# PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BTN SYARIAH KOTA YOGYAKARTA)

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

**OLEH:**
**AYU RIDYA LUTFIANI**
**NIM. 19108020110**

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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BTN SYARIAH KOTA YOGYAKARTA)**

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

**OLEH:**
**AYU RIDYA LUTFIANI**
**NIM. 19108020110**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**PEMBIMBING:**
**RIFAATUL INDANA, S.E.I., M.E., CMA**
**NIP. 19870412 201903 2 006**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH**
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**
**UNIVERSITAS 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-1231/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BTN SYARIAH KOTA YOGYAKARTA)

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AYU RIDYA LUTFIANI
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020110
Telah diujikan pada : Rabu, 19 Agustus 2026
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

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

Valid ID: 6a8e91772a2f8

Penguji I

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

Valid ID: 6a8e7a74e8be2

Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 6a8e940f34a00

Yogyakarta, 19 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: 6a8ea2ef1e8b5

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

1/1 26/08/2026

Dipindai dengan CamScanner

## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal: Skripsi oleh Ayu Ridya Lutfiani

Yth.
***Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam***
**Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga**
Di-Yogyakarta

*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

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

| | |
|---|---|
| Nama | : Ayu Ridya Lutfiani |
| NIM | : 19108020110 |
| Judul Skripsi | : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BTN Syariah Kota Yogyakarta) |

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

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi saudari tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Yogyakarta, 26 Mei 2026
Pembimbing

Rifaatul Indana, S.E.I.,M.E
NIP. 19870412 201903 2 006

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

# SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : Ayu Ridya Lutfiani |
| NIM | : 19108020110 |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis Islam |
| Program Studi | : Perbankan Syariah |

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul **"Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BTN Syariah Kota Yogyakarta)"** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penulis.

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'alaikm Warahmatullahi Wabarakatuh*

Yogyakarta, 26 Mei 2026

Penulis




Ayu Ridya Lutfiani

NIM. 19108020110

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

| | |
|---|---|
| Nama | : Ayu Ridya Lutfiani |
| Tempat, Tanggal Lahir | : Sleman, 19 Oktober 2000 |
| NIM | : 19108020110 |
| Program Studi | : Perbankan Syariah |
| Fakultas | : Ekonomi dan Bisnis Islam |
| Alamat | : Munggon, RT02/RW20, Sendangtirto, Berbah, Sleman, DIY |
| No. HP | : 089649511508 |

Menyatakan bahwa saya menyerahkan diri dengan mengenakan jilbab untuk dipasang pada ijazah saya. Atas segala konsekuensi yang timbul di kemudian hari sehubungan dengan pemasangan pasfoto berjilbab pada ijazah saya tersebut adalah menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Yogyakarta, 26 Mei 2026




Ayu Ridya Lutfiani
NIM. 19108020110

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

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

Nama : Ayu Ridya Lutfiani
NIM : 19108020110
Program Studi : Perbankan Syariah

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Hak Bebas Royalty-Free Right (*Non Eksklusif Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya berjudul: **"Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BTN Syariah Kota Yogyakarta)"**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas ini, 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 pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 26 Mei 2026



Ayu Ridya Lutfiani
NIM. 19108020110

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## HALAMAN MOTTO

*"*Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.*"*

(QS. Al-Insyirah: 6)

"Maka apabila engkau telah selesai dari suatu urusan, tetaplah bekerja keras untuk urusan yang lain."

(QS. Al-Insyirah: 7)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, puji dan syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas nikmat kesehatan, ketenangan, dan kemudahan yang dilimpahkan hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar.

Dengan rasa syukur yang mendalam, karya ini penulis persembahkan khusus kepada kedua orang tua tercinta. Terima kasih atas ketulusan doa di setiap sujud, kasih sayang tiada tara, serta segala bentuk pengorbanan dan motivasi yang tak pernah reda menjadi sumber kekuatan penulis selama menempuh pendidikan.

Penulis juga menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh keluarga, sahabat, dan teman-teman seperjuangan yang telah mengulurkan tangan, menghadirkan motivasi, serta berbagi tawa dan semangat sepanjang proses penyelesaian tugas akhir ini.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirabbil'alamin*, segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, kasih sayang, serta pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Tidak ada kekuatan dan kemudahan selain atas izin-Nya. Dalam setiap proses yang dilalui, Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, keteguhan hati, serta jalan terbaik ketika penulis berada di titik lelah dan hampir menyerah. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, suri teladan terbaik bagi umat manusia yang telah membawa cahaya ilmu pengetahuan dan ajaran kebaikan bagi seluruh umat.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa proses penyusunan skripsi ini bukanlah perjalanan yang mudah. Banyak hambatan, rasa lelah, keraguan, serta keterbatasan yang harus dihadapi selama proses penyelesaian karya ini. Namun, melalui doa, dukungan, semangat, serta bantuan dari berbagai pihak, penulis mampu bertahan dan menyelesaikan skripsi ini hingga akhir.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah hadir memberikan bantuan, dukungan, doa, serta motivasi dengan penuh ketulusan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah menjadi bagian penting dalam perjalanan penyelesaian skripsi 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, S.E., M.Si., Ak., 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.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4. Bapak Defi Insani Saibil, S.E.I., M.E.K., selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta periode 2024–2029.
5. Seluruh Dosen Perbankan Syariah dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berharga selama masa perkuliahan.
6. Ibu Rifaatul Indana, S.E.I., M.E., CMA selaku Dosen Pembimbing Skripsi, atas segala waktu, kesabaran, arahan, serta bimbingan akademik berharga yang telah Ibu curahkan sejak awal perancangan hingga terselesaikannya tugas akhir ini. Terima kasih atas ketulusan dan kepedulian yang Ibu tunjukkan kepada penulis selama proses studi. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat, perlindungan, dan kesuksesan dalam setiap langkah pengabdian Ibu.
7. Bapak Hasan Al Banna, S.E.I, M.E., selaku Dosen Pembimbing Akademik, penulis mengucapkan terima kasih atas arahan, motivasi, serta perhatian yang telah diberikan kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan. Semoga segala ilmu dan kebaikan yang Bapak bagikan menjadi amal jariyah dan mendapat balasan terbaik dari Allah SWT.
8. Pimpinan, Staf, dan Seluruh Karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta, selaku instansi objek penelitian, terima kasih yang sebesar-besarnya atas izin, bantuan, keterbukaan, serta kerja sama yang sangat baik dalam memberikan data dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga penelitian ini dapat berjalan dengan lancar.
9. Kedua Orang Tua Tercinta, Bapak Wakidi dan Ibu Rita, sosok pahlawan terbaik dalam hidup penulis. Terima kasih atas ketulusan doa yang tiada henti mengalir di setiap sujud, kasih sayang yang tak bertepi, kerja keras, pengorbanan, serta dorongan moral maupun materiil. Tanpa doa dan perjuangan Bapak dan Ibu, penulis tidak akan pernah bisa berdiri tegak dan sampai di titik ini.
10. Kakek Tercinta dan Adik Tersayang, Kakung Sis dan Arrafi, serta seluruh keluarga penulis yang senantiasa menjadi tempat pulang terbaik,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

memberikan kehangatan, kebahagiaan, serta ketulusan doa yang selalu menguatkan langkah penulis.

11. Mas Achmad S Kahfi, terima kasih tak terhingga atas waktu, kesabaran, dan kebaikan hatinya selama proses panjang ini. Terima kasih telah menjadi ruang aman untuk berkeluh kesah, pendengar setia di titik terlelah, serta tak lelah melimpahkan semangat, doa, dan motivasi hingga karya ini terselesaikan.
12. Sahabat-sahabat tersayang penulis (Era Vazira, Putri Vivi Anggreani, dan Nisa Fitria), terima kasih atas kebersamaan, bantuan, tawa, kehangatan, serta dorongan semangat yang saling menguatkan dalam melewati setiap dinamika kehidupan perkuliahan.
13. Teman-teman FI Seturan (Khoir, Intan, Sela, Nadia, Lindu dan Lucky), terima kasih atas kebersamaan, cerita, dan dukungan lingkungan yang menyenangkan sehingga hari-hari penyusunan skripsi ini terasa lebih ringan.
14. Diri Sendiri: Ayu Ridya Lutfiani, terima kasih karena telah berjuang sejauh ini, tidak menyerah meski lelah, tetap bertahan di tengah segala kesulitan, serta mampu melampaui keraguan hingga berhasil menyelesaikan karya ini dengan baik.

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 di harapkan demi kesempurnaan skripsi. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat.

Yogyakarta, 26 Mei 2026



Ayu Ridya Lutfiani

NIM. 19108020110

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**DAFTAR ISI**

**HALAMAN JUDUL** ..... **i**
**HALAMAN JUDUL** ..... **ii**
**HALAMAN PENGESAHAN** ..... **iii**
**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI** ..... **iv**
**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI** ..... **v**
**SURAT PERNYATAAN BERJILBAB** ..... **vi**
**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI** ..... **vii**
**HALAMAN MOTTO** ..... **viii**
**HALAMAN PERSEMBAHAN** ..... **ix**
**KATA PENGANTAR** ..... **x**
**DAFTAR ISI** ..... **xiii**
**DAFTAR TABEL** ..... **xvi**
**DAFTAR GAMBAR** ..... **xvii**
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... **xviii**
**ABSTRAK** ..... **xix**
**ABSTRACT** ..... **xx**
**BAB I PENDAHULUAN** ..... **1**
A. Latar Belakang ..... 1
B. Rumusan Masalah ..... 12
C. Tujuan Penelitian ..... 12
D. Manfaat Penelitian ..... 13
E. Sistematika Pembahasan ..... 14
**BAB II KAJIAN PUSTAKA** ..... **16**
A. Landasan Teori ..... 16
1. Grand Theory: Teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) ..... 16
2. Kepuasan Kerja ..... 18
3. Kompensasi ..... 21
4. Lingkungan Kerja ..... 25
5. Kompetensi ..... 28
B. Penelitian Terdahulu ..... 31
C. Pengembangan Hipotesis ..... 37
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja ..... 37
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ..... 38
3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja ..... 40

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja ..... 41
D. Kerangka Penelitian..... 43
**BAB III METODOLOGI PENELITIAN ..... 44**
A. Jenis Penelitian ..... 44
B. Jenis dan Sumber Data ..... 44
C. Populasi dan Sampel..... 45
D. Metode Pengumpulan Data ..... 46
E. Skala Pengukuran Penelitian ..... 46
F. Definisi Operasional Variabel ..... 46
1. Variabel Dependen (Y) ..... 47
2. Variabel Independen (X)..... 47
G. Teknik Analisis Data ..... 48
1. Uji Instrumen ..... 48
2. Uji Asumsi Klasik..... 49
3. Uji Hipotesis ..... 51
**BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN..... 54**
A. Gambaran Umum Objek Penelitian..... 54
B. Profil Responden ..... 54
1. Berdasarkan Jenis Kelamin..... 54
2. Berdasarkan Usia ..... 55
3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... 56
4. Berdasarkan Lama Bekerja ..... 57
C. Uji Instrumen Data ..... 57
1. Uji Validitas ..... 57
2. Uji Reliabilitas ..... 60
3. Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)..... 61
4. Uji Multikolinearitas..... 62
5. Uji Heteroskedastisitas..... 63
D. Uji Regresi Linear Berganda..... 64
1. Konstanta (α) = 0,324 ..... 65
2. Koefisien Regresi Kompensasi (X1) = 0,197 ..... 66
3. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (X2) = 0,412..... 66
4. Koefisien Regresi Kompetensi (X3) = 0,138..... 66
E. Uji Hipotesis..... 67
1. Uji Koefisien Determinasi (R2)..... 67
2. Uji F ..... 68
3. Uji T ..... 69
F. Pembahasan Hasil Penelitian..... 71
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta ..... 72

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta ..... 79
3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta ..... 84
4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta ..... 91

**BAB V PENUTUP ..... 98**
A. Kesimpulan ..... 98
B. Keterbatasan Penelitian ..... 99
C. Saran ..... 100

**DAFTAR PUSTAKA ..... 103**

**LAMPIRAN ..... 113**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**DAFTAR TABEL**

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu ..... 31
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Kuesioner ..... 47
Tabel 4. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 55
Tabel 4. 2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia ..... 55
Tabel 4. 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... 56
Tabel 4. 4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 57
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas ..... 58
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas ..... 60
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas ..... 61
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas ..... 62
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas ..... 64
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda ..... 65
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi ..... 67
Tabel 4. 12 Uji F ..... 69
Tabel 4. 13 Hasil Uji Parsial (Uji T) ..... 70
Tabel 4. 14 Ringkasan hasil Hipotesis ..... 71
Tabel 4. 15 Jawaban Responden terhadap Kompensasi ..... 73
Tabel 4. 16 Jawaban Responden terhadap Lingkungan kerja ..... 79
Tabel 4. 17 Jawaban Responden terhadap Kompetensi ..... 85

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian ..... 43

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian ..... 113
Lampiran 2. Data Kuesioner Penelitian ..... 117
Lampiran 3. Hasil Olah Data SPSS ..... 121
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian ..... 128
Lampiran 5. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian ..... 129
Lampiran 6. Curriculum Vitae (CV) ..... 130

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

# ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan di BTN Syariah Kota Yogyakarta. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan regresi linier berganda, data dikumpulkan melalui kuesioner. Melalui *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*, diperoleh 30 karyawan yang mengisi data secara lengkap sebagai sampel akhir. Hasil menunjukkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kompensasi dan kompetensi tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan. Temuan mengindikasikan lingkungan kerja sebagai faktor paling dominan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan perbankan syariah.

**Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Perbankan Syariah**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## ABSTRACT

*This study analyzes the effect of compensation, work environment, and competence on employee job satisfaction at* BTN Syariah Yogyakarta *City. Employing a quantitative approach with multiple linear regression, data were collected via questionnaires. Using non-probability sampling with a purposive sampling technique, 30 employees who fully completed the questionnaire were selected as the final sample. The results show that partially, work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, whereas compensation and competence do not have significant effect. Simultaneously, all three variables have a significant effect. These findings indicate that work environment is the most dominant factor shaping employee job satisfaction in Islamic banking.*



***Keywords: Compensation, Work Environment, Competence, Job Satisfaction, Islamic Banking***



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi yang beriringan dengan Revolusi Industri 4.0 menjadikan sumber daya manusia (SDM) elemen paling vital bagi keberlangsungan suatu organisasi. SDM menggerakkan seluruh lini untuk mencapai tujuan strategis perusahaan. Transformasi digital dan otomatisasi menuntut SDM adaptif, kreatif, dan kompeten. Karakteristik ini membuat organisasi mampu bertahan di tengah cepatnya disrupsi teknologi. Pengelolaan SDM secara efektif memperkuat daya saing perusahaan saat menghadapi dinamika ekonomi global dan perubahan pasar kerja. SDM unggul tidak sekadar menjalankan kebijakan. Mereka bertindak sebagai agen perubahan dan inovator dalam organisasi. Oleh karena itu, investasi pada pengembangan SDM menjadi kunci peningkatan daya saing serta keberlanjutan organisasi. SDM berkualitas pada akhirnya membentuk budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi hasil (Astuti, 2024).

Tren pertumbuhan positif terus mewarnai perkembangan sektor perbankan syariah di Indonesia. Berdasarkan data Otoritas Jasa Keuangan (OJK), aset perbankan syariah nasional pada tahun 2023 mencapai Rp837 triliun dengan pertumbuhan tahunan sebesar 13,7%. Perkembangan tersebut juga tercermin pada kinerja Unit Usaha Syariah (UUS) PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Berdasarkan Laporan Keuangan Publikasi Triwulanan BTN periode 30 September 2025, UUS BTN membukukan laba tahun berjalan sebesar

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Rp591,69 miliar, meningkat dibandingkan Rp545,97 miliar pada periode yang sama tahun 2024. Peningkatan kinerja tersebut sejalan dengan pertumbuhan pembiayaan dan dana pihak ketiga (DPK). Hingga September 2025, pembiayaan UUS BTN tumbuh 19,7% secara year-on-year (YoY) menjadi Rp51,10 triliun, dari Rp42,70 triliun pada periode yang sama tahun sebelumnya. Pada periode yang sama, DPK meningkat 19,3% YoY menjadi Rp56,90 triliun dari Rp47,68 triliun. Pertumbuhan pembiayaan dan DPK tersebut turut mendorong peningkatan total aset UUS BTN sebesar 18,4% YoY menjadi Rp68,36 triliun, dibandingkan Rp57,72 triliun pada tahun 2024 (PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, 2025). Pertumbuhan pembiayaan, penghimpunan dana, dan aset tersebut menunjukkan adanya perkembangan aktivitas bisnis UUS BTN yang semakin meningkat. Kondisi tersebut berpotensi diikuti dengan meningkatnya tuntutan pencapaian target dan volume pekerjaan yang harus dikelola oleh karyawan.

Keberhasilan organisasi dalam merealisasikan sasaran strategisnya sangat bergantung pada keberadaan sumber daya manusia sebagai elemen kunci. Dalam tataran manajemen *modern*, tenaga kerja diposisikan sebagai pendorong sentral yang menghasilkan nilai tambah sekaligus keunggulan bersaing melalui penguasaan kompetensi, daya cipta, dan komitmen kerja (Susilawati, 2024). Pada situasi persaingan industri yang kian ketat, tidak terkecuali pada ranah perbankan, mutlak diperlukannya SDM yang berkualitas guna membedakan tingkat keberhasilan antarlembaga, khususnya dalam menjawab tantangan transformasi digital serta optimalisasi layanan nasabah. Organisasi yang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

sanggup mengorientasikan tata kelola tenaga kerjanya secara efektif akan memperoleh keunggulan kompetitif yang kokoh dan berkesinambungan, yang disokong oleh tingginya produktivitas serta retensi para pegawai (Susilawati, 2024). Di samping itu, tingkat kepuasan kerja karyawan berfungsi sebagai tolok ukur vital pada ranah manajemen SDM. Posisi variabel ini amat sentral karena berdampak langsung terhadap kualifikasi kinerja, tingkat kesetiaan, serta keberlanjutan masa kerja karyawan di lingkungan perusahaan.

Kepuasan kerja mencerminkan persepsi dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan mereka berdasarkan evaluasi atas berbagai pengalaman kerja (Huaman et al., 2023). Pencapaian kepuasan kerja yang optimal berbanding lurus dengan penguatan kinerja, loyalitas, serta ikatan komitmen personel kepada lembaga (Indrayani et al., 2024). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja berpotensi menurunkan produktivitas, menaikkan angka absensi, dan memicu tingginya tingkat pemutusan hubungan kerja (*turnover*). Beberapa elemen fundamental yang mendasari variasi kepuasan kerja ini mencakup aspek imbalan kerja, kondisi lingkungan kerja, serta kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai (Dewi & Heryanda, 2022; Erwan & Kurniawan, 2022; Maryani et al., 2022; Wardhani & Ali, 2025).

Secara teoretis, kepuasan kerja dalam penelitian ini berlandaskan pada *Two-Factor Theory* (Teori Dua Faktor) yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg (Herzberg et al., 1959). Teori ini mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor yang berbeda, yaitu faktor higienis (*hygiene factors*) dan faktor motivator (*motivator factors*). Faktor higienis

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

merupakan elemen ekstrinsik seperti kompensasi (gaji, tunjangan) dan kondisi lingkungan kerja fisik maupun sosial, yang berfungsi utama mencegah timbulnya ketidakpuasan kerja. Sementara itu, faktor motivator merupakan elemen intrinsik yang berkaitan dengan pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, serta kapabilitas dan kompetensi individu dalam menguasai pekerjaannya yang secara langsung mendorong terciptanya kepuasan kerja (Herzberg et al., 1959; Robbins & Judge, 2019). Dengan demikian, teori ini memberikan kerangka kerja teoretis yang utuh dan relevan untuk menerangkan bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, dan kompetensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan secara terpadu.

Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang dialokasikan oleh lembaga organisasi atas sumbangsih dan capaian kerja pegawai (Blanka et al., 2022; Kim & Jung, 2022). Cakupan imbal balik ini tidak sekadar berpusat pada upah pokok, melainkan mengikutkan insentif, tunjangan, imbalan bonus, hingga fasilitas pendukung operasional lainnya. Penerapan struktur kompensasi yang proporsional, memadai, serta bersaing terbukti sanggup memicu dorongan kerja dan kepuasan personel. Sebaliknya, imbalan yang dipandang tidak sepadan dengan beban kerja atau kontribusi akan memicu ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja.

Selain kompensasi, kondisi lingkungan kerja turut menentukan tingkat kepuasan karyawan. Matriks lingkungan kerja ini mencakup dimensi fisik berupa efektivitas pencahayaan, pengondisian suhu ruang, aspek higienitas, serta kelengkapan sarana operasional, di samping dimensi nonfisik yang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

melingkupi interaksi sosial antarrekan maupun atasan, iklim organisasi, dan efektivitas alur komunikasi internal (Ángeles et al., 2022; Zhenjing et al., 2022). Atmosfer kerja yang menjamin rasa aman, nyaman, dan suportif mampu menumbuhkan presensi keberhargaan diri pada karyawan, yang pada akhirnya mengakselerasi ketercapaian kinerja secara maksimal.

Faktor penting lain yang tidak kalah krusial yakni tingkat kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai. Dimensi kompetensi ini mengintegrasikan aspek penguasaan pengetahuan, kecakapan teknis, hingga artikulasi sikap kerja sewaktu menyelesaikan seluruh beban tugas dan tanggung jawab (Kamal, 2025). Karyawan yang dibekali kualifikasi kompetensi selaras dengan kebutuhan peran operasionalnya cenderung mengekspresikan efikasi diri yang tinggi, sanggup menuntaskan pekerjaan secara maksimal, serta berkesempatan menerima rekognisi atas pencapaian kinerjanya (Cao et al., 2024). Kondisi ini secara langsung mendorong rasa puas terhadap pekerjaan. Sebaliknya, ketidaksesuaian antara kompetensi dan beban kerja dapat memicu tekanan kerja, meningkatkan risiko kesalahan, serta menurunkan kepuasan kerja.

Ranah perbankan, terutama pada institusi perbankan syariah, menghadirkan dinamika tersendiri dalam tata kelola sumber daya manusia. Selain dibebani target pencapaian performa finansial, lembaga perbankan syariah diwajibkan untuk mengintegrasikan asas-asas syariah pada seluruh rangkaian operasionalnya, yang pada akhirnya memicu ketajaman kompleksitas pada manajemen organisasi dan SDM (Aulia & Jamilah, 2024). Implikasi dari kondisi tersebut mengharuskan para pegawai menguasai kualifikasi kompetensi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

yang mumpuni, yang menggabungkan kecakapan teknis perbankan sekaligus pemahaman mendalam atas prinsip syariah, termasuk penguasaan fiqh muamalah dan etika profesi Islami yang berlandaskan amanah, integritas, serta profesionalisme (Umam & Andriani, 2024). Di samping itu, minimnya ketersediaan tenaga kerja ahli yang menguasai ranah keuangan syariah masih menjadi salah satu hambatan mendasar bagi akselerasi industri ini (Wulandari & Nilasari, 2023). Lebih jauh, perancangan skema kompensasi berikut lingkungan kerja pada perbankan syariah selayaknya diselaraskan dengan asas keadilan, keterbukaan, serta kesepakatan bersama sebagaimana tercantum dalam fondasi ekonomi Islam, sehingga sanggup mendorong motivasi dan kinerja karyawan secara berkesinambungan (Rezeki & Hasanah, 2023). Penerapan nilai-nilai syariah dalam manajemen sumber daya manusia menjadi fondasi utama bagi perbankan syariah guna mempertahankan efisiensi operasional dan keunggulan kompetitif pada era kompetisi industri keuangan modern (Salsabila, 2025).

Sebagai entitas unit usaha syariah di bawah naungan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, BTN Syariah memegang posisi vital dalam penyediaan fasilitas pembiayaan perumahan berbasis syariah beserta ranah layanan keuangan syariah pendukung lainnya. Kedudukan strategis ini selaras dengan laju ekskalasi industri keuangan syariah di Indonesia yang mengalami ekspansi pesat, utamanya pada lini pembiayaan properti yang memanfaatkan skema akad syariah seperti murabahah maupun ijarah (Otoritas Jasa Keuangan, 2023). Dalam dinamika operasional di Kota Yogyakarta, BTN Syariah dihadapkan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

pada iklim usaha yang sarat persaingan seiring hadirnya jajaran lembaga perbankan syariah dan konvensional. Realitas pasar ini menuntut perusahaan untuk menopang kapasitas pegawainya agar senantiasa kompeten, berdaya guna tinggi, serta memiliki tingkat kepuasan kerja yang optimal guna menghadirkan kualitas layanan terbaik bagi para nasabah.

Hasil observasi melalui wawancara informal yang dilakukan oleh peneliti pada BTN Syariah Kota Yogyakarta mengindikasikan adanya keluhan dari sebagian pegawai terkait besarnya beban tugas dalam aktivitas operasional harian. Tuntutan penyelesaian pekerjaan dan pencapaian target tertentu terkadang menyebabkan pekerjaan harus diselesaikan melebihi jam kerja reguler. Kondisi tersebut berlangsung bersamaan dengan tuntutan untuk tetap memberikan pelayanan secara profesional dan optimal kepada nasabah. Situasi ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menjadi salah satu kondisi yang berpotensi memengaruhi pengalaman kerja dan kepuasan pegawai apabila berlangsung secara terus-menerus. Temuan tersebut relevan dengan penelitian Awwad et al. (2022) yang menunjukkan bahwa *job demands*, khususnya *job stress* dan *work-family conflict*, berkaitan dengan *job burnout* dan selanjutnya berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan *frontline* pada sektor perbankan. Selain itu, Kim dan Yeo (2024) menemukan bahwa *job stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *customer service quality* pada sektor perbankan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak hanya berkaitan dengan kondisi psikologis

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

karyawan, tetapi juga berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan kepada nasabah.

Permasalahan lain yang teridentifikasi dalam observasi berkaitan dengan kompensasi yang diterima pegawai. Berdasarkan wawancara informal, terdapat persepsi dari sebagian pegawai bahwa kompensasi yang diterima belum sepenuhnya mencerminkan beban tugas, tanggung jawab, serta tuntutan target pekerjaan yang harus dipenuhi. Persepsi ini penting untuk dievaluasi mengingat dalam ranah industri keuangan, insentif maupun kompensasi memegang peranan sebagai salah satu penentu utama tingkat kepuasan kerja pegawai. Kajian meta-analisis oleh Nantavisit et al. (2023) menyimpulkan bahwa elemen imbalan (*reward*) serta kondisi lingkungan kerja (*working conditions*) terbukti secara konsisten memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan perbankan. Hasil serupa turut dikonfirmasi oleh penelitian Rojikinnor et al. (2023), yang mendokumentasikan bahwa besaran kompensasi memiliki pengaruh kuat dalam mengonstruksi kepuasan kerja karyawan pada lanskap perbankan di Indonesia. Atas dasar tersebut, jika pekerja menganggap kompensasi yang diterima belum sepadan dengan besarnya kontribusi yang diberikan, dinamika tersebut berisiko memicu rasa ketidakadilan yang pada gilirannya dapat mendegradasi kepuasan kerja secara menyeluruh.

Hasil pengamatan juga menunjukkan bahwa keterbatasan ruang kerja, tingginya intensitas aktivitas operasional, serta padatnya pelayanan nasabah dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan kelelahan kerja. Selain itu, tekanan target dan pola komunikasi internal yang belum sepenuhnya optimal

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

menjadikan karyawan merasa lebih berat dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Permasalahan lain yang juga dikeluhkan karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta adalah adanya kesenjangan kompetensi, terutama dalam penguasaan teknologi perbankan dan pemahaman prinsip syariah. Temuan empiris ini sejalan dengan penelitian Iskandar dan Vidada (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Bintaro Jaya. Selanjutnya, penelitian Pinontoan et al. (2025) memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Manado. Oleh sebab itu, aspek lingkungan kerja beserta kualifikasi kompetensi menjadi variabel yang sangat relevan untuk mengelaborasi tingkat kepuasan kerja karyawan pada BTN Syariah Kota Yogyakarta.

Sejumlah peneliti telah mengkaji keterkaitan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian Nurdin et al. (2023) melaporkan bahwa kompensasi memberi sumbangan positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Hasil ini berbeda dari temuan Wulandari dan Supiyadi (2024) yang mengonfirmasi ketidakberadaan pengaruh signifikan variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, Sopian (2024) membuktikan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan bagi kepuasan kerja pegawai. Sebaliknya, Prasetyo dan Kamela (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memengaruhi kepuasan

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

kerja. Pada aspek kompetensi, Arafat dan Darmawati (2022) mencatat dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, Waleleng dan Lumanauw (2024) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Inkonsistensi hasil riset terdahulu menunjukkan keberadaan kesenjangan penelitian (*research gap*) yang memerlukan pengujian empiris lanjutan. Ketidakselarasan temuan ini mengindikasikan bahwa dampak kompensasi, lingkungan kerja, serta kompetensi terhadap kepuasan kerja bersifat kontekstual. Efek dari variabel-variabel tersebut sangat bergantung pada karakteristik spesifik organisasi, sektor industri, budaya kerja, hingga profil sumber daya manusia pada tiap lokasi studi. Selain itu, penelitian-penelitian sebelumnya umumnya dilakukan pada objek yang beragam, baik pada perusahaan umum, instansi nonperbankan, maupun lembaga perbankan yang tidak secara khusus berada pada konteks perbankan syariah di Kota Yogyakarta. Kondisi ini menunjukkan adanya *object gap*, karena hasil penelitian terdahulu belum tentu dapat secara langsung digeneralisasikan pada BTN Syariah Kota Yogyakarta yang memiliki karakteristik khusus sebagai lembaga jasa keuangan syariah dengan tuntutan target bisnis, kualitas pelayanan, dan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip syariah secara bersamaan.

Sebagian besar literatur terdahulu cenderung menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara terpisah. Akibatnya, studi yang memadukan ketiga elemen tersebut ke dalam satu model komprehensif pada sektor perbankan syariah masih minim. Dalam ruang lingkup manajemen

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

sumber daya manusia, kepuasan kerja karyawan tidak bersumber dari faktor tunggal, melainkan terbentuk dari interaksi antara imbalan finansial, kondisi lingkungan kerja, dan kapabilitas individu. Ketiadaan analisis terpadu ini menciptakan kesenjangan teoretis dan metodologis dalam literatur. Pengujian simultan atas ketiga variabel tersebut diperlukan untuk memetakan determinan kepuasan kerja secara komprehensif. Riset ini menyasar celah tersebut dengan menjadikan BTN Syariah Kota Yogyakarta sebagai objek penelitian, sehingga memberikan kontribusi empiris bagi literatur manajemen sumber daya manusia di industri keuangan syariah Indonesia.

Penelitian ini bertujuan utama untuk menguji secara kuantitatif dampak kompensasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta. Melalui pendekatan empiris ini, studi ini berupaya memetakan faktor dominan yang paling berkontribusi dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, sekaligus mengidentifikasi celah manajerial yang memerlukan perbaikan dalam tata kelola sumber daya manusia di instansi tersebut. Implikasi praktis dari analisis ini diharapkan dapat menyuplai bukti empiris mengenai kontribusi konkrit sistem imbalan, kondusivitas ruang kerja, dan kualifikasi individu terhadap tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, riset ini tidak sebatas mengukur keterkaitan antarvariabel, melainkan turut memformulasi rekomendasi strategis guna mendongkrak kepuasan serta produktivitas karyawan.

Mempertimbangkan fenomena di lapangan, inkonsistensi temuan riset terdahulu, serta keterbatasan literatur yang mengevaluasi ketiga variabel

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

tersebut secara simultan pada BTN Syariah Kota Yogyakarta, keberadaan penelitian ini menjadi sangat krusial. Atas dasar rasionalitas tersebut, peneliti mengangkat topik ini ke dalam studi ilmiah berjudul **"Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada BTN Syariah Kota Yogyakarta)".**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta?

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

## C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta.

2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara bersamaan terhadap kepuasan kerja karyawan BTN Syariah Kota Yogyakarta.

## D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bermakna bagi berbagai pihak:

1. Bagi Instansi

   Hasil studi ini dapat menjadi rujukan evaluasi sekaligus masukan strategis bagi manajemen BTN Syariah Kota Yogyakarta dalam memformulasi kebijakan kompensasi, merancang lingkungan kerja yang kondusif, dan mengidentifikasi kebutuhan kompetensi guna mengoptimalkan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Karyawan

   Riset ini menambah pemahaman pegawai mengenai urgensi keseimbangan kompensasi, kenyamanan ruang kerja, dan pengembangan kapasitas diri, yang pada akhirnya dapat mendorong motivasi internal serta kepuasan kerja secara mandiri.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

3. Bagi Peneliti

Studi ini memperkaya wawasan praktis dan pengalaman aplikatif peneliti mengenai dinamika manajemen sumber daya manusia di lapangan, khususnya terkait interaksi antara imbalan, fasilitas kerja, kapabilitas SDM, dan kepuasan kerja pada industri jasa keuangan syariah.

4. Bagi Akademisi

Temuan ilmiah ini dapat menjadi referensi pembanding serta bahan kajian pendukung bagi peneliti berikutnya yang hendak memperdalam topik seputar kompensasi, lingkungan kerja, kompetensi, maupun kepuasan kerja karyawan.

## E. Sistematika Pembahasan

Struktur penulisan penelitian ini terbagi ke dalam lima bab yang saling berhubungan. Rincian alur pembahasan mencakup poin-poin berikut:

**BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menyajikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, serta sistematika pembahasan.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menyajikan kerangka teoritis yang menjelaskan landasan konseptual setiap variabel. Bab ini juga memuat ulasan penelitian terdahulu, model penelitian, serta kerangka berpikir. Penulis merumuskan hipotesis melalui argumentasi logis berdasarkan teori dan temuan relevan dari studi sebelumnya.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan rancangan serta prosedur kerja untuk menjawab hipotesis penelitian. Cakupan pembahasannya meliputi lokasi dan waktu penelitian, jenis serta pendekatan riset, teknik pengumpulan data, hingga teknik analisis data.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menyajikan gambaran umum objek penelitian serta hasil pengolahan data. Penulis menguraikan analisis deskriptif dan hasil pengujian hipotesis. Pembahasan mengaitkan temuan empiris secara langsung dengan landasan teori serta hasil riset terdahulu.

**BAB V PENUTUP**

Bab ini merangkum seluruh alur riset dan menyimpulkan hasil analisis. Bab ini memuat kesimpulan akhir, rekomendasi kebijakan, keterbatasan penelitian, serta saran untuk studi mendatang.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

# BAB V

# PENUTUP

## A. Kesimpulan

Pengujian regresi linier berganda membuktikan bahwa dari tiga variabel penelitian, hanya lingkungan kerja yang memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BTN Syariah Kota Yogyakarta. Nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 2,354 melampaui t tabel sebesar 2,056 dengan nilai signifikansi 0,026, yang berada di bawah kriteria 0,05, sehingga hipotesis resmi diterima. Hasil ini menandakan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja yang makin kondusif di BTN Syariah secara langsung melambungkan tingkat kepuasan kerja para pegawai.

Di sisi lain, variabel kompensasi dan kompetensi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kompensasi mencatat angka t hitung sebesar 1,243 dengan signifikansi 0,225, sedangkan variabel kompetensi memperoleh t hitung sebesar 0,801 dengan signifikansi 0,430, yang mana keduanya melebihi ambang batas 0,05. Alhasil, hipotesis yang mengajukan pengaruh signifikan kompensasi serta kompetensi terhadap kepuasan kerja dinyatakan ditolak. Meskipun kedua faktor tersebut memiliki arah hubungan yang positif, tingkat pengaruhnya terlalu rendah secara statistik untuk membuktikan keterikatan yang signifikan.

Hasil ini menandakan bahwa faktor nonfinansial seperti kenyamanan operasional, iklim sosial antarpegawai, dan budaya organisasi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

memegang peran lebih dominan dalam memicu kepuasan kerja ketimbang insentif finansial atau kapabilitas individu. Artinya, suasana tempat kerja menjadi variabel utama yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai BTN Syariah Kota Yogyakarta. Secara aplikatif, hasil riset memberikan masukan strategis bagi manajemen BTN Syariah untuk memprioritaskan penyempurnaan fasilitas dan suasana tempat kerja demi mendongkrak kepuasan, loyalitas, serta efektivitas kinerja pegawai.

**B. Keterbatasan Penelitian**

Proses riset ini telah dijalankan secara terstruktur, tetapi terdapat sejumlah keterbatasan yang perlu dicermati saat memahami hasilnya, yaitu:

1. Cakupan riset terbilang terbatas karena cuma menitikberatkan pada satu kantor cabang BTN Syariah Kota Yogyakarta, sehingga temuan yang didapat belum bisa diekstrapolasi ke skala nasional untuk seluruh unit kerja BTN Syariah di Indonesia.
2. Variabel bebas yang dianalisis dalam studi ini sebatas mencakup kompensasi, lingkungan kerja, serta kompetensi, sedangkan aspek penting lainnya seperti motivasi, pola kepemimpinan, iklim organisasi, hingga keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) belum dimasukkan ke dalam model pengujian.
3. Pendekatan penelitian bersifat kuantitatif, sehingga belum menggambarkan secara mendalam aspek-aspek kualitatif yang mungkin berperan dalam membentuk kepuasan kerja pegawai BTN Syariah kota Yogyakarta.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Meskipun memiliki keterbatasan, temuan empiris dalam penelitian ini tetap menyajikan wawasan yang bernilai. Kendati demikian, pemaknaan atas hasil riset perlu dilakukan secara cermat serta dieksplorasi lebih lanjut lewat studi mendatang dengan cakupan wilayah maupun populasi yang lebih luas.

## C. Saran

Berdasarkan hasil analisis serta keterbatasan yang telah dipaparkan, rekomendasi yang dapat ditujukan kepada pihak berkepentingan mencakup:

1. Saran Aplikatif
    a. Bagi Manajemen BTN Syariah kota Yogyakarta

        Pihak manajemen patut mencurahkan perhatian ekstra pada kondisi tempat kerja, mencakup dimensi fisik maupun sosial. Area kerja yang tertata rapi, terjamin keamanannya, dan higienis akan mendongkrak kenyamanan serta performa harian pegawai. Di samping itu, penguatan iklim sosial antarpegawai serta saluran komunikasi interaktif antara manajemen dan karyawan perlu terus dibina demi menghadirkan suasana operasional yang kondusif.

    b. Terkait Kompensasi

        Meskipun kompensasi terbukti tidak memberikan dampak signifikan pada kepuasan kerja, penerapan sistem imbalan yang adil dan transparan tetap krusial untuk terus dijalankan. Manajemen perlu mengevaluasi kembali

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

kesesuaian antara kompensasi, beban kerja, dan kontribusi karyawan, agar persepsi keadilan dan motivasi kerja tetap terjaga.

c. Terkait Kompetensi

Perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan program pelatihan dan pengembangan karier yang lebih terarah. Apresiasi atas penguasaan kompetensi pegawai wajib ditunjang lewat skema penghargaan yang jelas serta jalur promosi jabatan yang objektif. Langkah ini krusial agar kompetensi tidak sekadar gugur kewajiban administratif, melainkan mampu menjadi pemicu kepuasan dan dorongan semangat kerja.

2. Saran Akademik

a. Peneliti berikutnya dianjurkan memperluas cakupan wilayah riset hingga melibatkan beberapa unit kerja BTN Syariah di daerah lain, sehingga hasilnya lebih representatif dan dapat digeneralisasikan secara nasional.

b. Studi mendatang perlu mengikutsertakan variabel tambahan yang berpeluang memengaruhi kepuasan kerja, seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan iklim organisasi.

c. Penggunaan metode campuran (*mixed-method*) yang memadukan analisis kuantitatif dengan wawancara kualitatif mendalam sangat disarankan untuk memperoleh

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

pemahaman yang utuh mengenai dinamika kepuasan kerja di lembaga keuangan syariah.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

# DAFTAR PUSTAKA


Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology, 67*(5), 422–436. https://doi.org/10.1037/h0040968

Alam, R. R., Kurniawan, A. W., Dipoatmodjo, T. S. P., Haeruddin, M. I. M., & Ruma, Z. (2024). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar. *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management, 2*(2), 432–445. https://doi.org/10.61994/equivalent.v2i2.594

Alamsah, D., & Siddiq, A. M. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) di KCP Buah Batu 2. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 11*(1), 460–470. https://doi.org/10.35870/jemsi.v11i1.3687

Ángeles, M., Vázquez, P., & Quinoa, L. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, *140*.

Anggaini, W., Respati, H., & Triatmanto, B. (2024). The influence of competence and training towards employee performance through job satisfaction as intervening variable in Wonoayu Health Center, Sidoarjo Regency. *International Journal of Multidisciplinary Research and Analysis*, *7*(9), 4329–4335. https://doi.org/10.47191/ijmra/v7-i09-25

Anggraenie, R., Dwiatmadja, C., & Santoso, D. (2024). Pengaruh kompetensi, karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Edunomika, 8*(1). https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11163

Arafat, Y., & Darmawati, T. (2022). The Influence of Competence and Leadership on Job Satisfaction and the Implications for Performance. *KnE Social Sciences*. https://doi.org/10.18502/kss.v7i14.12017

Arimbawa, I. M. D. P., & Giantari, I. G. A. K. (2019). Pengaruh kompensasi non finansial, lingkungan kerja fisik dan kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen, 8*(6), 3388–3416. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p04

Astuti, R. (2024). Islamic work ethics, team member response, and job satisfaction in Islamic banking. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi, 11*(1), 59–72. *Jurnal Minds* Volume 11 Nomor 1 tahun 2024, halaman 59–72.


STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Aulia, F., & Jamilah, S. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja pegawai perbankan syariah. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, *3*(5), 4346–4357.

Awwad, R. I., Aljuhmani, H. Y., & Hamdan, S. (2022). *Examining the relationships between frontline bank employees' job demands and job satisfaction: A mediated moderation model*. SAGE Open, 12(1), 1–15. https://doi.org/10.1177/21582440221079880

Blanka, C., Krumay, B., & Rueckel, D. (2022). The interplay of digital transformation and employee competency: A design science approach. *Technological Forecasting and Social Change*, *178*. https://doi.org/10.1016/j.techfore.2022.121575

Cao, J., Mansor, N. N. A., & Li, J. (2024). Impact of work competencies on job performance among university counsellors. *PLoS ONE*, *19*(12 December). https://doi.org/10.1371/journal.pone.0315494

Dewi, K. I. A., & Heryanda, K. K. (2022). Pengaruh Konflik Keluarga dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pengerajin Sokasi di Desa Tigawasa. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, *5*(3). https://doi.org/10.23887/jmpp.v5i3.44531

Dinsar, A., Budiandriani, B., Nurnajamuddin, M., et al. (2023). Disiplin, komitmen kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen, 13*(1), 82–90. https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2999

Efendi, S., & Yusuf, A. (2021). Influence of competence, compensation and motivation on employee performance with job satisfaction as intervening variable in the environment of Indonesian Professional Certification Authority. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *5*(3), 1078–1088.

Erwan, K., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. PP-Cakra Kso Palembang. *JURNAL SOSIAL EKONOMI DAN HUMANIORA*, *8*(1). https://doi.org/10.29303/jseh.v8i1.21

Faiqurrutab, F., Soeprapto, A., & Suratna, S. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *JABis: Jurnal Administrasi Bisnis*, *21*(1), 72–95. https://doi.org/10.31315/jurnaladmbisnis.v21i1.12713

Fauziah, & Haryoto, C. Y. (2025). The influence of work competence and work environment on employee performance at PT Bank Mandiri Tbk Kerom Papua Branch with job satisfaction as a mediating variable. *Paradoks:*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

*Jurnal Ilmu Ekonomi, 8*(4), 979–986. https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i4.1934

Fitri, N., & Nasution, A. P. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan, penilaian prestasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Bening, 3*(1), 1–27.

Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. B., & Senathirajah, A. R. B. S. (2024). Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: An analysis from the perspective of job performance. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity, 10*(4), 100427. https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100427

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gunawan, G., & Ellina, A. D. (2022). The effect of competency and work environment on job satisfaction through work compensation of PPNPN PUSBANG Human Relationship Apparatus Bogor. *Jambura Journal of Health Sciences and Research, 4*(3).

Handoko, T. H. (2010). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.

Hartini, S., & Adriansyah, A. (2025). Pengaruh pemberian kompensasi, motivasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan tetap Funding and Retail Sales Division Kantor Pusat Bank X Jakarta). *Journal of Accounting, Management, and Islamic Economics*, *3*(1), 227–240.

Hasibuan, H. M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. revisi, cet. ke-18). Bumi Aksara.

Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review, 46*(1), 53–62.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.

Hossan, D., Dato' Mansor, Z., & Jaharuddin, N. S. (2023). Research population and sampling in quantitative study. *International Journal of Business and Technopreneurship, 13*(3), 209–222. https://doi.org/10.58915/ijbt.v13i3.263

Huaman, N., Morales-García, W. C., Castillo-Blanco, R., Saintila, J., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, S. B., Calizaya-Milla, Y. E., & Palacios-Fonseca, A. (2023). An Explanatory Model of Work-family Conflict and Resilience as Predictors of Job Satisfaction in Nurses: The Mediating Role of Work Engagement and Communication Skills. *Journal of Primary Care and Community Health*, *14*. https://doi.org/10.1177/21501319231151380

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Indrawan, & Arifin, B. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan dengan pelatihan sebagai variabel moderasi (Studi pada BMT Al Ikhwan). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, *1*(2), 67–86. https://doi.org/10.26486/jema.v1i2.2393

Indrayani, I., Nurhatisyah, N., Damsar, D., & Wibisono, C. (2024). How does millennial employee job satisfaction affect performance? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, *14*(1). https://doi.org/10.1108/HESWBL-01-2023-0004

Ingsih, K., Budiantoro, R. A., Hasanatina, F. H., & Ali, S. (2022). Work-life balance and compensation on performance with job satisfaction as an intervening variable for millennial generation banking employees. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *13*(2), 255–276. https://doi.org/10.18196/mb.v13i2.13947

Ishar, M., Latief, B., & Bahasoan, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Negara Indonesia (BNI) Wilayah Makassar. *[Skripsi, Universitas Negeri Makassar]*.

Iskandar, D., & Vidada, I. A. (2024). The effect of work-life balance and work environment on employee job satisfaction. *Golden Ratio of Data in Summary, 4*(2), 688–693. https://doi.org/10.52970/grdis.v4i2.658

Jianchun, Y. (2024). Enhancing employee job satisfaction through organizational climate and employee happiness at work: A mediated–moderated model. *BMC Psychology, 12*, 744. https://doi.org/10.1186/s40359-024-02269-5

Judge, T. A., Piccolo, R. F., Podsakoff, N. P., Shaw, J. C., & Rich, B. L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *Journal of Vocational Behavior, 77*(2), 157–167. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.002

Kaawoan, M. E., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank SulutGo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10*(3), 88–100.

Kamal, F. (2025). Work Competency as a Strategic Determinant in Enhancing Employee Performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *13*(5). https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i5.3571

Kharisma, A. F., & Rosia, R. (2022). Effect of competence, work environment, and work motivation on employee performance through job satisfaction. *International Economic and Finance Review, 1*(1), 32–53.

Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(8). https://doi.org/10.3390/ijerph19084428

Kim, L., & Yeo, S. F. (2024). How stress and satisfaction influence customer service quality in banking industry. *Heliyon, 10*(11), e32604. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e32604

Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The influence of work environment, competence and compensation on employee performance through intervening variable job satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 8*(11), 1572–1580. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v8-i11/5280

Maghfirah, N., & Chandra, F. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Sungguminasa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ), 4*(3), 2713–2722. https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.2136

Maryani, M., Nurhadi, N., & Ayob, N. (2022). Implementation Of Compensation Policy And Strengthening Employee Competency Towards Optimization Of Employee Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, *20*(1). https://doi.org/10.21776/ub.jam.2022.020.01.11

Marzani, N., & Dharmawan, D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Land, Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana, 5*(3), 1–11. https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i3.157

Mathis, dan Jackson. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Salemba Empat.

Meku Lelo, J. (2024). The effect of work environment on employees' job satisfaction: Empirical evidence from the banking industry. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan, 17*(1), 149–? https://doi.org/10.20473/jmtt.v17i1.54567

Mikhridinova, N., Wolff, C., & Van Petegem, W. (2024). Taxonomy of competence models based on an integrative literature review. *Education and Information Technologies, 29*, 16997–17033. https://doi.org/10.1007/s10639-024-12463-y

Montuori, P., Sorrentino, M., Sarnacchiaro, P., Di Duca, F., Nardo, A., Ferrante, B., D'Angelo, D., Di Sarno, S., Pennino, F., Masucci, A., Triassi, M., & Nardone, A. (2022). Job satisfaction: Knowledge, attitudes, and practices analysis in a well-educated population. *International Journal of*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

*Environmental Research and Public Health, 19*(21), 14214. https://doi.org/10.3390/ijerph192114214

Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen personalia (Manajemen sumber daya manusia)* (Cet. 4). Ghalia Indonesia.

Nurdin, A., Baskoro, F. V. E., & Sulistyorini, S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Indomarco Prismatama Kecamatan Pedurungan. *Solusi*, *21*(2), 210–217. https://doi.org/10.26623/slsi.v21i2.6423

Nurhidayat, A. S. R., & Wibowo, S. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Lahan Rezeki Kabupaten Kuningan. *Jurnal Sekretari*, *8*(2), 85–94. https://doi.org/10.32493/skr.v8i2.12960

Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Bank BRI Syariah di Kabupaten Jombang. *Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam, 3*(2).

Nursaid, N., Qomariah, N., Sanosra, A., Satoto, E. B., & Utomo, A. W. (2020). Improvement of job satisfaction based on work motivation, work environment, competence and compensation for hospital employees. *Indonesian Journal of Law and Economics Review, 7*, 1–10. https://doi.org/10.21070/ijler.2020.V7.461

Otoritas Jasa Keuangan. (2023). *Statistik perbankan syariah Indonesia 2023*. https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/data-dan-statistik

Pailan, V. T., Haeruddin, M. I. M., Ruma, Z., Dipoatmodjo, T. S. P., & Hamka, R. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Rantepao Toraja Utara. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi, 2*(4), 243–253. https://doi.org/10.30640/trending.v2i4.3169

Pangestu, C. A., & Darmantyo, D. A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan front liner PT Bank Syariah Indonesia Bogor Raya. *Jurnal KREATIF (Kajian Riset Ekonomi dan Bisnis Inovatif), 1*(3), 21–29. https://doi.org/10.33062/jkf.v1i3.48

Parastika, F. A., & Hapsari, M. T. (2022). Analisis faktor komunikasi, konsep diri, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan metode mix method pada karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Tulungagung Sudirman. *Reinforce: Journal of Sharia Management, 1*(1), 29–45. https://doi.org/10.21274/reinforce.v1i1.5454

Parimita, W., Prayuda, W. H., & Handaru, A. W. (2013). Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN (Persero) Cabang Bekasi. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 4*(2), 257–275.

Pinontoan, K. T., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. S. (2025). Pengaruh kompetensi SDM dan penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Manado. *Productivity, 6*(1), 48–56. https://doi.org/10.35797/ejp.v6i1.61944

Pitaloka, A., Rangkuti, Z., & Budiraharjo, J. (2025). Analyzing the relationship between compensation, competence, and work environment with employee job satisfaction at the Ministry of Transportation. *Inspirasi Ekonomi: Jurnal Ekonomi Manajemen, 7*(2). https://doi.org/10.32938/ie.v7i2.9755

Prasetyo, Y., & Kamela, I. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Simpang Tanjuang Nan IV Kecamatan Danau Kembar. *Abstract of Undergraduate Research, Faculty of Economics, Bung Hatta University, 23*(2), 1–2

Priyatno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS: Plus! Tata cara dan tips menyusun skripsi dalam waktu singkat*. MediaKom.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. (2025). *Laporan keuangan publikasi kuartal III (periode yang berakhir pada 30 September 2025)*. Jakarta: PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. https://www.btn.co.id

Purnama, Y., & Iqbal, M. A. (2020). Effect of compensation, career development on the performance of employees through job satisfaction as intervening variable (Case study at PT. Bank Syariah Mandiri in Indonesia)[cite: 8]. *European Journal of Business and Management*, *12*(3), 89–96[cite: 8]. https://doi.org/10.7176/EJBM/12-3-11

Ramadhani, M. A., Hadiyatno, D., & Yuliani, T. (2024). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Utama Balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi (MR.EKO)*.

Rezeki, R., & Hasanah, N. (2023). Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Stabat. *JEKSya: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, *2*(1), 298–312. https://jurnal.perima.or.id/index.php/JEKSya/article/view/190

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Ed. 2). Rajawali Pers.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed., Global ed.). Pearson.

Rojikinnor, R., Gani, A. J. A., Saleh, C., & Amin, F. (2023). *The role of compensation as a determinant of performance and employee work satisfaction: A study at the PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk*. Journal of Economic and Administrative Sciences, 39(4), 943–956. https://doi.org/10.1108/JEAS-06-2020-0103

Roni, J., Evi, & Muhammad. (2024). Pengaruh iklim organisasi dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Bireuen. *indOmera, 5*(9), 61–69. https://doi.org/10.55178/idm.v5i9.337

Rudlia, J. I. (2016). Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, 4*(3).

Salsabila, E. D. (2025). Manajemen strategi SDM dalam bank syariah: Upaya meningkatkan kapabilitas organisasi. *Maliki Interdisciplinary Journal*, *3*(10), 423–431. http://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/index

Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan[cite: 12]. *Technomedia Journal*, *7*(1), 68–77. https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755

Sari, S. F., Kartono, K., & Sunimah, S. (2023). Employee competence and attachment impact against employee performance at PT. Vincent Sheppard Indonesia. *Jurnal Ekuisci, 1*(1). https://doi.org/10.62885/ekuisci.v1i1.47

Sedarmayanti. (2015). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.

Shodiqin, M., Purnadi, & Suyoto. (2024). Pengaruh kepribadian, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Agro Mina Lestari Wotgalar, Banjarnegara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia, 10*(2), 243–254. https://doi.org/10.32528/jmbi.v10i2.1765

Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (Ed. 2). Bumi Aksara.

Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, *12*(2). https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Edisi ke-2). Alfabeta.

Sunyoto, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. CAPS.

Suryana, D. (2023). *The effect of organizational climate and compensation on job satisfaction and employee performance*. Indonesian Journal of Multidisciplinary Science, 2(7), 2773–2790. https://doi.org/10.55324/ijoms.v2i7.474

Susilawati, M. (2024). Analisis pengaruh praktek work life balance, kepuasan kerja, dan tingkat stres terhadap retensi karyawan di industri perbankan di Indonesia. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, *6*(1), 189–199. https://doi.org/10.31539/budgeting.v6i1.10984

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.

Tarigan, E. V., & Nawawi, Z. M. (2023). Pengaruh komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Stabat berdasarkan perspektif Islam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, 9*(1), 1457–1465. http://doi.org/10.29040/jiei.v9i1.8493

Triana, S. S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja dan kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention karyawan[cite: 16]. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, *4*(5), 7867–7880. https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i5.7940

Umar, H. (2013). *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis* (Ed. 2). Rajawali Pers.

Umar, H. 2017. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Edisi Revisi Cetakan Kelima. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wahyuni, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *5*(4), 723–734. https://doi.org/10.32493/JEE.v5i4.31590

Waleleng, J. J., & Lumanauw, B. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Sulutgo Kantor Cabang Calaca Di Manado. *Jurnal EMBA*, *12*(3).

Wardhani, N. K., & Ali, A. J. (2025). The Effect of Work Environment and Work-Life Balance on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Millennial Employees. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, *13*(6), 5013–5024. https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4200

Wibowo. (2007). *Manajemen kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Wijayanti, F., & Sari, R. T. (2023). The influence of competency on employee performance: A literature review. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences, 1*(6), 920–931. https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.118

Williams, C. E., Thomas, J. S., Bennett, A. A., Banks, G. C., Toth, A., Dunn, A. M., McBride, A., & Gooty, J. (2024). The role of discrete emotions in job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior, 45*(1), 97–116. https://doi.org/10.1002/job.2747

Wulandari, A., & Supiyadi, D. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(3). https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i3.2481

Wulandari, F., & Cahyono, H. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam, 4*(1), 45–54.

Zahra, D., Setyadi, D., & Utami, H. (2020). Effect of work environment, compensation and competence on employee job satisfaction of the Investment Office and One Stop Integrated Service (DPMPTSP) of Central Java Province. *Admisi dan Bisnis, 21*(2). https://doi.org/10.32497/ab.v21i2.1872

Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, *10*. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA