PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SYARIAH

(Studi Kasus BPRS Formes Dan BPRS Sleman)

SKRIPSI

DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA STRATA SATU (S1)

OLEH:
Nabila Brazillah Zahra
NIM 22108020073

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN JUDUL

PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SYARIAH
(Studi Kasus BPRS Formes Dan BPRS Sleman)

SKRIPSI

DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)

OLEH:
Nabila Brazillah Zahra
NIM 22108020073

DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI:
Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I
NIP. 19910919 201503 2 008

PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FASKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2026

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-1288/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN BANK PEREKONOMIAN RAKYAT SYARIAH (STUDI KASUS BPRS FORMES DAN BPRS SLEMAN)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : NABILA BRAZILLAH ZAHRA
Nomor Induk Mahasiswa : 22108020073
Telah diujikan pada : Selasa, 18 Agustus 2026
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

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

Valid ID: 6a9507f1c44b6

Penguji I

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

Valid ID: 6a8a94bedf639

Penguji II

Defi Insani Saibil, S.E.I.,M.E.K
SIGNED

Valid ID: 6a94ff07996b3c

Yogyakarta, 18 Agustus 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

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

Valid ID: 6a95285bb727a

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1/1 31/08/2026

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Nabila Brazillah Zahra

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

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudari:

Nama	: Nabila Brazillah Zahra
NIM	: 22108020073
Judul Skripsi	: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Bank Perekonomian Rakyat Syariah Formes Dan Sleman)

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi Saudari tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Yogyakarta, 3 Agustus 2026
Pembimbing

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN SURAT PERYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Nabila Brazillah Zahra
NIM	: 22108020073
Jurusan/Program Studi	: Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Bank Perekonomian Rakyat Syariah Formes Dan Sleman)"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi atau plagiasi karya orang lain, kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *bodynote* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti terdapat penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 3 Agustus 2026

Penyusun



Nabila Brazillah Zahra

NIM. 22108020073

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan

Nama : Nabila Brazillah Zahra
NIM 22108020073
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenis Karya : Skripsi

kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul

"Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Perekonomian Rakyat Syariah (Studi Kasus BPRS Formes Dan BPRS Sleman)"

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

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

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 3 Agustus 2026
Penulis

Nabila Brazillah Zahra
22108020073

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya"

(Q.S Al-Baqarah:286)

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

(Q.S Al-Insyirah: 5-6)

"Bahkan ketika kamu hanyamenatap langit tanpa suara, Allah tau apa yang kamu maksud"

(Q.S. Al-Isra 25)

" Jangan Merasa IRI Kepada Orang Lain, Setiap Manusia Sudah diTakdirkan Oleh Allah swt. Keberhasilan Masing-Masing, Terlambat Bukan Berarti Gagal, Cepat Bukan Berarti Hebat, Terlambat Bukan Menjadi Alasan Untuk Menyerah, Setiap Orang Memiliki Proses Yang Berbeda. Terbentur, Terbentur, Terbentur, lalu Terbentuk "

(Intan Puspita Sari)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahhirahmaniraahim Dengan rahmat dan karunia Allah SWT Sang Pencipta Alam Semesta serta limpahan rahmat, kesehatan, kekuatan dan kemudahan-Nya dalam proses penyusunan tugas akhir hingga terselesaikan dengan baik. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

***

Skripsi ini dipersembahkan dengan penuh cinta dan rasa hormat kepada alm. simbah dan mama tersayang, yang senantiasa menjadi sumber kekuatan dan doa dalam setiap langkah hidupku. Terima kasih atas segala doa, kasih sayang, dan pengorbanan yang tak terhingga. Semoga amal ibadah beliau diterima di sisi-Nya dan mama senantiasa diberikan kesehatan dan kebahagiaan. Karya ini adalah wujud bakti kecilku atas segala cinta dan dukungan yang telah diberikan. Tanpa restu dan doa kalian, skripsi ini tidak akan terwujud. Semoga skripsi ini dapat menjadi kebanggaan dan membawa manfaat bagi keluarga.

***

Kepada dosen program studi perbankan syariah , ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya khususnya kepada ibu Siti Nur Azizah selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan penuh kesabaran dan dukungan hingga penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir ini.

***

Kepada teman-teman yang terlibat dalam proses perkuliahan hingga penyelesaian skripsi, atas kebahagiaan dan dukungan yang tak henti tersalurkan sehingga perjalanan penulis menjadi berwarna

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 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	Ṡa‘	Ś	S (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa‘	Ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha‘	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Ze (dengan titik di atas)
ر	Ra‘	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan ya
ص	Ṣad	Ṣ	Es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	Ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa‘	Ṭ	Te (dengan titik di bawah)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

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	W
ه	Ha‘	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya‘	Y	Ya

B. Kosonan Rangkap Karena Syaddah ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	*Muta’addidah*
عدّة	Ditulis	*’Iddah*

C. *Ta’* Marbutah

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	*Ḥikmah*
جزية	Ditulis	*Jizyah*
	Ditulis	*Karamah al auliya'*

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

◌َ	Fathah	Ditulis	A
◌ِ	Kasrah	Ditulis	I
◌ُ	Dammah	Ditulis	U
فَعَلَ	Fathah	Ditulis	*Fa'ala*
ذُكِرَ	Kasrah	Ditulis	*Zukira*
يَذْهَبُ	Dammah	Ditulis	*Yazhabu*

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	*A*
جَاهِلِيَّة	Ditulis	*Jahiliyah*
2. Fathah + ya'mati	Ditulis	*A*
تَنْسَى	Ditulis	*Tansa*
3. Kasrah + ya'mati	Ditulis	*I*
كَرِيْم	Ditulis	*Karim*
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	*U*
فُرُوْض	Ditulis	*Furud*

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	*Ai*
بَيْنَكُمْ	Ditulis	*Bainakum*
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	*Au*
قَوْل	Ditulis	*Qoul*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam satu kata yang di pisahkan

أأنتم	Ditulis	*A'antum*
اعدت	Ditulis	*U'iddat*
لئن شكرتم	Ditulis	*La'in Syakartum*

H. Kata Sandang Alif + Lam

a. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	*Al-Quran*
القياس	Ditulis	*Al-Qiyas*

b. Bila diikuti huruf syamsiyyah maka ditulis sesuai dengan huruf pertama syamsiyyah tersebut

السماء	Ditulis	*As-sama'*
الشمس	Ditulis	*Asy-syams*

I. Penyusunan Kata-kata dalam rangkaian kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	*Zawi al-furud*
اهل السنة	Ditulis	*Ahl as-sunnah*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur ke hadirat Allah SWT Tuhan yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat serta hidayah-Nya sehingga pada kesempatan ini penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan baik. Penulis sangat bersyukur karena selalu diberikan kesehatan, kemudahan, kelancaran, dan keteguhan hati untuk memulai dan menuntaskan jenjang studi ini yang mustahil dapat terwujud tanpa izin dan petunjuk-Nya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi teladan yang luar biasa bagi umat Islam. Semoga karya ini dapat dimanfaatkan sebaik mungkin bagi pembaca baik umum, akademisi, hingga praktisi.

Penyusunan tugas akhir ini dibuat sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dalam penyusunan tugas akhir ini penulis masih banyak mengalami kendala dan kekurangan, semata-mata karena keterbatasan penulis. Selain itu penyusunan ini tak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan baik berupa moral maupun material dari banyak pihak. Untuk itu perkenankan penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang berperan dalam kepenulisan ini.

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku rektor UIN 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, S.Si., M.E.I. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.
4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K, sebagai Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024-2029.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

5. Seluruh Dosen Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
6. Ibu Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran serta dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan dedikasi membersamai setiap proses penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas setiap arahan, ilmu, motivasi, kritik, dan saran yang diberikan sehingga penulis dapat melalui setiap tahapan penyusunan skripsi dengan lebih baik. Keteladanan, kepedulian, dan semangat yang senantiasa diberikan menjadi inspirasi bagi penulis untuk terus belajar, berkembang, dan memberikan hasil terbaik. Penulis merasa bangga dan bersyukur mendapat kesempatan menjadi salah satu mahasiswa bimbingan Ibu. Semoga segala kebaikan, ilmu, dan ketulusan yang telah diberikan menjadi amal jariyah serta senantiasa memperoleh balasan terbaik dari Allah Swt.
7. Kepada Mama tersayang Sri Indratni, Bapak Suprapman dan Kakak tersayang Aufan Aditya, yang senantiasa menjadi sumber kekuatan, kasih sayang, dan semangat bagi penulis. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah putus, dukungan moral maupun material, pengorbanan, perhatian, serta kepercayaan yang selalu diberikan kepada penulis dalam setiap langkah kehidupan, khususnya selama proses penyusunan skripsi ini. Di setiap proses yang penuh tantangan, keluarga selalu hadir dengan ketulusan, memberikan keyakinan bahwa setiap usaha akan membuahkan hasil yang terbaik. Penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak lepas dari cinta, doa, dan dukungan yang senantiasa mengiringi setiap langkah. Semoga Allah Swt. senantiasa melimpahkan kesehatan, kebahagiaan, keberkahan, serta membalas segala kebaikan dan ketulusan keluarga dengan pahala dan rahmat yang berlipat ganda.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

8. Kepada Pak Dee Pur, Bude Kus, Mbak Nudia, Mbak Meidy, Mas Raudi, Mas Aviandi, Mbak Ima, Mbak Annisa, serta Keluarga Besar Siti Machsunah, penulis menyampaikan beribu-ribu terima kasih atas segala doa, dukungan, perhatian, dan kasih sayang yang telah diberikan. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis, selalu memberikan semangat, motivasi, serta menghadirkan kehangatan di setiap proses yang dilalui hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala kebaikan dan ketulusan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah Swt. serta senantiasa diberikan kesehatan, kebahagiaan, dan keberkahan.
9. Kepada sahabat-sahabat terbaik selama masa perkuliahan, Alfina, Almarhumah Dinda, Tiara, Evi, dan Rara, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, perhatian, dan semangat yang telah diberikan sejak awal perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis dan menghadirkan banyak kenangan serta kekuatan dalam setiap suka dan duka. Khusus untuk Almarhumah Dinda, terima kasih atas segala kebaikan dan kenangan indah yang pernah diberikan. Semoga Allah Swt. menerima amal ibadahnya, melapangkan kuburnya, dan menempatkannya di tempat terbaik di sisi-Nya. Semoga persahabatan dan kenangan yang telah terjalin senantiasa menjadi kebaikan dan keberkahan bagi kita semua.
10. Kepada sahabat-sahabat penulis, Anggita Miswa, Alfina Putri, Roisah Rihhadatul, Rania Isna, dan Nabila Sahda, terima kasih atas doa, dukungan, semangat, perhatian, dan kebersamaan selama masa perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah menjadi tempat berbagi cerita, memberikan motivasi, dan menghadirkan kekuatan di setiap proses yang penulis lalui. Setiap kebersamaan dan kenangan yang tercipta akan selalu menjadi bagian berharga dalam perjalanan penulis. Semoga persahabatan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ini senantiasa terjaga dan dipenuhi keberkahan serta kebahagiaan.

11. Teman-teman angkatan 2022, khususnya May, Olifovita, Oci, Fadhila, Cahya, Rahma, Zaiyana, Nanda, Sekar, Vina, Aulia, serta teman-teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, bantuan, dan semangat selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis dan menciptakan berbagai cerita serta kenangan berharga. Semoga kebersamaan yang telah terjalin senantiasa menjadi kenangan indah dan membawa kesuksesan bagi kita semua.
12. Kepada keluarga besar Klinik Adera, khususnya dr. Cindy, Amel, Fani, Vara, Anin, Tamara, Ana, Nesty, Vivi, Arnis, Zia, Lala, Putri, Nita, Lintang, Saras, Anggita, Lila, Anjani, Malisa, Keke, serta seluruh rekan kerja yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas segala dukungan, doa, perhatian, dan semangat selama proses penyelesaian skripsi ini. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan penulis, bukan hanya sebagai rekan kerja, tetapi juga sebagai keluarga yang selalu memberikan kebahagiaan dan kekuatan. Semoga segala kebaikan yang diberikan mendapat balasan terbaik dari Allah Swt. dan senantiasa dilimpahkan keberkahan.
13. Last but not least Last but not least, untuk diri penulis sendiri, Nabila Brazillah Zahra, gadis kecil yang telah berjuang begitu jauh hingga sampai di titik ini. Terima kasih karena tidak memilih menyerah meskipun banyak hal terasa begitu berat untuk dijalani. Terima kasih karena tetap bertahan di tengah lelah, tangis, kecewa, dan berbagai keadaan yang tidak mudah. Perjalanan ini bukanlah perjalanan yang sederhana, terdapat banyak hal yang harus dikorbankan, banyak air mata yang jatuh diam-diam, serta banyak tenaga dan waktu yang dicurahkan demi dapat terus melanjutkan pendidikan hingga menyelesaikan skripsi ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Terima kasih telah bertahan melewati setiap proses, belajar dari kegagalan, dan terus melangkah meskipun tidak selalu mudah. Jangan lupa menghargai setiap langkah yang telah membawa penulis hingga di titik ini. Karya ini menjadi bukti bahwa doa dan perjuangan akan menemukan jalannya. Terima kasih telah berjuang sejauh ini, Nabila. Kamu telah melakukan yang terbaik.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan dengan balasan yang sebagaimana mestinya. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, sehingga kritik dan saran dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 07 Agustus 2026

Penulis

.

Nabila Brazillah Zahra

22108020073

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL ..... **ii**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **iii**
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **iv**
HALAMAN SURAT PERYATAAN KEASLIAN ..... **v**
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK ..... **vi**
HALAMAN MOTTO ..... **vii**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **viii**
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN ..... **ix**
KATA PENGANTAR ..... **xiii**
DAFTAR ISI ..... **xviii**
DAFTAR TABEL ..... **xx**
ABSTRAK ..... **xxi**
ABSTRACT ..... **xxii**
BAB I PENDAHULUAN **23**
A. Latar Belakang 23
B. Rumusan Masalah 6
C. Tujuan Masalah 7
D. Manfaat Penelitian 7
BAB II LANDASAN TEORI **11**
A. Kajian Teori 11
1. Produktivitas Karyawan 11
2. Pelatihan 15
3. Lingkungan Kerja 22
4. Kepuasan Kerja 25
5. Disiplin Kerja 31
B. Tinjauan Literatur 35

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

C. Pengembangan Hipotetis 46
D. Kerangka Pemikiran 55
BAB III METODE PENELITIAN 57
A. Desain Penelitian 57
B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 58
C. Populasi dan Sampel 63
D. Teknik Analisis Data 65
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 72
A. Gambaran Umum Objek Penelitian 72
B. Profil Responden 72
C. Uji Instumen Data 75
D. Uji Asumsi Klasik 79
E. Uji Regresi Linier Berganda 81
F. Hasil Uji Hipotesis 83
G. Pembahasan 87
BAB V PENUTUP 98
A. Kesimpulan 98
B. Keterbatasan Penelitian 100
C. Saran 101
DAFTAR PUSTAKA 102
LAMPIRAN 107
CURRICULUM VITAE (CV) 128

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 37
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel 60
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden 73
Tabel 4. 2 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan 76
Tabel 4. 3 Uji Validitas Pelatihan 76
Tabel 4. 4 Uji Validitas Lingkungan Kerja 77
Tabel 4. 5 Uji Validitas Kepuasan Kerja 77
Tabel 4. 6 Uji Validitas Disiplin Kerja 78
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reabilitas 79
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas 79
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas 80
Tabel 4. 10 Hasil Uji Heteroskedastisitas 81
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 81
Tabel 4. 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi 83
Tabel 4. 13 Hasil Uji F 84
Tabel 4. 14 Hasil Uji T 85
Tabel 4. 15 Ringkasan Hasil Uji Hipoesis 87

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di BPRS Formes dan BPRS Sleman. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 52 responden, data dianalisis melalui regresi linear berganda. Hasil menunjukkan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Secara simultan, keempat variabel berpengaruh signifikan. Temuan ini menegaskan pentingnya pelatihan dan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas. Perusahaan perlu mempertahankan program pelatihan yang relevan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan, sambil tetap memperhatikan lingkungan kerja dan kepuasan kerja untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan produktif.

Kata kunci : Pelatihan, Lingkungan Kersa, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Produktivitas Karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

This study analyzes the impact of training, work environment, job satisfaction, and work discipline on employee productivity at BPRS Formes and BPRS Sleman. Employing a quantitative approach with 52 respondents, the data were analyzed using multiple linear regression. The results indicate that training and work discipline have a positive and significant effect on productivity, whereas work environment and job satisfaction do not have a significant effect when analyzed individually. However, the four variables collectively exert a significant influence. These findings underscore the importance of training and work discipline in enhancing productivity. The companies need to maintain relevant training programs and improve employee discipline while also addressing work environment and job satisfaction to foster a comfortable and productive working atmosphere.

Keywords: *Training, Work Environment, Job Satisfaction, Work Discipline, Employee Productivity*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kondisi persaingan bisnis yang semakin intens serta era globalisasi yang berkembang pesat, produktivitas karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, termasuk dalam industri perbankan syariah. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam mencapai kinerja optimal, sehingga keputusan pengelolaan SDM harus mampu meningkatkan efisiensi operasional sekaligus memberikan kontribusi nyata terhadap hasil organisasi secara keseluruhan (Samangun & Sabandar, 2024).

Dalam konteks perbankan syariah, produktivitas tidak hanya dimaknai sebagai peningkatan output, tetapi juga sebagai pencapaian kinerja yang selaras dengan prinsip-prinsip syariah seperti amanah, keadilan (al-'adl), profesionalitas (itqan), dan tanggung jawab (mas'uliyyah). Produktivitas menjadi kunci pertumbuhan ekonomi dan keberlangsungan organisasi karena mencerminkan efisiensi, inovasi, dan kemampuan adaptasi, dengan SDM sebagai faktor utama (Apandi *et al*., 2025).

Pengembangan SDM melalui pelatihan yang sistematis dapat meningkatkan kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas. Menurut Wahyuningsih (2019), produktivitas dipengaruhi oleh pelatihan efektif, kondisi mental-fisik yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis. Semakin berkualitas pelatihan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

yang diberikan, semakin tinggi produktivitas karyawan (Pawitri & Febriana, 2025). namun perlu didukung instruktur kompeten dan partisipasi aktif agar hasilnya optimal.

Fenomena yang terjadi menunjukkan pelatihan yang masih minim, tidak terstruktur, dan cenderung informal serta hanya diberikan oleh pimpinan. Akibatnya, kompetensi karyawan tidak berkembang optimal sehingga produktivitas terbatas.[1]. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan belum sepenuhnya menempatkan pengembangan SDM sebagai investasi penting. Akibatnya, karyawan hanya menguasai prosedur dasar tanpa didukung inovasi, pemanfaatan teknologi, maupun penguatan soft skill, yang pada akhirnya berpengaruh pada rendahnya motivasi, kepuasan, dan kedisiplinan kerja.

Kondisi serupa terlihat di BPRS Sleman (Bank Sleman Syariah). Pelatihan yang dirancang dan diselenggarakan secara internal, baik oleh atasan maupun melalui program berbayar, masih terbatas jumlah maupun cakupannya. Sebagian besar karyawan justru lebih banyak mengikuti pelatihan yang difasilitasi oleh Pemerintah Kabupaten Sleman. Pola ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi SDM cenderung bergantung pada program eksternal dan belum sepenuhnya disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan di bank[2]. Walaupun pelatihan dari pemerintah memberi tambahan pengetahuan, keterkaitan materi dengan tuntutan kerja sehari-hari tidak selalu kuat, sehingga peningkatan

[1] Wawancara langsung dengan Karyawan di BPRS FORMES Sleman
[2] Wawancara langsung dengan Karyawan di BPRS Sleman

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

kemampuan karyawan tidak sepenuhnya optimal. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi membuat produktivitas karyawan tidak berkembang secara signifikan, terutama ketika pelatihan tidak diarahkan untuk mendukung keterampilan teknis, kualitas layanan, serta efektivitas dan efisiensi proses kerja di lembaga perbankan syariah.

Minimnya pelatihan profesional melemahkan etos kerja karena karyawan hanya menjalankan prosedur tanpa dorongan berinovasi. Hal ini menjadi tantangan bagi perbankan syariah dalam meningkatkan produktivitas secara berkelanjutan, sehingga diperlukan pelatihan yang lebih komprehensif dan terstruktur. Data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) 2023 menunjukkan sekitar 90% tenaga kerja bank syariah tidak berlatar belakang pendidikan ekonomi atau perbankan syariah (Chauzaqi, 2025), yang turut menghambat pengembangan institusi.

Selain pelatihan, lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan yang sehat, nyaman, dan harmonis dapat meningkatkan produktivitas hingga 25% karena memengaruhi kondisi fisik dan emosional karyawan. Suasana kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik (hubungan atasan dan rekan kerja), mendorong motivasi, konsentrasi, dan kinerja yang lebih optimal.

Lingkungan kerja yang kondusif ini menjadi fondasi utama bagi kepuasan kerja, yang bersifat individual di mana setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai nilai dan keinginannya (Muayyad & Gawi, 2017). Faktor ini sangat penting bagi perusahaan karena kepuasan karyawan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas secara keseluruhan. Kepuasan karyawan penting karena berdampak pada kinerja dan produktivitas, sejalan dengan prinsip "happy employee, happy customer". Faktor seperti kebijakan yang adil, kompensasi layak, peluang karier, dan hubungan kerja yang baik turut mendukung terciptanya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja selanjutnya berimplikasi pada disiplin kerja. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan komitmen terhadap tanggung jawab (Wibowo *et al.*, 2022). Pengawasan atasan penting untuk mencegah penyimpangan dan menegakkan sanksi demi terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Dalam Islam, disiplin dan amanah berlandaskan Q.S. An-Nisa ayat 58 yang menekankan keadilan dalam menunaikan tanggung jawab.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya ketidak konsistenan temuan terkait lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan. Penelitian Wibowo *et al.* (2022) menemukan bahwa secara parsial, disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini berbeda dari sejumlah studi lain yang justru menegaskan lingkungan kerja sebagai faktor pendorong utama produktivitas karyawan.

Selain itu, penelitian Jawak *et al*. (2025) yang mendefinisikan produktivitas sebagai rasio antara hasil produksi (barang/jasa) dengan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

masukan sumber daya (tenaga kerja, bahan baku, modal). Penelitiannya menemukan bahwa pelatihan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Biro Kesejahteraan Rakyat Sumatera Utara, dengan implikasi bahwa optimalisasi ketiga faktor tersebut dapat secara efektif meningkatkan produktivitas secara menyeluruh.

Selain itu, penelitian terdahulu cenderung menguji variabel-variabel tersebut secara parsial atau dalam kombinasi terbatas. Belum banyak penelitian yang mengintegrasikan pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja dalam satu model analisis yang utuh. Padahal secara teoritis keempat variabel tersebut saling berkaitan dan membentuk sistem pengelolaan SDM yang terpadu. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan konseptual dalam pengembangan model produktivitas berbasis SDM.

Dari sisi konteks, sebagian besar penelitian dilakukan pada instansi umum atau organisasi konvensional. Penelitian yang secara khusus mengkaji model tersebut pada BPRS sebagai lembaga keuangan mikro berbasis syariah masih terbatas. Padahal karakteristik nilai syariah yang melekat pada organisasi berpotensi memengaruhi hubungan antarvariabel SDM dan produktivitas. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan kontekstual dalam literatur manajemen SDM.

Berdasarkan kesenjangan empiris, konseptual, dan kontekstual di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh simultan dan parsial pelatihan kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

terhadap produktivitas karyawan di BPRS FORMES dan BPRS Sleman; menguji peran moderasi prinsip syariah (amanah, al-'adl, itqan, mas'uliyyah) dalam hubungan antar variabel SDM tersebut dengan produktivitas; mengembangkan model konseptual integratif baru berbasis syariah holistik untuk pengelolaan SDM di perbankan syariah mikro; serta menyusun rekomendasi strategis praktis bagi optimalisasi produktivitas karyawan yang berkelanjutan di konteks organisasi syariah. Kajian ini diharapkan menyumbang nilai teoritis lewat pengembangan model terintegrasi produktivitas SDM di ranah perbankan syariah, sekaligus menyediakan saran praktis untuk pengelolaan SDM yang lebih optimal dan berkelanjutan.

B. Rumusan Masalah

Menurut penjelasan yang sebelumnya di sampaikan dalam konteks, penulis merumuskan persoalan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan displin kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank BPRS FORMES dan BPRS Sleman?
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan di Bank BPRS FORMESdan BPRS Sleman?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank BPRS FORMES dan BPRS Sleman ?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank BPRS FORMES dan BPRS Sleman?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank BPRS FORMES dan BPRS Sleman?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

C. Tujuan Masalah

Hal-hal yang ingin dicapai melalui penelitian ini antara lain:

1. Untuk menguji pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank BPRS FORMES dan BPRS Sleman.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan di Bank BPRS FORMES dan BPRS Sleman.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank BPRS FORMES dan BPRS Sleman.
4. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank BPRS FORMES dan BPRS Sleman.
5. Untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di Bank BPRS FORMES dan BPRS Sleman.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dijabarkan, maka manfaat dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Penelitian

a. Melalui penelitian ini, kesempatan diberikan untuk menggali lebih jauh mengenai peran Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Riset tersebut juga memberikan pengalaman praktis dalam menerapkan teori-teori manajemen yang relevan.

b. Peningkatan Kemampuan Riset: Melalui penelitian ini, peneliti dapat meningkatkan keterampilan dalam merancang dan melaksanakan penelitian, termasuk dalam pengumpulan data, analisis statistik, dan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

penulisan laporan.

c. Jaringan Profesional: Penelitian ini membuka kesempatan untuk membangun jaringan dengan para profesional di bidang perbankan dan manajemen, yang bisa bermanfaat untuk penelitian di masa depan.

d. Kontribusi terhadap Karir: Hasil penelitian yang berkualitas dapat meningkatkan reputasi peneliti di kalangan akademisi dan praktisi, serta berpotensi mendukung pengembangan karir di sektor akademis atau industri.

2. Bagi Akademisi

a. Output studi ini bisa menjadi pedoman bagi kalangan akademik dan mahasiswa yang fokus pada kajian lingkungan kerja, manajemen sdm, maupun kepuasan kerja, sehingga memperkaya literatur yang ada.

b. Studi ini berpeluang menjadi basis bagi penelitian yang lebih mendalam di masa depan yang mengeksplorasi tema-tema terkait, seperti pengaruh faktor eksternal terhadap produktivitas karyawan atau pengembangan model manajemen baru.

c. penelitian dapat memicu diskusi dan kajian lebih mendalam di kalangan akademisi tentang pentingnya Peran gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam memajukan pencapaian kerja karyawan

3. Bagi Pengguna

a. Penelitian ini mampu menyajikan wawasan praktis bagi manajemen Bank BPRS Formes dan BPRS Sleman untuk mengembangkan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

strategi sumber daya manusia dalam organisasi agar tercipta iklim kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi melalui pengelolaan faktor-faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

b. Dengan pengetahuan yang lebih komprehensif mengenai komponen yang berkontribusi terhadap produktivitas karyawan, pengguna mampu mengambil langkah-langkah demi meningkatkan produktivitas serta efisiensi di tempat kerja.

c. Dapat membantu pengguna dalam merumuskan inisiatif untuk memperkuat lingkungan kerja yang positif, dengan menciptakan tempat kerja yang mendorong kolaborasi dan inovasi dan menyusun program pembinaan sekaligus pengembangan keterampilan bagi pegawai, agar dapat beradaptasi melalui pengembangan sdm dan motivasi kerja yang diharapkan.

E. Sistematika Penulisan

Guna memberikan gambaran yang jelas dan sistematis mengenai keseluruhan isi penelitian, berikut disajikan sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama mencakup pembahasan latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta pengaturan sistematika penulisan. Pada bagian Bab 1 menjelaskan tentang fenomena yang menjadi topik pemasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Pada bab kedua ini menjelaskan dan menguraikan tentang landasan teori yang mendukung hubungan antar variabel serta objek dari penelitian. Bagian ini juga menjelaskan tentang penelitian terdahulu yang mana menjadi urgensi penelitian peneliti dengan yang sebelumnya. Kerangka pemikiran agar peneliti mengetahui batasan dalam penelitian serta perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga menguraikan secara sistematis pendekatan penelitian yang digunakan, meliputi waktu dan lokasi pelaksanaan, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis data beserta sumbernya, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data. Seluruh aspek tersebut dijelaskan secara rinci guna memastikan kejelasan metodologis dalam pencapaian tujuan penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Pada bab keempat membahas mengenai output perhitungan yang sudah dikelola datanya, analisis deskriptif, penyajian hasil, seta pengujian hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ke lima membahas tentang penutup yang di dalamnya Berisi tentang kesimpulan yang diperoleh setelah penelitian. Selain itu saran untuk penelitian selanjutnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Peneitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor faktor yang memengaruhi produktivitas dalam lingkungan organisasi, khususnya pada sektor perbanan syariah. Produktivitas menjadi salah satu aspek penting dalam organisasi karena berperan besar dalam menunjang efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas, sehingga sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh beberapa faktor organisasi, yaitu pelatihan, lingkungan kerja, kupuasan kerja dan disiplin kerja terhadp produktivitas karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada BPRS Formes dan BPRS Sleman yang melibatkan 52 responden yang merupakan karyawan pada kantor tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, kemudian dianalisi menggunakan metode analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, diketahui bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan secara tepat mampu meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, sedangkan disiplin kerja yang baik membantu karyawan bekerja lebih tertib, tanggung jawab, dan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan demikian, semakin optimal pelatihan dan semakin tinggi disiplin kerja, maka produktivitas karyawan juga cenderung meningkat. Sementara itu lingkungan kerja dan kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada konteks penelitian ini, sehingga kemungkinan terdapat variabel lain yang lebih dominan memengaruhi produktivitas, seperti pelatihan dan disiplin kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu lebih memfokuskan perhatian pada aspek-aspek yang terbukti memberikan dampak lebih besar terhadap peningkatan hasil kerja karyawan.

Selain itu, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukan bahwa produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, tetapi juga merupakan hasil dari perpaduan berbagai aspek yang saling mendukung, seperti pelatihan yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, kepuasan kerja yang baik, serta disiplin kerja yang tinggi. Dengan adanya keempat faktor tersebut secara bersamaan, karyawan cenderung mampu bekerja lebih efektif, efisien, dan optimal dalam mencapai target perusahaan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran bahwa upaya meningkatkan produktivitas karyawan dalam organisasi dapat dilakukan melalui pengelolaan berbagai faktor secara terpadu, seperti pelatihan yang tepat, lingkungan kerja yang mendukung, kepuasan kerja yang memadai, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten. Dengan memperhatikan keempat

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

aspek tersebut, organisasi dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih optimal sehingga karyawan mampu bekerja secara lebih efektif dan memberikan hasil yang maksimal.

B. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian yang telah direncanakan. Namun demikian, dalam pelaksanaanya penelitian ini masih memiliki beberapa kertebatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan tersebut diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam memahami hasil penelitian serta menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya.

1. Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang telah direncanakan. Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Keterbatasan tersebut antara lain mencakup ruang lingkup penelitian yang hanya dilakukan pada studi kasus di BPRS FORMES dan BPRS Sleman, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada lembaga keuangan syariah lainnya yang memiliki karakteristik berbeda.
2. Jumlah responden dalam penelitian ini relatif terbatas, yaitu sebanyak 52 responden, yang disesuaikan dengan jumlah karyawan yang dapat dijadikan responden pada lokasi penelitian. Keterbatasan jumlah responden tersebut memungkinkan hasil penelitian belum sepenuhnya mewakili kondisi secara umum dan dapat memengaruhi tingkat generalisasi temuan penelitian.
3. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sehingga jawaban yang diberikan oleh responden sangat bergantung pada persepsi, pemahaman, serta tingkat kejujuran responden dalam memberikan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

jawaban.

C. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan (Studi Kasus di Bank Perekonomian Rakyat Syariah Formes dan Sleman), maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak terkait maupun bagi penelitian selanjutnya.

a. Pihak Bank Perekonomian Rakyat Syariah Formes dan Sleman diharapkan terus meningkatkan pelatihan pada karyawan
b. Pihak organisasi diharapkan dapat terus memperhatikan faktor faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan kesejahteraan dan kenyamanan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal serta memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan kerja.
c. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian dengan melibatkan lebih banyak lembaga perbankan syariah atau organisasi lain sehingga hasil penelitian yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.
d. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah jumlah responden serta mempertimbangkan penggunaan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas karyawan.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

Apandi, N. A., Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). *Pengaruh Pelatihan Keterampilan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Produksi Di Industri Boneka Obralanstore*. (1).

Aspiyah, M., & Martono, S. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja*.

Astuti, A. A. S. R., Rihayana, G., & Putra, B. N. K. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Jembatan Budaya*. *Volume 4, Nomor 1*.

Ayu, K. V., & Munthe, R. G. (2025). *Peran Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Pada Pt Liana Swalayan*. *03*(03).

Ayuni, E., & Jannah, S. M. (2026). Work Passion And Job Satisfaction: The Mediating Role Of Task Thought Among Generation Z Employees. *Journal Of Human Capital Development (Jhcd)*, *19*(1). Https://Doi.Org/10.54554/Jhcd.2026.19.1.2

Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi Pt.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, *10*(1). Https://Doi.Org/10.35968/M-Pu.V10i1.364

Cecep, B., & Yosepha, S. Y. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kausal Balai Teknik Perkeretaapian Wilayah Jakarta Dan Banten)*.

Chauzaqi, F. S. (2025). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Bank Syariah: Kunci Untuk Keberlanjutan*.

Christianadi, J. I., & Zagladi, A. N. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Pada Pt. Tjiwi Kimia*. *7*(4).

Dekanawati, V., Astriawati, N., Setiyantara, Y., Subekti, J., & Kirana, A. F. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Diklat Kepabeanan Terhadap Kepuasan Peserta Pelatihan. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, *23*(2), 159–176. Https://Doi.Org/10.33556/Jstm.V23i2.344

Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Aulia Hanifah, N., Melynda Putri, S., & Tria Nabila, W. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *3*(6).

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Gumilar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *19*(1), 55–63. Https://Doi.Org/10.30596/Jimb.V19i1.1804

Harahap, R., & Sijabat, H. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Razza Prima Trafo Medan*. *4*.

Hendri, E. (2016). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir*. *13*.

Hilmi, R., & Herdian, F. (2024). *Analisis Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Hilal Dermawan Anugrah*. *4*.

Jawak, D. Y., Panggabean, T., & Sihite, M. (2025). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Riggs: Journal Of Artificial Intelligence And Digital Business*, *4*(2), 2035–2043. Https://Doi.Org/10.31004/Riggs.V4i2.794

Khaeruman, Marnisah, L., Ldrus, S., Lrawati, L., Farradia, Hj. Y., Erwant:Iningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, Hj. N., Natan, N., Teguh Widayanto, M., & Lsmawati. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*.

Lailly, N., Sundjoto, & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bangkalan. *Manajemen Dewantara*, *7*(2), 103–119. Https://Doi.Org/10.26460/Md.V7i2.14887

Lidya Putri Permana, Aji Tuhagana, & Zenita Apriani. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Rejeki Jaya Bike Karawang. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, *4*(3), 32–52. Https://Doi.Org/10.55606/Jaemb.V4i3.5926

Lutfi, A. K., Siddiq, A. M., & Akbar, R. F. (2025). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pabrik Teh Di Jawa Barat*. (1).

Manoppo, P. K. P., Tewal, B., & Trang, I. (2021). *The Influence Of Workload, Work Environment And Integrity On Employee Productivity At Pt. Empat Saudara Manado*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [Canarium Indicum L.]). *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, *14*(3), 333–342. Https://Doi.Org/10.30598/Barekengvol14iss3pp333-342

Muayyad, D. M., & Gawi, A. I. O. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah Ii. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, *9*(1), 75–98. Https://Doi.Org/10.25105/Jmpj.V9i1.1396

Nadut, L. N., Nursiani, N. P., Dhae, Y. K. I. D. D., & Fanggidae, R. E. (2025). *Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Baliyoni Saguna*.

Nawir, M., Rahmi Annisa, B., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). *Indikator Disiplin Kerja*. *10*.

Novita, S., & Padmantyo, S. (2026). Pengaruh Program Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan, Mediasi Peran Motivasi Kerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, *9*(1), 698–713. Https://Doi.Org/10.57178/Paradoks.V9i1.2082

Pawitri, A. R., & Febriana, A. (2025). Dampak Pelatihan, Pengalaman, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt.X Bagian Produksi Plywood. *Journal Of Management And Digital Business*, *5*(2), 401–413. Https://Doi.Org/10.53088/Jmdb.V5i2.1659

Pinggus, Y., Suwardi, N., & Idris, M. (2020). *Peran Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau*.

Pramesti, W. A., & Azizah, S. N. (2023). How Do Work Discipline, Compensation And Competence Influence Employee Productivity? *Jps (Jurnal Perbankan Syariah)*, *4*(2), 231–248. Https://Doi.Org/10.46367/Jps.V4i2.1390

Pratiwi, W. D., & Sinaga, M. O. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Divisi Area Jakarta Pt. Indosat, Tbk. *Epigram (E-Journal)*, *11*(1). Https://Doi.Org/10.32722/Epi.V11i1.668

Pratomo, A. W., Fitriyah, I., & Gendalasari, G. G. (2024). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pts Di Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, *4*(1), 51–60. Https://Doi.Org/10.37641/Jabkes.V4i1.2198

Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Cv Airin Graha Persada*.

Putri, D. B. & Rosmita. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Tri Adi Bersama (Anteraja) Cabang Tebet. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(2), 410–416. Https://Doi.Org/10.63921/Jmaeka.V2i2.327

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Rahmat, R., & Bagio, J. (2025). *Pengaruh Pelatihan, Kesejahteraan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator*. *11, No. 1, 2025*.

Rosidah, S. N., Hayati, N. R., Alifi, M. N., & Mahardika, F. M. (2024). *Membangun Program Pelatihan Yang Efektik Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*.

Safwadi, I., & Abulyatama, U. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Matahari Department Store Plaza Aceh*. *06*(2).

Pramesti, W. A., & Azizah, S. N. (2023). How Do Work Discipline, Compensation And Competence Influence Employee Productivity? *Jps (Jurnal Perbankan Syariah)*, *4*(2), 231–248. Https://Doi.Org/10.46367/Jps.V4i2.1390

Pratiwi, W. D., & Sinaga, M. O. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Divisi Area Jakarta Pt. Indosat, Tbk. *Epigram (E-Journal)*, *11*(1). Https://Doi.Org/10.32722/Epi.V11i1.668

Pratomo, A. W., Fitriyah, I., & Gendalasari, G. G. (2024). Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pts Di Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Kesatuan*, *4*(1), 51–60. Https://Doi.Org/10.37641/Jabkes.V4i1.2198

Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan: Studi Kasus Pada Cv Airin Graha Persada*.

Putri, D. B. & Rosmita. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Tri Adi Bersama (Anteraja) Cabang Tebet. *Jurnal Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, *2*(2), 410–416. Https://Doi.Org/10.63921/Jmaeka.V2i2.327

Rahmat, R., & Bagio, J. (2025). *Pengaruh Pelatihan, Kesejahteraan Karyawan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediator*. *11, No. 1, 2025*.

Rosidah, S. N., Hayati, N. R., Alifi, M. N., & Mahardika, F. M. (2024). *Membangun Program Pelatihan Yang Efektik Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*.

Safwadi, I., & Abulyatama, U. (2024). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada Matahari Department Store Plaza Aceh*. *06*(2).

Sisca, Chandra, E., Sinaga, O. S., Purba, E. R. S., Fuadi, Butarbutar, M., Munsarif, H. Mp. S. M., & Silitonga, H. P. (2020). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, *3*(1), 328–338. Https://Doi.Org/10.55681/Sentri.V3i1.2183

Sudanang, E. A., & Priyanto, S. E. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Horison Apartemen Dan Kondotel Yogyakarta. *Kepariwisataan: Jurnal Ilmiah*, *14*(01), 31–36. Https://Doi.Org/10.47256/Kepariwisataan.V14i01.16

Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi Dan Sampling Serta Pemilihan Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal Ihsan : Jurnal Pendidikan Islam*, *1*(2), 24–36. Https://Doi.Org/10.61104/Ihsan.V1i2.55

Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi Pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe)*. *3*(3).

Tsauri, Mm, Drs. H. S. (2013). *Msdm Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Umar, J. T. (2025). *Universitas Ibnu Sina (Uis)*. *5*(1).

Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*.

Wibowo, M. P., Surabagiarta, I. K., & Alam, W. Y. (2022). *Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. *3*(3).

Wijaya, M. Pd., Dr. C., & Manurung, S.Ag., S.H., S.E., M.Pd. (2021). *Produktivitas Kerja*.

Wirawan, N. (2016). *Statistika Ekonomi Dan Bisnis (Statistika Deskriptif)*.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA