

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI *MOBILE  
MARKETING SHARIA* (MMS) BANK BTPN SYARIAH AREA  
BOJONEGORO**

**SKRIPSI**

Oleh:

**IQBAL FATHQURREZZA SANGGA BUANA  
NIM. C94211183**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH  
SURABAYA**

**2018**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iqbal Fathqurrezza Sangga Buana  
NIM : C94211183  
Semester : XIV  
Fakultas / Prodi : Ekonomi & Bisnis Islam / Ekonomi Syariah  
Judul Skripsi : “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan *Mobile Marketing Sharia* (MMS) BTPN Syariah area Bojonegoro”.

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 9 Juli 2018  
Saya yang menyatakan,



Iqbal Fathqurrezza Sangga B.  
C94211183

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Iqbal Fathqurrezza Sangga Buana NIM C94211183 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 09 Juli 2018

Pembimbing,



**Deasy Tantriana, M.M**  
**NIP. 1983122820112009**

## PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Iqbal Fathqurrezza Sangga Buana NIM C94211183 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel pada Hari Rabu, tanggal 18 Juli 2018 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

### Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I,



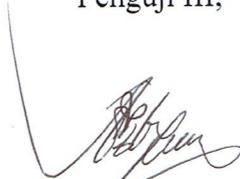
Deasy Tantriana, M.M  
NIP. 198312282011012009

Penguji II,



Dr. Hammis Syafaq, M. Fil. I  
NIP. 197510162002121001

Penguji III,



Ana Toni Roby Candra Y., M. SEI  
NUP. 201603311

Penguji IV,



Nurul Lathifah, M. A.  
NIP. 198905282018012001

Surabaya, 27 Juli 2018

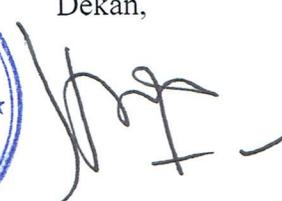
Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel

Dekan,



  
Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM.  
NIP. 196212141993031002



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : IQBAL FATHOURREZZA  
NIM : C 942 11183  
Fakultas/Jurusan : FEBI / Ekonomi Syariah  
E-mail address : nyelone@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain (.....)

yang berjudul :

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap loyalitas  
karyawan di Mobile Marketing Sharia (MMS) Bank BTPN Syariah  
Area Bojonegara

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 06 Agustus 2018

Penulis

( IQBAL F. )  
nama terang dan tanda tangan









BTPN Syariah dalam melaksanakan kegiatan usahanya membentuk suatu tim sebagai perwakilan pada setiap kecamatan di daerah dan *lazim* mereka menyebutnya dengan nama *Mobile Marketing Sharia* disingkat dengan MMS, MMS tersebut di tempatkan pada daerah-daerah yang berpotensi untuk ditingkatkannya baik itu usaha kecil maupun sumber daya manusia di daerah tersebut dengan memberikan pelatihan tentang usaha-usaha yang akan dibuat oleh masyarakat khususnya ibu-ibu pra sejahtera.

BTPN Syariah area Bojonegoro memiliki tim *Mobile Marketing Sharia* (MMS) yang menghuni suatu wisma. Wisma adalah tempat tinggal karyawan MMS sekaligus untuk melakukan koordinasi dengan kantor cabang induknya. Wisma BTPN Syariah biasanya yang berisi 4 orang PS (Pembina Sentra) dan dipimpin 1 Orang MS (Manager Sentra). Tugas MMS BTPN Syariah bertugas sebagai untuk melakukan proses bisnis di daerah-daerah. Di area Bojonegoro sendiri terdapat 9 MMS BTPN Syariah dan 9 MMS tersebut tersebut dibina oleh 1 orang PM (Pembina MMS).

Hal yang unik dari BTPN syariah adalah seluruh tim MMS adalah perempuan. BTPN Syariah juga secara *eksklusif* hanya memberikan pembiayaan dananya hanya kepada nasabah perempuan. Namun hal ini bisa dianggap wajar, karena BTPN Syariah merupakan adaptasi dari Grameen Bank yang didirikan Muhammad Yunus yang sukses mengangkat warga Bangladesh, khususnya kaum perempuan dari kemiskinan.









pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan betah dan senang dalam bekerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Kompensasi yang seimbang dengan apa yang karyawan kerjakan dapat membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan dimana karyawan itu bekerja, selain kompensasi faktor lingkungan kerja juga berpengaruh besar terhadap loyalitas dari seorang karyawan. Apabila lingkungan kerja terasa aman dan nyaman maka karyawan akan senantiasa memberikan loyalitasnya terhadap perusahaan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan suatu kajian tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Selanjutnya, penulis akan meneliti dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan di *Mobile Marketing Sharia* (MMS) Bank BTPN Syariah Area Bojonegoro”**.







































Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah : sama-sama menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan loyalitas karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang : (1) Variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah loyalitas karyawan berdasarkan jenis kelamin, sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel loyalitas karyawan (2) Objek penelitian penelitian terdahulu adalah karyawan PT. Duta Lestari Sentratama, sedangkan Objek penelitian penelitian sekarang adalah karyawan *mobile marketing sharia* (MMS) BTPN Syariah yang semuanya adalah perempuan. (3) Teknik analisis penelitian terdahulu adalah teknik analisis diskriminan (*discriminant analysis*), sedangkan teknik penelitian penelitian sekarang adalah teknik analisis regresi linier berganda.

## 2. Rojikin (2015)

Judul penelitian “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada PT. PLN Distribusi Jawa Tengah dan D.I Yogyakarta)”. Kesimpulan penelitian terdahulu adalah: (1) Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, (2) Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, (3) Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, (4) Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Kesimpulan penelitian terdahulu adalah : (1) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan (3) kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah: sama-sama menggunakan variable kompensasi, lingkungan kerjas dan loyalitas karyawan, serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang : Objek penelitian penelitian terdahulu adalah karyawan PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu, sedangkan Objek penelitian penelitian sekarang adalah karyawan *mobile marketing sharia* (MMS) BTPN Syariah.

### **C. Kerangka Konseptual**

Kompensasi diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada karyawannya. Jika perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan adil sesuai jasa yang diberikan oleh karyawan, dan kompensasi tersebut dapat mencukupi kebutuhan hidupnya maka karyawan diduga tidak akan berpikir untuk berpindah kerja lagi, atau menerima pekerjaan dari perusahaan lain. Jadi semakin baik kompensasi yang diterima karyawan diduga semakin tinggi pula loyalitas karyawan tersebut kepada perusahaan.





















































cukup setuju, 20 responden (44,44%) menyatakan setuju, 4 responden (8,89%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,533, menunjukkan bahwa karyawan merasa ruangan yang disediakan oleh perusahaan cukup luas dan nyaman.

- 3) Tanggapan responden pada item kondisi tempat kerja dan lingkungan sekitar aman, dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (2,22%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (26,67%) menyatakan cukup setuju, 25 responden (55,56%) menyatakan setuju, 7 responden (15,56%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,844, menunjukkan bahwa karyawan merasa kondisi tempat kerja dan lingkungan sekitar sangat aman.
- 4) Tanggapan responden pada item hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja perusahaan, dapat dijelaskan sebagai berikut : 15 responden (33,33%) menyatakan cukup setuju, 25 responden (55,56%) menyatakan setuju, 5 responden (11,11%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,778, menunjukkan bahwa karyawan merasa hubungan antara sesama rekan kerja saling terbuka dalam berkomunikasi bila ada permasalahan atau konflik di lingkungan kerja perusahaan.
- 5) Tanggapan responden pada item saudara merasa bahagia melakukan pekerjaan sehari-hari, dapat dijelaskan sebagai berikut : 1 responden (2,22%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (24,44%) menyatakan cukup setuju, 28 responden (62,22%) menyatakan setuju, 5 responden



- (22,22%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 4,067, menunjukkan bahwa karyawan sangat merasa ikut memiliki perusahaan.
- 2) Tanggapan responden pada item saudara mengenal seluk beluk perusahaan maupun para nasabah dengan baik, dapat dijelaskan sebagai berikut : 2 responden (4,44%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (35,56%) menyatakan cukup setuju, 22 responden (48,89%) menyatakan setuju, 5 responden (11,11%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,667, menunjukkan bahwa karyawan sangat mengenal seluk beluk perusahaan maupun para nasabah dengan baik.
  - 3) Tanggapan responden pada item saudara turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan nasabah yang menguntungkan bagi perusahaan, dapat dijelaskan sebagai berikut : 4 responden (8,89%) menyatakan tidak setuju, 12 responden (26,67%) menyatakan cukup setuju, 26 responden (57,78%) menyatakan setuju, 3 responden (6,67%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,622 menunjukkan bahwa karyawan sangat berperan dalam mempertahankan hubungan dengan nasabah yang menguntungkan bagi perusahaan.
  - 4) Tanggapan responden pada item saudara merasa loyal terhadap perusahaan, dapat dijelaskan sebagai berikut : 17 responden (37,78%) menyatakan cukup setuju, 27 responden (60,00%) menyatakan setuju, 1 responden (2,22%) menyatakan sangat setuju. Nilai rata-rata sebesar 3,644 menunjukkan bahwa karyawan merasa sangat loyal terhadap perusahaan.





























terhadap kompensasi yang diterima maka akan meningkatkan loyalitas karyawan BTPN Syariah area Bojonegoro. Sebaliknya, jika karyawan merasa kompensasi yang diterimanya belum memuaskan, maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

Kompensasi dan loyalitas karyawan mempunyai pengaruh timbal balik. Kompensasi dapat meningkatkan loyalitas karyawan dan loyalitas dapat meningkatkan kompensasi karyawan, sebab loyalitas dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang loyal akan berusaha melaksanakan pekerjaannya secara giat, cepat dan baik. Kompensasi dikatakan tepat apabila dapat memenuhi kebutuhan minimal, sesuai dengan jenis pekerjaannya, tingkat pendidikan, profesionalisme karyawan, sesuai dengan tingkat kompensasi yang diberikan oleh perusahaan lain dan selalu mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi. Kompensasi yang rendah menyebabkan berbagai permasalahan dalam perusahaan diantaranya rendahnya loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan yang rendah ditunjukkan oleh tingginya tingkat absensi, tingginya tingkat perputaran karyawan, moral dan disiplin kerja yang rendah serta rendahnya semangat dan kegairahan kerja. Kompensasi yang tepat dapat menciptakan prestasi kerja dan kepuasan kerja sehingga pada akhirnya akan dapat menimbulkan loyalitas pada karyawan.

Adapun indikator mengenai kompensasi yang digunakan peneliti, menggunakan indikator dari Hasibuan, seperti yang telah peneliti jelaskan melalui BAB II, indikator yang di kemukakan mencakup keseluruhan





Bojonegoro tergolong sangat baik. Dari pengujian regresi yang dilakukan, didapatkan nilai  $t$  hitung (2,188) >  $t$  tabel (2,01808) dan signifikansi (0,034) < 0,05. Dengan demikian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan MMS BTPN Syariah area Bojonegoro. Hasil tersebut menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, artinya adalah dengan semakin baiknya lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan MMS BTPN Syariah area Bojonegoro. Sebaliknya, jika karyawan merasa lingkungan kerja belum baik, maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dari perusahaan karena dilihat dari perannya, lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang cukup memadai sesuai kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan baik pula. Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi untuk tidak pindah pekerjaan. Hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan dan antara karyawan dengan pimpinan juga akan dapat mengikat karyawan. Didalam suatu perusahaan maka harus dihilangkan kesenjangan sosial yang menyolok antara sesama karyawan dan antar karyawan dengan pimpinan. Kesenjangan sosial yang menyolok akan menimbulkan ketidaktenangan dan sulit terciptanya kerjasama dalam bekerja















- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES, 1991.
- Muhamad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam: Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: Rajawali Pers, 2008.
- Murti Sumarni dan Salamah Wahyuni, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2006.
- Modul BTPN Syariah, *ADUHAI Panduan Untuk Tim MMS Produktif*, Jakarta: BTPN Syariah, 2015.
- Yunus, Muhammad, *Bank Kaum Miskin*, Tangerang: CV. Marjin Kiri, 2013.
- Muljani N., “Kompensasi Sebagai Motivator untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4, 2002.
- Nita Septiana Sonjayani, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Grand Pasundan Convention Hotel Bandung : Survey Terhadap Karyawan F & B Departement di GPCH Bandung” (Skripsi--Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, 2014), 8.
- Rakhmindyarto dan Syaifullah, “Keuangan Inklusif dan Pengentasan Kemiskinan”, <http://www.kemenkeu.go.id/Artikel/keuangan-inklusif-dan-pengentasan-kemiskinan>, diakses pada 12 Mei 2017.
- Santoso, Singgih, *Buku latihan SPSS statistik parametik*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2001.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Suwartono, *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2014.
- Tim Penyusun Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam, *Petunjuk Teknis Penulisan Skripsi*, Surabaya: UIN Sunan Ampel, 2014.
- Sihombing, Umberto, “Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Belajar”, <http://www.depdiknas.go.id>, diakses 21 Mei 2017