

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia dimulai pada tahun 1991 yang dipelopori oleh pendirian Bank Muamalat di Indonesia. Seiring berkembangnya zaman hingga sampai saat ini industri keuangan syariah di Indonesia tumbuh dengan pesat. Hingga Februari kondisi perbankan syariah terdiri dari 13 Bank Umum Syariah (BUS), 21 Unit Usaha Syariah dan 167 BPRS. Berdasarkan laporan Otoritas JasaKeuangan (OJK) per Februari 2018 aset perbankan syariah mencapai 20,65% secara tahunan per Februari 2018 menjadi Rp.429,36 Triliun (OJK: 2018).

Perkembangan Bank Syariah yang pesat di Indonesia tidak luput dari faktor sumber daya manusia yang mempengaruhinya. Industri perbankan syariah masih terkendala akan kebutuhan minimnya sumber daya manusia, baik secara kuantitas maupun kualitas untuk mendukung industri lebih lanjut. Pemenuhan SDM perbankan syariah tidak dapat terpenuhi dan sering terjadi kekurangan SDM berkualitas di beberapa bank syariah (Ahmad dan Sri: 2015).

Sumber daya manusia adalah satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, daya dan

karya. Untuk memaksimalkan potensi tersebut maka dibentuklah Manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012: 6). Sedangkan menurut Samsudin (2010: 22) Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Berdasarkan definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan tersebut, dapat diambil beberapa paradigma bahwa manusia dan organisasi adalah suatu hal yang tidak bisa dipisahkan. Dimana manusia sebagai motor penggerak organisasi agar tetap ada pada koridor yang tepat sehingga kinerja karyawan dapat optimal dan stabil dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja karyawan yang optimal dan stabil, bukanlah hal yang kebetulan terjadi pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentunya sudah melalui pertimbangan yang matang dan perencanaan secara manajerial agar hasil yang didapatkan menjadi maksimal. Menurut Hasibuan (2007: 165), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing,

dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Salah satu faktor yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan, apabila kepuasan kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan optimal, sebaliknya jika kepuasan kerja tidak terpenuhi maka kinerja mereka tidak akan menjadi maksimal. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi dengan baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja (Sutrisno, 2009: 75). Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi (Edinson, dkk, 2016: 213).

Sejalan dengan perkembangan teknologi yang pesat maka perbankan dituntut untuk meningkatkan kinerja individu maupun lembaga. Tuntutan yang semakin tinggi tersebut membutuhkan tenaga-tenaga yang berkualitas yang dapat bekerja secara dinamis dan juga profesional dengan kualitas yang sesuai dengan keahliannya. Sumber daya manusia perbankan syariah selain harus menguasai kemampuan teknis dalam bidang perbankan, juga dituntut menguasai pengetahuan

tentang teknologi yang sedang berkembang dan juga ketentuan tentang prinsip-prinsip syariah secara baik, sehingga tidak tertinggal oleh perubahan yang sedang berlangsung dan tidak melenceng dari ketentuan syariat Islam. Kemampuan merupakan suatu hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang diukur berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. (Hasibuan, 2005: 94)

Dalam menghadapi revolusi industri 4.0 perbankan syariah dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan kemajuan yang ada dengan melakukan berbagai inovasi yang memudahkan bagi para nasabah. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII), ada sebanyak 143,26 juta orang yang menggunakan internet di Indonesia, 80 persen dari angka tersebut merupakan jumlah pengguna internet yang dilakukan melalui smartphone. (Republika.co.id) Fakta ini menjadi sebuah peluang yang diambil oleh berbagai pihak, tak terkecuali oleh perbankan syariah dalam menghadapi revolusi industri 4.0.

Salah satu cara yang dapat digunakan oleh perusahaan agar dapat beradaptasi dalam perubahan adalah dengan penguasaan teknologi informasi. Keberhasilan penerimaan sistem informasi, tidak hanya ditentukan oleh bagaimana sistem informasi itu bisa memproses suatu informasi dengan baik, tetapi juga ditentukan oleh tingkat penerimaan individu terhadap teknologi informasi tersebut (Lina, 2007: 4)

Pada saat karyawan memiliki pengalaman yang cukup memadai dalam penguasaan teknologi informasi, maka kepercayaan diri karyawan tersebut terhadap teknologi informasi semakin tinggi sehingga akan menganggap pengoperasian teknologi informasi cukup mudah, apapun jenis teknologi informasi tersebut. Aplikasi teknologi informasi bagi karyawan yang memahami dan dapat menggunakan aplikasi teknologi tersebut akan memberikan nilai lebih bagi karyawan yang bersangkutan, selain dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang relatif singkat, kualitas pekerjaan akan dapat turut meningkat pula (Wibisono, 2007).

Etika kerja Islam memandang tujuan bekerja bukan sebagai sekedar menyelesaikan pekerjaan, tapi untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan hubungan sosial (Hayati, 2012). Hal ini menjadi penting dikarenakan bukan hanya memberikan manfaat bagi individu yang berpegang pada prinsipnya, tapi etika kerja Islam juga memberi dampak bagi lingkungan dimana ia bekerja secara menyeluruh. Etika kerja islam menekankan bahwa bekerja menuntut adanya sikap dan perbuatan yang baik serta tidak diperbolehkannya melakukan perbuatan yang merugikan orang lain dan dilarang oleh agama. Etika al-Qur'an menekankan hubungan antara cara kerja dan hasil (*result*), apakah hasil kerja itu menghasilkan yang baik dan tidak merusak atau sebaliknya (Aziz, 2013: 195).

Apabila dalam perbankan syariah menerapkan etika kerja islam dengan baik terhadap para karyawan, maka didalam perusahaan akan terjalin iklim bekerja yang harmonis dan menyenangkan serta tumbuhnya sikap percaya antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Etika kerja Islam memberikan pengaruh yang baik terhadap perilaku seseorang dalam pekerjaan karena dapat memberi stimulus untuk sikap kerja yang positif. Sikap kerja yang positif memungkinkan hasil yang menguntungkan seperti kerja keras, komitmen dan dedikasi terhadap pekerjaan dan sikap kerja lainnya yang tentu saja hal ini dapat memberi keuntungan bagi individu itu sendiri dan organisasi (Yousef, 2001).

Selain etika kerja Islam hal penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan memberikan sarana dan prasarana yang memadai sehingga dapat mendukung kinerjanya. Menurut Sedarmayanti (2011: 26) Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan menurut Rahmawati, Swasto dan Prasetyo (2014) Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal,

sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

Selain faktor diatas, kompensasi merupakan faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasibuan (2009: 121) menyatakan bahwa dengan mendapatkan kompensasi (balas jasa), karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan. Tanpa kompensasi yang cukup, karyawan akan menurunkan sikap dalam bekerja, akibat dari ketidak puasan atas pembayaran dan bukan tidak mungkin karyawan akan meninggalkan perusahaan. Menurut Edinson, dkk (2016: 164) bahwa karyawan yang terpenuhi kompensasinya, maka motivasinya jauh lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan yang tidak memberikan kompensasi dengan layak.

Terdapat banyak sekali penelitian yang membahas kepuasan kerja berdasarkan faktor atau variabel-variabel yang memengaruhinya. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani, Runtuwene dan Sambul (2018) menunjukkan bahwa penguasaan teknologi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Idris (2013) yang menunjukkan bahwa

teknologi memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,235. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar, Ratnawati, Novita (2010) yang menyatakan bahwa variabel pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh negatif terhadap kinerja individual akuntan internal.

Penelitian Azizah dan Ma'rifah (2018) menunjukkan bahwa etika kerja islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Yayasan Al Huda Kebumen. Hal ini berbeda dengan penelitian Sodik (2018) bahwa secara parsial etika kerja islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Logam Mulia Grobogan dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,500 yang jauh diatas 0,05.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sudiarditha, Waspodo dan Triani (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan signifikansi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0.025, dengan demikian lebih kecil dari 0.05. Namun hal ini berbeda dengan penelitian Arianto (2013) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar.

Penelitian yang dilakukan oleh Retnoningsih, Sunuharjo dan Ruhana (2016) menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Lalu

berdasarkan penelitian Puri dkk (2016) menunjukkan bahwa kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Solo.

Dari beberapa penelitian diatas, terdapat perbedaan antara penelitian satu dengan yang lainnya dan terdapat pula persamaan pengaruh yang ditimbulkan dari variabel independen pada variabel dependen. Perbedaan yang terjadi bisa dikarenakan adanya perbedaan ukuran dan karakteristik sampel, waktu penelitian, objek penelitian dan desain penelitian. Dikarenakan adanya perbedaan maupun persamaan hasil penelitian diatas menjadikan celah untuk diteliti kembali, apakah penelitian ini akan mendukung penelitian terdahulu yang memiliki hasil sama dan akan mengubah penelitian-penelitian terdahulu yang saling bertolak belakang.

BTN Syariah adalah salah satu Unit Usaha Syariah (UUS) yang ada di Indonesia yang merupakan *Strategic Bussinees Unit* (SBU) dari Bank BTN yang menjalankan bisnis dengan prinsip syariah, BTN Syariah mulai beroperasi pada 14 Februari 2005 dan BTN Syariah adalah salah satu lembaga keuangan perbankan syariah yang sedang berkembang di Yogyakarta yang memiliki visi Menjadi *Strategic Business Unit* BTN yang sehat dan terkemuka dalam penyediaan jasa keuangan syariah dan mengutamakan kemaslahatan bersama ([www.btn.co.id](http://www.btn.co.id)). Untuk mewujudkan visi BTN Syariah yaitu mengutamakan kemaslahatan bersama maka BTN Syariah tidak hanya memberikan kenyamanan kepada nasabah saja,

akan tetapi BTN Syariah juga memberikan kenyamanan kepada karyawannya yang tercermin dari rendahnya *turnover* pada karyawan. Dalam 4 tahun terakhir yakni dari tahun 2015-2018 tingkat *turnover* karyawan BTN cenderung menurun. Berikut adalah tabel *turnover* pada karyawan BTN:

**Tabel I.1 Turnover Karyawan PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk**

Keterangan	2015	2016	2017	2018
Jumlah Pegawai*	9.069	9.424	10.360	11.810
<i>Voluntary Resign</i> **	338	248	235	267
Rasio <i>Turnover</i>	3,73%	2,63%	2,27%	2,26%

*Sumber: Laporan Tahunan Bank Tabungan Negara Tahun 2018*

Keterangan:

\* Jumlah pegawai yaitu jumlah pegawai tetap ditambah dengan pegawai kontrak

\*\* Keputusan pegawai untuk meninggalkan organisasi secara sukarela (mengundurkan diri/ pensiun dini)

Dalam penelitian ini obyek yang diteliti adalah Bank BTN Syariah KC Yogyakarta. Peneliti tertarik memilih obyek penelitian pada Bank BTN Syariah KC Yogyakarta karena *turnover* karyawan pada bank syariah ini terbilang kecil, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan karyawan pada bank syariah ini cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari mayoritas karyawan yang bekerja di bank ini lebih dari 6 tahun, yakni sebanyak 24 karyawan dari 41 karyawan yang bekerja di

Bank Syariah KC Yogyakarta. Untuk itu, peneliti ingin melakukan penelitian terkait dengan kepuasan kerja karyawan pada Bank BTN Syariah KC Yogyakarta.

Berdasarkan pada uraian di atas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Yogyakarta)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh penguasaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Syariah KC Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Syariah KC Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Syariah KC Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan Bank BTN Syariah KC Yogyakarta?

## **C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan fokus permasalahan di atas, yaitu :

1. Untuk menjelaskan pengaruh penguasaan teknologi terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan pengaruh etika kerja islam terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan sekaligus pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta dapat memberikan sumbangan atau kontribusi terhadap ilmu pengetahuan.

1. Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi pustaka bagi perguruan tinggi, baik di tingkat fakultas maupun universitas serta dapat digunakan sebagai media aplikasi bahan pengajaran materi kuliah.

2. Praktisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan empat variabel yang telah diujikan.

3. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan juga dapat dijadikan bahan acuan bagi pihak-pihak yang ingin melakukan penelitian mengenai bidang atau permasalahan yang serupa

#### **D. Sistematika Pembahasan**

Untuk memahami skripsi ini lebih lanjut, maka materi-materi yang terkandung di dalamnya akan digolongkan menjadi sub bab dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang permasalahan yang menjelaskan tentang isu utama penelitian yang didukung oleh fakta-fakta dan data yang terkait, teori utama yang digunakan, dan juga penegasan atau penjelasan tentang alasan mengapa mengambil judul penelitian.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi tentang teori yang digunakan dalam meneliti permasalahan. Teori tersebut mengandung uraian dari variable penelitian berupa kepuasan kerja karyawan, penguasaan teknologi informasi, etika kerja islam, lingkungan kerja dan kompensasi. Hal yang penting dari bab ini adalah untuk memperoleh pemahaman serta kerangka yang menjadi landasan dalam melakukan penelitian.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang variable penelitian dan definisi operasional dari masing-masing variable yang digunakan dalam penelitian serta penjabaran secara operasional. Objek penelitian berisi tentang sumber data, serta teknik analisis data berupa alat analisis yang digunakan dalam penelitian.

## BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan hasil penelitian dengan proses analisis sesuai dengan alat analisis yang sudah dikemukakan pada sebelumnya. Selain itu Bab IV ini menguraikan tentang hasil penelitian yang berupa pembahasan terhadap analisis deskriptif dari data yang telah diperoleh dan diolah sebelumnya beserta analisis hubungan antar variabel. Penyajian hasil penelitian berupa teks, tabel, gambar, dan grafik. Hasil penelitian memuat data utama, data penunjang, dan pelengkap yang diperlukan di dalam penelitian, yang disertai penjelasan tentang makna atau arti dari data yang terdapat dalam tabel, gambar, grafik yang dicantumkan.

Uraian pembahasan merupakan penafsiran dari peneliti yang dapat mendukung, tidak sama, atau bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya dan teori yang digunakan sebagai dasar perumusan hipotesis. Dalam pembahasan juga dikemukakan tentang alasan atau justifikasi dan konfirmasi dari objek penelitian.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian, implikasi dari penelitian, dan saran untuk penelitian selanjutnya. Penyusun juga menyampaikan kekurangan penelitian ini untuk melengkapi analisis penelitian dimasa depan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat pengaruh antara penguasaan teknologi informasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh positif (+) antara etika kerja islam terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.
3. Terdapat pengaruh positif (+) antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.
4. Terdapat pengaruh positif (+) antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Bank BTN Syariah Kantor Cabang Yogyakarta.

#### **B. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat menyampaikan beberapa keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, yaitu:

1. Pada penelitian ini hanya menggunakan sampel dari 49 responden karyawan Bank BTN Syariah Kantor Cabang Yogyakarta, diharapkan penelitian selanjutnya

menggunakan sampel yang lebih banyak dan obyek yang lebih luas.

2. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini hanya terbatas pada empat variabel.

### C. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bank perlu memberi kesempatan yang lebih untuk karyawan *fresh graduate* agar penguasaan terhadap teknologi informasi dapat dimaksimalkan. Sehingga diharapkan karyawan mampu meningkatkan kepuasannya dan tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal secara efektif dan efisien.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel independen berdasarkan isu-isu yang tengah terjadi, sehingga diharapkan ada keterbaharuan pada penelitian selanjutnya.
3. Penelitian ini hanya menggunakan sampel yang sedikit, dan hanya dilakukan di Bank BTN Syariah Kantor Cabang Yogyakarta saja, sehingga diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan responden yang akan dijadikan sampel dengan menambah beberapa Kantor Cabang Pembantu dan Kantor Kas Bank BTN Syariah di Yogyakarta agar variasi jawabannya semakin banyak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Ahmad Zulfa, Ratnasari, Sri Langgeng. 2015. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Penghargaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Pada Perbankan Syariah Di Kota Batam”, *Jurnal Etikonomi* Vol. 14 No 1 April 2015, Universitas Batam.
- Akbar, Nasrizal, Ratnawati dan Novita. 2010, Pengaruh Pengetahuan Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Faktor Kesesuaian Tugas-Teknologi Terhadap Kinerja Akuntan Internal. *Jurnal Ekonomi* Vol 18, No 02
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia* Vol 09, No 02
- Aziz, Abdul. 2013. *Etika Bisnis Perspektif Islam: Implementasi Etika Islam Untuk Dunia Usaha*. Bandung: Alfabea
- Azizah, Siti Nur dan Diana Ma'rifah. 2018. Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Di Yayasan ALHuda Kebumen. *Jurnal Untidar* Vol.01 No.02
- Bagun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

- Bungin, Burhan. 2001. *Metodologi Penelitian Sosial: Format-Format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Chanzanagh, Hamid Ebadollahi and Mahdi Akbarnejad. 2011. The meaning and dimensions of Islamic work ethic: initial validation of a multidimensional IWE in Iranian society. *Social and Behavioral Sciences* .30
- Edison, Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivarite Dengan Program SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Handayani, Ratina, Runtuwene dan Sambul. 2018. Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 2
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE
- Hasan, Ali. 2009. *Manajemen Bisnis Syari'ah Kaya di Dunia Terhormat di Akhirat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2007. *Manajemen (Dasar, Pengertian, dan Masalah)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta : Grasindo.
- <https://republika.co.id/berita/pendidikan/dunia-kampus/18/09/04/peiz9n399-perekonomian-syariah-didorong-imbangi-revolusi-industri> (diakses pada tanggal 26 Februari 2019 pukul 22.33 WIB)
- <https://www.btn.co.id/id/Tentang-Kami> (diakses pada tanggal 30 Juli 2019 pukul 11.36 WIB)
- <https://www.btn.co.id/-/media/User-Defined/Document/Hubungan-Investor/ind/Laporan-Tahunan/2018-v2.pdf> (diakses pada tanggal 30 Juli 2019 pukul 11.36 WIB)
- Hayati, K. and Caniago, I. (2012), “Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance”, *Socialand Behavioral Sciences*, Vol. 65, pp. 272 – 277.
- Idris, Abdi Akbar. 2013. Pengaruh Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Economix*. Vol 1 No 1
- Jogiyanto. 2010. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Andi Offset.
- Jogiyanto. 2007. *Sistem Informasi Keperilakuan*, Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi.
- Kerlinger. 2006. *Asas–Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Lina. 2007. Pengaruh Perbedaan Individual dan Karakteristik Sistem Informasi Pada Penerimaan Penggunaan Teknologi

Informasi Dalam E-Library. *Journal of Indonesian Economy and Business* Vol.22 No.4

Maulida, Anisa Rizki, Ikhwan Hamdani dan Fahmi Irfani. 2018. Analisis Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Ekonomi Syariah* Vol 05 No 01

O'Brien, James A. 2006. *Pengantar Teknologi Sistem Informasi Perspektif Bisnis dan Manajerial*. Jakarta : Salemba Empat.

Puri, Karintan Pramitha, Alwi Suddin, Suprayitno. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Karyawan Pd. Bpr Bank Solo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 16

Rahmawati, Nela prima, Bambang Swasto dan Arik Prasetyo. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No.2

Retnoningsih, Teguh, Bambang Swasto Sunuharjo, Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 35 No. 2

Robbins, S.P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Macanan Jaya Cemerlang

Samsudin, Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit CV Pustaka Setia.

- Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (human resources management). Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti, 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septerina, Rusda Irawati. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di Pt. Etowa Packaging Indonesia. *Journal of Applied Business Administration*. Vol 2 No 1
- Shihab, M. Quraish, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Quran*, Jakarta: Penerbit Lentera Hati, 2000.
- Sodiq, Amirus. 2018. Pengaruh Etika Kerja Islam, Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kjks Bmt Logam Mulia Grobogan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*. Vol 6 No.1
- Sudiarditha, I Ketut R, Agung AWS Waspodo, Nesia Ayu Triani. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Direktorat Umum Lembaga Pelayanan Publik Televisi Republik Indonesia. *Jurnal Manajemen*, Volume XX, No. 02
- Sujarweni, V dan Poly Endrayanto. 2012. *Statistik untuk Penelitian* Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Kencana

- Wibisono, Yusuf. 2007, *Membedah Konsep & Aplikasi CSR (Corporate Social Responsibility)*, PT Gramedia, Jakarta.
- Wibowo, Mukti, Mochammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 16 No. 1
- Yousef, D. a. (2001). Islamic work ethic – A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context. *Personnel Review*, Vol. 30 No.2

