

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
BANK BTN SYARIAH YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

OLEH:

SEPTIANI DWI NURBAITI

NIM: 21108020143

DOSEN PEMBIMBING

JAUHAR FARADIS, S.H.I., M.A.

NIP. 19840523 201101 1 008

**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-964/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2025

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK BTN SYARIAH YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : SEPTIANI DWI NURBAITI
Nomor Induk Mahasiswa : 21108020143
Telah diujikan pada : Kamis, 12 Juni 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 Sidang

Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
SIGNED

Valid ID: 6852475766d7f1



Penguji I

Dr. Joko Setyono, SE., M.Si.
SIGNED

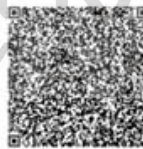
Valid ID: 685164e180615



Penguji II

Alex Fahrur Riza, SE., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 685216c9a603a



Yogyakarta, 12 Juni 2025

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 68525ac544efc

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Septiani Dwi Nurbaiti

Kepada

**Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga**

Di-Yogyakarta

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Nama : Septiani Dwi Nurbaiti
NIM : 21108020143
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BTN Syariah Yogyakarta)

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 Strata Satu dalam bidang Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Terima kasih atas perhatian dan pertimbangannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 19 Mei 2025

Pembimbing,


Jauhar Faradis, S.H.I., M.A.
NIP. 19840523 201101 1 008

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Septiani Dwi Nurbaiti

NIM : 21108020143

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BTN Syariah Yogyakarta)” adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya terdapat pada penyusun.

Demikian, surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 19 Mei 2025

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA


METERAL TEMPEL
32DAMX303562286
Septiani Dwi Nurbaiti
21108020143

**SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN
AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Septiani Dwi Nurbaiti
NIM 21108020143
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi kepentingan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BTN Syariah Yogyakarta)”

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

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 19 Mei 2025


Septiani Dwi Nurbaiti
21108020143

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”
(Q.S Al Insyirah: 5)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”
(Q.S Ar-Ruum: 60)

“god have perfect timing, never early, never late. It takes a little patience and it takes a lot of faith, but it's a worth the wait”

“Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”.
(Boy Chandra)

“Orang lain tidak akan paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories* nya aja. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun tidak akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Jadi tetap berjuang ya

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

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

Skripsi ini saya persembahkan:

Pertama, skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa hormat dan cinta kepada Bapak Maryanto dan Ibu Marsih, sosok luar biasa yang telah memberikan segalanya tanpa pamrih. Terima kasih atas doa yang tak pernah putus, kasih sayang yang tiada batas, serta kerja keras yang telah mengantarkan saya hingga ke titik ini. Setiap pencapaian yang saya raih tidak akan pernah terwujud tanpa pengorbanan, dukungan, dan restu kalian. Semoga sedikit keberhasilan ini bisa menjadi kebanggaan dan tanda bakti saya kepada kalian.

Selanjutnya, skripsi ini juga saya persembahkan untuk diri saya sendiri, yang telah berusaha dan bertahan melewati berbagai tantangan hingga akhirnya mencapai tahap ini. Terima kasih telah melalui setiap proses dengan ketekunan dan kesabaran, menyelesaikan masa perkuliahan dengan segala lika-likunya hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Meskipun perjalanan ini tidak selalu mudah, dan mungkin pencapaian ini belum sempurna, tetapi saya bangga karena telah mampu menjalani dan menyelesaikan setiap tanggung jawab yang ada selama menempuh pendidikan di Yogyakarta.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam skripsi ini menggunakan transliterasi berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158 Tahun 1987 dan Nomor: 0543 b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Konsonan Tunggal

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

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	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra‘	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	Ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa‘	Ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa‘	Ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa‘	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha‘	H	Ha

ء	Hamzah	‘	apostrof
ي	Ya‘	Y	Ye

2. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

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

3. *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>
كرمه الاولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya’</i>

4. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
اِ	Kasrah	Ditulis	<i>I</i>
اُ	Dammah	Ditulis	<i>u</i>
فَعْل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَرَ	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

5. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif	Ditulis	<i>a</i>
	جَاهِلِيَّة	Ditulis	<i>Jahiliyah</i>
2.	Fathah + ya'mati	Ditulis	<i>a</i>
	تَنْسِي	Ditulis	<i>Tansa</i>
3.	Kasrah + ya'mati	Ditulis	<i>i</i>
	كَرِيم	Ditulis	<i>Karim</i>
4.	Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>u</i>
	فُرُوض	Ditulis	<i>Furud</i>

6. Vokal Rangkap

1.	Fathah + ya'mati	Ditulis	<i>Ai</i>
	بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2.	Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
	قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>

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

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدْتُ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَإِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

8. Kata Sandang Alif+Lam

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

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

- b. Bila diikuti huruf *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-Qiyas</i>

9. Penyusunan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat

Ditulis menurut penulisannya

ذَوِ الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>Zawī al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, puji syukur hanya bagi Allah atas segala hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta)"**. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kehadiran junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, Keluarga dan Sahabatnya.

Alhamdulillah atas ridho Allah SWT, dan bantuan dari semua pihak, akhirnya Skripsi ini dapat terealisasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, dengan kerendahan hati penulis bermaksud menyampaikan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam penyusunan Skripsi in, khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc. selaku Dosen Penasehat Akademik.
5. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah mengarahkan, membimbing, 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 ilmu pengetahuan dan wawasan yang sangat luas selama menempuh perkuliahan.
7. Seluruh Pegawai dan Staf Tata Usaha Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Seluruh pimpinan serta karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.
9. Kedua orang tua saya, Bapak Maryanto dan Ibu Marsih yang selalu menjadi penyemangat penulis sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia, yang tiada hentinya selalu memberikan kasih sayang, doa, cinta, semangat, dukungan, dan motivasi dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis. Menjadi suatu kebanggaan memiliki orang tua yang mendukung anaknya untuk mencapai cita-cita. Terimakasih bapak dan mama, selalu berjuang untuk kehidupan penulis. Gadis kecilmu sudah tumbuh besar dan siap melanjutkan mimpi yang lebih tinggi lagi. Bapak Mama I love you more more more.
10. Adikku tersayang Muhammad Ahsan Tri Rozikin yang terkadang menjadi sosok yang menyebalkan, tapi juga selalu ada. Tumbuhlah menjadi versi paling hebat, adikku.
11. Kedua keponakan kesayangan, Nazril dan Nadine yang selalu menjadi penyemangat, kalian sangat lucu dan mengemaskan. Semoga bisa menjadi rich aunty buat kalian, Aamiin.
12. Semua keluarga yang selalu memberikan dukungan dan motivasi baik materi maupun moral guna terselesaikannya skripsi ini dengan lancar dan tepat waktu.
13. Sahabatku seperjuangan, Zulfa Naili, Risma, dan Feby Nadia yang selalu membantu dan mendorong penulis agar terus semangat dalam menjalani kehidupan perkuliahan. Terima kasih atas waktu dan kenangan berharga di masa perkuliahan. Semoga sama-sama dilancarkan sampai akhir perjuangan.
See u on top guys!
14. Sahabatku tersayang, Sekar Ayu terima kasih sudah menjadi sahabat sekaligus seperti keluarga sendiri yang selalu memberi semangat, menemani saat suka maupun duka, dan siap menjadi pendengar yang baik ketika penulis sedang merasa putus asa. Terima kasih telah menjadi rekan yang

- baik dan selalu memotivasi penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Semoga pertemanan ini bisa berlanjut sampai masa tua.
15. Sahabatku, Fera Yuniarti terima kasih telah menjadi rekan terbaik atas banyaknya kontribusi yang membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi, yang siap menjadi pendengar yang baik. Selalu memberi dukungan, bantuan, serta menghibur penulis sampai saat ini.
 16. Teman-teman KKN 124 Kampungbaru terima kasih untuk pengalaman pengabdian yang sangat berkesan dan penuh pembelajaran yang menyenangkan.
 17. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga, terkhusus teman-teman Perbankan Syariah 2021 yang mendukung dan berjuang bersama.
 18. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian dan penyusunan skripsi yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
 19. Playlist spesial yang selalu menemani penulis selama penyusunan skripsi, yaitu lagu-lagu dari Denny Caknan, Aftersun, Guyon Waton, NDX AKA, Noah, Setia Band beserta musisi top lainnya di Indonesia. Terima kasih atas lirik-lirik yang sangat indah dan menyentuh, bahkan musik yang juga menyemangati. Sehingga proses ini terasa lebih menyenangkan.
 20. Teruntuk seseorang yang belum bisa penulis tulis dengan jelas namanya disini, namun sudah tertulis jelas di *Lauhul Mahfudz* untuk penulis. Terimakasih telah menjadi salah satu sumber motivasi penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini, sebagai salah satu bentuk penulis dalam memantaskan diri. Meskipun saat ini penulis tidak tahu keberadaanmu entah di bumi bagian mana dan menggenggam tangan siapa, seperti kata Bj. Habibie “Kalau memang dia dilahirkan untuk saya, kamu jungkir balik pun saya yang dapat”.
 21. Terakhir, terima kasih kepada wanita sederhana yang memiliki impian besar, namun terkadang sulit dimengerti isi kepalanya, yaitu penulis diriku sendiri, Septiani. Terima kasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai

selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri, Septi. Rayakan kehadiranmu sebagai berkah dimana pun kamu menjejakkan kaki. Jangan sia-siakan usaha dan doa yang selalu kamu langitkan. Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu. Semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu, dan semoga Allah selalu meridhai setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungan-Nya. Aamiin.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dari berbagai pihak dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, kritik dan saran yang membangun serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, Aamiin.

Yogyakarta, 19 Mei 2025

Hormat Saya,



Septiani Dwi Nurbaiti

21108020143

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	viii
KATA PENGANTAR.....	xiii
DAFTAR ISI.....	xvii
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
BAB I.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian	13
E. Sistematika Penulisan	14
BAB II	16
A. Landasan Teori	16
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Pemikiran.....	37
D. Pengembangan Hipotesis	37
BAB III.....	41
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
C. Populasi Dan Sampel	43
D. Definisi Operasional Variabel	44

E. Teknik Analisis Data	46
BAB IV	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
B. Profil Responden	54
C. Hasil Penelitian	57
D. Pembahasan	74
BAB V	84
A. Kesimpulan	84
B. Keterbatasan	84
C. Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN – LAMPIRAN	90



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
 YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Laporan Keuangan BTN Syariah Tahun 2019-2024	4
Tabel 1. 2 Jumlah Pegawai	6
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3. 1 Tabel Skala Likert	42
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	55
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	56
Tabel 4. 5 Hasil Uji Analisis Deskriptif	57
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X2)	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X3)	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	61
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas (K-S)	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinieritas	65
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
Tabel 4. 14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
Tabel 4. 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	70
Tabel 4. 16 Hasil Uji Parsial (Uji t)	72
Tabel 4. 17 Hasil Uji Simultan (Uji F)	74
Tabel 4. 18 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	75
Tabel 4. 19 Jawaban Responden terhadap Lingkungan Kerja	75
Tabel 4. 20 Jawaban Responden terhadap Beban Kerja	78
Tabel 4. 21 Jawaban Responden terhadap Kompensasi	81

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Grafik P-Plot	64
Gambar 4. 2 Uji Scatterplot	67



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	90
Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner Penelitian	95
Lampiran 3 Hasil Olah Data	97
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian.....	110
Lampiran 5 Dokumentasi	111
Lampiran 6 Curriculum Vitae	112



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BTN Syariah Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS versi 23. Teknik sampling yang digunakan adalah *convenience sampling*. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden. Sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, beban kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen BTN Syariah Yogyakarta disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna mendorong kinerja dan retensi karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Work Environment, Workload, and Compensation on Employee Satisfaction of BTN Syariah Yogyakarta. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques processed using SPSS software version 23. The sampling technique used is convenience sampling. Primary data in this research was obtained from respondents. The sample used was 40 respondents. The results of this research show that simultaneously the work environment, workload, and compensation have a positive and significant effect on employee job satisfaction. Partially, the work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction. However, workload and compensation have no effect on employee job satisfaction. These findings show the importance of creating a supportive and conducive work environment to improve employee job satisfaction. Therefore, the management of BTN Syariah Yogyakarta is advised to continue to improve the quality of the work environment to encourage employee performance and retention.

Keywords: *Work Environment, Workload, Compensation, Job Satisfaction*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi pertumbuhan industri perbankan syariah dan sektor keuangan syariah dalam mendukung kegiatan operasionalnya. Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai individu dengan segala potensi yang dimilikinya, meliputi ilmu pengetahuan, keterampilan, sudut pandang, cita-cita, dan motivasi yang dapat terus dikembangkan (Qomariah, 2020:1). Keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat bergantung pada peran aktif dan kontribusi sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh sebab itu, SDM berpengaruh terhadap kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan demikian, sangat penting bagi perusahaan untuk menjalankan fungsi manajemen sumber daya manusia secara menyeluruh, meliputi perekrutan, pelatihan, hingga upaya mempertahankan karyawan secara berkualitas. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, karyawan yang kompeten dan profesional akan mendorong tercapainya tujuan perusahaan melalui kinerja yang optimal. Namun, kejadian yang sering terjadi adalah ketika perusahaan berhasil, perilaku karyawan dapat merusaknya (Susanti et al., 2018).

Dalam upaya mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, perusahaan perlu menyampaikan komitmennya terhadap peningkatan kualitas di berbagai aspek pekerjaan kepada seluruh karyawan,

yang diharapkan dapat meningkatkan aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pengelola SDM memiliki tanggung jawab untuk mengelola potensi karyawan secara optimal guna meningkatkan kinerja yang memberikan dampak positif bagi perusahaan serta mendukung kesejahteraan para karyawan. Langkah yang bisa dilakukan meliputi penyediaan fasilitas dan infrastruktur yang memadai, seperti program pendidikan dan pelatihan yang relevan, sistem kompensasi yang adil, serta lingkungan kerja yang suportif dan menyenangkan.

Sumber daya manusia dalam industri perbankan diharapkan secara konsisten memberikan *service* yang optimal, meskipun menghadapi target yang sulit dicapai dan tekanan kerja yang berpotensi melampaui batas kemampuan. Dengan demikian, ketidakpuasan kerja menjadi alasan utama karyawan bank mengundurkan diri dari perusahaan (Qofiqi, Sunuharjo, & Ruhana, 2016). Meskipun perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusianya. Menurut Heskett et.all (2008), untuk meningkatkan kepuasan karyawan perusahaan harus mempertahankan sumber daya manusia yang ada.

Merujuk paparan Titi & Rofiaty (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan indikator keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan para karyawannya. Dengan demikian, kepuasan kerja dianggap penting bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Berdasarkan penggambaran makna kepuasan kerja tersebut, maka bisa diasumsikan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah bentuk sikap dan persepsi karyawan terhadap suatu pekerjaan yang didasari pada evaluasi hubungan antara apa yang diharapkan karyawan dengan *feedback* yang diterimanya. Berbagai aspek kinerja karyawan

dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja seperti tingkat kehadiran, semangat kerja dan keluhan yang diajukan, serta pergantian karyawan dan masalah personalia lainnya. Tingginya tingkat kepuasan kerja mencerminkan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dalam suatu organisasi, maka hal tersebut merupakan bukti positif dari keberhasilan perusahaan.

Dalam penelitian ini penulis berfokus pada Bank BTN Syariah sebagai objek penelitian. Pada tanggal 14 Februari 2005, bank ini mulai beroperasi sebagai lembaga keuangan syariah ditandai dengan pembukaan kantor syariah pertama yang berlokasi di Jakarta. Sebagai unit strategis dari Bank BTN maka, BTN Syariah menjalankan kegiatan usahanya sesuai dengan prinsip-prinsip syariah. Selain itu, BTN Syariah telah berkembang menjadi salah satu Bank Syariah terbesar di Indonesia, dengan menempati urutan keempat berdasarkan total aset. Pertumbuhan aset yang dialami oleh Bank BTN Syariah menunjukkan trend yang positif selama kurun waktu tiga tahun terakhir, yakni dari tahun 2021-2024 yang mengindikasikan adanya peningkatan dalam ekspansi usaha dan pengelolaan keuangan perusahaan secara keseluruhan. Meskipun perusahaan menunjukkan kinerja yang cukup baik dalam periode tersebut, terdapat penurunan kinerja pada tahun 2019 dan 2020. Hal tersebut tercermin dari nilai ROA yang mengalami fluktuasi selama periode tersebut. ROA merupakan indikator penting dalam menilai kemampuan perusahaan, khususnya dalam hal ini adalah perbankan syariah, untuk menghasilkan keuntungan dari total aset yang dimilikinya. Dengan kata lain, fluktuasi ROA

selama periode tersebut mencerminkan dinamika efektivitas perusahaan dalam mengelola aset untuk memperoleh laba. Adapun tabelnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Laporan Keuangan BTN Syariah Tahun 2019-2024

Tahun	Total Aset	Laba (Rugi)	ROA
2019	28.385.675	238.460	0,83%
2020	33.032.487	134.858	0,41%
2021	38.362.728	185.197	0,48%
2022	45.335.575	333.576	0,74%
2023	54.288.709	702.335	1,29%
2024	60.560.957	872.403	1,44%

Sumber: Laporan Keuangan Triwulan Bank BTN Syariah

Dalam kurun waktu lima tahun terakhir, trend Return on Assets (ROA) pada BTN Syariah mengalami fluktuasi. Berdasarkan data pada tabel 1.1, menunjukkan bahwa pada tahun 2019 ROA BTN Syariah tercatat sebesar 0,83%. Namun, mengalami penurunan yang signifikan menjadi 0,41% pada tahun 2020. Meskipun demikian, pada tahun berikutnya terjadi kenaikan, dimana ROA meningkat menjadi 0,48% pada tahun 2021, masih terjadi peningkatan menjadi 0,74% di tahun 2022 dan semakin meningkat mencapai 1,29% pada tahun 2023.

Return on Assets (ROA) merupakan salah satu rasio profitabilitas yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja keuangan suatu bank, khususnya terkait hal efisiensi dalam memanfaatkan total aset yang dimiliki untuk menghasilkan keuntungan, dimana rasio ini menunjukkan seberapa baik kemampuan bank dalam mengelola asetnya untuk menghasilkan pendapatan (Priatna, 2016).

Peningkatan ROA dari tahun ke tahun menandakan bahwa bank berhasil memanfaatkan asetnya secara efektif untuk menghasilkan keuntungan yang lebih (Ahma, 2017). Berdasarkan data ROA pada tabel diatas, mengindentifikasikan bahwa kinerja BTN Syariah menunjukkan penurunan efektivitas dalam menghasilkan keuntungan dari aset yang dimilikinya.

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, bank bertujuan untuk mencapai tingkat keuntungan yang setinggi-tingginya, dengan nilai ROA yang lebih tinggi sebanding dengan kinerja perusahaan. Maka, masalah penurunan kinerja keuangan harus segera diatasi oleh manajemen bank. Namun, perlu diketahui bahwa kegiatan operasional perusahaan memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan kinerja perusahaan, karena mencakup proses pengelolaan serta pemanfaatan berbagai sumber daya, khususnya sumber daya manusia (Priatna, 2016).

Merujuk paparan Harahap (2009), profitabilitas mengacu pada kemampuan suatu perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal, baik dari segi efektivitas maupun efisiensi. Sumber daya yang dimiliki perusahaan mencakup berbagai aspek, seperti volume penjualan, jumlah kas yang tersedia, total modal, jumlah tenaga kerja, serta banyaknya unit atau cabang usaha yang beroperasi, dan aspek-aspek pendukung lainnya. Dalam hal ini, kontribusi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Berikut jumlah pegawai yang ada di BTN Syariah.

Tabel 1. 2 Jumlah Pegawai

No	Tahun	Jumlah
1	2019	11.647
2	2020	11.224
3	2021	11.192
4	2022	11.859
5	2023	12.045
6	2024	13.000

Sumber: Annual Report BTN Syariah

Berdasarkan Tabel 1.2, menunjukkan bahwa terjadi penurunan jumlah karyawan sejak tahun 2019-2021. Penurunan jumlah pegawai ini dapat berdampak pada beban kerja yang semakin tinggi bagi karyawan. Jika kondisi ini berlangsung dalam jangka waktu yang lama tanpa diiringi dengan penyesuaian sistem kerja, kompensasi yang memadai, atau peningkatan kualitas lingkungan kerja. Maka, besar kemungkinan akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan beban kerja dapat menjadi salah satu indikator yang memengaruhi rendahnya tingkat kepuasan kerja di lingkungan BTN Syariah. Penurunan ini sejalan dengan fenomena digitalisasi yang menuntut teknologi untuk menggantikan tenaga kerja manusia dalam tugas-tugas perbankan. Karena transformasi yang mengarah pada pelayanan bank yang lebih digital mempengaruhi kebutuhan sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dipersiapkan untuk beradaptasi dengan perubahan dan mempertahankan keunggulannya dengan memanfaatkan kemampuan yang melekat pada dirinya.

Peningkatan efisiensi dan produktivitas karyawan dapat membantu perusahaan menjadi lebih kompetitif. Kinerja adalah pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang menunjukkan efektivitas dalam menyelesaikan tugasnya (Abadiyah & Purwanto, 2016). Namun, pencapaian tingkat kinerja yang optimal bukanlah sesuatu yang dapat dicapai dengan mudah. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan dapat mencapai kinerja yang optimal.

Dalam rangka mencapai hal tersebut maka perusahaan berfokus pada peningkatan kepuasan kerja karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2019) merupakan keadaan karyawan dari segi emosional yang mencakup kegembiraan dan kecintaan terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi kepuasan kerja seorang karyawan, semakin besar dampaknya terhadap efektivitas dan kelancaran proses bekerja. Sedangkan, ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaannya dapat menurunkan kinerja bahkan dapat berdampak buruk pada lingkungan dimana tempat karyawan tersebut bekerja (Adyana, 2020). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja, dimana suasana kerja yang mendukung dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam bekerja. Menurut Sesaria & Santoso (2020) mengungkapkan bahwa kondisi dan faktor yang terdapat di lingkungan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi efektivitas dan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung

jawabnya. Sedarmayanti (2009:26) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh fasilitas dan perlengkapan yang ada di tempat kerja, metode kerja, maupun tata cara pengaturan kerja, baik yang digunakan secara individu maupun dalam kelompok. Peningkatan produktivitas kerja yakni strategi utama perusahaan dalam meraih target keuntungan yang maksimal. Apabila karyawan berada di lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhannya, karyawan akan merasa memiliki rasa tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan. Sedangkan keadaan tersebut dapat terwujud apabila para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif memegang peranan penting dalam menunjang konsentrasi serta efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti ruang kerja yang terbatas, kualitas udara yang tidak sehat, suara bising, keamanan yang tidak memadai, kesenjangan dalam hubungan atau komunikasi karyawan, serta pencahayaan yang tidak memadai akan menyebabkan banyak masalah yang tidak dapat diselesaikan dengan baik. Menurut (Lumintang, Pandowo, & Samadi, 2019) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang difasilitasi dan diatur dengan baik dapat mendorong karyawan menjadi lebih produktif dan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Sedangkan

penelitian Kusumadewi (2020) berbanding terbalik lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh banyaknya tugas yang harus diselesaikan setiap hari. Karyawan merasa lebih bahagia ketika beban kerja mereka tidak terlalu berat. Sebaliknya, ketika dihadapkan pada pekerjaan yang terlalu berat, seseorang mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaannya akibat beban yang berlebihan. Beban kerja menurut (Hermingsih & Purwanti, 2020) adalah jumlah keseluruhan tugas, tanggung jawab, serta pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang selama menjalankan aktivitas kerjanya, beban kerja yang tinggi berpotensi memengaruhi kondisi fisik dan emosional pekerja. Mengingat bahwa setiap karyawan memiliki tingkat stres yang berbeda-beda. Tingkat beban yang terlalu ringan dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan (*understress*), sedangkan tingginya intensitas beban kerja yang terlalu berat berpotensi menyebabkan stres kerja yang berlebihan (*overstress*).

Beban kerja merupakan tugas-tugas yang dibebankan agar dapat menggunakan kemampuan dan potensi yang dimiliki untuk mengerjakannya pada waktu tertentu (Munandar, 2011). Dalam jangka waktu tertentu, karyawan harus dapat menyelesaikan tuntutan akan tugas yang diberikan. Karyawan yang memiliki beban kerja berlebih akan mengalami penurunan produktivitas sehingga kepuasan dalam bekerja akan sangat rendah. Sebaliknya karyawan yang memiliki beban kerja sesuai dengan kapasitas kemampuannya, tentunya akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara optimal dan meningkatkan kepuasan kerja.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marbun & Kusnawan (2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Saputra (2021) menyatakan bahwa hasil yang sebaliknya ialah beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Selain lingkungan kerja dan beban kerja, faktor lain dari kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat dapat berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan pendapatan yang dibayarkan langsung oleh perusahaan kepada karyawan atas jasa yang mereka berikan. Kompensasi bagi karyawan terbagi menjadi dua bagian, yakni kompensasi finansial dan non finansial. Pentingnya memilih kebijakan kompensasi yang tepat baik dari segi besaran, struktur, maupun waktu pembayaran dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk memberikan kinerja yang terbaik demi mencapai target perusahaan (Sari, 2019). Perusahaan harus mempertimbangkan apa yang menjadi kewajiban perusahaan dan memberikan kompensasi yang tepat kepada karyawannya agar mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya. Ketika kompensasi tidak sesuai dengan harapan, karyawan dapat menunjukkan penolakan mulai dari secara halus sampai dengan penolakan secara keras melalui demonstrasi (Dwianto et al., 2019).

Studi yang dilaksanakan Dewi & Heryanda (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil yang didapat tersebut berbeda dengan bukti yang dipaparkan

Saputra (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan menyediakan produk dan layanan yang berkualitas serta didukung oleh tenaga kerja profesional yang berdedikasi tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan, BTN Syariah dapat mewujudkan tujuan perbankan dengan memberikan pelayanan terbaik dan memenuhi semua kebutuhan nasabahnya. Selain, memberikan layanan terbaik kepada nasabah dan memenuhi kebutuhan nasabahnya, BTN Syariah perlu membangun lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung, dengan memastikan tingkat keterlibatan karyawan yang maksimal dalam menjalankan aktivitas operasional perusahaan. Sehingga BTN Syariah dapat mencapai tujuan perbankan dengan menggunakan sumber daya manusia yang memiliki komitmen tinggi melalui produk serta layanan yang berkualitas tinggi.

Penelitian ini dilakukan di BTN Syariah Yogyakarta sebagai upaya untuk menganalisis permasalahan yang telah diidentifikasi sebelumnya. Penulis terdorong untuk mengkaji apakah BTN Syariah Yogyakarta mampu mempertahankan tingkat kepuasan karyawan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusianya, dengan menjunjung tinggi hak-hak karyawan dan memberikan penghargaan yang adil untuk setiap tugas yang dilaksanakan. Selain alasan tersebut, peneliti menjadikan BTN Syariah sebagai fokus dalam penelitian ini karena adanya fenomena kurang kondusif yang ditemukan dalam riset sebelumnya, sehingga membuat peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi serta adanya perbedaan hasil dari berbagai penelitian sebelumnya, peneliti bermaksud untuk mengkaji ulang objek penelitian yang berbeda. Kondisi ini menarik minat peneliti untuk menggali lebih dalam mengenai pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Syariah Yogyakarta. Dengan demikian informasi tersebut diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja perbankan secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bank BTN Syariah Yogyakarta?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bank BTN Syariah Yogyakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bank BTN Syariah Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh jawaban atas rumusan masalah di atas. Maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta.
3. Untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Syariah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi BTN Syariah Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat serta sebagai dasar acuan dalam melakukan evaluasi guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan rujukan untuk pembaca, sekaligus sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya di bidang perbankan syariah dalam hal ini yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia pada bank syariah.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dalam bidang perbankan syariah serta memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian mengenai sumber daya manusia, khususnya dibidang

perbankan. Selain itu, penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bab yang saling berkaitan. Adapun penjabarannya dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama ini terdiri dari latar belakang permasalahan, perumusan masalah sebagai acuan penelitian yang akan dibahas, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan. Pada bagian Bab I memaparkan tentang fenomena yang menjadi topik permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab kedua ini menjelaskan dan menguraikan terkait landasan teori yang menjabarkan teori-teori pendukung hipotesis. Bagian ini juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang mana menjadi urgensi penelitian peneliti dengan penelitian sebelumnya. Kemudian kerangka teoritis serta pengembangan hipotesis yang bertujuan untuk memprediksi hasil melalui data empiris yang dimiliki oleh peneliti.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga ini menjelaskan tentang metode penelitian yang mencakup jenis dan sifat penelitian, sumber serta teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional

variabel penelitian, skala pengukuran, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat ini memaparkan gambaran umum objek penelitian, hasil perhitungan dari olahan data dan penjelasan setelah diadakan penelitian serta bagian ini juga menjawab terkait rumusan permasalahan pada penelitian ini.

BAB V PENUTUP

Sub bab ini memuat kesimpulan berdasarkan hasil yang diperoleh setelah penelitian dilakukan. Selain itu, bagian ini juga menyajikan keterbatasan penelitian serta memberikan saran untuk penelitian selanjutnya guna menyempurnakan kekurangan yang ada pada penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang peneliti lakukan terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Yogyakarta.
2. Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Yogyakarta.
3. Variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Yogyakarta.

B. Keterbatasan

Selama melaksanakan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis telah berupaya sebaik mungkin untuk mencapai hasil yang sesuai harapan. Namun, dalam proses tersebut, terdapat beberapa keterbatasan yang mempengaruhi hasil penelitian ini. Beberapa keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner dalam penelitian ini disebarkan oleh satu karyawan di BTN Syariah Yogyakarta (kuesioner tidak dibagikan langsung oleh peneliti).
2. Data responden yang diperoleh belum sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya, akibatnya dalam melakukan pengujian ditemukan jawaban responden yang mengisi dengan salah centang pada skala likert.

3. Penelitian ini hanya menggunakan variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi. Peneliti tidak meneliti keseluruhan semua aspek yang berhubungan dan diduga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Peneliti berharap dapat menambahkan variabel yang lebih kompleks untuk penelitian selanjutnya.

C. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan pada penelitian ini, untuk selanjutnya disarankan kepada beberapa pihak untuk mempertimbangkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi BTN Syariah Yogyakarta diharapkan agar meningkatkan penerapan lingkungan kerja, beban kerja, dan kompensasi agar kedepannya dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja 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. Dapat juga menambahkan variabel intervening maupun variabel moderasi. Selain itu, mengembangkan isu-isu terkini agar dapat memberikan manfaat yang lebih besar bagi peningkatan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank Di Surabaya*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan.
- Achyana, M. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jurnal FISIP*, 3(2), 1–12.
- Ahma, A. (2017). *Pengaruh LDR, IPR, NPL, APB, IRR, PDN dan Bopo Terhadap Return On Asset (ROA) Pada Bank Umum Swasta Nasional Devisa*. Jakarta: Skripsi
- Alwi, A., Suhendra, I. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 3(1).
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15-31.
- Anasi, S.N. 2019. Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in South-West, Nigeria. Emerald.
- Aulia Azizah, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan. *Lingkungan Kerja*, 17(1), pp. 1-17.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). effect of work environment and job satisfaction on employee performance in pt. nesinak industries. In *Management, and Accounting* (Vol. 2). <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Btn.co.id. (2019). *Laporan Keuangan PT Bank Tabungan Negara*. Diakses Pada 21 November 2024. Dari [Laporan Triwulan BTN 2023 | PT Bank Tabungan Negara \(Persero\) Tbk](#)
- Cahya, Agus Dwi, Veryan Tejo Prabowo dan Andika Febri Suryawan. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar ponsel). *Jurnal Daya Saing*. Vol 7 No 3. Hal 313 – 318.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(59), 193–205.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jacil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi &*

Ekonomi Syariah), 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>

- Elisa Febrianti, Wulandari & Muhammad Yusuf, 2023. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada PT MACF kota Bima. *Management and Business Strategy*, 4 no 1(2775 - 3700), pp. 37-44.
- Farida Nuraini, Asep Sutarman, Edi Setiawan & Luthpiyah Juliandra, 2022. The Effect of Jurnal Manajemen Bisnis dan Manajemen Keuangan, Volume 1 No. 1 November 2020 82 Compensation and Work Environment on Employee Satisfaction at PT Veneta Indonesia. *Business Review and Case Studies*, 3 no 3(2721-6926), pp. 226-236.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Undip.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, E. A., & Afrizal. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Stie Pertiba Pangkalpinang*, 22-41.
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574-597.
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance Dewi & Hermiati (2024) MSEJ, 5(2) 2024: 7505-7516 and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Ismail, T., Firdaus, M. A., Sundarta, I., & Avessina, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Federal International Finance Cabang Bogor. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 294–304.
- Kusumadewi, p. T. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan perumda air minum tirta dhaha kota kediri).
- Koesmowidjojo, S. R. M. (2017). *Paduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- 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.

- Marbun, M. O. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi* (Doctoral dissertation, KODEUNIVERSITAS041060# UniversitasBuddhiDharma).
- Mangkunegara 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI- Press)
- Lumintang, G., Pandowo, M., & Samadi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Cabang Manado*. The Studies of Social Science.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Administrasi (EMBA)*, 7(4), 4671–4680.
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*. ANDI.
- Priatna, H. (2016). Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Rasio Profitabilitas. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol.7, No.2.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Putri, P. E., & Wibawa, M. A. (2016). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11.
- Qomariah, N. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi.
- Qofiqi, M. N., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, Vol. 37 No. 2.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua Dari Teori Ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4).
- Sari, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perma Plasindo Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 2(2), 48–62.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1 Juni), 68–77.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja & Produktivitas Kerja (Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya)*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Salemba Empat.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE-YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Wulandari, p. D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada pt nusapala group.
- Zainal, V. R., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.