

CAREER INTEREST IN ISLAMIC BANKING: THE ROLE OF REPUTATION, RELIGIOSITY, AND FINANCIAL REWARDS

Nada Cantika Putri Kadua^{1*}, Muhammad Usamah Al-Azamy²

^{1,2}UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, Indonesia

*E-mail: nadacantikapk@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh reputasi perusahaan, religiositas, dan imbalan finansial terhadap minat karier mahasiswa Perbankan Syariah untuk bekerja di bank syariah. Sampel penelitian terdiri atas 137 mahasiswa Perbankan Syariah yang berasal dari tiga perguruan tinggi, yaitu UIN Sunan Kalijaga, Universitas Ahmad Dahlan, dan Universitas Alma Ata. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert, sedangkan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian secara simultan dimensi organisasional (reputasi perusahaan), spiritual (religiositas), dan ekonomis (imbalan finansial) sebagai determinan minat karier di sektor perbankan syariah, yang masih relatif terbatas dalam kajian empiris sebelumnya. Selain itu, penggunaan responden dari beberapa perguruan tinggi dengan karakteristik institusional yang berbeda memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam memahami pembentukan minat karier mahasiswa di bidang keuangan syariah. Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi industri perbankan syariah di Indonesia yang masih menghadapi tantangan dalam menarik dan mempertahankan sumber daya manusia muda yang kompeten. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhi minat karier mahasiswa diharapkan dapat menjadi dasar dalam penyusunan strategi rekrutmen, penguatan employer branding, serta perancangan sistem imbalan yang lebih kompetitif dan selaras dengan nilai-nilai syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa reputasi perusahaan, religiositas, dan imbalan finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap minat karier mahasiswa dalam memilih karier di perbankan syariah.

Kata kunci: Reputasi Perusahaan, Religiusitas, Penghargaan Finansial, Minat berkarir, Bank Syariah

ABSTRACT

This study aims to examine the effects of corporate reputation, religiosity, and financial rewards on the career interest of Islamic banking students in pursuing employment within Islamic banks. The sample consists of 137 students majoring in Islamic Banking from three universities: UIN Sunan Kalijaga, Universitas Ahmad Dahlan, and Universitas Alma Ata. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through Structural Equation Modeling (SEM) with the Partial Least Square (PLS) approach using SmartPLS 4.0. The novelty of this study lies in its integrated examination of organizational, financial, and spiritual dimensions as predictors of career interest in the Islamic banking sector, a combination that has been rarely explored simultaneously in previous research. Additionally, by focusing on students from multiple universities with distinct institutional backgrounds, this study provides

a more comprehensive and comparative understanding of factors shaping career aspirations in Islamic finance. This research is important to conduct because Islamic banks in Indonesia continue to face challenges in attracting highly motivated and competent young professionals, despite the sector's rapid growth. Identifying the determinants that shape students' intention to pursue careers in Islamic Banking is crucial for improving talent acquisition strategies, designing more appealing employer value propositions, and strengthening the long-term sustainability of the Islamic financial industry. The findings indicate that corporate reputation, religiosity, and financial rewards have a positive and significant influence on students' interest in pursuing a career in Islamic Banking.

Keywords: Corporate Reputation, Religiosity, Financial Rewards, Career Interest, Islamic Banking

Pendahuluan

Industri perbankan syariah di Indonesia terus menunjukkan pertumbuhan yang signifikan selama satu dekade terakhir, ditandai dengan meningkatnya jumlah lembaga keuangan syariah, diversifikasi produk, serta penguatan regulasi yang mendorong inklusi keuangan syariah¹. Perkembangan ini membuka peluang karier yang semakin luas bagi lulusan ekonomi dan perbankan syariah. Namun, peningkatan kebutuhan tenaga profesional tersebut tidak selalu berbanding lurus dengan minat mahasiswa terhadap karier di industri ini. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi minat karier mahasiswa, khususnya di bidang perbankan syariah, agar perguruan tinggi dan industri dapat merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih tepat sasaran.

Salah satu faktor penting yang diduga memengaruhi minat karier adalah reputasi perusahaan. Dalam teori *Signaling Theory* dan *Social Cognitive Career Theory* (SCCT), reputasi perusahaan berfungsi sebagai sinyal kualitas yang memengaruhi persepsi individu tentang prospek kerja,

¹ Fauziyah Adzimatinur and Vigory Gloriman Manalu, "The Effect of Islamic Financial Inclusion on Economic Growth : A Case Study of Islamic Banking in Indonesia," *Budapest International Research and Critics Institute-Journal* 4, no. 1 (2021): 976–85, <https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1699>.

stabilitas, dan kredibilitas suatu institusi². Studi sebelumnya menunjukkan bahwa reputasi perusahaan berperan signifikan dalam menarik minat pencari kerja³⁴. Beberapa studi juga menunjukkan hasil yang bervariasi antar sektor dan karakteristik pencari kerja, sehingga pengaruh reputasi tidak selalu konsisten. Oleh karena itu, diperlukan kajian lanjutan yang memandang reputasi perusahaan secara lebih kontekstual dan multidimensional, khususnya dengan memasukkan praktik ESG sebagai sinyal kualitas jangka panjang. Sebagian besar penelitian juga lebih berfokus pada sektor perbankan konvensional, bukan pada konteks perbankan syariah, sehingga masih terdapat celah untuk mengeksplorasi bagaimana reputasi khusus industri syariah memengaruhi mahasiswa yang memang memiliki latar belakang pendidikan syariah.

Selain reputasi, religiositas juga menjadi faktor yang relevan dalam konteks perbankan syariah. Teori *Religious Commitment* menjelaskan bahwa tingkat religiositas seseorang dapat membentuk preferensi mereka terhadap pekerjaan yang dianggap sesuai dengan nilai-nilai agama⁵. Beberapa penelitian seperti Nauton⁶ dan Thohari⁷ menemukan bahwa religiositas dapat mendorong minat terhadap pekerjaan berbasis prinsip syariah. Namun, temuan ini belum sepenuhnya konsisten sejumlah studi lain melaporkan bahwa religiositas tidak selalu menjadi faktor dominan dibandingkan pertimbangan

² Ana Junça Silva and Herminia Dias, "The Relationship between Employer Branding, Corporate Reputation and Intention to Apply to a Job Offer," *International Journal of Organizational Analysis* 31, no. 8 (2022): 1–16, <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2022-3129>.

³ (Anisa et al., 2025;

⁴ Nuswantoro, 2024)

⁵ Keith A. Puffer, Reka Brooks, and Emily Davis, "Predicting Religious Undergraduates' Career Development: The Salient Roles of Religious Calling, Life Satisfaction, and Quest Religiosity," *Religions* 14, no. 5 (2023), <https://doi.org/10.3390/rel14050629>.

⁶ Robbie et al., (2020)

⁷ Nasution & Rafiki, (2020)

material dan prospek karier⁸⁹. Ketidakkonsistenan ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diuji lebih lanjut, khususnya pada mahasiswa perbankan syariah yang diasumsikan memiliki pemahaman lebih baik mengenai prinsip syariah.

Faktor ketiga yang berpotensi memengaruhi minat karier adalah financial rewards, termasuk gaji, tunjangan, dan peluang insentif kompetitif¹⁰. Berdasarkan teori *Expectancy Theory* (Vroom), individu cenderung memilih pekerjaan yang memberikan nilai manfaat tertinggi. Penelitian sebelumnya Kong¹¹ dan Sutapa¹² mengonfirmasi bahwa imbalan finansial merupakan prediktor seseorang memilih minat berkarier. Namun, sebagian besar penelitian tersebut menempatkan financial rewards dalam konteks perbankan umum, bukan dalam konteks syariah, yang memiliki karakteristik industri berbeda.

Minat karier mahasiswa Perbankan Syariah untuk berkarier di industri perbankan syariah merupakan isu strategis dalam penguatan sumber daya manusia, namun kajian empiris yang ada masih menyisakan celah penting. Penelitian terdahulu umumnya menelaah reputasi, religiositas, dan financial rewards secara terpisah, sehingga belum mampu menjelaskan secara komprehensif pengaruh ketiga faktor tersebut secara simultan terhadap minat karier, khususnya pada mahasiswa Perbankan Syariah sebagai calon tenaga inti industri. Di samping itu, temuan mengenai peran religiositas menunjukkan

⁸ (Thohari & Hakim, 2021;

⁹ Ruhansih, 2017)

¹⁰ Quoc Viet Nguyen, Hai Ninh Nguyen, and To Uyen Phan, "Unveiling the Dynamics of Motivation, Work-Life Balance, and Work Engagement among Vietnamese Employees in Multinational Corporations," *Problems and Perspectives in Management* 21, no. 3 (2023): 629–41, [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.49](https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.49).

¹¹ KONG , Yusheng; NGAPEY, Jonathan Dior NIMA; QALATI, "Effects of Financial Rewards, Parents and Peers, and Benefits and Costs on Choosing Accounting Career: A Global Perspective," *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7, no 11 (2020)

¹² Sutapa et al., 2023)

hasil yang belum konsisten, menegaskan perlunya pengujian lanjutan dalam konteks yang lebih spesifik. Merespons celah tersebut, penelitian ini menganalisis pengaruh reputasi perusahaan, religiusitas, dan *financial rewards* terhadap minat karier mahasiswa Perbankan Syariah untuk bekerja di bank syariah. Secara teoretis, studi ini memperkaya literatur minat karier dalam perspektif ekonomi syariah, sementara secara praktis memberikan dasar empiris bagi perguruan tinggi, regulator, dan industri perbankan syariah dalam merancang strategi yang efektif untuk menarik dan mengembangkan sumber daya manusia syariah yang kompeten dan berdaya saing.

Kajian Pustaka

1. *Theory of Planned Behavior* (TPB)

Dalam perspektif *Theory of Planned Behavior* (TPB), minat karier dapat dipandang sebagai bentuk niat perilaku (behavioral intention) yang dipengaruhi oleh sikap terhadap pekerjaan, norma subjektif, dan persepsi kontrol perilaku¹³. Semakin positif persepsi individu terhadap suatu sektor pekerjaan, semakin besar kemungkinan individu tersebut memiliki minat untuk berkarier di sektor tersebut. Dalam konteks mahasiswa, minat karier mencerminkan kesiapan psikologis dan motivasional untuk menekuni profesi tertentu setelah menyelesaikan pendidikan formal¹⁴. Minat karier tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti nilai personal, keyakinan, lingkungan sosial, serta karakteristik organisasi tempat bekerja.

¹³ Francesco La Barbera and Icek Ajzen, "Control Interactions in the Theory of Planned Behavior: Rethinking the Role of Subjective Norm," *Europe's Journal of Psychology* 16, no. 3 (2020): 401–17, <https://doi.org/10.5964/ejop.v16i3.2056>.

¹⁴ Jenalyn B. Boctot, Alicia P Cabatingan, and Mark Anthony N. Polinar, "Career Interest and Readiness among Grade 10 Students of A Private University in Cebu City," *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research* 5, no. 9 (2024): 3444–55, <https://doi.org/10.11594/ijmaber.05.09.04>.

2. Hubungan Reputasi Perusahaan, Religiositas, dan Imbalan Finansial dengan Minat Berkariir

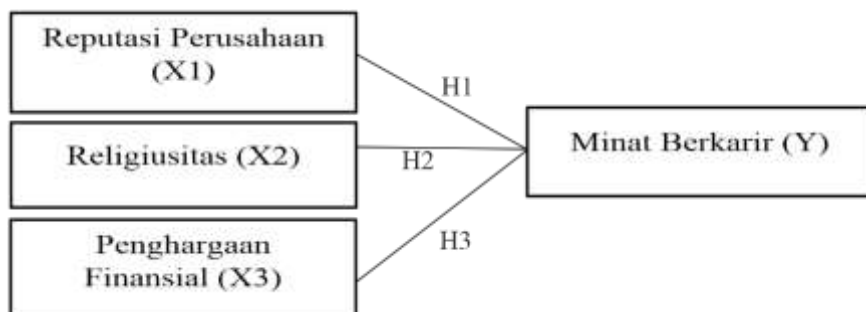
Minat karier mahasiswa Perbankan Syariah dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasional, spiritual, dan ekonomis. Reputasi perusahaan mencerminkan daya tarik institusional, religiusitas mencerminkan kesesuaian nilai, sedangkan imbalan finansial mencerminkan manfaat ekonomi yang diharapkan. Integrasi ketiga faktor tersebut memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pembentukan minat karier di sektor perbankan syariah. Perumusan Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Reputasi Perusahaan berpengaruh positif signifikan terhadap Minat Berkariir

H2: Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap Minat Berkariir

H3: Penghargaan Finansial berpengaruh positif signifikan terhadap Minat Berkariir

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Metode Penelitian

Populasi penelitian adalah mahasiswa Prodi Perbankan Syariah dari Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Universitas Alma Atta dan

Universitas Ahmad Dahlan yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen pengumpulan data berupa survei daring dengan kuesioner tertutup, disebarikan melalui media sosial dan ditujukan kepada responden dengan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus Roscoe dengan sampel berjumlah 137 responden. Penggunaan rumus Roscoe dipilih karena sesuai untuk penelitian kuantitatif dengan analisis multivariat, di mana ukuran sampel yang disarankan berada pada rentang 30–500 responden, serta minimal 10 kali jumlah variabel yang dianalisis, sehingga ukuran sampel yang digunakan telah memenuhi kelayakan statistik dan stabilitas estimasi model.

Instrumen pengumpulan data berupa survei daring menggunakan kuesioner tertutup yang disebarikan melalui media sosial. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Variabel religiusitas diukur menggunakan instrumen yang diadaptasi dari penelitian terdahulu yang relevan, dengan menyesuaikan konteks mahasiswa perbankan syariah. Adaptasi instrumen dilakukan untuk memastikan kesesuaian indikator dengan dimensi religiusitas yang mencakup aspek keyakinan, praktik ibadah, pengalaman religius, pengetahuan agama, dan pengamalan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari, sehingga meningkatkan validitas konseptual dan kredibilitas pengukuran.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1. Demografi Responden

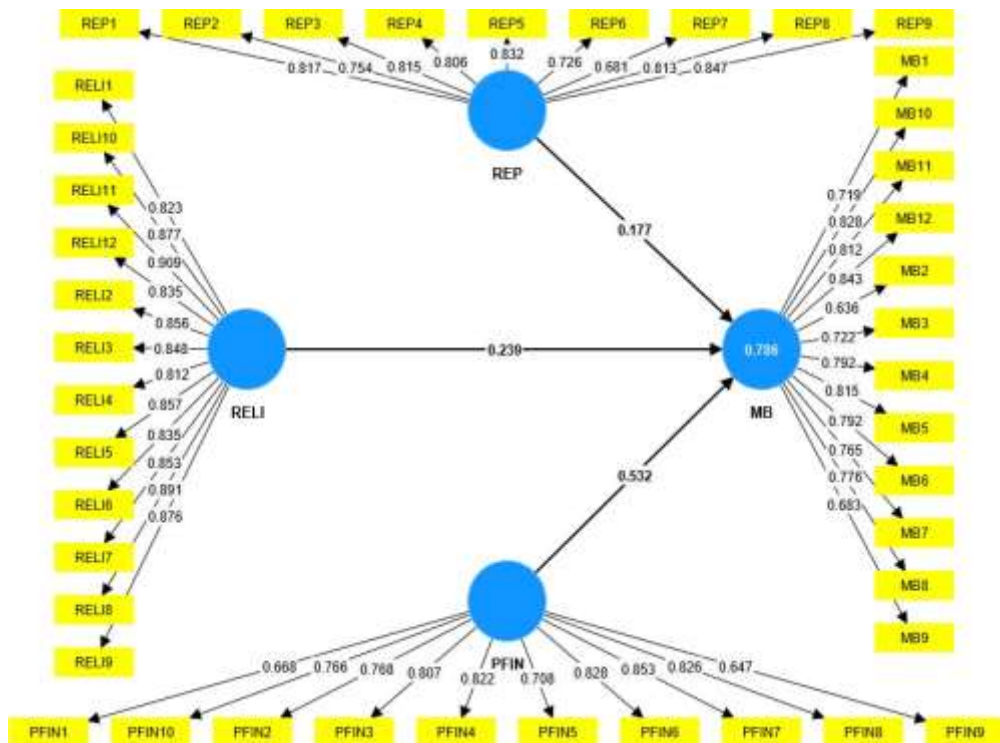
General Information	Number	Percentage of respondents
Gender		
Laki-laki	57	41.6%
Perempuan	80	58.4%

Usia		
20 tahun	22	16.1%
21 tahun	49	35.8%
22 tahun	47	34.3%
23 tahun	18	13.1%
24 tahun	1	0.7%
Tahun Angkatan		
2020	128	93.4%
2021	9	6.6%
Asal Universitas		
UIN Sunan Kalijaga	90	65,7
Universitas Alma Ata	24	17,5
Universitas Ahmad Dahlan	23	16,8

Sumber Data: Data Diolah Penulis (2025)

Karakteristik demografi responden dalam penelitian ini memberikan gambaran umum mengenai profil mahasiswa yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan hasil pengolahan data, responden didominasi oleh perempuan dengan rentang usia terbanyak berada pada 22 tahun, yang mencerminkan kelompok usia produktif dalam perencanaan karier. Seluruh responden berasal dari Prodi Perbankan Syariah dengan komposisi angkatan yang bervariasi dan didominasi oleh 2020. Dari sisi pengalaman kerja atau magang, sebagian responden telah memiliki pengalaman di sektor keuangan, khususnya perbankan syariah, sementara tahun 2021 belum memiliki pengalaman kerja formal. Secara keseluruhan, karakteristik demografi tersebut menunjukkan bahwa sampel penelitian telah sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menganalisis minat karier mahasiswa terhadap industri perbankan syariah, serta dinilai representatif untuk mendukung analisis menggunakan metode PLS-SEM.

Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural



Sumber Data: Output SmartPLS (2025)

Tabel 2. Nilai Outer Loading

Code	Sub Indicators (Items)	Loading Factor	CA & CR	AVE
REP.1	I believe that Islamic banks prioritize fairness in their transactions.	0,817	0.924 0.937	0.624
REP.2	I am confident that Islamic banks do not involve elements of usury (riba).	0.754		
REP.3	I believe that the reputation of Islamic banks among the public is quite good.	0,815		
REP.4	I believe that the use of technology in Islamic banks is on par with conventional banks.	0,806		
REP.5	Islamic banks are well known for maintaining good relationships with their customers and partners.	0,832		
REP.6	I believe that Islamic banks implement corporate cultures that are in accordance with Islamic values.	0.726		
REP.7	I can easily recognize Islamic bank offices by the colors of their buildings.	0.681		

REP.8	I find the logos of Islamic banks to be quite attractive.	0.813		
REP.9	I find the appearance of Islamic banks' social media accounts to be quite informative.	0.847		
RELI.1	I believe that every good and bad deed will receive recompense from Allah SWT.	0.823	0.967 0.971	0.733
RELI.2	In making decisions, I consider religious rules and teachings.	0.856		
RELI.3	I believe that Islamic values can be applied in daily life, including in the workplace.	0.848		
RELI.4	In my daily activities, I prioritize performing prayers (ṣalāh) amidst my routines.	0.812		
RELI.5	In my view, working in Islamic banking is one way to fulfill Allah's commands and avoid His prohibitions.	0.857		
RELI.6	Working in Islamic banking is an effort to attain blessings and a path toward happiness in both this world and the hereafter.	0.835		
RELI.7	I study and work as a means of increasing my level of piety (taqwa).	0.853		
RELI.8	I strive to seek environments or activities that provide opportunities to learn about Islam.	0.891		
RELI.9	Choosing an Islamic-based work environment can serve as a medium for da'wah among colleagues and the wider community.	0.876		
RELI.10	I maintain ethical conduct in my studies and work as an expression of my piety.	0.877		
RELI.11	My religious knowledge provides valuable insights into the values I should prioritize when choosing a career.	0.909		
RELI.12	I believe that my religious knowledge influences my perspective on life goals and career achievement.	0.835		
PFIN.1	I believe that the starting salary when working at an Islamic bank is more blessed.	0.752	0.902 0.926	0.673
PFIN.2	I believe that working at an Islamic bank provides a sufficient salary.	0.893		
PFIN.3	I believe that working at an Islamic bank offers incentives when job targets are achieved.	0.856		

PFIN.4	I believe that incentive programs such as bonuses and rewards can enhance performance and work productivity.	0.838		
PFIN.5	Working in Islamic banking provides access to pension funds in the future.	0.755		
PFIN.6	Working in Islamic banking offers indirect compensation such as allowances and insurance.	0.820		
MB.1	I am interested in working in Islamic banking because of the experience and knowledge I gained from the Faculty of Islamic Economics and Business.	0.720	0.936 0.945	0.589
MB.2	I am interested in working in Islamic banking because it offers opportunities for career development.	0.637		
MB.3	I am interested in working in Islamic banking because it applies Islamic values.	0.723		
MB.4	I have made plans regarding my future career path in Islamic banking.	0.792		
MB.5	I make efforts to seek information about the skills required to work in Islamic banking.	0.815		
MB.6	I study job vacancies offered by Islamic banks.	0.791		
MB.7	I believe that I can make a positive contribution to Islamic banks.	0.765		
MB.8	I am interested in pursuing a career in Islamic banking because it has a clear career path and provides adequate training facilities.	0.777		
MB.9	I am interested in Islamic banking because it offers a sufficient salary.	0.683		
MB.10	I seek information about the competency requirements needed by Islamic banks.	0.826		
MB.11	I am interested in working in Islamic banking because I have knowledge of Islamic banking products.	0.811		
MB.12	I am confident that the Islamic banking knowledge I acquired during my studies can support my career in Islamic banking.	0.842		

Sumber Data: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian *measurement model* menggunakan metode *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, diketahui bahwa

seluruh indikator pada masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *outer loading*, di mana nilai *loading factor* $\geq 0,50$ dinyatakan dapat diterima, khususnya pada penelitian eksploratif. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,50, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan mampu merepresentasikan konstruk yang diukur.

Selain itu, validitas konvergen juga ditinjau melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50, yang mengindikasikan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50 persen varians indikatornya. Selanjutnya, reliabilitas konstruk diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*. Hasil menunjukkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability* di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam analisis struktural PLS-SEM.

Tabel 3. Hasil Path Coefficient

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
REP -> MB	0.297	0.314	0.098	3.035	0.003
RELI -> MB	0.320	0.310	0.090	3.562	0.000
PFIN -> MB	0.318	0.310	0.111	2.872	0.004

Sumber Data: Output SmartPLS (2025)

Berdasarkan perbandingan kekuatan pengaruh antar variabel independen terhadap minat berkarir (MB), hasil pengujian menunjukkan bahwa religiusitas (RELI) merupakan variabel yang paling dominan, ditunjukkan oleh nilai t-statistik tertinggi ($t = 3.562$), diikuti oleh reputasi perusahaan (REP) ($t = 3.035$) dan penghargaan finansial (PFIN) ($t = 2.872$).

Dominannya pengaruh religiusitas mengindikasikan bahwa keputusan berkarir mahasiswa di perbankan syariah lebih kuat dipengaruhi oleh faktor internal berupa nilai, keyakinan, dan kesesuaian prinsip keagamaan dibandingkan faktor eksternal. Temuan ini menegaskan bahwa perbankan syariah dipersepsikan bukan sekadar sebagai pilihan karier profesional, tetapi juga sebagai sarana aktualisasi nilai religius dan etika Islam.

Reputasi perusahaan menempati posisi kedua sebagai faktor dominan, yang menunjukkan bahwa meskipun nilai religius menjadi pendorong utama, mahasiswa tetap mempertimbangkan sinyal eksternal berupa kredibilitas, tata kelola, dan keberlanjutan institusi dalam menentukan pilihan karier. Sementara itu, penghargaan finansial memiliki pengaruh signifikan namun relatif paling rendah, yang mengindikasikan bahwa aspek finansial berperan sebagai faktor pendukung (*supporting factor*), bukan penentu utama (*primary driver*). Implikasinya, strategi perbankan syariah dalam menarik minat generasi muda perlu memprioritaskan penguatan nilai-nilai syariah dan reputasi institusional yang etis dan berkelanjutan, dengan tetap diimbangi sistem remunerasi yang kompetitif agar keputusan berkarir yang terbentuk bersifat jangka panjang dan berkelanjutan.

1. **REP** (Reputasi Perusahaan) -> **MB** (minat berkarir)

Berdasarkan pengolahan data didapatkan bahwa t statistik sebesar 3.035 dimana nilainya lebih besar dari pada t tabel 1.96 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa reputasi bank syariah yang baik mampu meningkatkan kepercayaan serta membentuk persepsi positif mahasiswa terhadap prospek karier di industri perbankan syariah. Reputasi organisasi dipandang sebagai sinyal kualitas, kredibilitas, dan keberlanjutan institusi, yang secara signifikan memengaruhi daya tarik

organisasi sebagai tempat bekerja (*organizational attractiveness*) bagi pencari kerja muda¹⁵.

Dalam konteks perbankan syariah, reputasi yang kuat juga berkaitan dengan persepsi kepatuhan syariah, tata kelola yang baik, serta komitmen etis lembaga keuangan, yang menjadi pertimbangan penting bagi mahasiswa dalam menentukan pilihan karier¹⁶. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi empiris terbaru yang menunjukkan bahwa reputasi perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *career intention* dan *employment choice* pada sektor jasa keuangan, termasuk perbankan syariah¹⁷. Dengan demikian, penguatan reputasi institusional menjadi strategi penting bagi bank syariah untuk menarik minat generasi muda yang potensial sebagai sumber daya manusia di masa depan.

2. RELI (Religiusitas) -> MB (minat berkarir)

Hasil evaluasi inner model atas Religiusitas terhadap Minat Berkarir dihasilkan nilai t statistik sebesar 3.562 dimana nilainya lebih besar dari pada t tabel 1.96 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa religiusitas merupakan faktor internal yang kuat dalam mendorong mahasiswa untuk memilih karier yang selaras dengan nilai-nilai Islam, etika, serta prinsip kepatuhan syariah. Mahasiswa dengan tingkat religiusitas yang tinggi cenderung memandang pekerjaan di perbankan syariah tidak hanya sebagai sarana memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk aktualisasi nilai keagamaan dan kontribusi terhadap sistem keuangan yang sesuai dengan ajaran

¹⁵ Junça Silva and Dias, "The Relationship between Employer Branding, Corporate Reputation and Intention to Apply to a Job Offer."

¹⁶ Tri Indah Sulistiyowati and Luqman Hakim, "Pengaruh Pengetahuan Perbankan Syariah Dan Religiusitas Terhadap Minat Berkarir Di Perbankan Syariah Dengan Sikap Sebagai Variabel Moderasi," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi* 12, no. 01 (2021): 1037–45.

¹⁷ Gita Aulia Nurani, "Factors Influencing Students' Career Maturity in Vocational and General High School," *IJORER : International Journal of Recent Educational Research* 3, no. 6 (2022): 750–61, <https://doi.org/10.46245/ijorer.v3i6.265>.

Islam. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi empiris terkini yang menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap *career intention* dan preferensi kerja pada sektor keuangan syariah¹⁸. Selain itu, penelitian Karsa (2022) menegaskan bahwa religiusitas berperan dalam membentuk sikap positif mahasiswa terhadap industri perbankan syariah karena dianggap mampu mengintegrasikan aspek profesionalisme dan nilai moral¹⁹. Dengan demikian, penguatan nilai-nilai religius dalam kurikulum pendidikan dan lingkungan akademik dapat menjadi strategi penting dalam meningkatkan minat generasi muda untuk berkarier di industri perbankan syariah.

3. PFIN (Penghargaan Finansial) -> MB

Dihasilkan nilai t statistik sebesar 2.872 dimana nilainya lebih besar dari pada t tabel 1.96 sehingga hipotesis ini dinyatakan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa financial rewards merupakan faktor eksternal yang tetap menjadi pertimbangan utama mahasiswa dalam menentukan pilihan karier. Aspek kompensasi, seperti gaji, tunjangan, insentif, serta peluang penghasilan di masa depan, dipersepsikan sebagai bentuk apresiasi atas kompetensi dan kontribusi tenaga kerja, sehingga meningkatkan daya tarik industri perbankan syariah sebagai tempat bekerja²⁰. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan empiris terkini yang menyatakan bahwa financial rewards memiliki pengaruh signifikan terhadap *career intention* dan *job choice* pada sektor jasa keuangan, termasuk perbankan syariah²¹. Penelitian Karsa (2022) menegaskan bahwa meskipun nilai-nilai religius menjadi

¹⁸ Sulistiyowati and Hakim, "Pengaruh Pengetahuan Perbankan Syariah Dan Religiusitas Terhadap Minat Berkarir Di Perbankan Syariah Dengan Sikap Sebagai Variabel Moderasi."

¹⁹ Sulistiyowati and Hakim.

²⁰ Hizbul Khootimah Az-zaakiyyah et al., "Islamic Rural Bank Employee Performance: Role of Motivation, Compensation, and Work Environment," *EkBis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 6, no. 1 (2022): 44–58, <https://doi.org/10.14421/ekbis.2022.6.1.1551>.

²¹ Sulistiyowati and Hakim, "Pengaruh Pengetahuan Perbankan Syariah Dan Religiusitas Terhadap Minat Berkarir Di Perbankan Syariah Dengan Sikap Sebagai Variabel Moderasi."

pembeda utama perbankan syariah, aspek kesejahteraan finansial tetap tidak dapat diabaikan oleh generasi muda dalam merencanakan karier²². Dengan demikian, bank syariah perlu merancang sistem remunerasi yang kompetitif dan berkelanjutan agar mampu menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian ini, reputasi perusahaan, religiositas, dan financial rewards memiliki peran penting dalam membentuk minat karier mahasiswa untuk bekerja di industri perbankan syariah. Temuan ini menunjukkan bahwa minat karier di perbankan syariah dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik. Oleh karena itu, perbankan syariah tidak hanya perlu menekankan aspek nilai-nilai keislaman, tetapi juga harus memperkuat reputasi institusi serta menyediakan sistem imbalan yang kompetitif dan transparan. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen perbankan syariah dalam merancang strategi employer branding, penguatan budaya organisasi berbasis syariah, serta kebijakan remunerasi yang menarik guna meningkatkan daya tarik industri bagi lulusan perguruan tinggi.

Secara teoretis, dapat berkontribusi terhadap pengembangan literatur terkait minat karier di perbankan syariah melalui pengujian simultan. Namun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada cakupan sampel dan pendekatan kuantitatif yang digunakan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan responden yang lebih luas, melakukan perbandingan dengan sektor perbankan konvensional, atau menggunakan pendekatan kualitatif guna

²² Az-zaakiyyah et al., "Islamic Rural Bank Employee Performance: Role of Motivation, Compensation, and Work Environment."

memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika pengambilan keputusan karier mahasiswa.

Daftar Pustaka

- Adzimatinur, Fauziyah, and Vigory Gloriman Manalu. "The Effect of Islamic Financial Inclusion on Economic Growth : A Case Study of Islamic Banking in Indonesia." *Budapest International Research and Critics Institute-Journal* 4, no. 1 (2021): 976–85. [https://doi.org/https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1699](https://doi.org/10.33258/birci.v4i1.1699).
- Anisa Nadia Gustiani, Yayan Rudianto, and Lati Sari Dewi. "The Influence of Corporate Reputation and Compensation on Generation Z's Job Application Intentions on Fresh Graduate of the Management Study Program at STIE Latifah Mubarakiyah." *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research* 3, no. 7 (2025): 995–1012. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v3i7.420>.
- Az-zaakiyyah, Hizbul Khootimah, Farid Hidayat, Abu Muna Almaududi Ausat, and Suherlan Suherlan. "Islamic Rural Bank Employee Performance: Role of Motivation, Compensation, and Work Environment." *EkBis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 6, no. 1 (2022): 44–58. <https://doi.org/10.14421/ekbis.2022.6.1.1551>.
- Barbera, Francesco La, and Icek Ajzen. "Control Interactions in the Theory of Planned Behavior: Rethinking the Role of Subjective Norm." *Europe's Journal of Psychology* 16, no. 3 (2020): 401–17. <https://doi.org/10.5964/ejop.v16i3.2056>.
- Boctot, Jenalyn B., Alicia P Cabatingan, and Mark Anthony N. Polinar. "Career Interest and Readiness among Grade 10 Students of A Private University in Cebu City." *International Journal of Multidisciplinary: Applied Business and Education Research* 5, no. 9 (2024): 3444–55. <https://doi.org/10.11594/ijmaber.05.09.04>.
- Junça Silva, Ana, and Herminia Dias. "The Relationship between Employer Branding, Corporate Reputation and Intention to Apply to a Job Offer." *International Journal of Organizational Analysis* 31, no. 8 (2022): 1–16. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2022-3129>.
- KONG, Yusheng;, Jonathan Dior NIMA; NGAPEY, and QALATI. "Effects of Financial Rewards, Parents and Peers, and Benefits and Costs on Choosing Accounting Career: A Global Perspective." *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7, no. 11 (2020): 157–67. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no11.157>.
- Nasution, Fahmi Natigor, and Ahmad Rafiki. "Islamic Work Ethics, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Islamic Banks in Indonesia." *RAUSP Management Journal* 55, no. 2 (2020): 195–205. <https://doi.org/10.1108/RAUSP-01-2019-0011>.

- Nguyen, Quoc Viet, Hai Ninh Nguyen, and To Uyen Phan. "Unveiling the Dynamics of Motivation, Work-Life Balance, and Work Engagement among Vietnamese Employees in Multinational Corporations." *Problems and Perspectives in Management* 21, no. 3 (2023): 629–41. [https://doi.org/10.21511/ppm.21\(3\).2023.49](https://doi.org/10.21511/ppm.21(3).2023.49).
- Nurani, Gita Aulia. "Factors Influencing Students' Career Maturity in Vocational and General High School." *IJORER : International Journal of Recent Educational Research* 3, no. 6 (2022): 750–61. <https://doi.org/10.46245/ijorer.v3i6.265>.
- Nuswantoro, Patriandi. "Encouraging Economic Growth Through Islamic Financial Principles in Indonesia." *West Science Islamic Studies* 2, no. 02 (2024): 91–97.
- Puffer, Keith A., Reka Brooks, and Emily Davis. "Predicting Religious Undergraduates' Career Development: The Salient Roles of Religious Calling, Life Satisfaction, and Quest Religiosity." *Religions* 14, no. 5 (2023). <https://doi.org/10.3390/rel14050629>.
- Robbie, R Iqbal, and Khusnul Rofida Novianti. "Exploring the Role of Religiosity in Moderating Employee Commitments in Islamic Banking (Study at Sharia Banks in East Java, Indonesia)." *Tsaqafah* 16, no. 1 (2020): 21. <https://doi.org/10.21111/tsaqafah.v16i1.3695>.
- Ruhansih, Dea Siti. "EFEKTIVITAS STRATEGI BIMBINGAN TEISTIK UNTUK PENGEMBANGAN RELIGIUSITAS REMAJA (Penelitian Kuasi Eksperimen Terhadap Peserta Didik Kelas X SMA Nugraha Bandung Tahun Ajaran 2014/2015)." *QUANTA: Jurnal Kajian Bimbingan Dan Konseling Dalam Pendidikan* 1, no. 1 (2017): 1–10. <https://doi.org/10.22460/q.v1i1p1-10.497>.
- Sulistiyowati, Tri Indah, and Luqman Hakim. "Pengaruh Pengetahuan Perbankan Syariah Dan Religiusitas Terhadap Minat Berkarir Di Perbankan Syariah Dengan Sikap Sebagai Variabel Moderasi." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi* 12, no. 01 (2021): 1037–45.
- Sutapa, Heru, Dyah Palupiningtyas, Suriadi, Musran Munizu, and Masradin. "Analysis Of The Influence Of Financial Rewards, Motivation, Job Market On Career Intention As A Public Accountant." *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)* 9, no. 5 (2023): 2236–42. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1597>.
- Thohari, Cindy, and Luqman Hakim. "Peran Religiusitas Sebagai Variabel Moderating Pembelajaran Perbankan Syariah, Literasi Keuangan Syariah, Product Knowledge Terhadap Keputusan Menabung Di Bank Syariah." *Jurnal Pendidikan Akuntansi (JPAK)* 9, no. 1 (2021): 46–57. <https://doi.org/10.26740/jpak.v9n1.p46-57>.