

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, EFIKASI DIRI, DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPRS
BAROKAH DANA SEJAHTERA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

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

OLEH:

SITI ISNA JAUHAROTUZ ZAHIROH

NIM:22108020092

DOSEN PEMBIMBING:

MAHFUD ASYARI, S.E., M.M.

NIP. 19880115 201903 1 004

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

2026

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR



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

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

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1171/Un.02/DEB/PP.00.9/08/2026

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, EFIKASI DIRI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BPRS BAROKAH DANA SEJAHTERA YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : **SITI ISNA JAUHAROTUZ ZAHIROH**
Nomor Induk Mahasiswa : **22108020092**
Telah diujikan pada : **Kamis, 06 Agustus 2026**
Nilai ujian Tugas Akhir : **A-**

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 6a88a8ad0-9e8

Ketua Sidang

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
SIGNED



Valid ID: 6a88d694f395

Penguji I

Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED



Valid ID: 6a881a88b95ed

Penguji II

Dr. Siti Nur Azizah, S.E.I., M.E.I.
SIGNED



Valid ID: 6a8ba377a15e1

Yogyakarta, 06 Agustus 2026
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

SURAT PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

Hal: Skripsi Saudari Siti Isna Jauharotuz Zahiroh

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di-Yogyakarta

Assalamu'alaikum W. Wb

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengkoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Siti Isna Jauharotuz Zahiroh

NIM : 22108020092

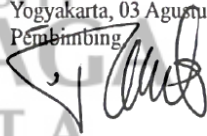
Judul : "Pengaruh Lingkungan Kerja, Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta"

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

Dengan ini kami berharap agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasyahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih

Wassalamu'alaikum W. Wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 03 Agustus 2026
Pembimbing

Mahfud Asyari, S.E., M.M.
NIP. 19880115 201903 1 004

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Isna Jauharotuz Zahiroh
NIM : 22108020092
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan Kerja, Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta**" adalah benar-benar hasil karya asli saya sendiri dan bukan merupakan plagiarisme pencurian hasil karya milik orang lain hasil kerja orang lain untuk kepentingan saya karena hubungan material maupun non-material ataupun segala kemungkinan lain yang pada hakikatnya bukan merupakan karya tulis skripsi saya secara orisinal dan otentik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan kesadaran sendiri dan tidak atas tekanan ataupun paksaan dari pihak manapun demi menegakan integritas akademik di institusi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 03 Agustus 2026

Penulis,

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



METERAI TEMPEK
1841A0X155057123
Siti Isna Jauharotuz Zahiroh
NIM. 22108020092

HALAMAN PERSETUJUAN KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

HALAMAN PERSETUJUAN KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Isna Jauharotuz Zahiroh
NIM : 22108020092
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non - eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Efikasi Diri Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta"**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN sunan kalijaga yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Yogyakarta
Pada tanggal 03 Agustus 2026
Yang Menyatakan



Siti Isna Jauharotuz Zahiroh
NIM: 22108020092

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

SURAT PERNYATAAN BERJILBAB

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Isna Jauharotuz Zahiroh

NIM : 22108020092

Program Studi : Perbankan Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa saya tidak menuntut kepada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (atas pemakaian jilbab dalam ijazah strata satu saya) jika kemudian hari terdapat hal-hal yang tidak diinginkan berkaitan dengan hal tersebut. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan penuh dengan kesadaran untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 03 Agustus 2026

Penyusun,



Siti Isna Jauharotuz Zahiroh

NIM. 22108020092

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN MOTTO

“Dan Allah mengetahui apa yang ada di dalam hatimu”
(QS. Al-Ahzab: 51)

“selesaikan apa yang sudah dimulai”
-penulis



HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur ke hadirat Allah Swt. atas segala rahmat, karunia, serta kemudahan yang telah diberikan, karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

Kedua orang tua tercinta, yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, dukungan, pengorbanan, dan motivasi tanpa henti. Terima kasih atas setiap perjuangan dan kepercayaan yang selalu mengiringi setiap langkah saya. Keluarga tercinta, yang selalu memberikan semangat, doa, dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.

Bapak/Ibu dosen, khususnya dosen pembimbing, yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, serta ilmu yang sangat berarti hingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Sahabat dan teman-teman, yang telah menemani, memberikan motivasi, bantuan, serta menjadi bagian dari perjalanan selama masa perkuliahan.



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	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Bā'	B	be
ت	Tā'	T	te
ث	Śā'	ś	es (dengan titik di atas)
ج	Jīm	J	je
ح	Ḥā'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	Kh	ka dan ha
د	Dāl	D	de
ذ	Żal	Ż	zet (dengan titik di atas)
ر	Rā'	R	er
ز	Zāi	Z	zet
س	Sīn	S	es
ش	Syīn	Sy	es dan ye
ص	Şād	ş	es (dengan titik di bawah)

ض	Ḍād	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭā'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Zā'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	‘	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	G	ge
ف	Fā'	F	ef
ق	Qāf	Q	ki
ك	Kāf	K	ka
ل	Lām	L	el
م	Mīm	M	em
ن	Nūn	N	en
و	Wāwu	W	we
هـ	Hā'	H	ha
ء	Hamzah	’	apostrof
ي	Yā'	Y	ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

متعددة	Ditulis	<i>muta'addidah</i>
عدّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta'Marbuttah

Semua *tā'* marbūṭah ditulis dengan h, baik berada pada akhir 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>Ḥikmah</i>
علة	Ditulis	<i>‘illah</i>
كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamāh al-auliya’</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

---	Fathah	Ditulis	<i>a</i>
---	Kasrah	Ditulis	<i>i</i>
---	Dammah	Ditulis	<i>u</i>
فعل	Fathah	Ditulis	<i>fa‘ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>ḡukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>Ā</i>
جاهلية	Ditulis	<i>jāhiliyyah</i>
2. Fathah + yā’ mati	Ditulis	<i>ā</i>

تَنْسَى	Ditulis	<i>tansā</i>
3. Kasrah + yā' mati	Ditulis	<i>ī</i>
كَرِيم	Ditulis	<i>karīm</i>
4. Dammah + wāwu mati	Ditulis	<i>ū</i>
فُرُوض	Ditulis	<i>furūd</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + yā' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بَيْنَكُمْ	Ditulis	<i>bainakum</i>
2. Fathah + wāwu mati	Ditulis	<i>au</i>
قَوْل	Ditulis	<i>qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>a'antum</i>
أَعَدْتُ	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf qamariyyah maka ditulis menggunakan huruf awal “al”

الْقُرْآنَ	Ditulis	<i>al-Qur'ān</i>
الْقِيَاسَ	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

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

السَّمَاءُ	Ditulis	<i>as-Samā'</i>
الشَّمْسُ	Ditulis	<i>asy-Syams</i>

I. Penulisan Kata-Kata dalam Rangkaian Kalimat Ditulis menurut penulisannya

ذَوِي الْفُرُوضِ	Ditulis	<i>ẓawī al-furūd</i>
أَهْلُ السُّنَّةِ	Ditulis	<i>ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Efikasi Diri, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta”. Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, dan umatnya hingga akhir zaman. Penyusunan tugas akhir skripsi merupakan bagian dari rangkaian akhir Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Yogyakarta. Dalam penyusunan penelitian skripsi ini penyusun sangat berterima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan bimbingan dan dukungan baik berupa moral, materiil maupun spiritual sehingga penyusunan tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik. Untuk hal tersebut perkenankan penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, SE., M.Si., K.CA., ACPA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I. Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Mahfud Asyari, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah meluangkan waktu dan tenaganya, sehingga penulis merasa sangat terbantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Rosyid Nur Anggara Putra, SPD., M.SI. Selaku Dosen Penasihat Akademik yang telah memberikan bimbingan, arahan, motivasi, serta nasihat selama penulis menempuh pendidikan.

6. Seluruh Dosen beserta staf dan karyawan Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan.
7. Kepada My Hero dan My love, bapak ibuku tersayang terkasih. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak dan Ibu tercinta, atas segala doa, kasih sayang, pengorbanan, dukungan moral maupun material, serta motivasi yang tiada henti diberikan kepada penulis. Tanpa doa dan dukungan yang tulus dari Bapak dan Ibu, penyusunan skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik.
8. Kakak tersayang terkasihku Naila beserta suami, terimakasih atas segala dukungannya kepada adik kecilnya ini sehingga penulis bisa menyelesaikan pendidikan ini.
9. Sahabat seperjuangan tersayang Passha Irmalia Dewi dan Mar'atus Sholihah, yang sudah menemani penulis dari awal sampai akhir diperkuliahan ini. Terimakasih selalu bersedia mendengarkan keluh kesah penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dan memberikan semangat, motivasi serta hiburan bagi penulis.
10. Sahabat lama Zarits Sofya dan Arsita Mutiara Nadila yang mewarnai perjalanan hidup penulis dengan begitu banyak cerita, tawa, dan pelajaran berharga. Terima kasih karena tetap hadir, meskipun waktu, jarak, dan kesibukan sering kali memisahkan.
11. Orang yang sudah penulis anggap seperti kakak kedua Firdha Emiria terimakasih atas doa dan dukungan selama ini.
12. KH. Muftihul Umam keluarga sekalian sebagai pengasuh Pondok Pesantren Minhajul Muslim, terimakasih telah menjadi tempat untuk belajar, memberikan motivasi dan dukungan bagi penulis.
13. Teman teman KKN 117 Balorejo Kebumen yang telah menjadi bagian dari perjalanan dalam menyelesaikan pendidikan ini, terimakasih atas kebersamaan, dukungan, dan kenangan yang telah dilalui Bersama.
14. Terima kasih kepada diri sendiri, yang diam-diam telah bertahan lebih kuat dari yang pernah dibayangkan. Untuk setiap air mata yang tidak selalu terlihat, setiap

doa yang dipanjatkan dalam sunyi, setiap rasa lelah yang memilih disimpan sendiri, dan setiap langkah yang tetap diusahakan meski terasa berat. Semoga ketika suatu hari melihat kembali halaman ini, penulis akan mengingat bahwa pernah ada seseorang yang hampir menyerah, tetapi memilih untuk terus melangkah. Dan ternyata, itu sudah lebih dari cukup untuk sampai di titik ini.

Yogyakarta, 03 Agustus 2026

Penulis,



Siti Isna Jauharotuz Zahirot

22108020092



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN KARYA ILMIAH UNTUK	v
KEPENTINGAN AKADEMIK.....	v
SURAT PERNYATAAN BERJILBAB.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI	xvii
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
ABSTRACT.....	xxii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	11
BAB II.....	14
LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA.....	14
A. Landasan Teori	14
B. Kajian Pustaka.....	55
C. Pengembangan Hipotesis.....	60
D. Kerangka Teoritis.....	64
BAB III	66
METODE PENELITIAN.....	66
A. Desain Penelitian.....	66

B. Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian	67
C. Populasi dan Sampel.....	70
D. Data, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan.....	72
E. Metode Pengujian Hipotesis	74
BAB IV	79
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	79
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	79
B. Hasil dan Analisis	82
C. Pembahasan	109
BAB V.....	115
PENUTUP.....	115
A. Kesimpulan.....	115
B. Keterbatasan Penelitian.....	116
C. Saran	117
DAFTAR PUSTAKA.....	119
LAMPIRAN.....	xxiii

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Pustaka.....	29
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	39
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Usia.....	49
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4.4 Lama Bekerja	51
Tabel 4.5 Jabatan.....	52
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas	58
Table 4.8 Hasil Analisis Deskriptif	59
Tabel 4.9 Hasil Uji One Sample K-S	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Glesjer	63
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.13 Hasil Uji t	66
Tabel 4.14 Hasil Uji F	67
Tabel 4.15 Hasil Uji R^2	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teoritis	36
Gambar 4.1 Hasil P-Plot	60
Gambar 4.1 Hasil ScatterPlot	63



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	xxiii
Lampiran 2. Hasil Jawaban Responden	xxvi
Lampiran 3. Hasil Olah Data	xxx



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, efikasi diri, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan sampel jenuh sebanyak 53 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan efikasi diri secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan mampu menjelaskan 53,6% variasinya. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan lebih banyak dibentuk oleh budaya organisasi dibandingkan lingkungan kerja fisik maupun keyakinan diri individual, sehingga penguatan budaya organisasi perlu menjadi prioritas manajemen.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Efikasi Diri, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, BPRS



ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment, self-efficacy, and organizational culture on employee job satisfaction at BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative causal associative approach with a saturated sample of 53 employees. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results show that work environment and self-efficacy have no significant partial effect on employee job satisfaction, while organizational culture has a significant positive effect. Simultaneously, the three variables significantly affect employee job satisfaction, explaining 53.6% of its variation. These findings indicate that employee job satisfaction is shaped more by organizational culture than by the physical work environment or individual self-belief, suggesting that management should prioritize strengthening organizational culture.

Keywords: Work Environment, Self-Efficacy, Organizational Culture, Job Satisfaction, BPRS



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbankan syariah merupakan sistem perbankan yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip-prinsip syariah, yang mencakup aspek kelembagaan, aktivitas operasional, serta mekanisme pelaksanaannya. Termasuk BPRS, BPRS adalah lembaga keuangan yang menjalankan kegiatan operasional berdasarkan prinsip-prinsip syariah (Prasetyoningrum, 2010, hlm. 27). BPRS berperan dalam memberikan layanan perbankan secara cepat, mudah, dan sederhana kepada masyarakat, khususnya pengusaha menengah, kecil, dan mikro yang belum terjangkau oleh layanan bank umum (Bank Indonesia, 2009, hlm. 1). Perkembangan industri perbankan syariah di Indonesia, termasuk BPRS, menunjukkan tren yang pesat, namun juga dihadapkan pada tantangan globalisasi, persaingan bisnis yang semakin ketat, serta tuntutan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia.

BPRS di Indonesia terus berkembang dengan arah yang semakin baik. Otoritas Jasa Keuangan (OJK, 2024) mencatat hingga Maret 2024, total aset dari industri BPR dan BPRS mencapai Rp216,73 triliun, naik 7,34% dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Penyaluran kredit dan pembiayaan juga bertambah sebesar 9,42% dibandingkan tahun

sebelumnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa industri BPRS memiliki peluang yang baik, namun di sisi lain juga masih menghadapi tantangan untuk meningkatkan kemampuan bersaing dengan cara memperkuat pengelolaan institusi, kualitas layanan, serta pengelolaan tenaga kerja. Dalam persaingan yang semakin sengit, kualitas tenaga kerja menjadi faktor penting yang menentukan kemampuan organisasi dalam mempertahankan hasil kerja dan memberikan layanan kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam organisasi karena memiliki kemampuan, keterampilan, serta potensi yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi (Surajiyo et al., 2020, hlm. 1). Dalam menjalankan kegiatan operasional, organisasi tidak hanya perlu memperhatikan pencapaian tujuan, tetapi juga perlu memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dalam kondisi yang mendukung dan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan sikap dan perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki sikap yang lebih positif dalam melaksanakan tugas dan memberikan kontribusi bagi organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti menurunnya produktivitas, kedisiplinan, serta meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Robbins & Judge, 2019, hlm. 90-91). Oleh karena itu, upaya untuk memahami dan meningkatkan kepuasan kerja

menjadi hal penting bagi organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Fenomena kepuasan kerja karyawan di Indonesia menunjukkan kondisi yang cukup positif, tetapi tetap perlu menjadi perhatian organisasi. Berdasarkan *Asia Pacific Workforce Hopes and Fears Survey 2024* yang diterbitkan oleh PricewaterhouseCoopers (PwC), sebanyak 84% pekerja di Indonesia melaporkan tingkat kepuasan kerja yang moderat hingga tinggi. Meskipun demikian, tingginya tingkat kepuasan tersebut tidak terlepas dari berbagai tuntutan dan perubahan dalam dunia kerja. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi tetap perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan agar dapat mempertahankan kondisi kerja yang positif. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang berperan dalam membentuk kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya sebagai hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut (Robbins & Judge, 2019, hal 83). Tingkat kepuasan kerja dapat berbeda antarindividu karena setiap karyawan memiliki penilaian dan pengalaman yang berbeda terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan sikap positif dalam bekerja, sedangkan ketidakpuasan dapat berdampak pada perilaku dan sikap kerja karyawan (Robbins & Judge, 2019, hal. 88-90).

Meskipun BPRS Barokah Dana Sejahtera terus mengalami berkembang, pengelolaan sumber daya manusia tetap menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan. Sebagai institusi keuangan syariah yang mengutamakan kualitas pelayanan, kesuksesan sebuah organisasi tidak hanya tergantung pada pertumbuhan aset dan pembiayaan, tetapi juga pada tingkat kepuasan dan kinerja para karyawan. Sunarto et al., (2025, hlm. 1) menunjukkan bahwa pengelolaan organisasi pada BPRS Barokah Dana Sejahtera masih menghadapi beberapa tantangan, seperti pelaksanaan pengelolaan yang belum konsisten, pedoman kerja yang belum lengkap, serta penerapan kebijakan yang belum cukup baik. Kondisi tersebut menunjukkan adanya aspek pengelolaan organisasi yang masih perlu diperhatikan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Di sisi lain, setiap karyawan memiliki kemampuan atau tingkat kepercayaan diri yang berbeda dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Jika kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan penelitian yang secara nyata mengamati pengaruh lingkungan kerja, efikasi diri dan budaya organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta.

Kepuasan kerja karyawan merupakan aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan bagaimana karyawan merasakan dan menilai pekerjaannya. Dalam konteks

organisasi, kondisi yang berkaitan dengan pekerjaan, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun dari dalam diri karyawan, dapat menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam memahami kepuasan kerja. Lingkungan kerja, efikasi diri, dan budaya organisasi merupakan beberapa aspek yang diduga berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Namun, penelitian yang mengkaji ketiga aspek tersebut secara bersama-sama dalam konteks BPRS masih terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, efikasi diri, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi terhadap kepuasan kerja yaitu lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan mampu bekerja secara optimal. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, dan keamanan, tetapi juga mencakup hubungan kerja antar karyawan yang terbentuk dalam organisasi (Adha et al., 2019, hlm. 53). Selain itu, lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai tempat berlangsungnya aktivitas kerja yang dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2011, hlm. 23). Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya serta mendukung terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, efikasi diri merupakan salah satu aspek yang dapat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai situasi pekerjaan. Keyakinan ini berperan penting dalam memengaruhi perilaku, keputusan, serta tingkat pencapaian individu (Bandura, 1997, hlm. 3). Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki keyakinan terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, Sedangkan, individu dengan efikasi diri rendah cenderung memiliki keyakinan yang lebih terbatas terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, efikasi diri menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam memahami kepuasan kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan efikasi diri, budaya organisasi juga merupakan salah satu aspek yang dapat berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Robbins & Judge (2019, hlm. 19) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan menjadi ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna tersebut tercermin dalam nilai, keyakinan, serta cara anggota organisasi dalam berperilaku dan menjalankan pekerjaannya. Budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten dapat membentuk pola perilaku dan cara pandang karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kepuasan kerja. Oleh karena itu, budaya

organisasi menjadi salah satu aspek yang penting diperhatikan dalam memahami kepuasan kerja karyawan.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan, tetapi menunjukkan fokus, hasil, dan konteks penelitian yang beragam. Penelitian oleh Sidarta & Nawawi (2022, hlm. 673) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Naufal et al. (2025, hlm. 96-97) menemukan bahwa pengembangan karier, lingkungan kerja, dan efikasi diri berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selanjutnya Achmadi & Heslina (2024, hlm. 68-69) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Agustiani & Muttaqin (2023, hlm. 2589) mengungkapkan bahwa efikasi diri, lingkungan kerja, dan motivasi kerja dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan. Penelitian Sanlia & Turangan (2023, hlm. 2214) juga membuktikan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, meskipun penelitian tersebut terbatas pada generasi Z di sektor teknologi informasi. Sementara itu, penelitian Parandita et al. (2025, hlm. 33-40) menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti efikasi diri, harga diri, dan *empowerment* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Meskipun penelitian terdahulu telah mengkaji berbagai faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja, masih terdapat perbedaan konteks penelitian dan karakteristik responden. Beberapa penelitian dilakukan pada sektor dan kelompok responden tertentu, sedangkan kajian yang secara khusus menguji lingkungan kerja, efikasi diri, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPRS masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji ketiga variabel tersebut pada karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta.

BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan salah satu lembaga BPRS yang terus berkembang dan berperan dalam memberikan dukungan pembiayaan bagi sektor usaha mikro dan kecil. BPRS Barokah Dana Sejahtera (2025) menyatakan bahwa total aset naik dari sekitar Rp215,71 miliar pada tahun 2023 menjadi Rp261,38 miliar pada tahun 2024. Pertumbuhan ini menunjukkan kemajuan positif dalam kondisi organisasi. Seiring dengan perkembangan organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Dalam konteks tersebut, kepuasan kerja karyawan menjadi penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan bagaimana karyawan merasakan dan menilai pekerjaannya. Oleh karena itu, BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta

menjadi objek yang relevan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja, efikasi diri, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan pada BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta penting dilakukan untuk memperoleh informasi empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja, efikasi diri, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait lingkungan kerja, efikasi diri, dan budaya organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian mengenai kepuasan kerja karyawan pada lembaga keuangan syariah. Atas dasar uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Efikasi Diri, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam kajian kepuasan kerja karyawan di lembaga keuangan syariah.
- b. Memperkaya literatur akademik mengenai hubungan antara lingkungan kerja, efikasi diri, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dalam konteks organisasi berbasis nilai-nilai Islam dan prinsip syariah.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta

Memberikan informasi dan masukan bagi manajemen dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan, menjadi bahan evaluasi

kebijakan SDM, serta membantu meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat turnover karyawan.

2) Bagi Karyawan BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta

Memberikan kesempatan menyampaikan aspirasi terkait kondisi kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis melalui perbaikan yang dihasilkan dari penelitian ini.

3) Bagi Lembaga Keuangan Syariah Lainnya

Menjadi referensi dalam mengelola sumber daya manusia dan memberikan gambaran tentang dinamika kepuasan kerja dalam konteks organisasi berbasis syariah.

4) Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengalaman dalam penelitian ilmiah serta mengaplikasikan teori manajemen SDM dengan kondisi praktis di lapangan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini disusun secara sistematis dan terstruktur dalam beberapa bab untuk memudahkan pemahaman dan pembahasan. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan gambaran umum penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menyajikan landasan teori yang menjadi dasar dalam penelitian, serta memuat penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian, kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel penelitian, serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, yang meliputi jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data penelitian.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan gambaran umum objek penelitian dan hasil analisis data yang telah dikumpulkan, meliputi karakteristik responden, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta koefisien determinasi.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian, serta memuat keterbatasan dan saran untuk pihak yang terkait.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Efikasi Diri, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,806 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H1 dalam penelitian ini ditolak.
2. Efikasi Diri tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,733 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H2 dalam penelitian ini ditolak.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi positif sebesar 0,422. Dengan demikian, H3 dalam penelitian ini diterima.
4. Secara simultan, Lingkungan Kerja, Efikasi Diri, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan, dengan nilai F hitung sebesar 21,999 dan signifikansi 0,000, serta mampu menjelaskan 54,8% variasi Kepuasan Kerja karyawan, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Secara keseluruhan, keempat kesimpulan di atas menegaskan bahwa dari tiga faktor yang diduga memengaruhi Kepuasan Kerja karyawan Bank Syariah BDS, hanya Budaya Organisasi yang terbukti berperan nyata secara parsial, sementara Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri belum menunjukkan pengaruh yang signifikan pada objek penelitian ini. Kondisi ini mengindikasikan bahwa karyawan Bank Syariah BDS menilai kepuasan kerjanya lebih banyak dibentuk oleh sistem nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang telah tertanam melalui budaya organisasi, dibandingkan oleh kondisi fisik lingkungan kerja maupun keyakinan atas kemampuan diri secara individual. Meskipun demikian, hasil uji F yang signifikan serta nilai Adjusted R Square sebesar 54,8% menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut tetap relevan digunakan secara bersama-sama sebagai satu kerangka model yang cukup baik dalam memprediksi Kepuasan Kerja karyawan, sekalipun kontribusi individual Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri tergolong kecil. Temuan ini memberikan implikasi teoritis bahwa pengaruh faktor-faktor pembentuk kepuasan kerja bersifat kontekstual dan sangat bergantung pada karakteristik organisasi serta budaya kerja yang berlaku, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi manajemen untuk memprioritaskan penguatan budaya organisasi sebagai strategi utama dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan di lingkungan perbankan syariah.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu menjadi catatan bagi pembaca maupun peneliti selanjutnya.

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu objek, yaitu PT BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta, dengan jumlah responden yang relatif terbatas yaitu 53 orang, sehingga hasil penelitian ini belum tentu dapat digeneralisasikan pada bank syariah atau BPRS lain dengan karakteristik organisasi yang berbeda.
2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja, Efikasi Diri, dan Budaya Organisasi, yang secara bersama-sama hanya mampu menjelaskan 54,8% variasi Kepuasan Kerja, sehingga masih terdapat 45,2% faktor lain di luar model yang turut memengaruhi Kepuasan Kerja namun belum diteliti.
3. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang bersifat self-report pada satu titik waktu (cross-sectional), sehingga tidak menutup kemungkinan adanya bias persepsi maupun kecenderungan menjawab secara sosial-desirable dari responden.
4. Beberapa butir pernyataan pada instrumen penelitian, seperti LK16 dan BO05, memiliki nilai corrected item-total correlation yang relatif rendah meskipun masih di atas r tabel, sehingga berpotensi kurang optimal dalam merepresentasikan indikator yang diukur.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang telah diuraikan, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi manajemen Bank Syariah BDS, mengingat Budaya Organisasi terbukti menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan, disarankan agar perusahaan terus menjaga dan memperkuat

penerapan nilai-nilai utama perusahaan “PRIMA” secara konsisten di seluruh lini organisasi, misalnya melalui penguatan program orientasi karyawan baru, kegiatan internalisasi budaya secara berkala, maupun keteladanan dari jajaran pimpinan.

2. Meskipun Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri tidak terbukti berpengaruh signifikan pada penelitian ini, perusahaan tetap disarankan untuk memperhatikan kedua aspek tersebut, karena keduanya tetap berperan sebagai bagian dari kenyamanan dan kepercayaan diri karyawan dalam bekerja, meskipun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja secara statistik belum signifikan pada objek penelitian ini.

3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas objek penelitian pada beberapa BPRS atau bank syariah lain agar hasil penelitian lebih dapat digeneralisasikan, serta menambahkan variabel lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, atau keterikatan kerja (work engagement), mengingat variabel-variabel tersebut terindikasi turut berperan dalam membentuk kepuasan kerja berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu.

4. Peneliti selanjutnya juga disarankan mempertimbangkan penggunaan variabel mediasi atau intervening, seperti keterikatan kerja, mengingat adanya indikasi dari penelitian terdahulu bahwa efikasi diri dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja apabila dimediasi oleh variabel lain, sebagaimana ditemukan oleh Citrayani, Hidayati, & Zainurossalamia (2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, A., & Heslina, H. (2024). Peran Budaya Organisasi Dan Efikasi Diri Dalam Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(1), 53–70.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Agunbiade, A., Alhassan, P. E., & Vandekan, U. E. (2025). Theoretical Perspective of Service Quality and Promotional Incentives in Customer Satisfaction and Customer Loyalty in Nigeria. *Sciences (UKRJAHS)*, 1(10), 48–54.
- Agustiani, S. Y. S., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Karyawan (Survei Pada PT Bank Woori Saudara Indonesia 1906 Tbk Kantor Cabang Diponegoro Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2581–2590.
- Ardiansyah, Sarinah, Susilawati, & Juanda. (2022). Kajian Psikoanalisis Sigmund Freud. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 25–31. <http://ejournalppmunsa.ac.id/index.php/kependidikan/article/view/912/885>
- Artisti, V. N. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Generasi Z di Borma Dago. *Proceeding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 01(08), 2142–2152. <https://doi.org/10.55916/frima.v1i8>
- Asep Mulyadi, & Deden Sutisna. (2025). Karakteristik Budaya Organisasi terhadap Kinerja dan Perilaku Karyawan PT. Unicorn Tosan Perkasa. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v5i1.5618>
- Azizah, A. A. (2024). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Sukses Mitra Sejahtera Desa Krandang Kecamatan Kras Kabupaten Kediri).

- Reinforce: Journal of Sharia Management*, 04(01), 1–17.
<https://etheses.iainkediri.ac.id:80/id/eprint/14276>
- Bahani. (2013). The relationship between job satisfaction and job performance: A case study of a Malaysian electronic organization. *Open Access Library Journal*, 8(5).
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control* (Vol. 11). Freeman.
- Citrayani, F., Hidayati, T., & Zainurossalamia, S. (2022). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Efikasi Diri terhadap Keterikatan Kerja dan Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 225-240. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6046>
- French, J. R. P., Rodgers, W., & Cobb, S. (1974). Adjustment as Person-Environment Fit. In G. V. Coelho, D. A. Hamburg, & J. E. Adams (Eds.), *Coping and Adaptation* (pp. 316-333). Basic Books.
- Helson, H. (1964). *Adaptation-level theory: An experimental and systematic approach to behavior*. Harper & Row.
- Marta, M. S., & Budi, B. (2019). Lingkungan Kerja, Mungkinkah Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja? *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 18(1), 18-30.
<https://doi.org/10.17509/manajerial.v18i1.12054>
- Bandura, A., & Wessels, S. (1997). *Self-efficacy* (Vol. 10). Cambridge University Press Cambridge.
- Barnard, C. I. (1968). *The functions of the executive*. Harvard university press.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. In *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Firmansyah, D., & Saepuloh, D. (2022). Social Learning Theory: Cognitive and Behavioral Approaches. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(3), 297–324. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/jiph/index>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2021). *Basic econometrics* (6^e éd.). New York: McGraw.

- Hastuti, T. P., Winarno, S., & Cahyani, R. R. (2017). Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Herzberg, F. (1968). *One more time: How do you motivate employees* (Vol. 65). Harvard Business Review Boston, MA.
- Jasim, T. Y., & Firdausy, C. M. (2025). Pengaruh efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi keterikatan karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 83–94. <https://doi.org/10.19105/mabny.v2i01.5577>
- Jasim, T. Y., & Firdausy, C. M. (2025). Pengaruh efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 09(1), 85.
- Judge, T. A., Bono, J. E., & Locke, E. A. (2000). Personality and job satisfaction: the mediating role of job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85(2), 237.
- Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). *Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada pt pos indonesia cabang pemuda jakarta timur*.
- Lianto. (2019). *Self-Efficacy : A brief literature review*. 15, 55–61.
- Locke, J. (1976). *The Correspondence of John Locke* (Vol. 7). Oxford University Press.
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford university press.
- Manda, B. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170.
- Mayo, E. (2004). *The human problems of an industrial civilization*. Routledge. Routledge.
- Muis, M. R., & Nasution, A. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkebunan di Tapanuli Selatan. *Maslahah: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 353–365.

- Mulyadi, D. (2015). Perilaku organisasi dan kepemimpinan pelayanan. *Bandung: Alfabeta*, 96, 37.
- Naufal, M. A., Wibisono, C., & Indrawan, M. G. (2025). *Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Self Efficacy terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Bank Riau Kepri Syariah di Kota Batam*. 25 (1), 91–97.
- Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen personalia:(managemen sumber daya manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish.
- Parandita, I. B. G., Sadiartha, A. A. N. G., & Wijaya, P. Y. (2025). Pengaruh Self efficacy, Self esteem Dan Empowerment Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Kertiawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 5(1), 33–40.
- Prasetyoningrum, A. K. (2010). Analisis Pengaruh Independensi dan Profesionalisme Dewan Pengawas Syariah terhadap Kinerja Bank Perkreditan Rakyat Syariah di Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Ekonomi ASET*, 12(1), 36592.
- Putra, D. S. F., & Abadiyah, R. (2025). Organizational Culture, Motivation, and Climate Determine Employee Performance at PT ROMI: Budaya Organisasi, Motivasi, dan Iklim Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT ROMI. *Indonesian Journal of Innovation Studies*, 26(1), 1–4.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahmadani, F., & Sampeliling, A. (2023). Volume 20 Issue 1 (2023) Pages 77-86 KINERJA: Jurnal C: 1907-3011 (Print) 2528-1127 (Online) Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan The effect of work environment and job satisfaction on emp. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen ISSN*, 20(1), 77–86.

- Ramli, A. H. (2019). Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial Review*, 19(1), 29–42.
- Robbins, S. P., & Judge, A. T. A. (2019a). *Organizational Behavior. 18th Editi. New York City, NY. USA: Pearson.*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019b). *Organizational. Pearson.*
- Salanova, M., Agut, S., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: the mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, 90(6), 1217.
- Sanlia, V., & Turangan, J. A. (2023). Organizational Culture, Work Environment, and Self-Efficacy To Gen Z'S Job Satisfaction. *International Journal of Application on Economics and Business*, 1(4), 2207–2215.
- Sari, T. K. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(3).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja.*
- Selznick, P. (2011). *Leadership in Administration.* www.hajarian.com
- Sidarta, F., & Nawawi, M. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja PT BCA di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(3), 667–673.
- Sihombing. (2020). *Analisis kepuasan kerja karyawan CV. Syalom di Sumatera Utara.*
- Smith, P. C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.*
- Spector, M., & Kitsuse, J. I. (2017). *Constructing social problems.* Routledge.
- Sugiyono, D. (2022). *Metode penelitian kualitatif.*
- Sunarto, E., Riduwan, R., & Sutanto, A. (2025). Corporate Governance Strategies for Navigating the VUCA Era: A Case Study of BPRS Barokah Dana Sejahtera Yogyakarta. *Ihtifaz: Journal of Islamic Economics, Finance, and Banking*, 8(1), 1–12.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management.* NuVision

Publications, LLC.

Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.

Wahyuningsih, S. (2018). *Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 57 Juli 2018 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa.*

Wibowo, B. S., HANDOKO, S., & HERMAWAN, H. (2021). Optimasi Ekonomi dan Emisi Pembangkit Listrik di Kalimantan menggunakan Dragonfly Algoritmh. *ELKOMIKA: Jurnal Teknik Energi Elektrik, Teknik Telekomunikasi, & Teknik Elektronika*, 9(3), 619.

Wulandari, P., & Santoso, B. (2025). The Influence of Work Discipline and Work Environment on Job Satisfaction of Operational Employees of CV. Manunggal Jaya Abadi. *Majapahit Journal of Islamic Finance and Management*, 6(6), 6.
<https://www.city.kawasaki.jp/500/page/0000174493.html>

Yerini, C. D. M., Lianto, L., & Arestia, N. (2025). Analisis Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *JURNAL DIMENSI*, 14(2), 433–448.