
PENGARUH NILAI SOSIAL, LINGKUNGAN KERJA DAN GENDER TERHADAP MINAT MAHASISWA PERBANKAN SYARIAH BEKERJA DI BANK SYARIAH

Asni Gusmiarni¹, Zulkifli²

¹²Institut Agama Islam Negeri Bone

Asnigusmiarni541@gmail.com, zulkifli@iain-bone.ac.id

ABSTRACT

This thesis is entitled The Influence of Social Values, Work Environment, and Gender on Sharia Banking Students' Interest in Working in Sharia Banks. The aim of this research is to determine the influence of social values, work environment and gender on sharia banking students' interest in working in sharia banks, either partially or simultaneously. This research uses a quantitative approach, the data collection method used is a questionnaire. The population in this study were 178 Sharia Banking students at the Faculty of Islamic Economics and Business, IAIN Bone, class of 2020. Meanwhile, the number of samples used was 65 samples. The data that has been collected will go through the stages of validity testing, reliability testing, classical assumption testing, and hypothesis testing. Data processing was carried out with the help of the SPSS version 25 analysis tool. The results of the study showed that social values had a positive and significant effect on sharia banking students' interest in working in sharia banks, the work environment had a positive and significant effect on sharia banking students' interest in working in sharia banks, type gender has a positive but not significant effect on sharia banking students' interest in working in sharia banks, and simultaneously the variables of social values, work environment and gender have a positive and significant effect on sharia banking students' interest in working in banks sharia.

Keyword: Gender; Interests; Social Values; Work Environment.

ABSTRAK

Skripsi ini berjudul Pengaruh Nilai Sosial, Lingkungan Kerja, dan Gender Terhadap Minat Mahasiswa Perbankan Syariah Bekerja di Bank Syariah. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh nilai sosial, lingkungan kerja, dan gender terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket/kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bone angkatan 2020 sebanyak 178 orang. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 65 sampel. Data-data yang telah terkumpul akan melalui tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan alat analisis SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah, lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah, gender berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah, dan secara simultan variabel nilai sosial, lingkungan kerja, dan gender berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah.

Kata Kunci: Gender; Lingkungan Kerja; Minat; Nilai Sosial.

I. PENDAHULUAN

Bank syariah mengalami perkembangan dari tahun ke tahun sehingga menyediakan berbagai lowongan pekerjaan untuk mendukung operasional dan pertumbuhan bank tersebut, salah satu lowongan yang disediakan yaitu bekerja di bank syariah. Perkembangan bank syariah yang pesat menyebabkan peningkatan kebutuhan sumber daya manusia yang

berkualitas. Sehingga persaingan untuk bekerja di bank syariah juga meningkat seiring dengan tingginya permintaan akan tenaga profesional yang memahami prinsip-prinsip keuangan syariah.

Namun terdapat asumsi paradigma yang beranggapan bahwa ada beberapa industri keuangan yang dalam perekrutannya masih menggunakan referensi atau orang dalam. Faktanya hal tersebut tidak selalu menjadi syarat mutlak karena banyak juga lembaga keuangan yang tetap menerapkan proses rekrutmen yang transparan dan terbuka bagi semua calon karyawan dan bahwasanya untuk bekerja di bank syariah tidak selalu berasal dari jurusan perbankan syariah secara spesifik, karena banyak bank syariah yang membuka lowongan dari berbagai lulusan. Hal ini disebabkan karena berbagai alasan mulai dari gaji yang besar, tempat kerja yang nyaman dan biasa menjadi kebanggaan pribadi yang membuat banyak kalangan yang berminat untuk bekerja di bank (stieb bank, 2016).

Dalam pengembangan sumber daya manusia di sektor perbankan sebaiknya melibatkan berbagai pihak, termasuk kalangan masyarakat umum dan lembaga pendidikan. Terkhusus pada perguruan tinggi dengan beragam jurusan sebaiknya menyesuaikan kurikulum program studi untuk menciptakan lulusan yang siap menghadapi tantangan di sektor perbankan syariah. Institut Agama Islam Negeri Bone telah membuka program studi perbankan syariah yang bertujuan bukan hanya menyiapkan lulusan yang berilmu saja tetapi juga diajarkan sikap, cara berpikir dan bertingkah laku sesuai dengan syariah Islam.

Mahasiswa prodi perbankan syariah IAIN Bone telah dibekali ilmu mengenai perbankan syariah dimana pada mata kuliah yang di ajarkan seperti aplikasi komputer perbankan, bank dan lembaga keuangan non bank, pengantar bisnis syariah, praktikum mini bank, manajemen perbankan syariah, pengantar akuntansi, manajemen dana bank syariah dll. Ilmu-ilmu yang dipelajari di bangku kuliah dapat dijadikan bekal untuk berkarir di perbankan syariah.

**Tabel 1. Jumlah Mahasiswa Aktif Perbankan Syariah IAIN Bone
Tahun 2019-2023**

Tahun	Jumlah Mahasiswa
2018/2019	173 Orang
2019/2020	184 Orang
2020/2021	166 Orang
2021/2022	14 Orang
2022/2023	87 Orang

Sumber: Dokumen Pribadi

Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang variabel nilai sosial, lingkungan kerja dan gender yang mempengaruhi minat untuk bekerja di lembaga keuangan. Adapun penelitian tersebut dilakukan oleh 1). Sri Wulandari (2022) dengan hasil bahwa variabel motivasi spiritual tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah.(Wulandari, 2022) 2). Ananda Meilinia Puspitasari (2023) dengan hasil bahwa variabel persepsi tidak berpengaruh terhadap minat mahasiswa bekerja di bank syariah.(Puspitasari, 2023) 3). Audy Risma Aruno (2020) dengan hasil bahwa variabel gender berpengaruh positif terhadap minat bekerja di bank syariah.(Aruno, 2020) 4). Tenny Adilla Justika (2022) dengan hasil bahwa variabel personalitas dan penghargaan finansial tidak berpengaruh untuk menjadi akuntan publik (Justika, 2022) 5). Ali Maksun Efendi (2018) dengan hasil bahwa variabel pengalaman magang, pengetahuan tentang perbankan dan tingkat religiusitas berpengaruh positif namun tidak signifikan untuk bekerja di bank.(Ali Maksun Efendi, 2018)

Sejauh ini variabel untuk bekerja sebagai akuntan publik sudah banyak dilakukan sehingga penelitian ini diteliti karena belum ada yang membahas bagaimana pengaruh gender terhadap minat untuk bekerja di bank syariah. Adapun penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan mengetahui apakah variabel nilai sosial, lingkungan penelitian dengan judul “Pengaruh Nilai Sosial Lingkungan Kerja dan Gender Terhadap kerja dan gender berpengaruh terhadap minat untuk bekerja di bank syariah.

Oleh karena itu terdapat banyak faktor yang harus diperhatikan ketika ingin bekerja di bank syariah. Pada penelitian ini membahas tiga faktor penting yang bisa dijadikan penilaian untuk bekerja di bank yaitu nilai sosial, lingkungan kerja dan gender dari ketika faktor ini memiliki pengaruh penting dan saling berkaitan satu sama lain yang dimana 1). Nilai sosial dapat di artikan sebagai bagaimana seseorang menerima, menjaga dan menghargai nilai yang di anut oleh masyarakat itu sendiri sehingga kita dapat mengetahui yang mana perbuatan yang bisa di katakan baik dan yang mana perbuatan yang buruk. 2). lingkungan kerja yaitu suatu kondisi lingkungan yang bisa membuat kita merasa nyaman dan aman untuk melakukan suatu pekerjaan. 3). Gender merupakan suatu yang digunakan untuk membedakan laki-laki dan perempuan.

Dari ketiga faktor tersebut memiliki hubungan yang saling terkait yang dimana di dalam lingkungan pekerjaan tentunya memiliki aturan yang telah di tetapkan sehingga kita sebagai pekerja harus bisa mengikuti dan menghargai aturan yang telah di buat agar supaya bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik dan bisa membuat para pekerja merasa betah dengan pekerjaan yang dijalannya dengan tetap memperhatikan perbedaan hak antara laki-laki dan perempuan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Nilai Sosial

Nilai-nilai sosial lahir karena adanya kontak secara psikologis maupun sosial dengan dunia luar. Nilai-nilai sosial merupakan faktor yang menunjukkan kemampuan seseorang kepada masyarakat atau nilai seseorang dari sudut pandang orang-orang yang berada di sekitar lingkungannya, dengan kata lain pendapat seseorang untuk menilai orang tersebut dilihat dari sudut pandang orang lain yang ada di lingkungannya. (Andy Lasmana dan Ery Kustiana, 2020)

Konservasi nilai sosial mencakup usaha untuk merawat, mempertahankan, dan menerima kumpulan nilai yang diyakini oleh suatu masyarakat mengenai apa yang dianggap positif dan negatif. Penilaian terhadap sesuatu sebagai baik atau buruk, pantas atau tidak, melibatkan proses pertimbangan yang sangat dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh masyarakat, menjelaskan mengapa setiap komunitas dapat memiliki perbedaan dalam tata nilai.

B. Lingkungan kerja

Manajemen perlu memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan karena, meskipun bukan tempat pelaksanaan langsung produksi, lingkungan tersebut memiliki dampak signifikan pada karyawan yang terlibat dalam proses produksi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya. (Rizal Nabawi, 2019)

Menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar kita baik yang dapat mempengaruhi atau yang tidak dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan segala tugas yang diberikan atau dibebankan kepada pegawai.

C. Gender

Gender adalah sesuatu yang digunakan untuk membedakan antara pria dan wanita. Pria dan wanita dipandang memiliki hak dan kewajiban yang berbeda dalam dunia kerja. Indikator yang digunakan adalah pria dan wanita dapat berprofesi sebagai akuntan, pengetahuan mengenai profesi akuntan, hak dan kewajiban pria dan wanita dalam dunia kerja, jaminan kenaikan jabatan yang sama, ruang lingkup pekerjaan (Wuryandini et al., 2021).

Gender merupakan perbedaan dalam perilaku antara pria dan wanita yang diterapkan secara sosial, hasil dari proses sosial dan budaya manusia yang panjang. Oleh

karena itu, sifat gender bersifat dinamis, mengalami perubahan seiring waktu, tempat, dan perbedaan lingkungan kerja. Gender adalah atribut yang melekat pada individu pria dan wanita, dibangun secara sosial dan budaya.

D. Minat

Minat adalah suatu tindakan membangkitkan rasa ingin tahu yang biasanya disertai dengan partisipasi kognitif dan efektif yang menguntungkan. Pada dasarnya minat adalah tindakan menerima suatu objek semakin tinggi penerimaan atau pemahaman, maka semakin besar minat. Minat juga dapat diartikan sebagai motivasi seseorang untuk melakukan apa saja untuk mencapai tujuan dan cita-citanya yang merupakan keinginannya (Ramayanti et al., 2023).

Minat adalah sumber motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan apa yang ingin dilakukan. Ketika seseorang menilai bahwa sesuatu yang bermanfaat, maka akan terbentuk minat yang kemudian akan mendatangkan kepuasan. Ketika kepuasan menurun maka minatnya juga akan menurun sehingga minat tidak bersifat permanen, tetapi bersifat sementara dan dapat berubah-ubah (Jannah, 2020).

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal komparatif (*Causal comparative research*) yang biasa juga disebut sebagai penelitian *ex post facto*. Penelitian kausal komparatif merupakan permasalahan dalam penelitian kausal termasuk dalam rumusan asosiatif, bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dua variabel dapat diartikan sebagai variabel bebas dan variabel terikat

Populasi penelitian ini adalah mahasiswa Perbankan Syariah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Bone, Yaitu mahasiswa angkatan 2020 yang berjumlah 178 orang sebagai target populasi karena peneliti ingin menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa perbankan syariah untuk bekerja di bank syariah. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dikarenakan jumlah populasi yang sudah diketahui yaitu 178 orang. Yang dimana jumlah mahasiswa laki-laki yaitu 42 orang dan jumlah mahasiswa mahasiswi perempuan yaitu 136 orang.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah jika nilai r hitung $>$ r tabel maka item soal angket dikatakan dinyatakan valid. Jika nilai r hitung $<$ r tabel maka item soal angket dikatakan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	Tanda	Rtabel	Keterangan
X1.1	0,575	>	0,318	valid

X1.2	0,575	>	0,318	valid
X1.3	0,441	>	0,318	valid
X1.4	0,756	>	0,318	valid
X1.5	0,786	>	0,318	valid
X1.6	0,707	>	0,318	valid
X1.7	0,604	>	0,318	valid
X1.8	0,640	>	0,318	valid
X1.9	0,707	>	0,318	valid
X1.10	0,686	>	0,318	valid
X1.11	0,763	>	0,318	valid
X2.1	0,805	>	0,318	valid
X2.2	0,670	>	0,318	valid
X2.3	0,729	>	0,318	valid
X2.4	0,856	>	0,318	valid
X2.5	0,771	>	0,318	valid
X2.6	0,868	>	0,318	valid
X2.7	0,684	>	0,318	valid
X2.8	0,788	>	0,318	valid
X2.9	0,754	>	0,318	valid
X2.10	0,709	>	0,318	valid
X2.11	0,701	>	0,318	valid
X2.12	0,733	>	0,318	valid
X3.1	0,701	>	0,318	valid
X3.2	0,679	>	0,318	valid
X3.3	0,549	>	0,318	valid
X3.4	0,628	>	0,318	valid
X3.5	0,669	>	0,318	valid
X3.6	0,785	>	0,318	valid
X3.7	0,668	>	0,318	valid
X3.8	0,686	>	0,318	valid
X3.9	0,695	>	0,318	valid
X3.10	0,800	>	0,318	valid
X3.11	0,706	>	0,318	valid
X3.12	0,848	>	0,318	valid
X3.13	0,678	>	0,318	valid
Y.1	0,804	>	0,318	valid
Y.2	0,754	>	0,318	valid
Y.3	0,794	>	0,318	valid
Y.4	0,790	>	0,318	valid
Y.5	0,737	>	0,318	valid
Y.6	0,751	>	0,318	valid
Y.7	0,865	>	0,318	valid
Y.8	0,877	>	0,318	valid
Y.9	0,862	>	0,318	valid
Y.10	0,729	>	0,318	valid

Sumber: Data Primer (Angket) Diolah, Tahun 2024

B. Uji Reliabilitas

Sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas yang dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa jika nilai *cronbach's alpha* > r tabel maka kuisoner

dinyatakan reliabel, sebaliknya jika nilai *cronbach's alpha* < r tabel maka kuisioner dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	r _{tabel}	N of Items	Keterangan
Nilai Sosial	0,871	>	0,318	11	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,931	>	0,318	12	Reliabel
Gender	0,910	>	0,318	13	Reliabel
Minat	0,936	>	0,318	10	Reliabel

Sumber: Data Primer (Angket) Diolah, Tahun 2024

C. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel dalam penelitian ini mengikuti pola distribusi normal atau tidak mengikuti pola distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai signifikan > 0,05 maka nilai residual berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikan < 0,05 maka nilai residual tidak berdistribusi normal

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
Unstandardized Residual			
N		65	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		3.42127220
Most Extreme Differences	Absolute		.121
	Positive		.109
	Negative		-.121
Test Statistic			.121
Asymp. Sig. (2-tailed)			.019c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)		Sig.	.274d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.263
		Upper Bound	.286
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber: Data Primer (Angket) Diolah, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 4. di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,274 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan *Monte Carlo Simulation*, hal ini dikarenakan penggunaan metode ini memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dibandingkan menggunakan *Asymptotic Significance*. *Monte Carlo Simulation* adalah metode numerik untuk memecahkan masalah matematika dengan menggunakan simulasi acak berulang. Pada konteks uji normalitas data, *Monte Carlo Simulation* dapat memberikan perkiraan yang lebih baik terhadap distribusi data dibandingkan metode *Asymptotic Significance*.

D. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel -variabel independen, yaitu: X1, X2, dan X3 terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 5. Uji Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.733	3.910		-.699	.487
	NILAI SOSIAL	.462	.105	.438	4.388	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.411	.137	.426	3.008	.004
	GENDER	.039	.124	.042	.317	.753

a. Dependent Variable: MINAT

Sumber: Data Primer (Angket) Diolah, Tahun 2024

Berdasarkan data hasil olahan pada tabel 4.10 di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -2.733 + 0.462 X_1 + 0.411 X_2 + 0.039 X_3 + e$$

Adapun hasil dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar -2.733 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel minat adalah sebesar -2.733
- 2) Koefisien regresi X1 sebesar 0.462 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel nilai sosial, maka nilai minat bertambah sebesar 0.462. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif.
- 3) Koefisien regresi X2 sebesar 0.411 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai lingkungan kerja, maka nilai minat bertambah sebesar 0.411. Koefisien

regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap Y adalah positif.

- 4) Koefisien regresi X3 sebesar 0.039 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai gender, maka nilai minat bertambah sebesar 0.039. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X3 terhadap Y adalah positif.

E. Uji Signifikansi Dan Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel (Y). Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika nilai sig. < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel variabel X terhadap variabel Y.
- b) Jika nilai sig. > 0,05, atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel variabel X terhadap variabel Y.

$$t \text{ tabel} = t \left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1 \right) = t (0,025; 61) = 1,999$$

Ket:

α = tingkat keyakinan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Dengan tingkat keyakinan dalam penelitian 95%, $\alpha = 0,05$

Adapun hasil uji parsial atau uji t variabel nilai sosial (X1), lingkungan kerja (X2), dan gender (X3) terhadap minat (Y) .

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a) Jika nilai sig. < 0,05 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- b) Jika nilai sig. > 0,05 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

$$F \text{ tabel} = F (k; n - k) = F (3; 62) = 2.17$$

Ket:

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Dengan tingkat keyakinan dalam penelitian 95%, $\alpha = 0,05$

3) Uji determinasi R²

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi R²

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.825a	.681	.665	3.50439

a. Predictors: (Constant), GENDER, NILAI SOSIAL, LINGKUNGAN KERJA
 b. Dependent Variable: MINAT

Sumber: Data Primer (Angket) Diolah, Tahun 2024

Berdasarkan tabel 6. diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,665. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel nilai sosial (X1), lingkungan kerja (X2), dan gender (X3) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 66,5% terhadap variabel terikat yaitu minat (Y), sedangkan 33,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Menurut Hair, dkk nilai *R Square* 0,75 (75%) termasuk dalam kategori kuat, nilai *R Square* 0,50 (50%) termasuk kategori moderat, dan nilai *R Square* 0,25 (25%) termasuk dalam kategori lemah. Dengan demikian, hubungan antara variabel independen dan variabel dependen termasuk dalam kategori moderat.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Nilai Sosial (X1) Terhadap Minat (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar $4,388 > t_{tabel}$ 1,999 dan bernilai positif. Selain itu, nilai signifikansi variabel nilai sosial memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$ pada tabel *coefficient*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan H1 diterima sehingga jika nilai sosial yang dirasakan mahasiswa perbankan syariah mengalami peningkatan maka minat bekerja di bank syariah juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini dapat dimaknai bahwa: Pertama, kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain menjadi salah satu faktor penting yang meningkatkan minat mahasiswa. Mahasiswa perbankan syariah cenderung menghargai lingkungan kerja yang memungkinkan mereka untuk membangun jaringan dan berkolaborasi

dengan berbagai pihak. Interaksi sosial yang aktif tidak hanya memperkaya pengalaman kerja mereka tetapi juga memperluas pengetahuan dan keterampilan inter-personal yang esensial dalam dunia perbankan. Kedua, pekerjaan yang bergengsi juga memainkan peran signifikan. Bekerja di bank syariah dianggap sebagai simbol prestise dan reputasi yang baik di masyarakat. Mahasiswa yang memandang pekerjaan di bank syariah sebagai karir yang bergengsi merasa lebih termotivasi untuk mengejar peluang tersebut. Pekerjaan yang memiliki citra positif dan diakui secara sosial ini memberikan dorongan ekstra bagi mahasiswa untuk memasuki sektor perbankan syariah. Ketiga, kesempatan bekerja dengan ahli di bidang lain merupakan indikator lain yang menambah daya tarik bank syariah. Mahasiswa tertarik dengan peluang untuk belajar dan bekerja bersama para profesional yang memiliki keahlian di berbagai bidang. Kolaborasi dengan ahli ini tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka tetapi juga memberikan pengalaman yang berharga dalam menyelesaikan masalah yang kompleks dan membuat keputusan yang strategis. Secara keseluruhan, bank syariah yang mampu menyediakan lingkungan kerja yang mendukung interaksi sosial, menawarkan prestise, dan memberikan kesempatan untuk bekerja dengan ahli dari berbagai disiplin ilmu akan lebih menarik bagi mahasiswa perbankan syariah. Ini menunjukkan bahwa memperhatikan dan memperkuat nilai-nilai sosial ini dapat menjadi strategi efektif bagi bank syariah untuk menarik minat tenaga kerja muda yang berkualitas dan berkomitmen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yosa Gusnadi pada tahun 2022 yang menemukan bahwa nilai-nilai sosial memainkan peran penting dalam menentukan minat bekerja di bank syariah.(Yosa Gusnadi, 2022) Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Ismiarif, Hasanah, dan Nurhayati pada tahun 2023 yang menemukan bahwa nilai sosial berperan penting dalam meningkatkan minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah.(Ismiarif et al., 2023)

2. Gender (X3) Terhadap Minat (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa gender berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai t_{hitung} sebesar $0,317 < t_{tabel}$ 1,670. Selain itu, nilai signifikansi variabel gender memiliki nilai sebesar $0,753 > 0,05$ pada tabel *coefficient*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan H3 ditolak sehingga faktor gender tidak dapat dijadikan acuan dalam menentukan minat mahasiswa untuk berkarir di bidang perbankan syariah.

Hasil penelitian ini dapat dimaknai bahwa baik mahasiswa laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat minat yang sama dalam memilih karir di bank syariah.

Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor gender bukanlah determinan utama dalam menentukan minat mahasiswa terhadap karir di sektor perbankan syariah. Dalam konteks ini, aspek-aspek lain seperti nilai-nilai pribadi, motivasi karir, dan persepsi terhadap prospek pekerjaan di bank syariah lebih dominan mempengaruhi keputusan mereka. Analisis ini memperlihatkan bahwa pandangan tradisional yang mungkin mengaitkan minat karir dengan gender tidak berlaku dalam konteks mahasiswa perbankan syariah. Mahasiswa, tanpa memandang gender, melihat peluang yang sama di bank syariah dan menilai karir di sektor ini berdasarkan faktor-faktor yang lebih substansial seperti kesempatan pengembangan profesional, lingkungan kerja yang kondusif, dan kesesuaian dengan nilai-nilai syariah. Lebih lanjut, temuan ini dapat memberikan dampak positif bagi industri perbankan syariah itu sendiri. Dengan menunjukkan bahwa minat karir tidak dibatasi oleh gender, bank syariah dapat memperkuat komitmennya terhadap kesetaraan dan inklusi. Hal ini bisa tercermin dalam strategi rekrutmen yang lebih adil dan inklusif, memastikan bahwa semua individu, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki kesempatan yang setara untuk berkarir di bank syariah. Ini tidak hanya mendukung diversifikasi tenaga kerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan beragam, yang pada akhirnya dapat meningkatkan inovasi dan kinerja organisasi. Selain itu, kesetaraan gender dalam minat karir ini juga memberikan pesan penting kepada institusi pendidikan dan pembuat kebijakan. Mereka dapat merancang program dan kebijakan yang mendorong partisipasi semua mahasiswa dalam bidang perbankan syariah tanpa bias gender, mempromosikan lingkungan belajar yang mendukung untuk semua, dan memastikan bahwa informasi tentang peluang karir di perbankan syariah disebarkan secara merata kepada seluruh mahasiswa.

Secara keseluruhan, hasil analisis ini menegaskan bahwa gender bukanlah faktor penentu dalam minat mahasiswa perbankan syariah untuk bekerja di bank syariah. Ini membuka peluang bagi bank syariah untuk fokus pada faktor-faktor lain yang lebih berpengaruh dalam menarik minat mahasiswa, seperti nilai-nilai sosial, lingkungan kerja, dan prospek karir yang ditawarkan. Dengan demikian, bank syariah dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dan inklusif dalam menarik talenta muda yang berpotensi tinggi dari berbagai latar belakang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wafa pada tahun 2023 yang menemukan bahwa gender tidak berpengaruh secara signifikan terhadap minat mahasiswa bekerja di lembaga keuangan syariah. (Wafa, 2023)

3. Nilai Sosial (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Gender (X3) Terhadap Minat (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan variabel nilai sosial, lingkungan kerja, dan gender berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat nilai f_{hitung} sebesar $43,316 > f_{tabel}$ 2,17. Selain itu, nilai signifikansi secara simultan variabel nilai sosial, lingkungan kerja, dan gender memiliki nilai sebesar $0,000 < 0,05$ pada tabel *coefficient*. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat disimpulkan H4 diterima sehingga jika variabel nilai sosial, lingkungan kerja, dan gender meningkat secara simultan, maka minat mahasiswa perbankan syariah untuk bekerja di bank syariah juga akan meningkat secara signifikan.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Gottfredson dalam karya ilmiah yang ditulis oleh Mudhar, dkk bahwa pilihan karir dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti gender, sosial ekonomi, dan lingkungan. Gottfredson mengemukakan bahwa individu memulai dengan pilihan karir yang luas tetapi kemudian membatasi pilihan mereka berdasarkan identifikasi gender dan norma-norma sosial. (Mudhar et al., 2022)

Hasil penelitian ini dapat dimaknai bahwa ketiga faktor tersebut, ketika dipertimbangkan bersama-sama, memiliki dampak yang substansial dalam menentukan minat mahasiswa untuk mengejar karir di sektor perbankan syariah. Pertama, nilai sosial, yang mencakup kesempatan untuk berinteraksi dengan orang lain, pekerjaan yang bergengsi, dan kesempatan bekerja dengan ahli di bidang lain, memainkan peran penting dalam membentuk persepsi mahasiswa terhadap pekerjaan di bank syariah. Mahasiswa yang menghargai interaksi sosial, mencari prestise dalam pekerjaan mereka, dan ingin belajar dari para ahli cenderung lebih tertarik untuk bergabung dengan bank syariah yang menawarkan nilai-nilai ini. Kedua, lingkungan kerja yang positif dan mendukung juga menjadi faktor krusial. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik antara rekan kerja, dukungan dari atasan, serta fasilitas dan sarana yang memadai untuk mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan, semuanya berkontribusi dalam meningkatkan minat mahasiswa untuk bekerja di bank syariah. Mahasiswa yang melihat bank syariah sebagai tempat yang menawarkan lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan lebih termotivasi untuk memilih karir di sana. Ketiga, meskipun gender secara individu tidak berpengaruh signifikan, ketika dipertimbangkan bersama nilai sosial dan lingkungan kerja, gender menunjukkan pengaruh positif. Ini mungkin menunjukkan bahwa dalam konteks yang mendukung dan inklusif, perbedaan gender tidak menghalangi minat karir. Mahasiswa, baik laki-laki maupun perempuan, merasakan dukungan yang setara dan melihat peluang yang adil dalam berkarir di bank syariah.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa untuk menarik minat mahasiswa perbankan syariah, bank syariah harus memperhatikan ketiga variabel ini secara bersamaan. Bank syariah yang berhasil mengkombinasikan nilai-nilai sosial yang kuat, menyediakan lingkungan kerja yang positif, dan memastikan kesetaraan gender dalam tempat kerja akan lebih sukses dalam menarik minat mahasiswa untuk berkarir di sana. Hal ini juga mengindikasikan bahwa pendekatan yang holistik dan inklusif dalam manajemen sumber daya manusia sangat penting. Dengan demikian, bank syariah yang mampu menonjolkan nilai-nilai sosial yang relevan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan mempromosikan kesetaraan gender akan memiliki keunggulan dalam menarik dan mempertahankan talenta muda yang berkualitas. Ini tidak hanya akan memperkuat tenaga kerja bank syariah, tetapi juga meningkatkan daya saing dan reputasi institusi tersebut di industri perbankan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Nilai sosial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah. Artinya, jika nilai sosial yang dirasakan mahasiswa perbankan syariah mengalami peningkatan maka minat bekerja di bank syariah juga akan meningkat. Lingkungan kerja juga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah. Artinya, semakin baik persepsi mahasiswa perbankan syariah tentang lingkungan kerja yang ada di lembaga keuangan syariah maka minat bekerja di bank syariah juga akan semakin meningkat. Sedangkan gender berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah. Artinya, faktor gender tidak dapat dijadikan acuan dalam menentukan minat mahasiswa untuk berkarir di bidang perbankan syariah. Nilai sosial, lingkungan kerja, dan gender secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap minat mahasiswa perbankan syariah bekerja di bank syariah. Artinya, jika variabel nilai sosial, lingkungan kerja, dan gender meningkat secara bersama-sama, maka minat mahasiswa perbankan syariah untuk bekerja di bank syariah juga akan meningkat secara signifikan.

B. Saran

Adapun saran-saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Program Pengembangan Karyawan

Bank syariah dapat memprioritaskan pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang menekankan pada nilai-nilai sosial, pengembangan keterampilan interpersonal, dan pemahaman tentang prinsip-prinsip syariah. Program ini dapat membantu karyawan untuk menjadi lebih terampil dalam

berinteraksi dengan rekan kerja dan masyarakat, sekaligus memperdalam pemahaman mereka tentang praktik perbankan syariah.

2. Peningkatan Kesetaraan Gender

Bank syariah perlu memperkuat komitmennya terhadap kesetaraan gender dengan menerapkan kebijakan dan praktik yang mendukung kesetaraan dalam segala aspek, termasuk dalam proses rekrutmen, promosi, dan pengembangan karir. Ini akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua karyawan, sehingga meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

3. Keterbatasan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu yang relatif singkat. Keterbatasan waktu ini mempengaruhi kedalaman analisis dan cakupan penelitian. Jangka waktu yang terbatas juga mengurangi kesempatan untuk melakukan survei lanjutan yang mungkin memberikan wawasan lebih dalam tentang perubahan minat mahasiswa dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Maksun Efendi. (2018). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi minat mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis islam iain salatiga untuk berkarir di bank syariah*. Iain salatiga.
- Andy Lasmana dan Ery Kustiana. (2020). *Pengaruh Penghargaan Finansial, Nilai-Nilai Sosial dan Perimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Pemilihan Karir Sebagai Akuntan Publik*.
- Aruno, A. R. (2020). *Pengaruh motivasi, gender, lingkungan pekerjaan, nilai sosial, dan pelatihan profesional terhadap minat menjadi akuntan publik pada mahasiswa sarjana akuntansi*. Sekolahn Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas.
- Ismiarif, N. Al, Hasanah, S., & Nurhayati, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Untuk Berkarir Di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Pasca Magang Program Studi Perbankan Syariah Di Kota Semarang). *Jurnal Medika Nusantara*, 1(3), 268–292.
- Jannah, M. L. (2020). Determinan Minat Mahasiswa Bekerja di Bank Syariah (Studi Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorog). In *Institut Agama Islam Negeri Ponorogo*. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/8907/>
- Justika, T. A. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Nilai-Nilai Sosial, Pertimbangan Pasar Kerja, Personalitas, Dan Penghargaan Finansial Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik*.
- Mudhar, M., Aisyah, A., Mufidah, E. F., & Nastiti, D. (2022). Studi Longitudinal: Stabilitas dan Perubahan Minat Karier Pada Siswa Laki-Laki dan Perempuan. *Nusantara of Research : Jurnal Hasil-Hasil Penelitian Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 9(2), 162–176. <https://doi.org/10.29407/nor.v9i2.17930>
- Puspitasari, A. M. (2023). *Pengaruh persepsi, resiko psikososial dan nilai sosial terhadap minat mahasiswa bekerja di bank syariah*. Universitas Islam Negeri Prof. K.H Saifuddin Zyhri Purwekerto.

- Ramayanti, A., Sayyid, U., & Tulungagung, A. R. (2023). Analisis Minat Bekerja Di Bank Syariah Pada Mahasiswa Perbankan Syariah Uin Satu Tulungagung. *WADIAH: Jurnal Perbankan Syariah*, 7(1), 41–55. <https://doi.org/10.30762/wadiah>.
- Rizal Nabawi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2 No. 2.
- stieb bank. (2016). *Stieb Bank “Alasan Memilih Kerja di Bank”*, dalam <https://www.stiebbank.ac.id/alasan-memilih-kerja-di-bank.html>.
- Wafa, D. A. (2023). *Pengaruh Pengetahuan Akuntansi syariah, Religiusitas, Dan Gneder, Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja Di Lembaga Keuangan Syariah*.
- Wulandari, S. (2022). *Pengaruh Motivasi Spiritual, Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Finansial Terhadap Minta Bekerja Di Bank Syariah* [Fakultas Febi Dan Bsinis Islam]. <http://etd.uinsyahada.ac.id/id/eprint/7714>
- Wuryandini, A. R., Amrain, N., & Hambali, I. R. (2021). Pengaruh Gender, Pertimbangan Pasar Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Pemilihan Karir Profesi Akuntan. *Jambura Accounting Review*, 2(2), 87–99. <https://doi.org/10.37905/jar.v2i2.31>
- Yosa Gusnadi. (2022). *Pengaruh Pengetahuan, Nilai Sosial Dan Gender Terhadap Minat Mahasiswa Bekerja Di Bank Syariah*.