pada evaluasi menyeluruh karyawan terhadap kualitas pengalaman dan kesejahteraan mereka dalam konteks pekerjaan. Konsep ini merupakan gabungan dari kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan kepuasan hidup (*life satisfaction*) yang mencerminkan keseimbangan dan integrasi antara kehidupan profesional dan personal seseorang.

Menurut Sirgy (2001), kepuasan hidup kerja merupakan penilaian subjektif karyawan terhadap sejauh mana pengalaman kerja mereka berkontribusi pada kualitas hidup secara keseluruhan. Ini mencakup

berbagai aspek seperti kepuasan terhadap kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi, peluang pengembangan karir, serta rasa bermakna dan pencapaian dalam pekerjaan.

Kepuasan hidup kerja yang tinggi umumnya berhubungan dengan peningkatan produktivitas, komitmen organisasi, kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, serta penurunan tingkat stres, absensi, dan intensi turnover. Oleh karena itu, banyak organisasi modern yang berupaya mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung tercapainya kepuasan hidup kerja karyawan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja organisasi sekaligus kesejahteraan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh JobStreet pada awal bulan Oktober 2022 tentang kepuasan kerja karyawan, hasil survei menunjukkan bahwa sebesar 73% karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena beberapa faktor. Sebesar 85% mengaku tidak memiliki work life balance (keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi). Sebanyak 60% responden mengaku tidak memiliki jenjang karir di kantor tempat bekerja, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan pekerjaan sebesar 54%, dan 53% karyawan mengaku memiliki atasan dengan gaya kepemimpinan militer (Jobstreet, 2022).

Parenden (2020) mengungkapkan dalam penelitiannya bahwa ketidakpuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang dapat berimplikasi pada kepuasan hidup kerja mereka. Sejalan dengan

Sari (2021) mengungkapkan bahwa ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas, yang berdampak negatif pada kualitas hidup karyawan. Tanpa kepuasan, manusia tidak dapat hidup damai dan sejahtera, karena kepuasan adalah respons emosional terhadap aktivitas, kondisi fisik, dan sosial dalam pekerjaan (Diener E. , 1984).

Demikian halnya dengan kepuasan kehidupan kerja karyawan perbankan. Data dari Jobplanet (2016) menunjukkan bahwa bank-bank besar seperti BCA dan BNI memiliki rating kepuasan yang cukup baik, dimana BCA tercatat dengan angka rating tertinggi yakni sebesar 4.0. Faktor-faktor seperti gaji, promosi, dan hubungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana ketika faktor-faktor tersebut tidak terimplementasikan dengan baik maka akan timbul ketidakpuasan di area tersebut dan dapat menyebabkan rendahnya kepuasan hidup di kalangan karyawan bank (Wulansari, 2022). Ini menunjukkan bahwa karyawan masih tertekan dengan target kerja serta beban pekerjaan yang tinggi. Hal ini justru dinilai kontra produktif bagi industri perbankan yang harus selalu menjaga tingkat efisiensi operasionalnya.

Berdasarkan laporan interim yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) pada Triwulan IV 2020, terdapat data penting mengenai kondisi tenaga kerja di sektor perbankan Indonesia. Pada tahun 2019, jumlah karyawan di 10 bank besar tanah air tercatat sebanyak 232.164 orang, mengalami penurunan sebesar 2,25 persen dibandingkan dengan

237.497 orang pada tahun 2018. Meskipun jumlah karyawan menurun, beban tenaga kerja justru meningkat, tercatat mencapai Rp81,96 triliun, yang merupakan kenaikan sebesar 7,40 persen dari Rp76,31 triliun pada tahun sebelumnya (OJK, 2021).

Data ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah karyawan dan beban kerja yang harus ditanggung, yang dapat menimbulkan tekanan tambahan bagi karyawan yang tersisa. Hal ini juga mencerminkan tantangan yang dihadapi industri perbankan dalam mengelola sumber daya manusia di tengah perubahan pasar dan kebutuhan operasional yang terus berkembang (Ridwan, 2020).

Selaras dengan riset yang dilakukan oleh Reuters (2013) ia menjelaskan bahwa lebih dari 80% perusahaan perbankan dan asuransi di 26 negara melaporkan memburuknya kesehatan karyawannya, yang merupakan salah satu dampak dari stres kerja. Selain itu, karyawan juga harus menghadapi berbagai macam keluhan nasabah setiap harinya. Target serta tuntutan pekerjaan dalam dunia perbankan membuat karyawan bank merasakan stres yang cukup tinggi.

Kondisi diatas cukup mengkhawatirkan, dimana karyawan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis lebih tinggi dibandingkan mereka yang tidak seimbang (Otni, 2021). Meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan tantangan utama bagi industri perbankan, karena hal ini berpengaruh langsung terhadap kinerja dan keuntungan perusahaan.

Kesejahteraan karyawan yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mengurangi turnover dan meningkatkan loyalitas. Oleh karena itu, bank perlu mengimplementasikan strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Waskito, 2022). Dengan fokus pada kepuasan karyawan, perbankan dapat mencapai hasil yang lebih baik dan keuntungan yang lebih tinggi (Iswandi, 2022).

Hal ini juga termasuk salah satu fenomena yang dirasakan oleh beberapa bank di Indonesia salah satunya adalah yang menjadi fokus pada penelitian ini yaitu Bank Jawa Barat Banten Syariah. Bank BJB Syariah, yang merupakan bagian dari PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten Tbk, didirikan pada 20 Mei 2000 sebagai unit usaha syariah. Bank ini berfungsi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan perbankan yang berlandaskan prinsip syariah dan pada tahun 2010, bank ini resmi beroperasi sebagai bank umum syariah. Dengan visi untuk menjadi bank syariah pilihan utama yang inovatif dan berkelanjutan untuk kemaslahatan masyarakat, bank bjb Syariah berkomitmen untuk mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, terutama melalui pengembangan Usaha Kecil dan Menengah (UMKM).

Menurut laporan tahunan Bank BJB Syariah tahun 2020-2022 tingkat *turnover* karyawan bank BJB Syariah pada tahun 2020 mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2019, dimana tingkat *turnover* pada 31 Desember 2020 adalah sebesar 6,17%. dengan rincian karyawan tetap yang

keluar sebanyak 58 orang. Kemudian pada tahun 2021 karyawan Bank BJB Syariah yang meninggalkan perusahaan tercatat sebanyak 73 orang, mengalami kenaikan dari tahun 2020 dengan besaran *turnover* meningkat menjadi 7,47%. Dan pada tahun 2022 sebanyak 81 orang dengan ini tingkat *turnover* pada karyawan Bank BJB Syariah terus bertambah menjadi sebesar 7,92%.

Mobley (1977) mengatakan bahwa tingkat *turnover* yang ideal adalah antara 3-5%. Angka ini dianggap ideal karena masih memungkinkan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang berpengalaman dan juga terampil serta masih bisa memberikan kesempatan bagi karyawan baru untuk bergabung juga berkembang untuk menjadi bagian daripada perusahaan.

Dari data di atas, dapat dilihat bahwa tingkat *turnover* karyawan di Bank BJB Syariah selama tiga tahun terakhir berada di atas ambang batas ideal yang ditetapkan oleh Mobley. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan, yang dapat berdampak negatif terhadap stabilitas dan produktivitas organisasi. Peningkatan tingkat *turnover* di atas angka ideal menunjukkan perlunya evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup kerja dan komitmen karyawan di Bank BJB Syariah.

Dari data diatas juga menunjukan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan hidup kerja tinggi tidak akan berpikir untuk keluar dari perusahaan. Oleh sebab itu, ketika karyawan tidak dikelola dengan baik

maka karyawan menjadi tidak puas dengan pekerjaannya dan akhirnya memilih untuk berhenti atau keluar dari pekerjaannya (*Annual Report BJB Syariah*, 2021).

Table 1. 1 Total Aset Bank BJB Syariah

Tahun	Total Aset
2019	8.562.974
2020	9.177.894
2021	10.112.304
2022	10.487.576
2023	11.369.299

Sumber: *Annual Report 2023*

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa total aset yang dimiliki oleh Bank BJB Syariah mengalami kenaikan setiap tahunnya, di mana pada tahun 2023 naik sebesar 8,4% dari tahun sebelumnya. Kenaikan total aset setiap tahunnya tidak lepas dari hasil kerja keras para karyawan. Hal tersebut terjadi ketika karyawan merasa bahagia yang pada akhirnya meningkatnya produktivitas dalam pekerjaan mereka. Dengan kata lain, jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, maka ia akan bekerja dengan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang berdampak pada meningkatnya total aset pada perusahaan (Sulistyani, 2023).

Maslow (1943) mengatakan bahwa kepuasan kehidupan kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan dasar manusia seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan akan penghargaan diri. Kebutuhan fisiologis ini juga memuat beberapa aspek diantaranya gaji, keamanan kerja dan kondisi kerja. Sedangkan kebutuhan sosial dapat

berupa hubungan dengan rekan kerja dan pengakuan. Sama dengan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri ini menyebutkan bahwa aspek-aspek dari kebutuhan penghargaan diri berupa pengakuan, kesempatan pengembangan karir dan keamanan kerja.

Salah satu indikator yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kehidupan kerja para karyawan adalah hubungan antar karyawan ditempat kerja. Hubungan ditempat kerja mengacu pada interaksi, koneksi, dan dinamika yang ada di antara individu dalam suatu lingkungan kerja. Hubungan ini meliputi interaksi antara rekan kerja, atasan dan bawahan serta individu di berbagai tingkatan dan departemen dalam suatu organisasi (Vionika, 2023). Hubungan ini dapat secara signifikan mempengaruhi pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Hubungan kerja yang kuat dan positif ditandai dengan adanya rasa percaya, rasa hormat, keterbukaan komunikasi, kerjasama dan dukungan (Kukiki, 2017).

Kualitas hubungan di tempat kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti komunikasi, kepercayaan, tujuan bersama, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara keseluruhan. Hubungan positif di tempat kerja berkontribusi pada budaya kerja yang mendukung dan inklusif, di mana karyawan merasa dihormati, dihargai, dan terhubung. Di sisi lain, hubungan negatif di tempat kerja ditandai dengan konflik, permusuhan, dan kurangnya kerjasama dapat mengakibatkan ketidakpuasan, stres, dan berkurangnya produktivitas (Luthans, 2007).

Penelitian yang dilakukan oleh Nguyen (2018) mengatakan bahwa kualitas hubungan antar karyawan dalam suatu organisasi telah diakui sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja individu. Hubungan positif di tempat kerja berkontribusi pada peningkatan kinerja pekerjaan. Sejalan dengan penelitian Sias (2005) bahwa hubungan di tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap informasi karyawan juga fungsi organisasi secara keseluruhan. Ini menilai kualitas hubungan di tempat kerja melalui dimensi seperti kepercayaan, komunikasi, dukungan, dan rasa hormat.

Hubungan di tempat kerja, termasuk interaksi antar rekan kerja dan hubungan dengan atasan, memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Penelitian menunjukkan bahwa hubungan yang baik di antara karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan hidup (Wijaya., 2021). Misalnya, penelitian oleh Cartney (2022) menunjukkan bahwa *co-worker relationship* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction*, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan hidup kerja karyawan.

Jones (2006) mengungkapkan jika meningkatnya kepuasan hidup kerja akan berdampak secara positif dan signifikan terhadap ukuran kinerja individu dalam organisasi. Hasil yang sama juga ditemukan Prajogo (2016) di mana kepuasan hidup kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sehingga karyawan yang memiliki tingkat kepuasan hidup lebih besar akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik sebab individu yang merasa puas

akan menggunakan energi terbaiknya dalam melakukan pekerjaannya.

Indikator lainnya yang mendukung adanya kepuasan hidup kerja karyawan ialah penghargaan finansial. Penghargaan finansial adalah manfaat yang diberikan pada karyawan yang berbentuk uang seperti gaji, bonus, serta tunjangan. Imbalan non finansial termasuk fasilitas transportasi, asuransi kesehatan, dan dana pensiun (Karami, 2013).

Penghargaan finansial dapat digambarkan sebagai sarana paling fungsional bagi manajer untuk memotivasi karyawan agar berhasil bergerak dan memengaruhi perilaku mereka untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar. Di sisi lain, kegagalan penghargaan finansial akan mempengaruhi efisiensi karyawan yang berkualitas menjadi terbatas apabila mereka tidak termotivasi (Arumugan, 2017).

Karyawan yang merasa dihargai secara finansial cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dan kepuasan kehidupan kerja yang lebih baik. Menurut studi yang dilakukan oleh Judge (2010) tingkat gaji berkorelasi positif dengan kepuasan hidup kerja, dimana karyawan dengan pendapatan yang lebih tinggi melaporkan tingkat kebahagiaan dan kesejahteraan yang lebih baik. Hal ini terutama terkait dengan kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan dasar dan mencapai standar hidup yang diinginkan.

Penelitian longitudinal yang dilakukan oleh Li (2019) mengidentifikasi hubungan yang kuat antara *financial reward* dan kualitas hubungan keluarga. Karyawan dengan penghargaan finansial yang

memadai memiliki lebih banyak kesempatan untuk menghabiskan waktu berkualitas dengan keluarga dan memiliki fleksibilitas lebih besar dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan ini menegaskan peran penting penghargaan finansial dalam memfasilitasi keseimbangan kerja hidup yang lebih baik.

Apresiasi juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas kepuasan hidup kerja karyawan. Penelitian oleh Atmaja (2020) menunjukkan bahwa apresiasi, baik dalam bentuk pengakuan verbal maupun penghargaan formal, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Yuningsih (2022) terdapat hubungan positif antara apresiasi yang diberikan oleh atasan dan kepuasan hidup kerja karyawan; ketika karyawan merasa dihargai, mereka cenderung menunjukkan tingkat kepuasan hidup kerja yang lebih tinggi, yang berujung pada peningkatan kinerja mereka di tempat kerja.

Selain itu, penelitian oleh Febriany (2023) juga menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, mengindikasikan bahwa penghargaan finansial dan non-finansial sangat penting dalam meningkatkan kepuasan hidup kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan tidak hanya berfungsi sebagai motivator, tetapi juga sebagai elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Sehingga menjadi menarik apabila faktor

faktor hubungan antar karyawan di tempat kerja, penghargaan finansial dan apresiasi jika dapat diterapkan secara lebih baik oleh perbankan.

Sejalan dengan itu, Jannah (2023) menemukan bahwa keterikatan kerja (*work attachment*), yang didefinisikan sebagai kondisi positif di mana karyawan memiliki energi tinggi, dedikasi, dan semangat untuk bekerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa apresiasi, sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan keterikatan kerja dengan memberikan pengakuan atas nilai dan kontribusi karyawan, secara tidak langsung juga berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara.

Dengan demikian isu ini penting untuk di eksplor lebih lanjut karena ketiga variabel ini secara signifikan mempengaruhi kepuasan hidup kerja dan kinerja karyawan. Meskipun beberapa studi telah dilakukan, masih terdapat kesenjangan dimana banyak penelitian sebelumnya hanya fokus pada satu atau dua variabel, seperti motivasi atau kinerja, tanpa mempertimbangkan interaksi antara penghargaan finansial dan kepuasan kehidupan kerja karyawan. Meskipun terdapat indikasi bahwa penghargaan finansial dan interaksi positif antar karyawan dapat meningkatkan kepuasan kehidupan kerja karyawan, gap yang ada mencakup kurangnya pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor spesifik dalam lingkungan perbankan, seperti tekanan kerja, budaya organisasi, dan jenis penghargaan yang diberikan, mempengaruhi hubungan ini.

Selain itu, belum banyaknya penelitian yang secara komprehensif mengeksplorasi dampak jangka panjang dari penghargaan finansial dan apresiasi terhadap motivasi dan retensi karyawan di industri ini. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut sangat diperlukan untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang berperan serta untuk merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kepuasan hidup kerja karyawan di sektor perbankan. Dikarenakan adanya gap yang telah dijelaskan di atas, maka faktor tersebut juga menjadi alasan penulis menggunakan variabel dalam penelitian. Oleh sebab itu judul penelitian ini adalah **“PENGARUH HUBUNGAN ANTAR KARYAWAN DI TEMPAT KERJA, PENGHARGAAN FINANSIAL, DAN APRESIASI TERHADAP KEPUASAN HIDUP KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK JAWA BARAT BANTEN SYARIAH CABANG BEKASI)**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah hubungan antar karyawan di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup kerja karyawan?
2. Apakah penghargaan finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup kerja karyawan?
3. Apakah apresiasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan bagaimana pengaruh hubungan karyawan di tempat kerja terhadap kepuasan hidup kerja karyawan.

2. Untuk menjelaskan pengaruh penghargaan finansial terhadap kepuasan hidup kerja karyawan.
3. Untuk menjelaskan pengaruh apresiasi terhadap kepuasan hidup kerja karyawan

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Manajemen Perbankan

- 1) Memberikan informasi yang dapat digunakan sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kualitas hubungan antar karyawan.

b. Bagi Karyawan Perbankan

- 1) Memberikan pemahaman tentang pentingnya membangun hubungan kerja yang positif dengan rekan kerja.
- 2) Meningkatkan kesadaran akan peran penghargaan finansial dan apresiasi dalam mencapai kepuasan hidup kerja.
- 3) Membantu karyawan dalam mengelola ekspektasi terkait kompensasi dan pengembangan karir di industri perbankan.

c. Bagi Industri Perbankan

- 1) Membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kompetitif dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.
- 2) Meningkatkan reputasi industri perbankan sebagai tempat kerja yang menarik bagi talenta-talenta terbaik.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman serta memperjelas pembahasan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis akan menguraikan sistematika pembahasan. Dalam skripsi ini, terdapat lima bab pembahasan, yaitu sebagai berikut.

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama berisi tentang gambaran skripsi secara garis besar dalam bentuk sub bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab dua berisi tentang landasan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini. Bab ini terdiri dari sub bab, antara lain kajian teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan kerangka penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab tiga dalam skripsi ini berisi tentang metode dalam meneliti. Bab ini terdiri dari sub bab, yaitu jenis penelitian, sumber dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab empat dalam skripsi ini menjelaskan tentang hasil dari penelitian. Bab ini terdiri dari sub bab yang berisi gambaran umum objek

penelitian, menjelaskan hasil analisis data penelitian, yaitu uji analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

BAB V PENUTUP

Bab lima dalam skripsi ini memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dilanjutkan dengan memaparkan keterbatasan penelitian terkait dengan pengaruh hubungan antar karyawan di tempat kerja, penghargaan finansial, dan apresiasi terhadap kepuasan hidup kerja karyawan. Selain itu, akan dipaparkan implikasi penelitian ini bagi pihak terkait, yaitu perbankan serta saran bagi peneliti selanjutnya.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berlandaskan penelitian berbasis kuesioner yang membahas tentang kepuasan hidup kerja karyawan bank BJB Syariah, Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup kerja karyawan di Bank BJB Syariah menunjukkan hasil yang menarik dan memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam mengelola sumber daya manusia. Pertama, hubungan antar karyawan di tempat kerja ternyata memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan hidup kerja karyawan.

Meskipun interaksi sosial yang tinggi sering dianggap positif, dalam konteks ini, intensitas interaksi yang tinggi dapat menciptakan tekanan sosial dan emosional yang berat, serta menghabiskan banyak energi mental. Hal ini berdampak pada pengurangan kualitas waktu pribadi karyawan, yang pada akhirnya mengurangi kepuasan hidup kerja mereka secara keseluruhan.

Disisi lain, penghargaan finansial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan hidup kerja karyawan. Penghargaan ini tidak hanya memberikan rasa pengakuan atas kontribusi mereka, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan ekonomi dan menjadi motivasi kuat bagi karyawan untuk bekerja lebih produktif. Dengan demikian, penghargaan finansial menjadi salah satu faktor kunci yang perlu diperhatikan oleh manajemen untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Namun, apresiasi, yang sering dianggap sebagai faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan, ternyata tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan hidup kerja karyawan di Bank BJB Syariah. Hal ini mungkin karena karyawan perbankan lebih memprioritaskan faktor-faktor lain seperti gaji, promosi, dan lingkungan kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini didukung oleh nilai adjusted R square yang tinggi, yaitu 0,875, menunjukkan bahwa ketiga variabel independen ini secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan hidup kerja karyawan sebesar 87,5%.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen Bank BJB Syariah dalam mengelola sumber daya manusia. Manajemen perlu menyeimbangkan hubungan antar karyawan untuk mengurangi tekanan sosial, memberikan penghargaan finansial yang sesuai untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, serta mengembangkan pendekatan yang lebih holistik untuk meningkatkan kepuasan hidup kerja karyawan secara keseluruhan. Dengan strategi yang tepat, diharapkan kepuasan hidup kerja karyawan dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan.

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini difokuskan pada karyawan Bank BJB Syariah, namun terdapat beberapa kendala dan tantangan yang harus peneliti lampau. Berikut tantangan serta kendala yang ditemukan pada saat melaksanakan penelitian yakni:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Bank BJB Syariah cabang Bekasi dengan jumlah responden terbatas yaitu 40 karyawan.
2. Pengumpulan data dilakukan dalam rentang waktu yang relatif singkat (30 Januari - 07 Februari 2025). Penelitian ini juga bersifat cross-sectional (satu waktu) sehingga tidak dapat menangkap perubahan dalam jangka panjang.
3. Walaupun masih banyak lagi aspek atau variabel yang perlu didiskusikan agar dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan hidup kerja karyawan, peneliti hanya memfokuskan pada tiga variabel independen (hubungan antar karyawan, penghargaan finansial, dan apresiasi). Penelitian ini juga tidak memasukkan faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi atau kebijakan di dalam perusahaan itu sendiri.
4. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner pada pengumpulan datanya. Karena keterbatasan informasi yang diperoleh, diperkirakan akan lebih banyak metode pengumpulan data yang dapat digunakan selanjutnya agar menegaskan bahwasannya data yang ditemukan ialah benar, lengkap serta komprehensif.

C. Saran

Terdapat beberapa rekomendasi atau saran yang perlu peneliti buat berdasarkan temuan hasil penelitian pada pembahasan dari bab 1 sampai bab 5 guna memajukan lembaga yang bersangkutan dan dapat meningkatkan kualitas penelitian. Berikut ini adalah rekomendasi dan/atau

saran tersebut:

1. Dari sisi manajemen, perlu adanya pengembangan program manajemen stres dan keseimbangan kerja-kehidupan untuk mengurangi tekanan sosial dan emosional antar karyawan, mengingat hubungan antar karyawan memiliki pengaruh negatif yang signifikan.
2. Sistem penghargaan finansial yang terbukti berpengaruh positif perlu dievaluasi secara berkala dan dikembangkan menjadi lebih transparan dan terukur, termasuk mempertimbangkan pemberian bonus berbasis kinerja yang lebih kompetitif.
3. Meskipun apresiasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan, manajemen tetap perlu mengintegrasikan sistem apresiasi dengan pengembangan karir dan membuat program pengakuan karyawan yang lebih terstruktur.
4. Sementara itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ke cabang Bank BJB Syariah lainnya dan menggunakan metode mixed method untuk mendapatkan hasil yang lebih komprehensif. Penambahan variabel moderasi seperti masa kerja atau posisi jabatan, serta faktor budaya organisasi dan gaya kepemimpinan juga perlu dipertimbangkan.
5. Penggunaan teknik analisis yang lebih kompleks seperti SEM dan melakukan analisis perbandingan antar cabang atau antar bank syariah dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam.

6. Selain itu, memperbesar jumlah sampel penelitian. Pengembangan instrumen pengukuran yang lebih komprehensif dan penambahan metode pengumpulan data seperti observasi dan wawancara mendalam juga dapat meningkatkan kualitas penelitian di masa mendatang.



DAFTAR PUSTAKA

- Alsharah, D. A. (2014). Rewards and Incentives Impact on Job Satisfaction of Saudi . *European Journal of Business and Management* , Vol.6, No.38, .
- Andreani, N. &. (2016). Pengaruh Apresiasi Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja. *Universitas Pasundan*.
- Argyle, M. (2001). The Psychology of Happiness. Dalam *2nd Edition*. New York: *Routledge*.
- Ashraf, M. S. (2024). Impact of Work Motivation on Job. *MPRA Paper*.
- Astuti, A. R. (2024). Islamic Work Ethics, Employee Response, And Job Satisfaction: An Exploration Of Indonesian Islamic Banking Employees. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, Vol. 11, No. 1 , 59-72.
- Atmaja, D. P. (2020). Analisis Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Audy Vionika, A. F. (2023). Pengaruh Hubungan Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 No. 1, 27-37.
- Bader, H. A. (2013). The Relationship Between Interpersonal Relationships At The Workplace And Job Satisfaction: A Focus On Wahda Bank Employees In Eastern Libya. *Thesis*.
- Baker, G. P. (2008). Compensation and Incentives: Practice vs. Theory. . *Journal of Finance*.
- Bakker, A. B. (2017). Job Demands-Resources Theory: Challenges and Future Directions. In *Work and Organizational Psychology*.
- Beutell, G. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, Vol. 10. No. 1, 76-88.
- Beutell, N. J. (2006). Work-Family Conflict: A Review of the Literature. *Journal of Occupational Psychology*, vol, 53, 11-26.
- Colbert, A. E.-B. (2016). The Role of Teamwork in Employee Development. *Journal of Organizational Behavior*, Vol 101, no (1), 1-20.
- Cross, R. (1973). The Role of Workplace Relationships in Employee Engagement. *Journal of Occupational Psychology*, Vol 47, no. 3.
- Davis, K. &. (2005). Organizational Behavior: Human Behavior at Work. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2006). *Human Resource Management* (Edisi ke-11 ed.). Pearson Prentice Hall.
- Dewi, R. S. (2019). pengaruh motivasi intrinsik dan budaya organisasi terhadap kepuasan hidup karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. . *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 123-135.
- Diener, E. &. (2004). Beyond money: toward an economy of well-being. *Psychological science in the public interest*, vol, 5 no 1, 1-31.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 542-575.
- Diener, E. E. (1993). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 71-75.
- Diener, E. N. (2010). Wealth and happiness across the world: Material prosperity

- predicts life evaluation, whereas psychosocial prosperity predicts positive feeling. . *Journal of Personality and Social Psychology*, vol, 99 no (1), 55-61.
- Dr. Aji Komarudin, S. M. (2018). Faktor Pribadi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Penentu Tercapainya Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi (JIMIA)*, NO. 1.
- Durmus, G. (2023). The Place of Gratitude in An Islamic Bank's Organizational Communication Culture. *Journal of Erciyes Communication*, Volume 10(Issue 1,), 41-56.
- Febriany, K. G. (2023). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *MENAWAN*, Volume 1, No. 6, 163-165.
- Green, K. L. (2015). The Role of Supervisor Support in the Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction. *IFAS Extension University of Florida*.
- Guangdong Wu, Y. W. (2018). Job Burnout, Work-Family Conflict and Project Performance for Construction Professionals: The Moderating Role of Organizational Support. *International Journal of Enviromental Research and Public Health* , vol, 15.
- Had, A. W. (2019). Hubungan Work Value Terhadap Adaptabilitas Karir Pada Kepuasan Kerja Karyawan Bank X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 8,, 11-19.
- Hayes, A. F. (2008). *Konflik dan Stres Kerja* (Cetakan Pertama ed.). Pradina Pustaka.
- Jan-Emmanuel De Neve, G. W. (2017). Does Work Make You Happy? Evidence from the World Happiness Report. *London School Economic Political Science*.
- Jobplanet.com. (2016). <https://blog.id.jobplanet.com/tingkat-kepuasan-karyawan-bank-bank-terbesar-di-indonesia/>.
- Jobstreet. (2022). <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka>. Dipetik 2022
- Jones, F. (2006). The Impact of Life Satisfaction on Individual Performance in Organizations. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 2,, 392-400.
- Judge, T. A. (2008). Job Satisfaction: A Career and Life Perspective. In *The Psychology of Career Satisfaction*.
- Judge, T. A. (2010). The Relationship Between Pay and Job Satisfaction. *Journal of Occupational Psychology*.
- Kahn, R. L. (1992). Stress in Organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), . *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Kairupan, D. J. (2021). Hubungan Workplace Relationship, Co-Worker Trust, Job Satisfaction, Affective Organization Commitment, Dan Intention To Leave. *Jurnal Manajemen* , Vol 11, No 1 , 11-22.
- Karami, A. (2013). The Impact of Financial Rewards on Employee Performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Karami, A. K. (2013). The Impact of Financial and Non-Financial Incentives on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in*

- Business and Social Sciences*, Vol. 3, No. 12, 1-10.
- Kukiki, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Literatur. *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6, No. 4, 1-11.
- Kumar, A. &. (2018). Work-Life Balance and Life Satisfaction: The Role of Social Support. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, Vol. 8, No. 5,, 1-10.
- Kusuma, A. (2017). Pengaruh Hubungan Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan). *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 6 I No. 1,, 42-50.
- Lelo, J. M. (2024). The Effect of Work Environment on Employees' Job . *Journal Of Theoretical And Applied Management*, Volume 17, No. 1, .
- Li, X. &. (2019). The Impact of Financial Rewards on Family Relationships. *Journal of Applied Psychology*.
- Luthans, F. &. (2007). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management*, Vol. 33, No. 3, 321-349.
- Maris Tri Wardani, I. W. (2013). Analisis Faktor-faktor Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Mawaddatul Fatiha Ridwan, E. S. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*.
- McCartney, A. S. (2022). The Impact of Co-worker Relationships on Job Satisfaction and Life Satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 27, No. 3, 275-290.
- Mega Ayu Dwi Cahyani, C. S. (2012). Pengaruh Penghargaan Finansial dan Penghargaan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Bisnis UNEJ*.
- Mei Iswandi, Y. S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bni Kcp Cibubur Jakarta Timur. *Jurnal Gici Keuangan Dan Bisnis*, Vol. 14 No. 1.
- Milkovich, G. T. (2008). *Compensation*. Edisi ke-9. USA.
- Muhammad Hanif Ibrahim, S. M. (2023). The Effect Of Resilience, Work Attachment, And Emotional Intelligence On Job Satisfaction Of Bank Syariah Indonesia Employees (Case Study: Bank Syariah Indonesia KC Yogyakarta Kusumanegara). *Jurnal Riset Sains Indonesia*, 57-69.
- Muhammad Zeeshan Ali, N. A. (2017). Impact of Pay Promotion and Recognition on Job Satisfaction (A Study on Banking Sector. *Global Management Journal for Academic and Corporate Studies*, Volume 7 Number 2.
- Mukhtar, A. (2021). Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Pegawai Bank Tabungan Negara. *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro (JMPKN)*, Vol 4, No 2,, 87-90.
- Nguyen, P. V. (2018). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Pegawai. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, Vol. 10, No. 3,, 1-15.
- Noor Fazila, H. A. (2022). Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank

- Negara Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis (JADBISFISH)*, Vol. 1, No. 2, 139-148.
- Novira. (2021). The Effect Of Loyalty, Compensation And Job Satisfaction On The Work Engagement. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, Vol 5(2) .
- Nuttaprachya Nantavisit, L. K. (2023). A meta-analysis of determinants influencing bank employees' satisfaction. *Banks and Bank Systems*, Volume 18, Issue 3.
- OJK, O. J. (2021). <https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-profil-industri-perbankan/Pages/Laporan-Profil-Industri-Perbankan---Triwulan-IV-2020.aspx>.
- Oktavirani Marta, S. E. (2021). The Effect of Work-Life Balance and Human Relations. *Advances in Economics, Business and Management Research*,, volume 192.
- Otni, R. S. (2021). Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja: Studi pada Karyawan di Industri Jasa. . *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 137-146.
- Parenden, A. (2020). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makassar). *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 1,, 1-12.
- Pavot, W. &. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, Vol. 5, No. 2, , 164-172.
- Prajogo, D. (2016). The Influence of Life Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*,, Vol. 9, No. 2,, 830-843.
- Prasetyo, I. (2020). Pengaruh Apresiasi Terhadap Budaya Kerja dan Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Ramona-Diana LEON, C.-E. T. (2019). Human Resources Practices in the Romanian Banking System: Rewards, Job Satisfaction, and Job Performance. *Carmen-Elena TĂNĂSESCU, Ramona-Diana LEON*, Vol.7, no.4.
- Rani Kumari. (2024). Life Satisfaction in Correspondence with Self-Efficacy among Banking Sector Employees: A Study of Sitamarhi District,. *Jurnal NISBAH*.
- Ratu, C. N. (2020). Pengaruh Pelatihan Become A Great Employee With Meaningfulness Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan. *Jurnal.Syntax-Idea*,, Vol. 2, No. 8.
- Robinson, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Rurysun, N. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Hubungan antara Atasan dan Bawahan, dan Situasi Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Syariah Indonesia, Area Medan Raya. *Tesis*.
- Sanjaya, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawandengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol, 9 N0.3.
- Santrock, J. W. (2002). *Life-Span Development* (978-0072820523 ed.). McGraw-Hill.
- Seng, K. P., & Arumugan, S. (2017). The Impact of Financial Rewards on Employee Performance: A Study of the Banking Sector. *International*

- Journal of Business and Management Invention*, Vol. 6, No. 5,, 1-10.
- Sheldon Cohen, T. A. (1985). Stress, Social Support, and the Buffering Hypothesis. *Psychologkal Bulletin*, Vol. 98. No. 2, 310-357.
- Sias, P. M. (2005). Workplace Relationship Quality and Employee Information. *Communication Studies*, Vol. 56, No. 4., 399-413.
- Siti Nur Azizah, S. A. (2022). Link Of Organizational Climate And Quality Of Work Life On Organizational Commitment: Mediating Role Of Job Satisfaction. *Jurnal Inovasi Penelitian*.
- Sukardi, M. T. (2023). Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*.
- Sulastri, L. (2020). The Mediating Role of Intrinsic Motivation between Islamic Work Ethics and Job Satisfaction: A Case Study on Islamic Bank Employees in Bandung City, Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, Volume 12, (Issue 4.).
- Sulistiyani, D. &. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Implikasinya Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 11, No. 1,, 15-30.
- Syariah, B. B. (2021). *Annual Report 2020*. Diambil kembali dari <https://islamicmarkets.com/publications/bank-bjb-syariah-annual-report-2020>.
- Thierry, W. V. (1996). Vroom's Expectancy Models and Work Motivation. *Journal of Applied Psychology*, vol. 81, No. 5, 5, 575-586.
- Umi Hamidaton, N. A. (2023). Measuring The Impact Of Co-Worker Support On Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behaviour: An Islamic Perspective. *Journal International Islamic Economyc Ssytem*.
- Uzma Sarwar, M. A. (2024). Mediating Effect of Coping Strategies in the Relationship between Gratitude and Life Satisfaction among Professionals. *Journal of Development and Social Sciences*, Vol. 5, No.2, 164-174.
- Uzma Sarwar, M. A. (2024). Mediating Effect of Coping Strategies in the Relationship between Gratitude and Life Satisfaction among Professionals. *Journal of Development and Social Sciences*, Vol. 5, No.2, 164-174.
- Vroom, V. H. (1964). Expectancy Theory. *Jurnal Lazuardi*, Volume 5, No.2.
- Waskito, A. &. (2022). Kunci untuk Membangun Loyalitas Pegawai. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 596.
- Wibowo, J. (2015). Pengaruh Insentif Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Riset Empiris Pada Karyawan Bri Wilayah Kantor Cabang Sleman Yogyakarta). *Jurnal Bisnis Dan Teknologi Informasi (Jbti)*, Vol. 6, No.2,.
- Widjaja, I. &. (2019). Pengaruh Apresiasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Wijaya., C. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 4, No. 1,, 45-60.
- Wulansari, S. &. (2022). Pengaruh Ketidakpuasan Kerja Terhadap Kepuasan Hidup Karyawan Perbankan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 10, No. 1,, 45-60.

Yuningsih, D. d.-r. (2022). Pengaruh Apresiasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

