

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengertian Bank syariah dalam dasar hukumnya dalam UU No. 10 tahun 1998 disebutkan bahwa bank umum merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Lebih lanjut dijelaskan bahwa prinsip syariah adalah aturan perjanjian berdasarkan hukum Islam antara bank dan pihak lain untuk menyimpannya, pembiayaan atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan syariah.

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, Bank Syariah berarti bank yang tata cara operasionalnya didasari dengan tata cara Islam yang mengacu kepada ketentuan Al-Quran dan Al-Hadist. Secara umum Perbankan Syariah atau Perbankan Islam adalah suatu sistem perbankan yang pelaksanaannya berdasarkan hukum Islam atau syariah.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau disebut juga manajemen personalia sangat penting dalam suatu perusahaan, bukan hanya bagi general manager atau pun manager dibagian human resource departemen belaka, tetapi juga penting bagi semua general manager ataupun manager disemua bagian supaya mampu diterapkan dengan benar dan tepat sehingga mampu memaksimalkan

potensi karyawan dalam rangka meningkatkan akselerasi kinerja karyawan dan perusahaan.

Di dalam suatu perbankan pastinya tidak lepas juga dari orang-orang yang berada di dalamnya, salah satunya yaitu sumber daya manusia. Berkembangnya Bank Syariah tentunya harus ada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas, sebab itu tidak mungkin bank syariah dapat mencapai kesuksesan tanpa manajemen sumber daya yang berkualitas (**Guzel, 2016**). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berfokus dan memperhatikan tentang potensi-potensi atau asset-aset berupa sumber daya manusia yang berfungsi sebagai modal utama dalam perbaikan internal perusahaan. Berbagai potensi yang ada pada sumber daya manusia harus diperhatikan secara seksama oleh perusahaan. Perusahaan harus lebih pintar dalam mengelola dan memanfaatkan potensi tersebut dengan maksimal agar bisa dikembangkan supaya lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (**Dessler, 2015**) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut (**Wirawan, 2015**) Sumber Daya Manusia adalah orang, pegawai, karyawan, buruh yang bekerja untuk suatu organisasi perusahaan, lembaga pemerintah, lembaga pendidikan, tentara, polisi, dan sebagainya yang direkrut untuk melaksanakan aktivitas manajemen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi, bahwa karyawan sebagai kekayaan atau asset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bidang strategi dari organisasi, MSDM harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya.

Oleh sebab itu, wajarlah apabila penyusunan strategi MSDM harus relevan terhadap penyusunan strategi bisnis. Perubahan yang akan datang menghendaki adanya strategi yang menuntut kemampuan dan pengembangan untuk perbaikan kinerja yang ada saat ini, dan juga dalam mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan yang akan datang. Dimulai dengan menekankan pada perubahan lingkungan bisnis dramatis yang memiliki pengaruh terhadap perubahan peran Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk mendukung perubahan tersebut organisasi perlu melakukan repositioning, baik dalam hal perilaku dan kompetensi Sumber Daya Manusia sebagai bagian dari repositioning Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan keunggulan kompetitif perusahaan. Salah satu aspek paling penting yang mempengaruhi perusahaan dalam mencapai keberhasilan adalah kinerja dari karyawannya.

Menurut **(Sinambela, 2012)** mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari karyawannya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal. Tidak semua sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut **(Hasibuan, 2012)** menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel pekerjaan yang penting dan memiliki kontribusi yang besar terhadap efektifitas perusahaan dan pada pekerjaan itu sendiri, sedangkan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor karakteristik pribadi. Karakteristik pribadi antara lain *self esteem* (keyakinan nilai sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan), *self efficacy* (keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu) dan *locus of control* (tingkat kepercayaan mengenai sumber penentu kehidupan mereka) merupakan faktor dari dalam diri pribadi seseorang.

Menurut **(Moorhead, Gregory, Griffin, & Ricky, 2013)** Harga diri atau *self esteem* adalah tingkat di mana seseorang percaya bahwa ia merupakan

individu yang berharga dan layak. *Self esteem* adalah proses evaluasi atau penilaian yang ditujukan individu pada dirinya sendiri yang nantinya berkaitan dengan penerimaan individu terhadap dirinya dengan menunjukkan adanya penghargaan dan pengakuan serta menunjukkan sejauh mana individu tersebut mampu, sukses dan berharga. *Self esteem* meliputi dua aspek, yaitu penerimaan diri dan penghormatan diri, apabila perilaku seorang pegawai melihat dirinya mampu dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta berani mengungkapkan idenya dalam pekerjaan tersebut maka hal ini akan berkontribusi positif bagi kinerjanya.

Menurut **Bandura dalam (Ghufron & Risnawati, 2011)** efikasi diri (*self efficacy*) adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Efikasi diri juga berarti meyakini diri sendiri mampu berhasil dan sukses. *Self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut **(Kreitner & Kinicki, 2014)** yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis mengemukakan bahwa *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. *Locus of control* berhubungan baik dengan beberapa variabel seperti stress kerja, etika kerja, kepuasan kerja, dan kinerja.

Keyakinan individu atas *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* perlu dikembangkan untuk menunjang kepuasan kerja atas kinerja yang telah

dilakukan. Pada objek penelitian ini yaitu di Bank Syariah mandiri Kantor Cabang Padang, perusahaan telah melakukan program pelatihan dan pendidikan terhadap karyawannya. Berbagai program pelatihan dan pengembangan telah dilakukan oleh Bank Syariah Mandiri untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan. Pelatihan tersebut meliputi pelatihan kepemimpinan (*leadership training*) ke luar atau dalam negeri baik dalam bentuk Sekolah Staf dan Pimpinan Bank, *Management Development Program*, maupun *Graduate Development Program*.

Diantara pelatihan tersebut dilakukan melalui sinergi dengan Bank Mandiri selaku induk Perusahaan. Di samping itu, peningkatan kompetensi juga dilakukan dengan cara menugaskan karyawan ke berbagai pelatihan di luar negeri baik di level Group Head, Department Head, maupun Officer. Selain peningkatan kompetensi melalui berbagai pelatihan, PT Bank Syariah Mandiri juga telah mengubah pola *grading* pegawai, pola kenaikan *grade*, dan apresiasi, sehingga mampu mendorong produktivitas pegawai dengan efektif.

Hasil penelitian terdahulu dengan judul Pengaruh Komunikasi, *Self Esteem*, dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK. Fakinah Banda Aceh oleh (Maulina, 2017) yaitu Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja perawat. Variabel *self esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja perawat. Terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap kepuasan kerja perawat. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja perawat. Variabel *self esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Tidak terdapat pengaruh *self efficacy*

terhadap kinerja perawat. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat secara signifikan. Tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel komunikasi terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel *self esteem* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja, di mana kepuasan kerja berperan sebagai *partially mediator*. Terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel *self efficacy* terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja di rumah sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh, dimana kepuasan kerja berperan sebagai *fully mediator*.

Penelitian terdahulu yang relevan lainnya yaitu dari (Ary & Sriathi, 2019) dengan judul Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Ramayana Mal Bali. Berdasarkan pembahasan hasil penelitiannya, dapat ditarik kesimpulan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Ramayana Mal Bali. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan *self efficacy* maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif. *Locus of control* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Ramayana Mal Bali. Ini menunjukkan bahwa setiap adanya peningkatan *locus ofcontrol* maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan berpengaruh secara positif.

Penelitian ini dilakukan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan mengacu kepada kerangka pelatihan dan pengembangan yang mencakup seluruh aspek dan metode pengembangan bagi seluruh Sumber Daya Manusia. Ibuk Indah selaku karyawan di bidang Human Resource menyebutkan bahwa dalam pelatihan dan

pengembangan SDM Mandiri Syariah telah merujuk pada kebijakan pengembangan kompetensi yang di atur dalam Standar Prosedur Operasional (SPO) *Human Capital* Bab V SPHC Tahun 2017.

Kebijakan pelatihan dan Pengembangan tersebut, mencakup pada Kerangka Dasar Pembelajaran, Pedoman Umum Pembelajaran, Prosedur Penyelenggaraan Program Pelatihan dan Pengembangan, serta Prosedur Penyelenggaraan Program Pengelolaan Pengetahuan. Kerangka pelatihan dan pengembangan berdasarkan kebutuhan bisnis dan diselaraskan dengan strategi *Human Capital*. Oleh karena itu ibuk Vira selaku karyawan di bidang keuangan menyebutkan bahwa untuk estimasi biaya yang bisa kita lihat di Annual Report Bank Syariah Mandiri yaitu Realisasi Biaya Pendidikan dan Pelatihan 2018 adalah sebesar Rp52,91 miliar. (**Mandiri, 2018**).

Mandiri Syariah senantiasa menentukan target serta sasaran atas pengelolaan SDM setiap tahunnya yang disesuaikan terlebih dahulu dengan Rencana Bisnis Bank sebagai bagian dari komitmen dalam merealisasikan visi besar Mandiri Syariah. Ada pun untuk menjalankan praktik pengelolaan SDM-nya, Mandiri Syariah selalu mengacu pada kebijakan sumber daya manusia dan standar pedoman sumber daya manusia sebagai panduan dalam mengelola SDM di sepanjang rantai siklus dimulai dari perekrutan pegawai hingga pegawai memasuki masa purna bakti.

Namun disisi lain yang mana karyawan dari Bank Syariah Mandiri sudah diberikan pendidikan dan pelatihan, masih saja terdapat beberapa keluhan yang dialami dan dirasakan oleh beberapa nasabah terhadap kinerja dari karyawan



Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang dalam memberikan pelayanan. Bank Syariah Mandiri merupakan salah satu Bank Syariah yang memiliki nasabah yang banyak jika dibandingkan dengan Bank Syariah Lainnya, tentu dengan banyaknya nasabah ini akan memunculkan berbagai spekulasi, pendapat, dan penilaian kepada pihak Bank dan salah satu contohnya kurangnya dan belum maksimalnya pelayanan yang diberikan karyawan kepada nasabah. Kita bisa melihat data dari Pendapatan dan Profitabilitas *Wholesale Banking* Bank Syariah Mandiri yang menurun dari tahun sebelumnya pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**

**Kinerja Pendapatan Wholesale Banking**

Uraian	Pendapatan (2018)		Pendapatan (2017)		Pendapatan (Pertumbuhan)	
	Bagi Hasil	Margin Bersih	Bagi Hasil	Margin Bersih	Bagi Hasil	Margin Bersih
Corporate Banking (CBG)	1.630.539	306.250	1.679.875	496.985	(2,94%)	(38,38%)
Commercial Banking (CMG)	571.904	170.095	552.592	170.476	3,49%	(0,22%)
Institutional Banking (IBG)	-	-		122.955	-	(49,80%)
Total Pendapatan Wholesale Banking	2.202.441	538.068	2.232.467	790.417	(1,34%)	(31,93%)

Sumber : Laporan Tahunan Bank Syariah Mandiri, 2019

Tahun 2018, kinerja pendapatan bagi hasil *Wholesale Banking* mencapai Rp2,20 triliun turun 1,34% dibandingkan dengan tahun 2017 mencapai Rp2,23 triliun. Penurunan tersebut karena pembiayaan *Corporate Banking* mengalami pertumbuhan negatif. Meskipun demikian, pendapatan bagi hasil *Commercial*

*Banking* berhasil tumbuh sebesar 3,49% dari Rp552,59 miliar di tahun 2017 menjadi Rp571,90 miliar di tahun 2018. Secara komposisi, pencapaian pendapatan bagi hasil *Wholesale Banking* dikontribusi oleh pendapatan bagi hasil *Corporate Banking* sebesar Rp1,63 triliun atau 74,03% dan pendapatan bagi hasil *Commercial Banking* sebesar Rp571,90 miliar atau 25,97%. Salah satu factor yang menyebabkan menurunnya kinerja pendapatan ini yaitu kurang baiknya kinerja karyawan.

Kemudian beberapa penilaian lainnya seperti kurang menguasainya produk syariah kepada nasabah, kurangnya penerapan prinsip syariah pada pelaksanaan layanan produk kepada nasabah, nasabah merasa menabung di bank syariah penerapannya masih sama dengan bank konvensional, ataupun karyawan yang bersangkutan belum mengetahui terlalu jauh tentang produk-produk yang ditawarkan oleh Bank Syariah Mandiri yang membuat beberapa nasabah kurang puas dengan kinerja karyawannya. Disisi lain seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya program pelatihan dan pengembangan kepada karyawan sudah dilakukan. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui lebih lanjut dan melakukan penelitian apakah yang menjadi penyebabnya apakah penilaian nasabah tersebut benar jika kita teliti lebih jauh lagi mengenai kinerja dari karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang, dan karyawan tersebut akan diteliti dari segi kepribadiannya kenapa mereka bisa memberikan pelayanan yang kurang maksimal walaupun mereka sudah diberikan program pelatihan dan pendidikan sebelumnya, apakah ada yang salah kepada kepribadian dan diri dari karyawan-karyawan tersebut.

Dengan adanya gap riset di atas, di mana penelitian terdahulu *self esteem*, *self efficacy*, dan *locus of control* masih ada penelitian dengan hasil tidak adanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan juga tidak adanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini perlu dilakukan karena seharusnya *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan karyawan oleh sebab itu penelitian ini dirumuskan dengan judul **“Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Padang).”**

### **1.1 Identifikasi Masalah**

Dengan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka dapat dididentifikasi beberapa masalah, antara lain :

1. Menurunnya Kinerja Pendapatan Wholesale Banking dari tahun sebelumnya.
2. Masih banyaknya nasabah yang kurang puas terhadap kinerja karyawan.
3. Berkurangnya jumlah nasabah dari waktu ke waktu.
4. Beralihnya nasabah kepada bank syariah lainnya.
5. Nasabah masih merasakan penerapan Bank secara syariah belum terlalu diterapkan.
6. Nasabah merasakan penerapan bank syariah hampir sama dengan bank

konvensional.

7. Beberapa karyawan berasal dari latar belakang pendidikan yang bukan ilmu ekonomi atau perbankan syariah.
8. Kurangnya kepercayaan diri karyawan dalam menyelesaikan masalah dan mengambil keputusan sesuai syariat islam dalam pekerjaan.
9. Kurangnya penghargaan diri karyawan terhadap kemampuannya dalam bekerja.
10. Karyawan belum sepenuhnya bisa mengendalikan diri mereka dalam bekerja dengan baik dan optimal.
11. Kurangnya dukungan atau dorongan dalam kantor.
12. Kurangnya pemberian penghargaan kepada karyawan.
13. Besarnya persentase tingkat pengunduran diri karyawan dari kantor.
14. Tidak tercapainya kinerja yang ditetapkan oleh manajemen.
15. Kepuasan kerja karyawan yang tidak maksimal.

## **1.2 Batasan Masalah**

1. *Self esteem* atau tingkat harga diri dalam penelitian ini yaitu dimaksudkan sejauh mana karyawan tersebut mampu menghargai diri mereka dalam menjalankan suatu tugas yang diberikan kepada mereka, apakah mereka akan terus melakukan tugas yang mudah dilakukan atau tugas yang sulit dilakukan.
2. *Self efficacy* atau pengetahuan tentang diri dalam penelitian ini yaitu dimaksudkan bagaimana karyawan mengetahui diri mereka sendiri dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. *Locus of Control* atau control diri dalam penelitian ini yaitu dimaksudkan apakah seorang karyawan mampu untuk mengontrol diri mereka dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, dapat dilihat dari sejauh mana produktifitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas.
4. Kepuasan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu seberapa besar karyawan tersebut puas setelah menyelesaikan tugas yang telah mereka kerjakan, apakah mereka puas atau kurang puas, dan atau tidak puas dapat dinilai dari beberapa indicator *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control*. Dari beberapa indicator tersebut akan menentukan bagaimana kinerja dari karyawan tersebut dalam menyelesaikan tugas mereka.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh antara *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh antara *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah terdapat pengaruh antara *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh antara *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan?

8. Apakah terdapat pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
9. Apakah terdapat pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?
10. Apakah terdapat pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
8. Untuk mengetahui pengaruh *Self Esteem* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening
9. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

10. Untuk mengetahui pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat yaitu :

1. Akademik

- a. Penelitian ini bermanfaat bagi penelitian selanjutnya. Mereka dapat menggunakan penelitian ini sebagai dasar maupun referensi penelitian selanjutnya.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa atau pembaca lain yang berminat untuk membahas masalah yang sama dan juga untuk menambah pengetahuan pembaca.

2. Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Dan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh dan hubungan antara *Self Esteem*, *Self Efficacy* ,dan *Locus of Control* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

3. Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi perusahaan Perbankan Syariah untuk dijadikan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, Perbankan Syariah dapat memahami tentang kepuasan dan kepribadian yang di tunjukkan oleh para karyawannya.