

SKRIPSI

**PENGARUH *ROLE STRESS* DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK ACEH
SYARIAH DI KOTA BANDA ACEH**



Disusun Oleh :

**NINA LUFITA
NIM. 190603010**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
DARUSSALAM BANDA ACEH
2025 M/1447 H**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Nina Lufita

NIM : 190603010

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 25 Agustus 2025

Yang Menyatakan

Materai

Rp.10.000

(Nina Lufita)



جامعة الرانيري

AR - RANIRY

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI
SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Beban Studi
Untuk Menyelesaikan Program Studi Perbankan Syariah

Dengan Judul:

**PENGARUH *ROLE STRESS* DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK ACEH
SYARIAH DI KOTA BANDA ACEH**

Disusun Oleh

Nina Lufita
Nim: 190603010

Disetujui Untuk di seminarkan dan dinyatakan bahwa isi dan Formatnya telah
memenuhi syarat sebagai kelengkapan dalam penyelesaian Studi pada Program
Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry

Pembimbing I,

Yulindawati, S.E., M.M
NIP : 197907132014112002

Pembimbing II,

Akmal Riza, S.E., M. Si.
NIP : 198402022023211023

Mengetahui Ketua
Program Studi Perbankan Syariah

Dr. Nevi Hasnita, M.A.
NIP. 197711052006042003

PENGESAHAN SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

**PENGARUH ROLE SRESS DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BANK ACEH SYARIAH
DI KOTA BANDA ACEH**

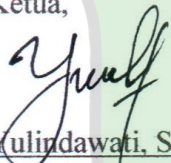
Nina Lufita
NIM : 190603010

Telah Disidangkan oleh Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima Sebagai Salah Satu syarat untuk
Menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1) dalam bidang Perbankan Syariah

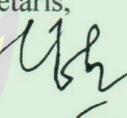
Pada Hari/Tanggal : Kamis, 31 Juli 2025 M
6 Safar 1447 H

Banda Aceh
Dewan Penguji Sidang Skripsi

Ketua,


Yulindawati, S.E., M.M
NIP. 197907132014112002

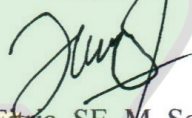
Sekretaris,


Akmal Riza, S.E., M. Si.
NIP. 198402022023211023

Penguji I,

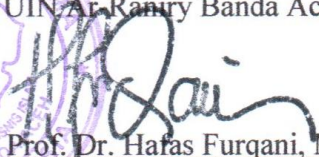

Dr. Nevi Hasnita, M.Ag.
NIP. 197711052006042003

Penguji II,


Ana Fitria, SE., M. Sc
NIP. 199009052019032019

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Ar-Raniry Banda Aceh,


Prof. Dr. Hafas Furqani, M.Ec
NIP. 198006252009011009





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH
UPT. PERPUSTAKAAN
Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh
Telp. 0651-7552921, 7551857, Fax. 0651-7552922
Web: www.library.ar-raniry.ac.id, Email: library@ar-raniry.ac.id

**FORM PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH MAHASISWA UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Nina Lufita
NIM : 190603010
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis Islam / Perbankan Syariah
E-mail : Lufitanina@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Ar-Raniry Banda Aceh, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah:

☐ Tugas Akhir

☐ KKU

☐ Skripsi

Yang berjudul : **"Pengaruh Role Stress Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh"** Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh berhak menyimpan, mengalih-media formatkan, mengelola, mendiseminasikan, dan mempublikasikannya di internet atau media lain.

Secara *fulltext* untuk kepentingan akademik tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis, pencipta dan atau penerbit karya ilmiah tersebut.

UPT Perpustakaan UIN Ar-Raniry Banda Aceh akan terbebas dari segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada tanggal : 25 Agustus 2025

Mengetahui

Penulis

Nina Lufita
NIM. 190603010

Pembimbing I

Yulindawati, S.E., M.M.
NIP. 197907132014112002

Pembimbing II

Akmal Riza, S.E., M. Si.
NIP. 198402022023211023

جامعة الرانيري

AR - RANIRY

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga terselesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh *Role Stress* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh**”. Tidak lupa pula, shalawat beserta salam penulis limpahkan kepada pangkuan alam Baginda Rasulullah Muhammad SAW, karena berkat perjuangan beliau-lah kita telah dituntunnya dari alam jahiliyah ke alam islamiyah, dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang yang penuh dengan ilmu pengetahuan, seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Skripsi ini merupakan kewajiban yang harus penulis selesaikan dalam rangka melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam rangka pelaksanaan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dimana pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof Dr. Hafas Furqani, M.Ec, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Dr. Nevi Hasnita M.Ag selaku ketua Program Studi Perbankan Syariah dan Inayatillah, MA.Ek, S.E., M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
3. Hafizh Maulana, SP., S.H.I., M.E sebagai ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry.
4. Yulindawati, S.E., M.M, sebagai pembimbing I dan juga selaku Penasehat Akademik yang telah membantu dan memberikan arahan sehingga terselesainya skripsi ini dengan baik. Akmal Riza, S.E., M. Si., selaku

pembimbing II yang telah sangat banyak memberikan masukan, saran dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Seluruh dosen dan karyawan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan kepada penulis.
6. Teristimewa penulis persembahkan skripsi ini kepada Alm. Ayahanda tercinta Sugiarso dan Ibunda tercinta Ratna Dewi serta keluarga membantu dan mendorong saya dalam menulis skripsi ini.
7. Seluruh pihak yang tidak bisa di sebutkan satu persatu yang telah memberikan doa dan dukungan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat di selesaikan. Semoga kebaikan yang telah di berikan, hanya Allah SWT membalas semua kebaikan kepada kalian semua.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih belum sempurna. Hal ini tidak terlepas dari keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan ynjadi amal ibadah dan dapat bermanfaat bagi penulis dan bagi pembaca. Dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pembaca sebagai motivasi bagi penulis. Semoga kita selalu mendapat ridha dari Allah SWT. Amin Ya Rabbal'alamin.

Banda Aceh, 26 Agustus 2025

(Nina Lufita)

TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri P dan K

Nomor: 158 Tahun 1987 – Nomor: 0543 b/u/1987

1. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	T
2	ب	B	17	ظ	Z
3	ت	T	18	ع	'
4	ث	Š	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	F
6	ح	H	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Ž	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	'
14	ص	Š	29	ي	Y
15	ض	D			

2. Vokal

Vokal Bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin
َ	<i>Fathah</i>	A
ِ	<i>Kasrah</i>	I
ُ	<i>Dammah</i>	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf, yaitu:

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan Huruf
يَ	<i>Fathah</i> dan ya	ai
وَ	<i>Fathah</i> dan wau	au

Contoh:

كيف : *kaifa*

هول : *haula*

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda
يَ/أَ	<i>Fathah</i> dan alif atau ya	Ā
يِ	<i>Kasrah</i> dan ya	Ī
وُ	<i>Dammah</i> dan wau	Ū

Contoh:

قَالَ : *qāla*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qīla*

يَقُولُ : *yaqūlu*

4. *Ta Marbutah* (ة)

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. *Ta marbutah* (ة)hidup

Ta marbutah (ة) yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah* dan *dammah*, transliterasinya adalah t.

b. *Ta marbutah* (ة) mati

Ta marbutah (ة) yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah h.

- c. Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta *marbutah* (ة) diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta *marbutah* (ة) itu ditransliterasikan dengan h.

Contoh :

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *raudah al-atfāl/ raudatul atfāl*

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ : *al-Madīnahal-Munawwarah/al-Madīnatul
Munawwarah*

طَلْحَة : *Talḥah*

Catatan:

Modifikasi

1. Nama orang berkebangsaan Indonesia ditulis seperti biasa tanpa transliterasi, seperti M. Syuhudi Ismail, sedangkan nama-nama lainnya ditulis sesuai kaidah penerjemahan. Contoh: Ḥamad Ibn Sulaiman.
2. Nama negara dan kota ditulis menurut ejaan Bahasa Indonesia, seperti Mesir, bukan Misr; Beirut, bukan Bayrut; dan sebagainya.
Kata-kata yang sudah dipakai (serapan) dalam kamus Bahasa Indonesia tidak ditransliterasi. Contoh: Tasauf, bukan Tasawuf.

ABSTRAK

Nama : Nina Lufita
NIM : 190603010
Fakultas/Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh *Role Stress* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
Pembimbing I : Yulindawati, S.E., M.M
Pembimbing II: Akmal Riza, S.E., M. Si.

Perusahaan yang membebankan pekerjaan melebihi kebiasaan yang dilakukan, tentu saja menyebabkan beban pekerjaan karyawan bertambah dan menyebabkan karyawan memilih lembur demi menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tingginya tuntutan pekerjaan tentunya membuat karyawan menjadi stress. Hal ini tentu pula harus diimbangi dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan agar dalam bekerja para karyawan merasa puas. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel *Role Stress* dan kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian asosiasi. Sampel penelitian sebanyak 61 karyawan Bank Aceh Syariah Cabang Batoh. Teknik pengumpulan data kuesioner. Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh variabel *Role Stress* karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh secara simultan variabel *Role Stress* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Pembantu Kota Banda Aceh.

Kata Kunci : *Role Stress*, Kompensasi Kerja, Kepuasan Kerja.

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	i
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
TRANSLITERASI ABAB-LATIN SINGKATAN.....	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Pembahasan.....	6
 BAB II LANDASAN TEORI	 8
2.1 Teori Sumber Daya Insani (SDI).....	8
2.2 Kepuasan Kerja.....	11
2.3 Role Stress	21
2.4 Kompensasi	27
2.5 Penelitian Terkait.....	31
2.6 Pengaruh Antar Variabel	34
2.7 Kerangka Berpikir	36
2.8 Hipotesis Penelitian	36
 BAB III METODE PENELITIAN.....	 37
3.1 Desain Penelitian	37
3.2 Jenis dan Sumber Data	37
3.3 Objek dan Ruang Lingkup.....	38
3.4 Lokasi Penelitian	38
3.5 Populasi dan Sampel.....	38
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	40
3.8 Skala Pengukuran	43
3.9 Uji Kualitas Data Penelitian.....	44
3.10 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.11 Teknis Analisis Data	47
3.12 Uji Hipotesis	47
3.13 Uji Koefisien Determinasi	49

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	50
4.2 Karakteristik Responden.....	51
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	54
4.4 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	59
4.6 Uji Hipotesis Penelitian	60
4.7 Analisis Koefisien Determinasi	62
BAB V PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran	68
DAFTAR PUSTAKA.....	70
DAFTAR RIWAYAD HIDUP	86



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Malktriks Operasionalisasi Penelitian.....	42
Tabel 3.2 Skala Pengukuran Responden.....	42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	53
Tabel 4.5 Uji Validitas	54
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	56
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas.....	58
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4.11 Uji t	61
Tabel 4.12 Uji F	62
Tabel 4.13 Analisis Koefisien Determinasi	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4.1. Histogram Uji Normalitas	56
Gambar 4.2. P-P Plot Uji Normalitas.....	57
Gambar 4.3. Sacatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	59



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi apapun, baik bisnis atau pemerintahan, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat juga disebut sebagai personal, tenaga kerja, pekerja, karyawan, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan dalam potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Yani, 2014).

Sumber daya manusia dalam pengelolaan lembaga keuangan syariah tentu tidak bisa dilepaskan dengan Sumber Daya Insani (SDI) yang merupakan salah satu kunci menentukan perkembangan perusahaan. Jika SDM hanya mengutamakan peningkatan kualitas karyawan dalam hal kompetensi, maka SDI kualitas karya tersebut harus bersesuaian dengan nilai-nilai keislaman. Warther dan Davis yang dikutip oleh Sutrisno (2016:266) mengatakan bahwa sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Artinya berhasil atau tidaknya dalam mencapai tujuan suatu perusahaan (bank) sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk kepuasan kerja bagi setiap sumber daya manusianya agar dapat mendorong potensi dan kemajuan bagi perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor yang membuat karyawan puas berkerja di perusahaan. Robbins berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikis yang dirasakan oleh karyawan di lingkungan kerja atas perannya dalam organisasi dan kebutuhannya yang terpenuhi dengan baik (Stephen, 2015). Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan fisik dalam mengerjakan tugas

pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja, tetapi juga berkaitan dengan interaksi karyawan dengan sesama rekannya, serta sistem hubungan yang terjalin diantara mereka. Tinggi rendahnya kepuasan kerja dapat dilihat dari beberapa aspek seperti tingkat produktivitasnya, tingkat absensi, serta tingkat pengunduran diri dari pekerjaan. Sedangkan untuk ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari tindakan yang aktif maupun pasif organisasi, membiarkan hal-hal buruk terus terjadi, menghindari tanggung jawabnya dan sebagainya.

Hasil temuan awal di lapangan menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah telah memiliki porsi pekerjaannya masing-masing. Namun, tidak jarang pihak perusahaan membebankan karyawannya melebihi pekerjaan yang biasa dilakukan demi mencapainya target tujuan perusahaan. Hal ini tentu saja menyebabkan beban pekerjaan karyawan bertambah dan menyebabkan karyawan memilih lembur demi menyelesaikan pekerjaan tersebut. Tingginya tuntutan pekerjaan tentunya membuat karyawan menjadi stres, malas, dan tidak bersemangat dalam bekerja yang kemudian akan berimbas terhadap kinerja dan kepuasan terhadap pekerjaan tersebut berkurang (Wawancara: Karyawan, 12 Agustus 2023).

Hal ini ditekankan dari fakta di lapangan yang diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Bank Aceh Syariah mengatakan bahwa karyawan diwajibkan untuk masuk bekerja setiap waktu kerja yang sudah ditentukan dengan sempurna. Hal ini dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang harus mereka selesaikan untuk mencapai target yang telah direncanakan. Hal tersebut dapat mengakibatkan tekanan bagi karyawan yang dapat meningkatkan stres kerja pada karyawan tersebut. Kepuasan kerja yang seharusnya dirasakan oleh karyawan sebagaimana mestinya menjadi menurun dikarenakan waktu libur yang seharusnya digunakan untuk beristirahat harus digunakan untuk bekerja (Wawancara: Karyawan, 12 Agustus 2023).

Selain itu, pekerjaan yang harus dilakukan dalam waktu singkat dan tergesa-gesa juga dapat menekan karyawan, mempengaruhi proses kognitif, emosi, keadaan mereka, mengganggu pelaksanaan tugas mereka, dan menyebabkan kinerja karyawan memburuk sehingga karyawan tidak akan merasa

puas terhadap pekerjaan yang ia kerjakan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan akan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka, yang jika dibiarkan secara terus menerus akan mengakibatkan kesehatan psikis karyawan terganggu. Karyawan bekerja menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya terhadap perusahaan bukan semata-mata ingin mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihinya, yaitu dengan mengharapkan imbalan atau balas jasa kinerja dan produktivitas kerja yang telah dihasilkannya.

Setiap karyawan memiliki dan memainkan peran (*role*) dalam hidupnya masing-masing. Peran yang dimiliki setiap karyawan tentunya berbeda-beda, tergantung dengan keahlian yang dimiliki, tugas dan kewajiban yang harus dikerjakan, pengalaman yang dimiliki dan tindakan yang akan dilakukan. Ketidakcocokan terhadap peran yang dimainkan akan menimbulkan konflik peran. Konflik peran merupakan bentuk ketidaksesuaian antara mekanisme pengendalian birokrasi dan norma, aturan, etika, maupun kemandirian dan profesional (Firnanti, 2013).

Role stress menunjukkan seberapa luas ekspektasi dari serangkaian peran anggota organisasi menghadapi situasi yang mengandung beberapa dimensi yang disebabkan oleh beberapa pemicu, di antaranya *Role ambiguity* yang akan muncul jika tidak ada informasi memadai yang diperlukan untuk menjalankan suatu peran dengan cara yang memuaskan. *Role conflict* muncul sebagai kejadian yang simultan dari dua tekanan atau lebih, seperti ketaatan pada suatu hal akan memunculkan dilema karena sulit untuk mentaati yang lainnya. *Role overload* terjadi ketika seorang karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan namun tidak sesuai dengan waktu yang tersedia dan kemampuan yang dimiliki (Firnanti, 2013).

Grandey dan Cropanzano (2019) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami konflik peran atau *role stress* akan menghasilkan situasi yang tidak diinginkan dalam organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Artinya lebih banyak konflik pada peran dan ambiguitas akan menyebabkan lebih banyak tekanan pada

karyawan. Kursad (2016) menyebutkan bahwa agar kepuasan kerja karyawan tercapai adalah tidak hanya memenuhi segala kebutuhan karyawan dalam hal materi saja, melainkan juga aspek kenyamanan dan terlepas dari tekanan-tekanan yang mengganggu kinerja karyawan adalah merupakan sebuah kebutuhan karyawan untuk kepuasan kerja.

Adanya hubungan *role stress* dengan kepuasan kerja sudah dibuktikan oleh beberapa penelitian sebelumnya, seperti penelitian Novita (2020) yang menyebutkan bahwa *role stress* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank. Hal ini berbeda dengan penelitian dari Harahap dan Sari (2022) yang menyebutkan bahwa *role stress* karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bank.

Faktor lain yang membuat seorang karyawan puas dalam bekerja ialah besarnya kompensasi yang diberikan pihak bank. Menurut Masram dan Mu'ah (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan karyawan. Mangkunegara (2019) menyebutkan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Dengan kata lain, kompensasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan kompensasi yang adil dan sesuai dengan perjanjian antara karyawan dengan perusahaan. Hal ini meliputi jumlah gaji atau tunjangan, hingga waktu pemberian kompensasi yang harus sesuai dengan perjanjian. Hal ini diperkuat pengakuan salah satu karyawan PT. Bank Aceh Syariah mengatakan bahwa jika kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan tentu jadi membuat karyawan tidak puas dalam bekerja.

Adanya hubungan variabel kompensasi dengan kepuasan karyawan dibuktikan penelitian Harahap dan Sari (2022) yang menunjukkan bahwa

kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank. Bahkan penelitian Novita (2020) juga menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan bank. Hal ini berbeda dengan penelitian Yuliana (2021) yang menyebutkan bahwa tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja karyawan bank syariah.

Sehubungan dengan uraian yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Role Stress* dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

1. Apakah *role stress* dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh?
2. Apakah *role stress* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *role stress* dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh *role stress* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada bagian ini peneliti berharap penelitian ini bisa memberikan berbagai manfaat bagi beberapa pihak terkait dengan penelitian ini, di antaranya:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi peneliti terkait pengaruh *role stress* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh dan dapat menjadi rujukan untuk penelitian yang berkaitan.

2. Manfaat Praktis

Dapat menjadi sarana informasi bagi mahasiswa dan karyawan tentang seberapa besar pengaruh *role stress* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Bank.

3. Manfaat Kebijakan

Dalam kebijakan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi tentang pentingnya *role stress* dan kompensasi bagi karyawan PT. Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh, agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

1.5 Sistematika Pembahasan

Susunan sistematika pembahasan dalam penulisan tentang pengaruh *role stress* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh dapat penulis uraikan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, pada bagian pendahuluan berisi tentang pendahuluan yang menjelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan sesuai dengan judul skripsi ini.

Bab II Landasan Teori, pada bagian ini membahas landasan teori yang memuat tentang berbagai teori-teori, penelitian terkait atau yang sudah pernah

diteliti, model penelitian atau kerangka berfikir dan pengembangan hipotesis yang mendasari dan berhubungan dengan topik permasalahan yang akan diteliti.

Bab III Metode Penelitian, pada bagian ini menguraikan bagian metode penelitian yang menjelaskan rencana dan prosedur penelitian yang dilakukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan. Pada bab ini akan memaparkan tentang lokasi penelitian, jenis penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi dan operasionalisasi variabel, skala pengukuran, uji kualitas data penelitian, uji asumsi klasik, metode analisis data, serta pembuktian hipotesis.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, bagian ini memaparkan karakteristik responden, statistik deskriptif, hasil uji kualitas data penelitian, hasil uji asumsi klasik, hasil analisis regresi linier berganda, dan pembahasan dari hasil analisis data dalam penelitian yang dilakukan.

Bab V Penutup, pada bagian bab ini meliputi kesimpulan dari hasil penelitian dan juga saran yang diberikan bagi peneliti selanjutnya.

