

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Indonesia Cabang Soppeng

Andi Adawiah, Sofyan & Salwa

Universitas Lamappoleonro

Email: andi.adawiah@unipol.ac.id, sofyan@unipol.ac.id, salwa@unipol.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction on employee performance at BSI Soppeng Branch. This study uses primary data. The sample for this study consisted of 40 employees at the BSI Soppeng Branch. The research approach was quantitative with a simple linear regression model. This study aims to measure the effect of job satisfaction on employee performance. Based on the test results, the conclusion is that job satisfaction does not affect the performance of BSI Soppeng Branch employees. This means that employees' job satisfaction cannot improve their performance. This is evidenced by the t-statistic ($0.489 < 2.02439$) and the significant p-value ($0.628 > 0.05$). However, the research results have practical implications. The author offers several suggestions as input for the next step, which can be directly applied to improve job satisfaction and motivation among employees. The researcher's suggestions: For the BSI Soppeng Branch, it is hoped that it can continue to improve job satisfaction and motivation among its employees, in line with their respective job descriptions, to make it easier for them to achieve their performance targets. For academics, this study is expected to provide additional insights into job satisfaction and motivation in the Bank. This study is expected to serve as a basis for further research using the same variables, as all variables in this study influence 80.9%. The remaining 19.1% may be influenced by other variables not mentioned in this study.

Keywords job satisfaction, employee performance.

1. Pendahuluan

Bank syariah merupakan lembaga keuangan yang menjadi tempat bagi perusahaan, badan-badan pemerintahan dan swasta, maupun perorangan untuk menyimpan dananya berdasarkan prinsip syariah. Beroperasi tanpa melibatkan riba (bunga), bank syariah menggunakan prinsip-prinsip keadilan, kemitraan, dan bagi hasil dalam menjalankan operasionalnya. Melalui kegiatan pembiayaan dan berbagai jasa yang diberikan, bank syariah melayani kebutuhan pembiayaan serta melancarkan mekanisme sistem pembayaran bagi semua sektor perekonomian. Bank syariah menawarkan berbagai produk dan layanan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan nasabah dengan tetap mematuhi prinsip-prinsip syariah. Dalam kondisi sekarang ini, sektor perbankan, termasuk bank syariah, sangat dituntut untuk berperan aktif dalam upaya meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan perbaikan kehidupan masyarakat. Hal ini dilakukan dengan memobilisasi tabungan masyarakat, yaitu menghimpun dana dari masyarakat baik dalam bentuk tabungan, deposito, maupun surat berharga.

Kesuksesan atau kemajuan sebuah bank, termasuk bank syariah, salah satunya dapat dilihat dari aset yang dimilikinya. Aset mencerminkan keberhasilan bank dalam menjalankan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

operasionalnya dan merupakan hasil dari kinerja karyawan serta strategi bisnis yang efektif. Pencapaian target aset yang dimiliki oleh sebuah bank memang sangat erat kaitannya dengan pencapaian target kinerja yang direncanakan. Kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk menghasilkan atau menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, mulai dari efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas hingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2008) dalam (A. Adawiah et al., 2022) "penilaian prestasi kerja/kinerja karyawan adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.. Kinerja yang baik biasanya berujung pada hasil yang positif dan memuaskan di akhir pekerjaannya. Berikut penjelasan lebih rinci mengenai kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhinya, dan bagaimana kinerja yang baik berdampak pada hasil akhir pekerjaan. Sedarmayanti (2010:260) menjelaskan Kinerja merupakan performa seorang karyawan dalam sebuah manajemen atau suatu organisasi/instansi, di mana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan dengan bukti secara nyata. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Kinerja karyawan pada bank syariah mencakup berbagai aspek pelayanan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan nasabah. Salah satu aspek penting dari kinerja karyawan di bank syariah adalah bagaimana mereka menangani keluhan nasabah dan membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi nasabah. Pelayanan yang baik diharapkan dapat meningkatkan kepuasan nasabah dan membangun loyalitas mereka terhadap bank. Kinerja karyawan bukan hanya sebatas hasil dari pencapaian tujuan kerja, tetapi juga mencakup sikap emosional yang menyenangkan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan. Hal ini mencakup beberapa faktor penting yang mempengaruhi bagaimana karyawan merasa dan berkinerja di lingkungan kerja. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kepuasan karyawan (Handoko, 2000 : 193-194).

Kepuasan kerja adalah hasil atau dampak dari efektivitas kinerja dan kesuksesan dalam pekerjaan seseorang. Ini mencerminkan tingkat kepuasan atau kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, yang pada dasarnya adalah hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki preferensi, harapan, dan sistem nilai yang berbeda, yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka. Tingkat kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh sejauh mana aspek-aspek pekerjaan yang ada sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu tersebut. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan preferensi dan nilai-nilai pribadi seseorang, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dapat dirasakan. Sebaliknya, jika ada banyak aspek pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan atau sistem nilai individu, maka tingkat kepuasan kerja cenderung lebih rendah.

Fokus yang terlalu besar pada persaingan eksternal dapat mengakibatkan beberapa dampak negatif terhadap kondisi internal dalam sebuah organisasi, termasuk di bank. Manajemen lebih tertarik pada penampilan baik daripada melakukan apa yang diperlukan. Hasilnya pemimpin organisasi hanya berfokus memerasbakat individu demi kepentingan organisasi dan tidak memperhatikan aspek kepuasan dan motivasi karyawan (Abbas dan Yaqoob, 2009), padahal dengan memperhatikan kedua indikator ini karyawan dapat mencapai kinerja tugas dengan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

maksimal. Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia Cabang Soppeng.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengontrol sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Baker dan Doran (2007) dalam (A. M. S. D. M. (Konflik dan P. S. D. M. Adawiah, 2023) menerangkan bahwa MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, masalah keadilan. Baker dan Doran juga menyatakan bahwa MSDM adalah bagian dari tanggungjawab seorang pimpinan, termasuk di antaranya menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan tepat, memberikan orientasi, pelatihan, dan kompensasi untuk meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerjanya. Menurut Mathis dan Jakson dan Hasibuan (2012) dalam (A. M. S. D. M. (Konflik dan P. S. D. M. Adawiah, 2023), Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja sehingga efektif dan efisien upaya manusia untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Andi Adawiah, 2025), MSDM merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan pengelolaan hubungan kerja dengan karyawan.

2.2 Fungsi Manajemen SDM

Perencanaan Sumber Daya Manusia: Merupakan kegiatan pertama yang dilakukan oleh manajemen SDM, meliputi rencana rekrutmen, proses seleksi, pengadaan training, menentukan kompensasi, metode penilaian kinerja, pemberian rewards dan punishment, serta lain-lain. Perekrutan dan Pemberhentian Pekerja: Proses rekrutmen yang penting untuk memperoleh pekerja dengan performa yang diharapkan, serta mengatur pemberhentian pekerja yang tidak sesuai dengan tujuan perusahaan.

- Staffing: Menentukan kualifikasi calon pekerja, melakukan rekrutmen, seleksi kandidat, menyelenggarakan training and development, melakukan evaluasi performa, dan memberikan kompensasi pada pekerja.
- Leading: Mempimpin dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan cara memotivasi dan mengembangkan kemampuan mereka.
- Controlling: Mengawasi dan mengontrol kinerja karyawan untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan tercapai dengan cara memberikan rewards dan punishment yang sesuai.

2.3 Tujuan Manajemen SDM

- Mengelola Sumber Daya Manusia: Mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

- b. Meningkatkan Produktivitas: Meningkatkan produktivitas karyawan yang sudah ada dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara efektif.
- c. Mengembangkan Karyawan: Mengembangkan karyawan dengan cara memberikan training and development, serta meningkatkan kemampuan perusahaan.
- d. Mencapai Tujuan Perusahaan: Mencapai tujuan perusahaan dengan cara mengelola sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

2.4 Manfaat Manajemen SDM

- a. Menghemat Biaya: Menghemat biaya dengan cara memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara efektif.
- b. Meningkatkan Kualitas Karyawan: Meningkatkan kualitas karyawan dengan cara mengembangkan kemampuan mereka.
- c. Meningkatkan Kesadaran Karyawan: Meningkatkan kesadaran karyawan tentang tujuan perusahaan dan peran mereka dalam mencapai tujuan tersebut.
- d. Dengan demikian, manajemen SDM sangat penting untuk mengelola sumber daya manusia yang efektif dan efisien, serta mencapai tujuan perusahaan dengan cara mengembangkan karyawan dan meningkatkan produktivitas.

2.5 Pengertian Bank Syariah

Secara etimologis, kata "syariah" berasal dari bahasa Arab yang memiliki akar kata "syara'a", yang berarti jalan, cara, atau aturan. Syariah merujuk pada seluruh ajaran dan norma-norma yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW. Ini mencakup pengaturan kehidupan manusia dalam segala aspek, baik dalam kepercayaan (akidah) maupun dalam tingkah laku praktis (amaliah). Syariah dalam arti luas ini identik dengan konsep syarak (asy-syar'i) dan agama Islam (ad-din). Dalam konteks ini, syariah mencakup semua ajaran agama Islam yang mengatur berbagai aspek kehidupan. Dalam pengertian luas, syariah merujuk pada seluruh ajaran dan norma-norma yang dibawa oleh Nabi Muhammad SAW. Ini mencakup pengaturan kehidupan manusia dalam segala aspek, baik dalam kepercayaan (akidah) maupun dalam tingkah laku praktis (amaliah). Syariah dalam arti luas ini identik dengan konsep syarak (asy-syar'i) dan agama Islam (ad-din). Dalam konteks ini, syariah mencakup semua ajaran agama Islam yang mengatur berbagai aspek kehidupan. (Kasmir, 2015).

Bank Syariah adalah lembaga keuangan yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam. Prinsip utama dalam perbankan syariah adalah larangan riba (bunga), transaksi yang tidak transparan, dan investasi dalam usaha yang haram (misalnya, perjudian atau minuman keras). Berikut adalah beberapa karakteristik utama dari bank syariah:

- a. Pembiayaan Tanpa Bunga (Riba): Bank syariah tidak mengenakan bunga pada pinjaman. Sebagai gantinya, mereka menggunakan berbagai model pembiayaan seperti:
 - Mudharabah: Kerjasama antara bank (sebagai penyedia dana) dan pengusaha (sebagai pengelola usaha). Keuntungan dibagi sesuai dengan kesepakatan di awal, sedangkan kerugian ditanggung oleh penyedia dana kecuali jika disebabkan oleh kelalaian atau kesalahan pengelola.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

- Musharakah: Kemitraan di mana dua atau lebih pihak menggabungkan modal untuk usaha bersama dan membagi keuntungan dan kerugian sesuai dengan proporsi modal yang disertakan.
 - Murabahah: Pembelian barang oleh bank dan dijual kepada nasabah dengan harga yang mencakup margin keuntungan yang telah disepakati.
 - Ijarah: Bentuk pembiayaan dengan sistem sewa.
- b. Investasi yang Halal: Bank syariah hanya akan menginvestasikan dana dalam usaha atau proyek yang halal dan sesuai dengan syariah Islam.
- c. Transparansi dan Keadilan: Semua transaksi dan kontrak harus jelas, transparan, dan adil untuk semua pihak yang terlibat.
- d. Zakat: Bank syariah juga sering terlibat dalam pengumpulan dan distribusi zakat, sebagai bagian dari tanggung jawab sosial mereka.

Pengertian ini menegaskan bahwa bank syariah adalah lembaga keuangan yang beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip syariah, yang mana prinsip-prinsip ini mencakup ketentuan-ketentuan hukum Islam yang berlaku dalam kegiatan ekonomi. Terdapat dua jenis bank syariah yang diakui berdasarkan UU tersebut:

- a. Bank Umum Syariah: Merupakan bank syariah yang menjalankan fungsi-fungsi umum seperti penerimaan simpanan, penyaluran kredit, serta layanan perbankan lainnya, tetapi seluruh operasinya berdasarkan prinsip syariah.
- b. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah: Merupakan bank syariah yang khusus berfokus pada pembiayaan dan penyaluran dana kepada masyarakat, dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah dalam segala aktivitasnya.

Kedua jenis bank syariah ini berperan penting dalam mendukung ekonomi berbasis syariah, yang bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan ekonomi berjalan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Hal ini mencakup aspek transaksi yang adil, berdasarkan prinsip keadilan dan kepatuhan terhadap hukum Islam.

UU No. 21 tahun 2008 juga menetapkan berbagai ketentuan lainnya yang mengatur operasional bank syariah, termasuk mengenai pengawasan, permodalan, dan perlindungan konsumen. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa bank syariah dapat beroperasi secara efektif, efisien, dan sesuai dengan prinsip-prinsip syariah yang dipegang teguh.

Menurut Ascarya (2007), Bank syariah adalah suatu lembaga keuangan yang mengembangkan operasional dan produknya berdasarkan prinsip syariah Islam. Prinsip-prinsip ini mengacu pada ketentuan yang terdapat dalam Alquran dan Hadis, serta ditafsirkan melalui pandangan para ulama dan ahli fiqh Islam. Bank syariah adalah suatu lembaga keuangan yang mengembangkan operasional dan produknya berdasarkan prinsip syariah Islam. Prinsip-prinsip ini mengacu pada ketentuan yang terdapat dalam Alquran dan Hadis, serta ditafsirkan melalui pandangan para ulama dan ahli fiqh Islam. Bank syariah adalah lembaga keuangan yang melakukan kegiatan usaha perbankan berdasarkan prinsip-prinsip syariah Islam. Prinsip-prinsip ini mencakup berbagai hal, termasuk larangan terhadap riba (bunga), maisir (spekulasi), gharar

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

(ketidakpastian), haram (yang diharamkan dalam Islam), dan zalim (yang tidak adil). Prinsip-prinsip ini dipandu oleh ajaran Alquran dan Hadis, serta diinterpretasikan oleh ulama dan ahli fiqh Islam.

Berdasarkan Pasal 4 UU Nomor 21 Tahun 2008 tentang Perbankan Syariah, disebutkan bahwa bank syariah wajib menjalankan fungsi menghimpun dana dan menyalurkan dana masyarakat. Bank syariah juga dapat menjalankan fungsi sosial dalam bentuk lembaga Baitul Mal, yaitu menerima dana yang berasal dari zakat, infak, sedekah, hibah, atau dana sosial lainnya (antara lain denda terhadap nasabah) dan menyalurkannya kepada organisasi pengelola zakat. Selain itu, bank syariah juga dapat menghimpun dana sosial yang berasal dari wakaf uang dan menyalurkan kepada pengelola wakaf sesuai dengan kehendak pemberi wakaf.

2.6 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam (Minarti et al., 2024) adalah kondisi psikologis yang mencerminkan evaluasi positif atau negatif karyawan terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya. Ini meliputi perasaan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, lingkungan kerja, kondisi kerja, serta prestasi yang mereka capai dalam suatu periode tertentu. Handoko juga menyebutkan bahwa ketidakpuasan kerja sering kali muncul ketika harapan-harapan individu tidak terpenuhi dalam lingkungan kerja mereka, sementara kepuasan kerja terjadi ketika harapan-harapan tersebut tercapai atau melebihi ekspektasi (Handoko (2009)). Secara keseluruhan, kepuasan kerja adalah fenomena yang kompleks yang melibatkan respons emosional dan evaluatif terhadap berbagai aspek pekerjaan. Hal ini mencakup perasaan positif atau negatif individu terhadap kondisi kerja, termasuk persepsi terhadap kualitas lingkungan kerja, hubungan interpersonal, pengakuan terhadap prestasi, dan kesempatan untuk pengembangan karir. Pemahaman yang mendalam tentang kepuasan kerja dapat membantu organisasi dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja tidak terlepas dari perasaan atau emosional dari suatu karyawan, dimana kepuasan hanya dapat dirasakan oleh karyawan tersebut dan mempengaruhi keadaan emosionalnya. Berdasarkan beberapa definisi tentang kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi dimana karyawan merasa puas atas hasil kerja yang telah dicapai dalam suatu periode tertentu.

2.7 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sangat penting bagi seorang karyawan untuk menumbuhkan perasaan senang dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat diukur melalui beberapa indikator. Menurut Crow et al (2012) kepuasan kerja dapat diukur melalui tugas yang bervariasi, tugas yang bermanfaat, umpan balik, promosi yang diberikan, kenaikan jabatan, ruang kerja yang nyaman, dan interaksi sosial. Kemudian lebih lanjut Erdiansyah (2016) menerangkan bahwa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja meliputi efisiensi kerja, kualitas kerja, disiplin kerja, standar kerja dan kompetensi. Kemudian Luthans (2007) menambahkan indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja ialah kepuasan terhadap gaji, pekerjaan, rekan kerja, promosi dan pengawasan kerja. Selain itu, indikator kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Edward Lawler dalam Rifai (2009) disebut juga teori kesetaraan atau *Equity Model Theory* yakni teori

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

yang menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran, kondisi kerja, perbedaan antar jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain., dalam teorinya Edward membagi kepuasan menjadi 3 dimensi:

a. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan

Kebutuhan yang menunjang kebutuhan sehari-hari. Memenuhi kebutuhan yang menunjang aktivitas keseharian dalam bekerja yang menjadi dasar karyawan tersebut melakukan kerja, seperti dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Indikator untuk mengukurnya adalah: Gaji yang sesuai, Bonus yang sesuai, Mendapat penghargaan

b. Memenuhi harapan karyawan

Pemberian rasa aman dalam bekerja, membina hubungan antar rekan kerja yang baik dan pemberian pekerjaan yang sesuai dengan jabatan, sehingga mungkin tidak mau pindah kerja ke tempat lain. Indikator untuk mengukurnya adalah: Rasa nyaman dengan ruang kerja, Ketersediaan peralatan yang memadai, Hubungan yang baik antar karyawan, Pekerjaan yang sesuai dengan jabatan

c. Memenuhi keinginan karyawan dengan mendapat lebih dari apa yang diinginkan karyawan. Mendapatkan kesempatan dalam pemberian saran, mempunyai kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir dan mendapatkan penghargaan yang lebih dari kinerjanya. Indikator untuk mengukurnya adalah: Dapat memberikan saran pada organisasi, Mempunyai kesempatan untuk belajar, Mempunyai kesempatan yang sama dalam meningkatkan karir

2.8 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata performance yang merupakan hasil dari kinerja yang telah dicapai oleh suatu karyawan baik secara kualitas maupun secara kuantitas dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai karyawan (Mangkunegara, 2011), kinerja tidak hanya mencakup aspek hasil atau output, tetapi juga melibatkan bagaimana proses kerja dilakukan, termasuk kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan organisasi, serta kemampuan untuk bekerja sama dalam tim dan beradaptasi dengan perubahan. Evaluasi kinerja karyawan dapat dilakukan secara rutin oleh atasan atau manajer menggunakan berbagai metode, seperti penilaian kinerja, review tahunan, atau melalui pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan kinerja yang efektif dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan bagi karyawan, serta memastikan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Asmini et al., 2023) dalam Hasibuan kinerja merupakan suatu hasil yang telah dicapai oleh karyawan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Hanafi (2017) menjelaskan lebih lanjut bahwa kinerja keuangan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi yang terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk bekerja. Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil serta termasuk kesempatan dan kesediaan untuk bekerja. Hal ini dikarenakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai oleh suatu karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dan

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu. Berdasarkan beberapa definisi dari beberapa para ahli di atas tentang kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan/bank dalam upaya meningkatkan kualitas bank.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individual atau sendiri-sendiri, hal ini dikarenakan tingkat dari kemampuan karyawan satu dengan karyawan lainnya berbeda-beda. Karena kinerja karyawan bersifat individual, penting bagi manajemen untuk melakukan penilaian kinerja secara individual dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Pendekatan yang dipersonalisasi dalam pengembangan karyawan, pemberian motivasi, dan pengelolaan kinerja dapat membantu mengoptimalkan potensi masing-masing karyawan dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi atau perusahaan. Kinerja seorang karyawan tergantung dari kemampuan, usahadan kesempatan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Kinerja karyawan merupakan ukuran terakhir dari seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dalam suatu perusahaan/bank (Handoko, 2000).

2.9 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan yang paling penting adalah:

- Kualitas Hasil Kerja: Ukuran seberapa baik karyawan menyelesaikan tugasnya. Dapat diukur melalui nilai perbandingan antara capaian kerja karyawan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- Kuantitas Hasil Kerja: Ukuran seberapa banyak karyawan menyelesaikan tugasnya dalam jangka waktu tertentu. Dapat diukur melalui hasil perbandingan antara jumlah pekerjaan yang selesai dengan target dari perusahaan.
- Kerja Sama Tim: Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dapat diukur dengan mengevaluasi kemampuan dan kontribusi apa saja yang diberikan oleh karyawan saat bekerja dalam tim.
- Kecepatan dan Ketepatan Waktu: Kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat yang telah ditetapkan. Dapat diukur melalui hasil perbandingan antara waktu pengerjaan tugas dengan tenggat yang telah ditetapkan.
- Inisiatif: Karyawan melakukan sesuatu yang membantu tanpa menunggu perintah dari atasan terlebih dahulu. Karyawan yang punya inisiatif biasanya merupakan pekerja mandiri yang dapat menjalankan perannya tanpa perlu banyak supervisi dari atasan.

Dalam dunia kerja, karyawan merupakan asset yang harus dijaga dan dikelola oleh bank. Hal ini dikarenakan karyawan menjadi kunci utama. Keberhasilan suatu bank dapat dinilai dari kinerja karyawannya. Semakin bagus kinerja karyawannya. Semakin bagus kinerja karyawan, maka akan semakin bagus karir bank. Maka dari itu untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, bank perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding

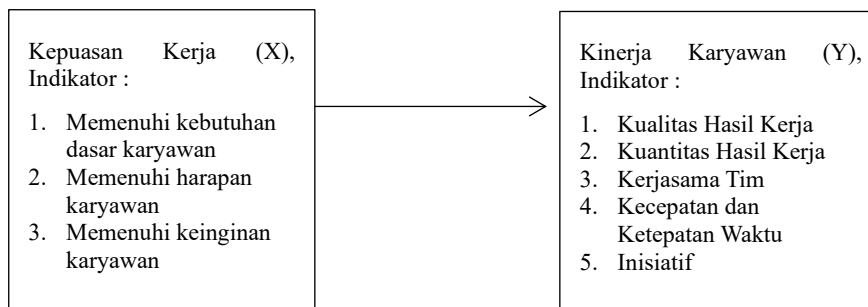


e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Gambar 1. Kerangka Pikir



3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk ke dalam pendekatan penelitian kuantitatif. Hal ini dikarenakan penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Soppeng. Menurut Sugiyono (2016:8) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan di PT Bank Syariah Indonesia Cabang Soppeng yang berlokasi di Jl. Kemakmuran Watansoppeng. Penelitian di Bank Syariah Cabang Soppeng dilakukan selama kurang lebih dua bulan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:80). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Bank Aceh Syariah Jeuram yang berjumlah sebanyak 40 orang (Bank Syariah Cabang Soppeng, 2022). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2001). Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *Non probability sampling* dengan teknik sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasinya relatif kecil. Sehingga yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh populasi berupa seluruh karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Soppeng yang berjumlah sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dokumentasi dan studi kepustakaan. (1) Metode Dokumentasi: Merupakan metode pengumpulan data dengan cara melihat, menggunakan dan mempelajari data-data sekunder melalui pengumpulan informasi mengenai laporan keuangan perusahaan-perusahaan yang

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

diperoleh melalui weBank Syariah Indonesiate Bursa Efek Indonesia (www.idx.co.id) atau dapat juga melalui weBank Syariah Indonesiate perusahaan terkait yang di akses menggunakan media elektronik. (2) Studi Kepustakaan: Merupakan pengumpulan teori-teori dan pendapat-pendapat mengenai permasalahan yang diteliti yang berasal dari perpustakaan berupa literature, artiikel, jurnal ilmiah dan hasil browsing melalui internet sebagai bahan kajian penelitian dan sebagai landasan untuk menganalisis permasalahan. (3) Kuesioner: Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pertanyaan dan pertanyaan yang akan digunakan bisa melalui telepon, surat ataupun tatap muka (Ferdinand, 2006). Pertanyaan yang diajukan pada responden harus jelas dan tidak meragukan responden. Dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden digunakan Skala Likert yang dikembangkan oleh Rensis Likert. Skala Likert umumnya menggunakan 5 angka penelitian, yaitu : (1) sangat setuju, (2) setuju, (3) netral, (4) tidak setuju dan (5) sangat tidak setuju. Urutan setuju atau tidak setuju dapat dibalik mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju (Indriantoro dan Supomo, 1999).

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Data Primer: Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kalinya (Marzuki, 2005). Data primer yang ada dalam penelitian ini adalah data-data kuesioner. (2) Data Sekunder: Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti (Marzuki, 2005). Data Sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka, baik berupa buku, jurnal-jurnal dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan materi strategi pemasaran dan kepuasan konsumen.

Berdasarkan pokok permasalahan, maka teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif presentase dan teknik analisis regresi linear sederhana yang bertujuan untuk mengkaji variabel penelitian. (1) Analisis Deskriptif Kualitatif: Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema umum, dan menafsirkan makna data. Laporan akhir untuk penelitian ini memiliki struktur atau kerangka yang fleksibel (Creswel, 2010). (2) Analisis Regresi Linear Sederhana:

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh strategi bauran pemasaran dalam meningkatkan kepuasan konsumen pada 3R Family Karaoke. Menurut Sugiono (2003:237), rumus analisis regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a, b = Konstanta

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

X = Kepuasan Kerja

e = standar error

4. Hasil dan Pembahasan

Dari hasil uji R^2 menjelaskan bahwa 80,9% variabel dependen kinerja karyawan karyawan mampu dijelaskan oleh variasi kepuasan kerja Sedangkan sisanyasebesar 19,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini. Berikut ini akan diuraikan tentang hasil penelitian dari pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Adapun pembahasan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

4.1 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Soppeng. Artinya kepuasan kerja yang didapatkan karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanifah (2016), Adiyasa dan Windayanti (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Cabang Soppeng berdasarkan hasil skor kuesioner dengan rata-rata responden menjawab dengan setuju, namun ada juga beberapa responden menjawab dengan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal ini membuktikan dalam kepuasan kerja karyawan ini tergantung dari masing-masing individu karyawan itu sendiri, walaupun secara keseluruhan kepuasan kerja yang dirasakan sudah cukup baik.

Oleh karena itu, tidak berpengaruhnya kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hal yang wajar mengingat bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja masih menjadi perdebatan (Robbins dan Judge, 2016). Meskipun secara empiris banyak yang berhasil membuktikan bahwa perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi umumnya memiliki karyawan yang puas pada pekerjaan.

Selain itu, kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan semata-mata untuk menaati peraturan. Peraturan perusahaan adalah turunan dari perusahaan induk. Karyawan memberikan hasil yang maksimal agar catatan kerjanya tidak dinilai buruk oleh perusahaan. Hal ini yang membuat karyawan terpicu mengerjakan tugasnya secara tepat waktu dan memenuhi target dalam hal kuantitas dan kualitas. Mereka hanya ingin memprioritaskan ketaatan peraturan dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Usaha tersebut bertujuan agar perusahaan menilai baik sikap mereka terhadap peraturan yang telah berlaku didalam perusahaan. Sehingga tidak terjadinya pemutusan hubungan kerja.

4.2 Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Hasil uji simultan untuk variabel independen kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000. Nilai signifikan Uji-F tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai standar α 5% ($\alpha = 0,05$), artinya variabel kepuasan kerja dan motivasi

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Soppeng. Sehingga dapat diputuskan bahwa hipotesis H_a diterima berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Soppeng. Jika dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan dari hasil uji penelitian ini sebesar 80,9% maka tidak heran kalau faktor yang di ajukan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengukur kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Soppeng. Sedangkan sisanya 19,1 % dipengaruhi oleh faktor variable lain diluar model.

5. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh antar variabel independen dan dependen, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Cabang Soppeng. Artinya kepuasan kerja yang didapatkan karyawan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,489 < 2,02439$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,628 > 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka penulis mempertimbangkan untuk memberikan beberapa saran sebagai masukan untuk mengambil langkah selanjutnya yaitu Bank Syariah Indonesia Cabang Soppeng diharapkan dapat terus meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi bagi karyawannya sesuai dengan *job description* masing-masing agar memudahkan karyawan untuk mencapai kinerjanya.

Referensi

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Riena Cipta.
- Adawiah, A. M. S. D. M. (2023). *Sumber daya manusia (Konflik dan pengelolaan sumber daya manusia)* (M. S. Dr. Asmini & M. S. Yusri, Eds.; Vol. 1). Amerta Media. <https://drive.google.com/file/d/1GtDsRtr5DBvKD9hSQKW9uc0uaLj3kSrI/view?usp=sharing>
- Adawiah, A., Surianti, S., & Fausiah, N. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.149>
- Adawiah, A. (2025). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi, inovasi, dan implementasi di era digital* (A. A. Ajrina Putri Hawari, Ed.). PT Media Penerbit Indonesia.
- Asmini, A., Adawiah, A., Umar, U., Mansur, M., & Fadil, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Appanang Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 6(2), 144–150. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.222>
- Minarti, A., Rahmah, P., Surianti, S., Amrial, A., Idrus, I., & Salwa, S. (2024). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien pada Puskesmas Batu-Batu. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)*, 7(1), 75–81. <https://doi.org/10.57093/metansi.v7i1.253>
- Surianti, Minarti, A., Rahmah, P., Amrial, & Nurmilasari. (2023). Pengaruh atribut produk

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 3
21-23 Oktober 2025

terhadap keputusan pembelian konsumen pada usaha Bolu Cukke' Sunrise-Q Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 8(3), 363–373.

Al-Mahalli, I. J., & As-Suyuti, I. (2007). *Tafsir Jalalain* (B. Abubakar, Trans.). Bandung: Sinar Baru Algensindo.

Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.

Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production [Undergraduate thesis].

Diana, D. E. K. (2009). *Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening* [Master's thesis, Universitas Diponegoro].

Dole, C., & Schroeder, R. G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intention of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4), 234–445.

Erdiansyah. (2016). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada CV. Patakan Palembang. *Journal Ecoment Global*, 1(1), 93–108.

Fitria, N. L., Syahrani, & Noor, A. S. (2020). *Analisis kinerja karyawan dalam peningkatan produktivitas kerja PT Pesona Indah Makmur* [Unpublished undergraduate thesis].

Ghonyah, N., & Masurip. (2011). Peningkatan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 118–129.

Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel media pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 73–89.

Handoko, T. Y. (2000). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi ke-2). Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. Y. (2009). *Manajemen* (Cetakan ke-20). Yogyakarta: BPEE.

Hasibuan, M. S. P. (2003). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hermawati. (2018). Pendidikan akhlak dalam Surat As Shaf. *Jurnal Wahana Inovasi*, 7(1), 77–86.

Ismail. (2011). *Perbankan syariah*. Jakarta: PT Fajar Interpretama Mandiri.

Kasmir. (2016). *Analisis laporan keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human resource management* (12th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.

Seminar Nasional FMI 2025 Batam

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 3

21-23 Oktober 2025

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)