

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BANK BTN SYARIAH INDONESIA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

TEGUH DWI PANGESTY
NIM. 17108020061

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

2021

**PENGARUH SELF EFFICACY, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PEGAWAI BANK BTN SYARIAH INDONESIA**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH :

TEGUH DWI PANGESTY

NIM. 17108020061

DOSEN PEMBIMBING :

SYAYYIDAH MAFTUHATUL JANNAH, SE., M.SC.

NIP. 19920616 000000 2 301

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2021**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Tehp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-740/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2021

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH SELF EFFICACY, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI BANK BTN SYARIAH INDONESIA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **TEGUH DWI PANGESTY**
Nomor Induk Mahasiswa : **17108020061**
Telah ditujikan pada : **Selasa, 27 Juli 2021**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Kenna Sidang

Syayyidah Maftahatul Jannah, SE., M.Sc

SIGNED

Valid ID: 6156302985



Penguji I

Ieko Satyanic, SE., M.Si

SIGNED

Valid ID: 6156306367



Penguji II

Mun Yah Zahirah, SE., M.B.A.

SIGNED

Valid ID: 615630607934



Yogyakarta, 27 Juli 2021

UIN Sunan Kalijaga

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afidawati, S.Ag., M.Ag.

SIGNED

Valid ID: 6156306082

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Teguh Dwi Pangesty
Kepada

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

Assalamualaikum Wr. Wb.

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

Nama : Teguh Dwi Pangesty
NIM : 17108020061
Judul Skripsi : "Pengaruh Self efficacy, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Bank BTN Syariah di Indonesia"

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/ Program Studi Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini kami berharap agar skripsi tersebut diatas dapat segera di munaqasahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 15 Juni 2021

Pembimbing



Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc.

NIP. 19920616 000000 2 301

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Teguh Dwi Pangesty

NIM : 17108020061

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy*, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank BTN Syariah Indonesia”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun 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 penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 21 Juli 2021

Penyusun



Teguh Dwi Pangesty

NIM. 17108020061

HALAMAN MOTTO

Everythings will be fine
Everythings will be okey
Because God's plan is better than anything



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN

Transliterasi kata-kata arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Şa'	ş	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa'	ĥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Żal	Ż	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye
ص	Şad	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)

ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

متع ددة'	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
ع'دة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). Ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
علّة	Ditulis	<i>'illah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

--- ' ---	Fathah	Ditulis	A
--- ' ---	Kasrah	Ditulis	I
--- ' ---	Dammah	Ditulis	U
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	A
يَّةٌ جاهل	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>
قول	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan

Apostrof

أأنتم	Ditulis	<i>A'antum</i>
أع'دت	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al"

القرآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiyyah* tersebut

السماء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penulisan kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa telah memberikan rahmat, taufiq, serta hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan tugas laporan praktik kerja lapangan ini. Sholawat dan salam selalu penyusun limpahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari jaman jahiliyah menuju jaman islamiah, serta memberikan inspirasi kepada penyusun untuk selalu semangat dalam belajar dan berkarya.

Berkat rahmat dan hidayah Allah SWT penulis dapat menyelesaikan tugas skripsi ini dengan judul “*Pengaruh Self Efficacy, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Pegawai BTN Syariah Indonesia*”. penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih memiliki banyak kekurangan, baik dari segi penulisan, penyusunan maupun isi.

Dalam penyusunannya, skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberi bimbingan, dukungan dan masukan. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian tugas skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S. Ag., M.A. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si.,A.k.,CA., ACPA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Mun Yah Zahiroh, SE.,M.B.A. Selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal proses perkuliahan hingga akhir semester.

4. Ibu Syayyidah Maftuhatul Jannah, Se., M.Sc. Selaku dosen pembimbing skripsi yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan nasihat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan selama menempuh pendidikan.
6. Seluruh Pegawai dan *Staff* Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu proses belajar selama menempuh pendidikan.
7. Ibu Daumi dan Bapak Wartono selaku orangtua yang selalu mendukung dan mendoakan yang terbaik buat saya dan saudara. Semoga kelak saya bisa membanggakan kalian, sehat selalu dan panjang umur. Anakmu menyayangi kalian.
8. Qidah Intan Pertiwi dan Teguh Indah Rahayu selaku saudara kandung saya yang telah menjadi teman hidup saya dalam sedih, duka, dan tawa.
9. Keluarga KKN Cemara Indramayu yang selalu memberikan restu dan doa terbaik bagi penulis. Beseta teman - teman yang selalu memberikan motivasi receh dan asupan micin yang luar biasa bagi penulis
10. Bapak Priambodho selaku Branch Operasional Supervisor BriSyariah Kcp Wonosari yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan banyak ilmu yang sangat bermanfaat kepada saya.
11. Lelaki yang pernah saya sukai, teman sekaligus sahabat yang menemani menyelesaikan tugas kuliah dan yang selalu mendengarkan cerita keluh kesah dalam perjalanan 3 tahun kuliah saya. Semoga kamu bahagia selalu.

12. Aisah Arum Sari dan Shely Indriani, teman seperjuangan seprodi dan teman-teman yang selalu mendukung dan memberikan motivasi yang bermanfaat bagi saya.
13. Keluarga besar perbankan syariah 2017 khususnya PS B yang selalu mendukung selesainya skripsi ini.
14. Jodoh yang belum keliatan dan anak-anak saya kelak yang akan tau perjuangan saya pada saat penulisan tugas skripsi ini. Saya akan menyayangi kalian dunia akhirat.
15. Seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Saya mohon maaf belum bisa menjadi kebanggaan kalian semua. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan kebaikan dan keberkahan untuk kalian semua bapak, ibu dan teman-teman semua dengan hal yang lebih baik lagi. Penulis menyadari terdapat banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu kritik serta saran yang membangun sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Yogyakarta, 21 Juli 2021

Hormat Saya

Teguh Dwi Pangesty

NIM. 17108020061

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK.....	xviii
ABSTRACT.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Landasan Teori.....	13
B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Pengembangan Hipotesis.....	37
D. Kerangka Pemikiran.....	40

BAB III METODE PENELITIAN.....	41
A. Jenis dan Sifat Penelitian	41
B. Sumber Data Penelitian.....	41
C. Populasi dan Sampel Penelitian	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	43
E. Definisi Operasional Variabel.....	43
F. Skala Pengukuran.....	45
G. Metode Analisis Data.....	46
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	 51
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	51
B. Hasil dan Analisis	52
C. Pembahasan.....	62
 BAB V PENUTUP.....	 69
A. Kesimpulan	69
B. Saran.....	69
 DAFTAR PUSTAKA	 71
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Laporan Keuangan BTN Syariah Tahun 2015 – 2020.....	3
Tabel 1.2 Jumlah Pegawai.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1 Devinisi dan Indikator Pengukuran Variabel.....	44
Tabel 4.1. Sebaran Responden	53
Tabel 4.2. Karakteristik Responden.....	54
Tabel 4.3. Nilai Outer Loadings.....	56
Tabel 4.4. Hasil Cronbach’s Alpha dan Composite Reliability	58
Tabel 4.5. Nilai R–Square.....	59
Tabel 4.6. Hasil Path Coefficients.....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	40
Gambar 4.1	Hasil Uji Outer Model	57
Gambar 4.2	Path Coefficients	61



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	75
Lampiran 2 Data Jawaban Responden	81
Lampiran 3 Profil Responden	92
Lampiran 4 Hasil Olah Data	93
Lampiran 5 Curriculum Vitae	95



ABSTRAK

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan yaitu memperoleh keuntungan maksimal. Kemampuan perusahaan dalam mengelola laba dapat dilihat pada nilai ROA yang merupakan salah satu rasio profitabilitas untuk mengukur kinerja keuangan bank. Namun, trend ROA pada BTN Syariah terjadi penurunan yang signifikan selama 4 tahun terakhir. Di sisi lain, sejak tiga tahun terakhir terjadi penurunan jumlah pegawai. Maka dari itu SDM harus siap bersaing dengan memanfaatkan kemampuan yang ada agar tetap unggul. Sumber daya manusia dapat mencapai hasil kinerja yang optimal dalam bekerja ditentukan oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, maka diperlukan pengetahuan terkait variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bank BTN Syariah di Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bank BTN Syariah di Indonesia dengan sampel sebanyak 101 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan metode pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner online dan wawancara. Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah skala likert. Data penelitian dianalisis menggunakan SEM-PLS dengan *software* SmartPLS v.3. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *self efficacy*, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bank BTN syariah Indonesia.

Kata kunci : Kepuasan kerja, *Self Efficacy*, Kompensasi, Lingkungan Kerja.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRACT

Human resources have an important role to achieve the company's goal of obtaining maximum profit. The company's ability to manage earnings can be seen in the ROA value which is one of the profitability ratios to measure the bank's financial performance. However, the ROA trend at BTN Syariah has decreased significantly over the last 4 years. On the other hand, since the last three years there has been a decline in the number of employees. Therefore, HR must be ready to compete by utilizing existing capabilities in order to remain superior. Human resources can achieve optimal performance results in work is determined by job satisfaction. Based on this, it is necessary to know about the variables that affect job satisfaction.

This study aims to determine the effect of self-efficacy, compensation, and work environment on job satisfaction of bank BTN Syariah employees in Indonesia. The population in this study were all employees of Bank BTN Syariah in Indonesia with a sample of 101 employees. The sampling technique used is non-probability sampling with the sampling method using convenience sampling. Data collection methods used are online questionnaires and interviews. The measurement scale used in this study is the Likert scale. The research data were analyzed using SEM-PLS with SmartPLS v.3 software. The test results show that the variables of self-efficacy, compensation, and work environment have a significant influence on job satisfaction of Indonesian Islamic bank BTN employees.

Keywords: Job satisfaction, Self Efficacy, Compensation, Work Environment.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semua jenis industri termasuk perbankan syariah, pasti memerlukan sumber daya manusia untuk menggerakkan aktivitas operasionalnya. SDM yang ada di perusahaan berperan mengendalikan semua sumber daya diperusahaan. Oleh sebab itu, SDM mempunyai peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan (Nurliani, 2018). Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tentu diperlukan SDM yang berkualitas, kompeten, dan profesional agar diperoleh kinerja pegawai maupun kinerja perusahaan yang optimal.

Sumber daya manusia di instansi perbankan dituntut untuk terus memberikan *service* yang maksimal dengan target serta tingkat tekanan kerja yang melebihi batas kemampuan. Sebab demikian atas pertimbangan kepuasan kerja, pegawai bank lebih cenderung berkeinginan untuk meninggalkan instansi (Qofiqi, Sunuharjo, & Ruhana, 2016). Padahal perusahaan semestinya menjaga sumber daya manusia yang ada. Menurut Heskett et.all (2008), cara untuk mempertahankan SDM yang ada adalah dengan meningkatkan kepuasan kerjanya.

Pengelola organisasi harus menyadari bahwa sumber daya manusia perlu dilakukan pengelolaan yang baik agar menunjang kualitas pegawai dengan meningkatkan hasil kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang. Langkah yang bisa dilakukan adalah memfasilitasi sarana dan prasarana yang layak

seperti pendidikan, pelatihan, kompensasi, lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman. Karena itu, pengelola SDM harus bertanggung jawab mengurus SDM dengan baik agar diperoleh kepuasan atas kinerja yang baik bagi pegawai maupun perusahaan.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap dan persepsi pegawai yang di peroleh dari hasil evaluasi suatu pekerjaan terhadap apa yang diharapkan dengan *feedback* yang diterimanya. Kepuasan kerja dapat memicu masalah kepegawaian seperti tingkat ketidakhadiran, semangat dan keluhan, perputaran tenaga kerja dan masalah personalia lainnya. Manajemen organisasi dikatakan sudah baik dalam mengurus SDM apabila kepuasan kerja pegawainya tinggi dan hal tersebut merupakan hal yang positif sebagai bentuk keberhasilan perusahaan. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Titi & Rofiaty (2012), bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu tolak ukur apakah suatu organisasi dapat memenuhi kebutuhan pegawainya atau tidak sehingga kepuasan kerja dianggap penting bagi suatu organisasi.

Dalam penelitian ini penulis memfokuskan objek penelitian pada BTN Syariah. Sejak beroperasi pada 14 Februari 2005, BTN Syariah memulai langkah bisnisnya dengan membuka kantor syariah pertamanya di Jakarta. BTN Syariah merupakan unit bisnis strategi Bank BTN yang terus beroperasi sesuai dengan pedoman syariah.¹Selanjutnya, BTN Syariah juga menjadi salah satu bank yang pertumbuhannya sangat signifikan dengan menduduki

¹ www.btn.co.id

peringkat ke enam Bank Syariah di Indonesia berdasarkan total asset.² Selama periode 2015-2018 pertumbuhan aset BTN Syariah mengalami peningkatan. Namun, terjadi penurunan di tahun 2019 dan 2020. Begitu juga dengan ROA yang nilainya fluktuatif. Adapun tabelnya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Laporan Keuangan BTN Syariah Tahun 2015 – 2020

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Total Aset	13.268.941	18.125.394	23.398.603	28.399.275	28.385.675	33.032.487
Laba (Rugi)	260.330	377.423	482.191	325.379	238.710	134.858
ROA	2,14%	2,54%	2,46%	0,89%	0,83%	0,41%

Sumber: Laporan Keuangan Triwulan Bank BTN Syariah

Berdasarkan tabel 1.1, diketahui trend ROA pada BTN Syariah terjadi penurunan yang signifikan selama 4 tahun terakhir. Pada tahun 2015 ROA BTN Syariah sebesar 2,14 % yang kemudian naik menjadi 2,54 % pada tahun 2016. Namun, tahun 2017 turun menjadi 2,46 % dan pada tahun 2018 nilai ROA turun drastis menjadi 0,89 %. Begitu pula pada tahun 2019 masih terjadi penurunan menjadi 0,83 % dan semakin turun drastis menjadi 0,41 % pada tahun 2020.

Kemampuan perusahaan dalam mengelola laba dapat dilihat pada nilai ROA yang merupakan salah satu rasio probabilitas untuk mengukur kinerja keuangan bank dan menilai kinerja operasional dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki (Priatna, 2016). Apabila ROA mengalami peningkatan setiap tahunnya berarti bank tersebut telah memanfaatkan aset atau aktiva dengan baik untuk memperoleh laba yang besar (Ahma, 2017). Namun, hasil

² www.trenasia.com

ROA pada tabel diatas mengindikasikan bahwa kinerja BTN Syariah tidak efektif karena mengalami penurunan.

Dengan kinerja keuangan yang dinilai menurun tersebut, menjadi permasalahan yang harus segera diatasi oleh manajemen bank mengingat bahwa pencapaian tingkat profitabilitas yang maksimal merupakan tujuan utama operasional bank. Semakin tinggi nilai ROA, semakin baik pula kinerja perusahaan. Namun, perlu diketahui bahwa keberhasilan kinerja perusahaan sendiri dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia (Priatna, 2016).

Menurut Harahap (2009), profitabilitas menggambarkan kemampuan perusahaan mendapatkan laba melalui semua kemampuan dan sumber daya yang ada seperti kegiatan penjualan, kas, modal, jumlah karyawan, jumlah cabang perusahaan, dan lain sebagainya. Dalam hal ini, jumlah sumber daya manusia dalam perusahaan juga turut berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Berikut jumlah pegawai yang ada di BTN Syariah.

Tabel 1.2 Jumlah Pegawai

No	Tahun	Jumlah
1	2015	9.042
2	2016	9.244
3	2017	10.360
4	2018	11.810
5	2019	11.647
6	2020	11.224

Sumber: Annual Report BTN Syariah

Berdasarkan Tabel 1.2, sejak tahun 2018 – 2020 terjadi penurunan jumlah pegawai. Penurunan ini sejalan dengan fenomena digitalisasi yang mengharuskan adanya alih tugas perbankan dari pegawai ke teknologi.³ Sehingga kebutuhan sumber daya manusia terkena imbas akibat transformasi dimana pelayanan bank difokuskan secara digital. Maka dari itu SDM harus siap menghadapi perubahan dan bersaing dengan memanfaatkan kemampuan yang ada pada dirinya agar tetap unggul.

Membangun keunggulan kompetitif dapat dilakukan dengan meningkatkan kinerja atau performa kerja karyawan. Kinerja merupakan hasil yang telah dicapai oleh pegawai secara kualitas dan kuantitas dimana seorang pegawai telah melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya (Abadiyah & Purwanto, 2016). Namun, untuk memperoleh kinerja yang bagus bukan suatu hal yang mudah untuk dicapai. Seorang karyawan akan memperoleh kinerja yang optimal apabila karyawan tersebut merasakan kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja menurut Griffin (2004) sebagaimana yang dikutip oleh Adyana (2020) merupakan suatu sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu bahagia atau puas pada pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi pada karyawan dapat menimbulkan kelancaran dalam proses bekerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan memberikan dampak buruk terhadap kinerja bahkan dapat memberikan pengaruh buruk juga terhadap lingkungan dimana karyawan tersebut ditugaskan (Adyana, 2020). Tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja

³ www.tempo.co

karyawan tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhinya yaitu *self efficacy*, kompensasi dan lingkungan kerja.

Chasanah (2018) kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu yaitu *self efficacy*. Saputri (2019) menyatakan bahwa konsep *self efficacy* berkaitan dengan kemampuan, potensi, dan kecenderungan individu untuk mengintegrasikan eksistensinya dalam perbuatan untuk mengatasi situasi tertentu yang mungkin bisa saja terjadi di masa depan. Kemudian, Siraju (2020) juga mengungkapkan bahwa salah satu penyebab ketidakpuasan terhadap pekerjaan bagi pegawai diduga karena efikasi diri yang rendah.

Dengan tingkat *self efficacy* yang rendah, pada akhirnya tidak akan mampu menyesuaikan kondisi yang ada dan memandang pesimis terhadap pekerjaan yang diperoleh. Keyakinan diri yang negatif akan tertanam bahwa situasi pekerjaan membuat tidak produktif. Namun, lain hal dalam skripsi Siti Hajar (2019), dijelaskan variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Dengan adanya gap riset tersebut, peneliti mencoba untuk melakukan penelitian dengan variabel serupa yaitu *self efficacy* yang seharusnya berpengaruh positif karena untuk mencapai performa kerja yang maksimal, individu harus memiliki keyakinan diri yang kuat dan optimis sehingga tercipta kepuasan.

Selain efikasi diri, pemberian kompensasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi seseorang untuk memutuskan bekerja di suatu organisasi. Penelitian Permadi & Suana (2017) mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya kepuasan kerja akan

muncul dengan adanya pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan keinginan pegawai. Sikap pegawai dalam bekerja bisa terbentuk berdasarkan kepuasan akan kompensasi yang diterima (Firmandari, 2014).

Selanjutnya, lingkungan kerja bisa dikatakan merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Saat melakukan suatu pekerjaan, hasil dari pekerjaan tersebut dapat menyebabkan keberhasilan maupun kegagalan. Hal tersebut dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pekerja, dan dampaknya sendiri bisa bersifat positif yang menguntungkan maupun negatif yang merugikan. Jika seorang pekerja mendapat dampak positif maka semangat kerja pegawai akan semakin baik dalam bekerja, yang artinya akan meningkatkan efisiensi pencapaian tujuan dari suatu pekerjaan. Pada saat yang sama, jika seorang pekerja terkena dampak negatif maka pekerja tersebut akan terus mengalami kemerosotan moral yang nantinya dapat merugikan perusahaan.

Pegawai akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap tujuan perusahaan apabila berada di lingkungan kerja yang sekiranya dapat memenuhi kebutuhannya. Tempat kerja yang baik dan nyaman akan mempengaruhi konsentrasi maupun kejenuhan pegawai dalam bekerja. Dalam hal ini, jika lingkungan kerja tidak memadai, seperti tempat kerja yang sempit, udara kotor, kebisingan, kurangnya keamanan, ketidaksesuaian dalam hubungan kerja atau komunikasi antar pegawai yang renggang, serta pencahayaan yang buruk di ruang kerja akan mengakibatkan beberapa jenis pekerjaan tidak dapat dilakukan secara efektif. Kompas.com (2020) melansir

dari penelitian survei oleh perusahaan di Inggris Steples pada 2019 menyimpulkan bahwa 25 persen responden menyatakan frustrasi karena ditempat kerja harus menghadapi pencahayaan yang buruk.

Lingkungan kerja yang terfasilitasi dan tertata dengan baik serta pekerjaan yang terkoordinasi dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan efektifitas kerja sehingga diperoleh kepuasan kerja oleh pegawai (Lumintang, Pandowo, & Samadi, 2019). Dijelaskan juga dalam penelitian Yulia (2019) dan Eci (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Namun ada beberapa hasil penelitian berbeda terkait faktor *self efficacy*, kompensasi, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hal tersebut bisa saja terjadi disebabkan alasan seperti perbedaan objek penelitian, desain penelitian dan hal lainnya. Contohnya hasil penelitian oleh Adyana (2020) bahwa *self efficacy* tidak terdapat pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Hasil penelitian lain dari Auliya (2019) di Bank Madina Syariah yang menjelaskan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Lalu berdasarkan penelitian Bayu dkk (2018) juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bank Sulut Go.

Sumber daya manusia dapat mencapai hasil kinerja yang maksimal dalam bekerja ditentukan oleh kepuasan kerja. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka pegawai akan mengerahkan kemampuan semaksimal mungkin untuk

menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga produktivitas dan kinerja menjadi optimal (Nurliani, 2018). Bagi perusahaan, kepuasan kerja pegawai berkaitan dengan perilaku positif seperti produktivitas, kinerja, dan mengendalikan *turnover*. Sementara bagi pegawai, kepuasan kerja dapat berdampak pada kebahagiaan dan kesehatan. Sehingga memperoleh kepuasan kerja menjadi penting baik bagi pegawai maupun perusahaan.

Dengan adanya layanan yang baik dan mendukung semua kebutuhan nasabahnya, BTN Syariah juga harus seimbang akan pemenuhan kepuasan pegawai yang mana dalam hal ini semua pegawai memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dalam kegiatan usahanya. Sehingga BTN Syariah dapat mewujudkan tujuan perbankan melalui produk dan layanan berkualitas serta sumber daya manusia yang berdedikasi tinggi kepada perusahaan.

Penulis melakukan penelitian di BTN Syariah Indonesia untuk menganalisis permasalahan diatas. Penulis terdorong untuk meneliti apakah dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusianya, BTN Syariah Indonesia mampu mempertahankan kepuasan pegawai melalui pemenuhan hak pegawai dan apresiasi yang adil di setiap beban kerja yang diberikan. Selain alasan tersebut, peneliti memilih BTN Syariah sebagai objek penelitian karena berdasarkan riset diatas ada fenomena yang tidak kondusif sehingga perlu dilakukan penelitian.

Dengan adanya gap riset dan fenomena diatas, penulis mencoba melakukan penelitian kembali dengan *self efficacy*, kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen sedangkan kepuasan kerja

sebagai variabel dependennya. Studi tentang kepuasan kerja pegawai sangat menarik untuk diteliti dengan menganalisis sejauh mana faktor *self efficacy*, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat memberikan informasi dan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja perbankan menjadi maksimal. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mencoba melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self Efficacy*, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bank BTN Syariah Indonesia**”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai bank BTN Syariah Indonesia ?
2. Apakah pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai bank BTN Syariah Indonesia ?
3. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BTN Syariah Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja pegawai BTN Syariah Indonesia.
2. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai BTN Syariah Indonesia.
3. Untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai BTN Syariah Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi BTN Syariah Indonesia.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan informasi kepada instansi dan sebagai acuan untuk evaluasi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Bagi Akademik

Memberikan informasi dan tambahan referensi dalam hal perbankan syariah. Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan rujukan untuk pembaca, sekaligus memberikan informasi lebih lanjut untuk penelitian lain yang masih ada kaitannya dengan bidang perbankan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan sebagai sarana untuk menambah khasanah keilmuan penelitian di bidang perbankan syariah secara khususnya sekaligus untuk mengembangkan pemikiran mengenai bidang sumber daya manusia khususnya dibidang perbankan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini terbagi menjadi lima bab yang saling berkaitan. Adapun penjabarannya dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan secara singkat sub bab yang terdiri dari latar belakang masalah yang menjabarkan alasan penelitian ini diteliti, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bagian ini memaparkan landasan teori yang menjabarkan teori-teori pendukung hipotesis, penelitian terdahulu yang memberikan gambaran mengenai penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dan terkait dengan penelitian peneliti. Kemudian kerangka teoritis dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Sub bab ini menjelaskan metode atau teknik yang digunakan oleh peneliti dalam melakukan penelitian yang terdiri dari jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Sub bab ini memaparkan gambaran umum objek penelitian, analisis data dan interpretasi terkait dengan hasil pengolahan data yang sudah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Sub bab ini menjelaskan tentang hasil analisis atau kesimpulan dan saran yang dianggap berguna. Kesimpulan menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan secara singkat dan jelas yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, sedangkan saran merupakan himbauan atau usulan yang disampaikan untuk instansi dan peneliti selanjutnya dengan tujuan agar saran yang dipaparkan dapat memberikan pengetahuan dan manfaat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *self efficacy*, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bank BTN Syariah di Indonesia, sehingga penulis memperoleh kesimpulan:

1. *Self efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bank BTN Syariah Indonesia.
2. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bank BTN Syariah Indonesia.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai bank BTN Syariah Indonesia.

B. Saran

Penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya yang serupa supaya mendapat hasil akhir yang lebih baik. Berikut sarannya:

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mengevaluasi serta memberikan masukan kepada pihak manajemen SDM Bank BTN Syariah supaya kepuasan kerja pegawainya tetap tinggi dan baik melalui *self efficacy*, kompensasi, dan lingkungan kerja sehingga pegawai dapat berkontribusi maksimal untuk kemajuan perusahaan.

2. Bank harus lebih memperhatikan kesejahteraan pegawai yang dirasa perlu untuk menunjang efektivitas kerja pegawainya terutama dalam hal lingkungan kerja dan sistem kompensasi sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan misi dari BTN syariah yang tercantum pada poin 4 yaitu meningkatkan ketentraman pegawai.
3. Pada penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 101 responden dari seluruh pegawai yang bekerja di bank BTN Syariah di Indonesia. Diharapkan pada penelitian selanjutnya menggunakan sampel yang lebih banyak melebihi jumlah sampel penelitian penulis.
4. Untuk peneliti selanjutnya sebaiknya menggunakan variasi variabel selain dari variabel model penelitian yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat dikembangkan secara luas dan lebih kompleks. Selain itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang menyesuaikan isu-isu terkini terkait kepuasan kerja agar menghasilkan data penelitian yang terbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank Di Surabaya*. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan.
- Ahma, A. (2017). *Pengaruh LDR, IPR, NPL, APB, IRR, PDN dan Bopo Terhadap Return On Asset (ROA) Pada Bank Umum Swasta Nasional Devisa*. Jakarta: Skripsi
- Ahmad, D. B. (2019). *Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Bank BTN Syariah KC Yogyakarta)*. Yogyakarta: Skripsi.
- Alfa, A. A. (2019). *Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen Dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square*. Bandung: skripsi.
- Ayu, Saraswathi, D., & Dkk. (2017). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi*. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 5.
- Azuar. (2018). *Modul pelatihan Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS*. Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam.
- Barron, R. A., & Byrne, D. (2000). *Social Psychology (9 Th Edition)*. Usa: Allyn & Bacon.
- Bawono, A. (2006). *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- Btn.co.id. (2019). *Laporan Keuangan PT Bank Tabungan Negara*. Diakses Pada 14 Oktober 2020. Dari <https://www.btn.co.id/-/media/User-Defined/Document/Hubungan-Investor/ind/Laporan-Keuangan/Laporan-Triwulanan/Laporan-Keuangan-Triwulan-III-2018.pdf>.
- Chasanah, L. N. (2018). *Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Jatim Syariah Malang)*. Malang: Skripsi.
- Cheriaan, J., & Jolly. (2013). *Impact Of Self Efficacy On Motivation And Performance Of Employees*. International Journal Of Business And Management, 8 (14).

- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Firmandari, N. (2014). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, Vol. Ix, No. 1.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*, . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. (2000). *Manajemen Personalia Dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hastuti, I. P. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : PT Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Pekanbaru)*. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. XI. No. 3.
- Hidayat, A. S. (2012). *Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi (Studi Kasus Pada PT Bank BRI Syariah Cabang Bandung Suniaraja)*. Tesis.
- Hussein, A. S. (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan PLS dengan SmartPLS 3.0*. Universitas Brawijaya
- Husein Umar. (2010). *Desain Penelitian MSDM Dan Perilaku Pegawai*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, Cet. Ke 3.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Yogyakarta: Erlangga.
- Kompas.com. (2020). *Survei: Pencerahan yang Baik di Tempat Kerja Membuat Pegawai Bahagia*. Diakses Pada 30 Maret 2021 dari <https://www.kompas.com/properti/read/2020/11/30/131748621/survei-pencerahan-yang-baik-di-tempat-kerja-membuat-pegawai-bahagia?>
- Kristiyana, N. (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BPR Rasuna Ponorogo*. Riset Bisnis Dan Ekonomi.
- Kurniadita, Y. A. (2019). *Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi, Dan Employee Engagement Terhadap Job Performance Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BTN Syariah Cabang Yogyakarta)*. Yogyakarta: Skripsi.

- Kusnoto, & Sitorus, T. (2016). *Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy Dan Kinerja Karyawan Efek Mediasi Motivasi Kerja (Studi Pada PT Bank BRI Cabang Bsd*. Jurnal Manajemen, Vol. 13 No. 2.
- Lumintang, G., Pandowo, M., & Samadi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT Bank Sulutgo Cabang Manado*. The Studies of Social Science.
- Mangkunegara 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Nurliani. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Pegawai. *Jurnal Manajemen Kebijakan Bisnis dan Publik*, Vol.2, No. 1.
- Nitiseminto, Alex. (2000). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Galia Indonesia.
- Nursopiani, S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Religiusitas Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Bni Syariah Cabang Bogor*. Jakarta: Skripsi.
- Pratama, A. (2019). *Analisis Pengaruh Dan Perbandingan System Support (Tutorial, Simulasi, Fungsi Bantuan) Terhadap Tingkat Computer Self-Efficacy dan Efektivitas Kerja Pengguna (Studi Kasus: Aplikasi E-Learning)*. Surabaya: Tesis.
- Permadi, M. Y., & Suana, W. (2017). *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Unud.
- Permitasari, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada BTN Syariah Kantor Cabang 16 Ilir Palembang*. Palembang: Tugas Akhir.
- Priatna, H. (2016). Pengukuran Kinerja Perusahaan Dengan Rasio Profitabilitas. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, Vol.7, No.2.
- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama.
- Putri, P. E., & Wibawa, M. A. (2016). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Kabupaten Klungkung*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 11.
- Qofiqi, M. N., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Intention to Leave (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis

(Jab), Vol. 37 No. 2.

- Riansari, T., & Rofiaty, A. S. (2012). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan pensiunan Nasiona TBK Cabang Malang)*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 182.
- Saputri, Y. P. (2019). *Pengaruh Motivasi, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening*. Salatiga: Skripsi.
- Schular, R. S., & Jackson, S. E. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapi Abad Ke-21. Edisi Keenam Jilid 2 (Alih Bahas Abdul Rosid Dan Peter Remy Yosy Pasla)*. Jakarta: Erlangga.
- Subhi, S. (2020). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Biro Sumber Daya Manusia Polda Jawa Timur Kota Surabaya*. Malang: Skripsi.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Susilowati, N. (2018). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening PT BTN Syariah Kcp Kartasura*. Salatiga: Skripsi.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tempo.co (2019). *Mampu Digitalisasi, Jumlah Karyawan Bank Besar Akan Turun*. Di akses pada 2 Agustus 2021. Dari <https://bisnis.tempo.co/read/1187382/mampu-digitalisasi-jumlah-karyawan-bank-besar-akan-turun>.
- Trenasia.com (2020, 21 Oktober) *Inilah 10 Bank Syariah Terbesar di Indonesia*. Di akses pada 15 Desember 2020, dari <https://www.trenasia.com/inilah-10-bank-syariah-terbesar-di-indonesia/>
- Umar, H. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Indonesia.