ERA DIGITAL : PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMPENSASI DAN KOMPETENSI DIGITAL KARAYAWAN BSI PONTIANAK

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

DEVA ANGELINA
NIM. B1021181072

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

ERA DIGITAL : PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMPENSASI DAN KOMPETENSI DIGITAL KARAYAWAN BSI PONTIANAK

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana

DEVA ANGELINA
NIM. B1021181072

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Deva Angelina
NIM	: B1021181072
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: Era Digital: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kompensasi Dan Kompetensi Digital Karayawan Bsi Pontianak

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).
Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Skripsi/Tesis/Disertasi dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 21 Juli 2025

Deva Angelina
NIM. B1021181072

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Deva Angelina
NIM	: B1021181072
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 24 Juni 2025

Judul Karya Akhir* :
Era Digital: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kompensasi dan Kompetensi Digital Karyawan BSI Pontianak

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 21 Juli 2025

Deva Angelina
NIM. B1021181072

LEMBAR YURIDIS

ERA DIGITAL : PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMPENSASI DAN KOMPETENSI DIGITAL KARAYAWAN BSI PONTIANAK

Penanggung jawab Yuridis

Deva Angelina
B1021181072

Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 24 Juni 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Anwar Azazi SE, DEA NIP. 196312201988101001	06/08-2025	
Pembimbing 2	Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M NIP. 199111272022031006	05/08/2025	
Penguji 1	Ilzar Daud, S.E., M.Si., Ph.D NIP. 197208192000121001	05/08/2025	
Penguji 2	Efa Irdhayanti, S.E., M.M NIP. 198404142023212039	05/08/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program Riset Karya Akhir dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 22 AUG 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Prihono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***"Era Digital : Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kompensasi dan Kompetensi Digital Karyawan BSI Pontianak"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada kedua orang tua dan keluarga tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakutas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Anwar Azazi, SE, DEA selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis mulai sejak pertama sebagai mahasiswa S1 manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura, hingga berhasil menyelesaikan Karya Akhir.
7. Dody Pratama Marumpe, S.Pd., M.M selaku Dosen pembimbing MBKM Riset yang telah memberikan bimbingan, masukan dan pengalaman berharga sebagai penulis artikel ilmiah hingga dapat terbit di Madani: Multidisciplinary Scientific Journal.
8. Bapak dan Ibu Dosen pengelola MBKM Riset Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan selama program berlangsung.
9. Seluruh staf pengajar Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan pengalaman dan pembelajaran berharga bagi penulis selama menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura serta karyawan FEB Universitas Tanjungpura.
10. Kedua orang tua tercinta, bapak dan mama serta abang atas doa, dukungan, dan pengorbanan tanpa batas yang menjadi semangat penulis dan telah bekerja keras agar saya dapat menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
11. Sahabat-sahabat saya Yuni Arsita dan Putri Indriayang telah menemani selama perkuliahan hingga saya menyelesaikan tugas akhir ini.

12. Teman-teman Manajemen kelas B, Tiara, Rosa, Zidan, Dini, Oland dan Najib yang telah banyak membantu selama perkuliahan berlangsung hingga menyelesaikan tugas akhir ini.
13. Teman-teman Manajemen angkatan 2018 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah bersama-sama berjuang selama menempuh perkuliahan.
14. Serta semua pihak yang telah memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa penulis tuliskan satu per-satu.

Pontianak, 21 Juli 2025

Deva Angelina
NIM. B1021181072

Era Digital : Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kompensasi dan Kompetensi Digital Karyawan BSI Pontianak

Deva Angelina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Perbankan Syariah di Indonesia saat ini menghadapi tantangan yang cukup kompleks, mengingat usia perkembangannya yang relatif muda dibandingkan dengan perbankan konvensional. Di tengah ketatnya persaingan industri perbankan nasional, Bank Syariah dituntut untuk mampu bersaing tidak hanya dari segi layanan, tetapi juga dalam hal inovasi, teknologi, dan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi serta kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pontianak. Dalam studi ini, kepuasan kerja dipertimbangkan sebagai variabel mediasi yang dapat memperjelas hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal eksplanatori diterapkan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui survei daring yang disebarkan kepada 167 karyawan BSI Cabang Pontianak, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Respon dari peserta diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Analisis data dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompetensi digital dan kinerja karyawan, mengingat faktor kepuasan kerja di Bank Syariah Indonesia lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan, Kompensasi, Kompetensi Digital, Kepuasan kerja, Bank Syariah Indonesia.*

The Digital Era: The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship Between Compensation and Digital Competence of BSI Pontianak Employees

Deva Angelina

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

Islamic banking in Indonesia is currently facing complex challenges, given its relatively early stage of development compared to conventional banks. Amid intense competition in the national banking industry, Islamic banks must compete not only in service but also in innovation, technology, and human resource quality. This study examines the influence of compensation and digital competence on employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI) Pontianak Branch, with job satisfaction as a mediating variable. A quantitative, causal explanatory research design was applied. Data were collected through an online survey involving 167 BSI Pontianak employees selected via purposive sampling. Responses were measured using a 5-point Likert scale. The data analysis employed Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) using SmartPLS 4. The findings show that compensation significantly affects employee performance, while digital competence does not. Furthermore, job satisfaction has a significant positive impact on employee performance and mediates the relationship between compensation and performance. However, job satisfaction does not mediate the relationship between digital competence and performance, as job satisfaction at Bank Syariah Indonesia tends to be more influenced by external factors. These results highlight the importance of compensation and job satisfaction in improving employee performance within the Islamic banking sector

Keywords: *Employee Performance, Compensation, Digital Competence, Job Satisfaction, Bank Syariah Indonesia.*

RINGKASAN KARYA AKHIR

Era Digital : Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kompensasi dan Kompetensi Digital Karyawan BSI Pontianak

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan yang berperan dalam perencanaan hingga pencapaian tujuan organisasi (Marnis, 2008). Kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, dan pencapaian target kerja (Robbins & Judge, 2013). Pengelolaan SDM yang efektif diperlukan untuk menghadapi persaingan ketat, khususnya di perbankan syariah yang masih berkembang. Bank Syariah Indonesia (BSI) menargetkan masuk Top 10 Bank Syariah global dalam lima tahun, dengan dukungan SDM unggul melalui strategi rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karier.

BSI mencatat pertumbuhan positif dengan laba Rp 7,01 triliun di 2024 dan transaksi digital yang terus meningkat. Transformasi digital ini menuntut karyawan memiliki kompetensi digital memadai. Meski demikian, survei internal BSI 2023 menunjukkan hanya 65% karyawan merasa siap menghadapi digitalisasi. Kondisi ini memperkuat urgensi penguatan kompetensi digital guna mendukung kinerja dan mitigasi risiko di era digital.

Selain itu, kompensasi menjadi faktor penting dalam mendorong kinerja, bukan hanya sebagai balas jasa, tetapi juga bentuk penghargaan atas komitmen karyawan terhadap nilai syariah. Beberapa penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Lubis et al., 2024), sementara lainnya menemukan hasil berbeda (Idris et al., 2020). Perbedaan hasil ini mengindikasikan adanya faktor lain, salah satunya kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja, di mana karyawan yang puas cenderung lebih produktif dan loyal. Kepuasan dipengaruhi faktor lingkungan kerja, kompensasi, kesempatan karier, dan keseimbangan hidup (Rivai & Mulyadi, 2023). Beberapa studi juga menemukan kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kompensasi dan kinerja (Makarim, 2023). Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi digital terhadap kinerja karyawan BSI Pontianak dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi karena terdapat kesenjangan penelitian dan keterbatasan penelitian yang dilakukan pada Bank Syariah Indonesia terutama pada cabang Pontianak.

2. Permasalahan

1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Pontianak?
2) Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Pontianak?
3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan BSI Pontianak?
4) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BSI Pontianak?

5) Apakah kompetensi digital berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan BSI Pontianak?
6) Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan BSI Pontianak?
7) Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara kompetensi digital dan kinerja karyawan BSI Pontianak?

3. Tujuan Penelitian

1) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan BSI Pontianak.
2) Menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan BSI Pontianak.
3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BSI Pontianak.
4) Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan BSI Pontianak.
5) Menganalisis pengaruh kompetensi digital terhadap kepuasan kerja karyawan BSI Pontianak.
6) Menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan BSI Pontianak.
7) Menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara kompetensi digital dan kinerja karyawan BSI Pontianak.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal eksplanatori di Bank Syariah Indonesia cabang Pontianak. Data primer diperoleh melalui kuesioner *Google Form* berbasis skala *Likert* 1–5, yang disusun berdasarkan indikator dari studi sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia cabang Pontianak, dengan jumlah sampel sebanyak 167 orang. Sampel terdiri dari karyawan tetap dan karyawan kontrak yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun. Jumlah ini ditentukan berdasarkan rekomendasi (Hair et al., 2017), yang menyarankan rentang sampel minimal antara 100 hingga 300 untuk analisis SEM. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pendekatan *non-probability sampling*, khususnya *purposive sampling*, dengan kriteria spesifik yang relevan dengan tujuan penelitian, dengan kriteria : 1) berusia 18-55 tahun, 2) karyawan tetap dan karyawan kontrak dengan minimal masa kerja 2 tahun. Analisis data dilakukan dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan Smart PLS 4 untuk menguji hubungan antar variabel dan pengaruh kausal dalam penelitian ini.

5. Hasil Penelitian

1) Diperoleh nilai t-statistic pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 3,437 dan nilai p-value 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$). Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2) Diperoleh nilai t-statistic pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan sebesar 0,532 dan nilai p-value 0,595 lebih besar dari 0,05 ($\alpha =$

0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kedua ditolak, yang berarti kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Diperoleh nilai t-statistic pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 4,151 dan nilai p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4) Diperoleh nilai t-statistic pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 3,266 dan nilai p-value 0,001 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis keempat diterima, yang berarti kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
5) Diperoleh nilai t-statistic pengaruh kompetensi digital terhadap kepuasan kerja sebesar 2,199 dan nilai p-value 0,028 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis kelima diterima, yang berarti kompetensi digital berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
6) Diperoleh nilai t-statistic pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 2,422 dan nilai p-value 0,015 lebih kecil dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis keenam diterima, yang berarti kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
7) Diperoleh nilai t-statistic pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 1,901 dan nilai p-value 0,057 lebih besar dari 0,05 (α = 0,05). Hasil ini membuktikan hipotesis ketujuh ditolak, yang berarti kepuasan kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh kompetensi digital terhadap kinerja karyawan.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui perantara kepuasan kerja. Hasil temuan ini menegaskan bahwa kebijakan kompensasi yang kompetitif dan adil tidak hanya mampu mendorong produktivitas, tetapi juga meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, meskipun kompetensi digital terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel ini tidak memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa penguasaan teknologi digital belum sepenuhnya dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung produktivitas kerja di lingkungan perbankan syariah. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan pentingnya penguatan strategi manajemen SDM melalui kebijakan kompensasi yang layak serta peningkatan kepuasan kerja sebagai langkah prioritas dalam upaya mendorong kinerja karyawan, khususnya di sektor perbankan syariah pada era digital.

2) Saran

Berdasarkan temuan penelitian, disarankan kepada pihak manajemen Bank Syariah Indonesia untuk memprioritaskan perbaikan sistem kompensasi

yang adil, kompetitif, dan sesuai dengan kontribusi karyawan, guna mendorong peningkatan kepuasan kerja dan kinerja karyawan secara optimal. Selain itu, diperlukan upaya perbaikan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung nilai-nilai syariah, serta mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Di sisi lain, pelatihan dan pengembangan kompetensi digital bagi karyawan perlu dilakukan secara berkelanjutan, didukung dengan penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai serta kebijakan digitalisasi yang terarah. Langkah ini penting untuk memastikan kesiapan SDM dalam menghadapi tantangan digitalisasi perbankan syariah sekaligus menjaga kinerja dan daya saing perusahaan di era digital.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT III
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR IV
LEMBAR YURIDIS V
UCAPAN TERIMA KASIH VI
ABSTRAK VIII
ABSTRACT IX
RINGKASAN KARYA AKHIR X
DAFTAR ISI XIV
DAFTAR TABEL XV
DAFTAR GAMBAR XVI
DAFTAR LAMPIRAN XVII
ISI KARYA AKHIR 237
1. Pendahuluan 237
2. Metode Penelitian 239
3. Hasil dan Pembahasan 239
4. Simpulan 344
5. Ucapan Terima Kasih 345
6. Referensi 345
LAMPIRAN I SK DEKAN XVII
LAMPIRAN II Letter of Acceptance XXIX
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel XXXI
LAMPIRAN IV Tabel Operasional XXXIII
LAMPIRAN V Kuesioner XL
LAMPIRAN VI Output Olahan Data XLVII

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik..... 239
Tabel 2. Outer Loading, Reliabilitas dan Validitas..... 240
Tabel 3. R-Square..... 241
Tabel 4. Uji Hipotesis Langsung..... 241
Tabel 5. Uji Mediasi..... 242

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual 240

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I SK DEKAN XVII
LAMPIRAN II Letter of Acceptance..... XXIX
LAMPIRAN III Dokumen Informasi Artikel XXXI
LAMPIRAN IV Tabel Operasional XXXIII
LAMPIRAN V Kuesioner XL
LAMPIRAN VI Output Olahan Data XLVII

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 3, Nomor 5, Juni 2025, P. 237-245
E-ISSN: 2986-6340
Licenced by CC BY-SA 4.0
DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.15595106

Era Digital: Peran Mediasi Kepuasan Kerja Terhadap Kompensasi dan Kompetensi Digital Karyawan BSI Pontianak

Deva Angelina[1], Anwar Azazi[2], Dody Pratama Marumpe[3], Ilzar Daud[4], Efa Irdhayanti[5]
Program Studi Manajemen, Universitas Tanjungpura
Email: b1021181072@student.untan.ac.id

Abstrak

Perbankan Syariah di Indonesia saat ini menghadapi tantangan yang cukup kompleks, mengingat usia perkembangannya yang relatif muda dibandingkan dengan perbankan konvensional. Di tengah ketatnya persaingan industri perbankan nasional, Bank Syariah dituntut untuk mampu bersaing tidak hanya dari segi layanan, tetapi juga dalam hal inovasi, teknologi, dan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana kompensasi serta kompetensi digital berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Cabang Pontianak. Dalam studi ini, kepuasan kerja dipertimbangkan sebagai variabel mediasi yang dapat memperjelas hubungan antar variabel. Pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal eksplanatori diterapkan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan melalui survei daring yang disebarkan kepada 167 karyawan BSI Cabang Pontianak, yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Respon dari peserta diukur menggunakan skala Likert 5 poin. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompetensi digital tidak berpengaruh signifikan. Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Namun, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara kompetensi digital dan kinerja karyawan, mengingat faktor kepuasan kerja di Bank Syariah Indonesia lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal.
Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Kompensasi, Kompetensi Digital, Kepuasan kerja, Bank Syaria Indonesia*

Abstract

Islamic banking in Indonesia is currently facing complex challenges, given its relatively early stage of development compared to conventional banks. Amid intense competition in the national banking industry, Islamic banks must compete not only in service but also in innovation, technology, and human resource quality. This study examines the influence of compensation and digital competence on employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI) Pontianak Branch, with job satisfaction as a mediating variable. A quantitative, causal explanatory research design was applied. Data were collected through an online survey involving 167 BSI Pontianak employees selected via purposive sampling. Responses were measured using a 5-point Likert scale. The data analysis employed Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) using SmartPLS 4. The findings show that compensation significantly affects employee performance, while digital competence does not. Furthermore, job satisfaction has a significant positive impact on employee performance and mediates the relationship between compensation and performance. However, job satisfaction does not mediate the relationship between digital competence and performance, as job satisfaction at Bank Syariah Indonesia tends to be more influenced by external factors. These results highlight the importance of compensation and job satisfaction in improving employee performance within the Islamic banking sector..
Keyword: *Employee Performance, Compensation, Digital Competence, Job Satisfaction, Bank Syariah Indonesia*

Article Info
Received date: 29 April 2025 Revised date: 25 May 2025 Accepted date: 4 June 2025

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama perusahaan karena berperan dalam perencanaan, pengambilan keputusan, pelaksanaan, dan pencapaian tujuan organisasi (Marnis, 2008). Kinerja karyawan dapat dilihat dari suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku oleh perusahaan, dan kinerja dapat diukur dari kualitas, kuantitas, dan pencapaian target yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2013). Perbedaan kinerja antar individu menuntut pengelolaan SDM yang efektif, salah satunya melalui kompensasi yang layak. Bank Syariah

Indonesia (BSI) menargetkan menjadi *Top* 10 Bank Syariah global dalam 5 tahun, ditopang kualitas SDM unggul. Perbankan syariah di Indonesia yang masih muda dihadapkan pada persaingan ketat dengan bank konvensional, sehingga membutuhkan strategi human capital yang kuat dari rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan karier.

Pada laporan kinerja 2023, Bank Syariah Indonesia (BSI) mencatat laba bersih Rp 5,7 triliun (tumbuh 31%) dengan total aset Rp 360 triliun. Dana pihak ketiga naik 15% ke Rp 315 triliun, pembiayaan tumbuh 17% menjadi Rp 230 triliun, ROE stabil di 18%, dan NPF di bawah 2%. Pengguna BSI *Mobile* meningkat pesat, mendorong transaksi digital tumbuh 40%. Di sisi global, BSI membuka cabang di Dubai dan memperkuat ekosistem perbankan syariah, (Bank Syariah Indonesia, 2023). Pada 2024, BSI kembali mencatatkan kinerja positif. Laba bersih naik 22,83% menjadi Rp 7,01 triliun, dengan total aset mencapai Rp 430 triliun. Dana pihak ketiga tumbuh 12% ke Rp 352 triliun, pembiayaan naik 13% menjadi Rp 260 triliun, dan *wealth management* (FUM) mencapai Rp 70 triliun (tumbuh 15%). ROE meningkat ke 18,5% dan NPF tetap terjaga di 1,65%. Transformasi digital terus menunjukkan hasil positif dengan 8,2 juta pengguna aktif BSI *Mobile*, mendorong transaksi digital tumbuh 35%. Secara global, BSI memperkuat operasional di Dubai dan menjajaki ekspansi ke Asia Tenggara. Capaian ini mencerminkan keberhasilan BSI dalam memperkuat keuangan, akselerasi digitalisasi, dan pengembangan ekosistem syariah nasional maupun internasional. (Bank Syariah Indonesia, 2024)

Dalam kinerja, aspek-aspek penting lainnya seperti kompensasi. Dalam lingkungan perbankan, terutama perbankan syariah yang memiliki karakteristik berbeda dari perbankan konvensional, kompensasi tidak hanya dipandang sebagai bentuk balas jasa, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan atas komitmen karyawan terhadap nilai-nilai syariah dan tujuan institusi. Menurut (Simamora, 2015), kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Gaji karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) bervariasi tergantung pada jabatan, pengalaman, dan lokasi kerja. Secara umum, karyawan di posisi *entry-level* seperti *Teller* dan *Customer Service* menerima gaji berkisar antara Rp 4.000.000 hingga Rp 6.500.000 per bulan, sedangkan posisi *Account Officer* dan *Relationship Manager* mendapatkan kisaran Rp 7.000.000 hingga Rp 12.000.000 per bulan. (BSI, 2025). Berbeda pada tahun 2024 untuk *level entry* seperti *Teller* dan *Customer Service* mempunyai gaji berkisar antara Rp 4.500.000 hingga Rp 6.500.000 per bulan, dan pada posisi *Account Officer* dan *Relationship Manager* memperoleh Rp 7.500.000 hingga Rp 12.000.000 (BSI, 2024). Studi sebelumnya menunjukkan hasil yang bervariasi terkait pengaruh kompensasi terhadap kinerja. Beberapa penelitian menemukan pengaruh signifikan (Lubis et al., 2024) dan (Rizky & Sopandi, 2024), sementara yang lain menunjukkan pengaruh tidak signifikan (Idris et al., 2020). Variasi ini mengindikasikan terdapat perubahan biaya gaji yang diterima oleh karyawan.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, khususnya dalam kompetensi digital, menjadi kebutuhan penting di era digital. (Ferrari, 2012) mendefinisikan kompetensi digital sebagai seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan sikap untuk memanfaatkan teknologi digital dalam berbagai konteks. Beberapa studi membuktikan kompetensi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Noviyanti, 2024) dan (Kusuma et al., 2025). Di Bank Syariah Indonesia (BSI), transformasi digital ditunjukkan dengan peningkatan pengguna digital banking hingga 90% dari total transaksi (Bank Syariah Indonesia, 2023). Namun, survei internal mencatat hanya 65% karyawan yang merasa siap menghadapi digitalisasi, dengan 30% membutuhkan pelatihan tambahan di bidang data *analytics, cybersecurity*, dan AI. Kondisi ini menegaskan pentingnya peningkatan kompetensi digital guna mendukung kelancaran operasional dan mitigasi risiko digital di perbankan syariah.

Pengelolaan kinerja karyawan tidak terlepas dari kepuasan kerja. Menurut (Rivai & Mulyadi, 2023), kepuasan kerja adalah sikap umum hasil dari berbagai faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial. (Nguyen & Duong, 2020) mengemukakan, kepuasan muncul saat harapan kerja sejalan dengan realita, tercermin dalam sikap positif. Kepuasan kerja juga mencerminkan penerimaan karyawan terhadap kompensasi dan keseimbangan kehidupan kerja, yang berperan dalam meningkatkan kinerja. Faktor-faktor ini berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, di mana individu yang merasa memiliki keseimbangan hidup yang baik. Pada studi yang dilakukan (Makarim, 2023) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja. (Baharrudin et al., 2021) menambahkan, karyawan dengan kompetensi digital tinggi merasa lebih puas

jika didukung lingkungan, sistem, dan fasilitas yang memadai. Pada laporan internal BSI tahun 2023 menunjukkan kepuasan kerja karyawan di BSI dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang berbasis nilai islam, tetapi terdapat tantangan terkait beban kerja dan digitalisasi perbankan. Apabila kompensasi mengalami penurunan maka kinerja karyawan cenderung menjadi rendah, tetapi apabila kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan maka hal tersebut mampu meredam kinerja karyawan yang cenderung rendah. (Bank Syariah Indonesia, 2023)

Penelitian ini bertujuan mengisi kesenjangan terkait variasi hasil hubungan kompensasi dan kinerja, peran kepuasan kerja, serta keterbatasan studi kompetensi digital di perbankan syariah, khususnya di BSI Pontianak, guna memberikan kontribusi dalam pengelolaan SDM berbasis syariah di era digital. Pertama, terdapat variasi temuan dalam hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan hubungan positif antara kompensasi dan kinerja (Wandi et al., 2022), sementara penelitian lain (Idris et al., 2020) menemukan bahwa kompensasi tidak selalu berdampak signifikan. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya analisis lebih lanjut mengenai faktor yang dapat memperjelas hubungan ini, seperti peran kepuasan kerja sebagai mediator. Selain itu, studi tentang kompetensi digital dan kinerjanya dalam perbankan syariah masih terbatas, terutama di Bank Syariah Indonesia cabang Pontianak. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru mengenai pengelolaan sumber daya manusia di Bank Syariah Indonesia, khususnya dalam aspek kompensasi, kompetensi, kepuasan kerja, dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.