

Pengaruh *Employee Engagement*, *Job Design*, dan *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Demang

Dila Khairunnisa^a, Ulil Amri^b, M. Iqbal^{c*}

^{a,b,c}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

*Corresponding author: m.iqbal_uin@radenfatah.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *employee engagement*, *job design*, dan *organizational culture* terhadap kinerja Karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Demang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi berjumlah 60 karyawan dengan menggunakan sampel *nonprobability sampling*, artinya semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Berdasarkan hasil penelitian maka didapat kesimpulan, yaitu 1) *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji t_{hitung} 3,383 lebih besar dari t_{tabel} 2,003 dengan signifikansi 0,001 dan koefisien regresi 0,459. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* karyawan maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. 2) *Job design* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji t_{hitung} 2,114 lebih besar dari t_{tabel} 2,004 dengan signifikansi 0,038 dan koefisien regresi sebesar 0,379. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai *job design* karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan. 3) *Organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan t_{hitung} 2,463 lebih besar dari t_{tabel} 2,003 dengan signifikansi 0,016 dan koefisien regresi 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *organizational culture* dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Kata Kunci

Employee Engagement; Job Design; Organizational Culture; Kinerja Karyawan

Abstrak

This study aims to determine whether there is a relationship between employee engagement, job design, and organizational culture on the performance of employees of Bank Syariah Indonesia KC Palembang Demang. This study uses quantitative methods. The population is 60 employees by using non-probability sampling, meaning that all employees have the same opportunity to be selected as samples. Based on the results of the study, it was concluded that 1) Employee engagement positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the results of the t-test of 3.383, which is greater than t-table of 2.003 with a significance of 0.001 and a regression coefficient of 0.459. This shows that the higher the employee engagement, the higher the resulting performance. 2) Job design positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the results of the t-test 2.114 which is greater than t-table 2.004 with a significance of 0.038 and a regression coefficient of 0.379. This shows that the higher the employee's job design value, the higher the resulting performance. 3) Organizational culture positive and significant effect on employee performance, as evidenced by tcount 2.463 which is greater than ttable 2.003 with a significance of 0.016 and a regression coefficient of 0.563. This shows that the better the organizational culture in an organization, the better the resulting performance.

Keywords

Employee Engagement; Job Design; Organizational Culture; Employee Performance

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan yang ketat di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mempertahankan aset-aset yang dimilikinya agar mampu menghadapi persaingan itu. Salah satu aset yang tak luput menjadi perhatian adalah sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Manusia menjadi aset yang unik, karena merupakan satu-satunya aset yang bernyawa, sehingga diperlukan *treatment* khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan.

Employee Engagement merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat Macey dan Schneider yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Ramadhan & Sembiring, 2014). *Employee engagement* yang diartikan sebagai keterikatan karyawan, merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi *jobrequirement* yang diminta. *Employee engagement* dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan perusahaan. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* memiliki retensi karyawan yang tinggi hasil dari menurunnya *turn over* karyawan, mengurangi niat untuk keluar

dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi (Cahyadi, 2017).

Selain *employee engagement*, *job design* merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja dari sisi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. *Job design* dimaknai sebagai desain pekerjaan, jika mampu dilakukan dengan baik maka dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Dengan demikian, kemampuan perusahaan untuk mendesain pekerjaan dengan baik dan tepat sangat dituntut, perusahaan yang mampu mendesain pekerjaan dengan baik akan menghasilkan produktivitas usaha yang tinggi, sedangkan perusahaan yang tidak memiliki kemampuan dalam mendesain pekerjaan dengan baik akan menyebabkan menurunnya kinerja dan produktivitas kerja perusahaan. Menurut Sunarto dan Sahedhy Noor, desain pekerjaan (*job design*) adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi (Dewi, 2015).

Faktor lain yang juga memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah *organization culture* atau diartikan sebagai budaya organisasi. *Organization culture* berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi, serta dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa

organisasi ke arah yang lebih baik. Kepemimpinan dan *organization culture* memiliki hubungan yang sangat erat, karena setiap pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Apabila organisasi dapat menyatukan pendekatan manajemen kinerja, maka organisasi dapat mengubah perilaku orang. Karyawan difokuskan pada produktivitas dan efisiensi dalam menjalankan strategi organisasi, dengan hasil daya saing berkelanjutan yang mendorong pendapatan, menurunkan biaya dan memperbaiki keuntungan. Menciptakan organisasi yang mendorong kinerja atau *performance driven organization*, berarti memahami pendekatan manajemen kinerja sebagai proses dinamis dan berpandangan ke depan (Fanani, 2017).

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Korelasi antara *employee engagement* dengan kinerja merupakan konstruksi awal psikologi positif dimana karyawan merasa antusias dan senang dalam bekerja. Karyawan yang terikat akan lebih unggul dibanding karyawan yang kurang terikat. Sebab karyawan yang terikat setidaknya memiliki tiga keuntungan yaitu lebih antusias dalam bekerja, lebih sehat secara fisik maupun psikologi, terbentuk hubungan interpersonal yang baik.

Adapun *job design* memproses hubungan tugas tertentu dengan suatu pekerjaan dan memutuskan teknik apa, peralatan apa,

dan prosedur yang bagaimana yang harus digunakan tugas tersebut. *Job design* mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi tenaga kerja terampil pada posisi yang tepat, kerjasama yang dapat dibentuk secara efektif serta meningkatkan kinerja dan *employee engagement*. Sedangkan *organization culture* merupakan hal yang esensial bagi organisasi sebagai penyatu hubungan antara karyawan dan perusahaan karena budaya yang tertanam dapat menmbuhkan *sense of belonging* terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan hal yang dapat berhubungan langsung dengan kinerja karyawan.

Perbankan syariah sebagai alternatif layanan perbankan yang mulai berkembang pesat dituntut untuk dapat menjaga kualitas layanan terhadap nasabahnya. Pelayanan prima penting agar bank-bank syariah mampu bersaing dengan bank konvensional yang sudah lebih dulu mengakar di tengah masyarakat, salah satunya adalah Bank Mandiri Syariah yang sekarang telah merger dengan Bank BRI Syariah dan Bank BNI Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia. Sebelum merger, Bank Mandiri Syariah merupakan salah bank syariah dengan pelayanan terbaik kepada nasabahnya. Pada tahun 2020, mendapat predikat sebagai bank umum syariah (BUS) dengan pelayanan paling prima “*Bank Service Excellence Monitor (BSEM) 2020*” dan sukses memperahankan predikat tersebut selama tujuh tahun berturut-turut, menurut survey yang diselenggarakan oleh Marketing Research Indonesia (MRI) bekerja sama dengan Infobank.

Tabel 1.
Penghargaan Pelayanan Prima Tahun 2020

No.	Kategori
1	Performa Terbaik Walk in Channel
2	Performa Terbaik Walk Customer Service
3	Performa Terbaik Security

Top Manajemen Bank Mandiri Syariah pada saat itu mengungkapkan bahwa ada tiga hal yang menjadi kunci utama perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya, yaitu meningkatkan kompetensi pegawai, mengembangkan standar layanan secara periodik, dan melakukan program monitoring secara berkala dalam bentuk *on site assurance* (OSA) dan *on call assurance* (OCA) (www.mandirisyariah.co.id, 2021).

Merujuk atas berbagai penghargaan di atas, Bank Mandiri Syariah sangat memperhatikan kinerja karyawan selama masa kerja, dimana karyawan dituntut memiliki integritas dan motivasi yang tinggi untuk dapat mencapai kinerja yang diinginkan sehingga mampu memberikan kontribusi pada perusahaan. Tercermin dari berbagai penghargaan, Bank Mandiri Syariah sangat memperhatikan kinerja karyawannya sehingga mampu menyabet penghargaan dalam satu tahun sekaligus.

Berdasarkan pemaparan di atas, untuk memperkuat penelitian ini maka beberapa penelitian terdahulu diambil sebagai *research gap* yang telah dibuktikan secara empiris, ditemukan banyak perbedaan antara penelitian ini dan penelitian terdahulu terkait pengaruh *employee engagement*, *job design* dan *organization culture* terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Agnes Wahyu Handoyo dan Roy Setiawan (2017) menunjukkan *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan penelitian Shindie Aulia J dkk (2015) yang menyimpulkan sebaliknya bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Fadhilah Pabowo (2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *job design*, berbeda dengan penelitian Ganjar Garbaldi dan Rachma Puteri Andik Sari (2013) yang menjelaskan bahwa *job design* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan *research gap* terakhir tentang pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan, Eki Saputra dkk (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan di antara keduanya namun hasil penelitian Wulan Sari Girsang yang menyimpulkan sebaliknya (Girsang, 2019).

Maka berdasar latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *employee engagement*, *job design*, dan *organizational culture* terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Demang.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian berdasarkan pada filsafat positivisme. Penelitian ini memandang suatu fenomena dan dipakai untuk meneliti pada suatu populasi atau sampel, pengumpulan data dengan

instrumen penelitian, serta data yang telah terkumpul selanjutnya akan dianalisis menggunakan statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang dibuat (Sugiyono, 2019).

Partisipan

Populasi berjumlah 60 karyawan yang merupakan seluruh karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Demng dengan menggunakan sampel *nonprobability sampling*, artinya semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Sehingga teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *sampling jenuh*, karena populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 (Rahmani, 2016).

Prosedur dan Desain

Penelitian ini berobjek pada BSI KC Palembang Demang, selama kurang lebih 6 bulan dengan teknik pengumpulan data melalui kuisisioner dan wawancara. Kuisisioner diberikan kepada seluruh karyawan yang menjadi sampel, adapun wawancara hanya ditujukan kepada karyawan atau pimpinan yang dianggap berkompeten dalam memberikan tambahan informasi terkait objek penelitian dan fenomena yang di dalamnya.

Alat Ukur

Data primer yaitu data yang didapatkan langsung di lapangan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala *likert* yang berbobot 5 alternatif jawaban yang disediakan, yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), N (Netral), TS (Tidak Sesuai), dan STS (Sangat Tidak Sesuai), dengan tingkat

kebenaran mencapai 95%. Adapun data sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber-sumber yang telah tersedia. Data sekunder yaitu literatur yang berkenaan dengan penelitian ini, seperti jurnal, buku, dan penelitian terdahulu.

Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, uji T (parsial) dan uji koefisien determinasi.

Hasil

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	37	62%
Perempuan	23	38%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel 2, sebanyak 60 responden diperoleh responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 37 (62%) orang dan jenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (38%). Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 3.
Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
SMA	3	5%
D1 – D3	10	16%
S1 - S3	47	79%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel , 3 dari 60 karyawan dapat dilihat bahwa 3 orang orang karyawan berpendidikan terakhir SMA (5%), 10 orang berpendidikan terakhir

D1-D3 (16%), dan 47 orang berpendidikan terakhir S1-S3 (79%). Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah berpendidikan terakhir S1-S3.

Tabel 4.
Berdasarkan Masa Kerja

<i>Masa Kerja</i>	<i>Jumlah</i>	<i>Persentase</i>
< 2 Tahun	10	16%
2 – 7 Tahun	23	38%
7 – 15 Tahun	27	46%
Total	60	100%

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa 3 dari 60 karyawan memiliki masa kerja < 2 tahun (16%), 23 orang memiliki masa kerja 2-7 tahun (38%), dan 27 memiliki masa kerja 7-15 tahun (46%). Dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak adalah yang memiliki masa kerja 7-15 tahun.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidak validnya sebuah kuisioner. Pada penelitian ini teknik korelasi yang digunakan dalam uji validitas menggunakan metode *Pearson Product Moment*. Berikut hasil dari uji validitas pada pertanyaan masing-masing variabel di bawah ini :

Tabel 5.
Variabel *Employee Engagement* (X1)

<i>Item</i>	<i>Rhitung</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Ket.</i>
<i>Pertanyaan</i>			
X1.1	0.631	0.245	Valid
X1.2	0.375	0.245	Valid
X1.3	0.313	0.245	Valid
X1.4	0.385	0.245	Valid
X1.5	0.449	0.245	Valid
X1.6	0.443	0.245	Valid
X1.7	0.403	0.245	Valid

Tabel 6.
Variabel *Job Design* (X2)

<i>Item</i>	<i>Rhitung</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Ket.</i>
<i>Pertanyaan</i>			
X2.1	0.347	0.245	Valid
X2.2	0.385	0.245	Valid
X2.3	0.347	0.245	Valid
X2.4	0.289	0.245	Valid
X2.5	0.264	0.245	Valid
X2.6	0.336	0.245	Valid
X2.7	0.345	0.245	Valid
X2.8	0.267	0.245	Valid
X2.9	0.386	0.245	Valid
X2.10	0.384	0.245	Valid
X2.11	0.471	0.245	Valid
X2.12	0.523	0.245	Valid

Berdasarkan tabel 5, hasil perhitungan instrumen uji validitas dimana rhitung semua lebih besar dari rtabel dengan α 5% sebesar 0,245 menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* dinyatakan valid. Berdasarkan tabel 6, hasil perhitungan instrumen uji validitas dimana rhitung semua lebih besar dari rtabel dengan α 5% sebesar 0,245, menunjukkan bahwa variabel *job design* dinyatakan valid.

Tabel 7.
Variabel *Organizational Culture* (X3)

<i>Item</i>	<i>Rhitung</i>	<i>Rtabel</i>	<i>Ket.</i>
<i>Pertanyaan</i>			
X3.1	0.256	0.245	Valid
X3.2	0.425	0.245	Valid
X3.3	0.259	0.245	Valid
X3.4	0.270	0.245	Valid
X3.5	0.280	0.245	Valid
X3.6	0.393	0.245	Valid
X3.7	0.265	0.245	Valid
X3.8	0.371	0.245	Valid
X3.9	0.527	0.245	Valid
X3.10	0.284	0.245	Valid
X3.11	0.537	0.245	Valid
X3.12	0.293	0.245	Valid
X3.13	0.299	0.245	Valid
X3.14	0.259	0.245	Valid

Berdasarkan tabel 7, hasil perhitungan instrumen uji validitas dimana rhitung semua lebih besar dari rtabel dengan α 5% sebesar 0,245, menunjukkan bahwa variabel *organizational culture* dinyatakan valid.

Tabel 8.
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Rhitung	Rtabel	Ket.
Y.1	0.290	0.245	Valid
Y.2	0.322	0.245	Valid
Y.3	0.288	0.245	Valid
Y.4	0.279	0.245	Valid
Y.5	0.279	0.245	Valid
Y.6	0.269	0.245	Valid
Y.7	0.290	0.245	Valid
Y.8	0.277	0.245	Valid

Berdasarkan tabel 8, hasil perhitungan instrumen uji validitas dimana rhitung semua lebih besar dari rtabel dengan α 5% sebesar 0,245, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk menguji suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel tersebut. Pada penelitian pengujian reabilitas menggunakan metode *Cronch's Alpha*. Apabila suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronchbach Alpha* > dari 0,60.

Tabel 9.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Employee Engagement	0.773	Reliabel
Job Design	0.656	Reliabel
Organizational Culture	0.708	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.871	Reliabel

Berdasarkan tabel 9, hasil perhitungan instrumen uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel di atas 0,60 sehingga kesimpulannya dinyatakan *reliabel*.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian pengujian normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* (K-S). Jika nilai signifikansi > 0,05 maka residual berdistribusi normal (Masyhuri, 2010).

Tabel 10.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22693588
Most Extreme Differences	Absolute	.112
	Positive	.104
	Negative	-.112
Test Statistic		.112
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Pada tabel 10, hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov* (K-S) menunjukkan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 tailed) sebesar 0,059 menunjukkan bahwa nilai residula berdistribusi secara normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pada penelitian ini pengujian heterokedastisitas menggunakan metode *Rank Spearman*. Apabila nilai signifikansi >

0,05 terhadap abs residual berarti tidak terdapat gejala heterokedastisitas (Masyhuri, 2010).

Tabel 11.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Ket.
Employee	0.531	Bebas
Engangement		Heterokedastisitas
Job Design	0.937	Bebas
		Heterokedastisitas
Organizational	0.386	Bebas
Culture		Heterokedastisitas

Berdasarkan tabel 11, pengujian heterokedastisitas metode *Rank Spearman* menunjukkan nilai signifikansi pada *Employee Engangement* (X1) 0.531, *Job Design* (X2) 0.937, dan *Organizational Culture* (X3) 0.386. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent variable). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai VIF (Variance inflation factor) dan nilai Tolerance. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas (Nurmulyasari, 2018).

Tabel 12.
Collinearity Statistics

Variabel	Tolerance	VIF
Employee	0.949	1.053
Engangement		
Job Design	0.957	1.045
Organizational	0.992	1.008
Culture		

Berdasarkan tabel 12, menunjukkan bahwa hasil pengujian multikolinearitas nilai VIF pada variabel *employee engangement* sebesar 1,053, pada variabel *job design* sebesar 1,045, dan variabel

organizational culture sebesar 1,008. Dan nilai *tolerance* pada masing-masing variabel independen < 10 . Dapat kesimpulan bahwa pada penelitian tidak terjadi multikolinearitas pada model regresi antara variabel independen.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pada penelitian menggunakan metode *Run Test*.

Tabel 13.
Unstandardized Residual

Asymp Sig. (2 tailed)	0.435
-----------------------	-------

Pada tabel 13, menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. 2 tailed menunjukkan bahwa 0,435 yang menandakan tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Regresi Linear Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan merupakan penelitian two-tail dengan tingkat signifikansi (α) 0,05. Perhitungan model regresi linear berganda dilakukan menggunakan program SPSS 21.0 yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebar oleh peneliti (Sulistyawati, 2017).

Tabel 14.
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	8.975	9.040		.973	.334
	X1	.459	.136	.345	3.384	.001
	X2	.379	.179	.214	2.114	.038
	X3	.563	.229	.252	2.463	.016

a. Dependent Variable: Y

Pada penelitian ini menggunakan model persamaan yaitu sebagai berikut (Sanusi,

2012): $Y =$

$$8,795 + 0,459X_1 + 0,379X_2 + 0,563X_3 + e$$

- Nilai konstanta sebesar 8,795 menunjukkan bahwa menyatakan bahwa jika tidak ada variabel *employee engagement*, *job design*, dan *organizational culture* maka nilai kinerja karyawan adalah 8,795.
- Nilai koefisien regresi variabel komunikasi sebesar 0,459 karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara komunikasi dengan kinerja karyawan. Artinya apabila *employee engagement* yang dimiliki karyawan semakin akan meningkat, maka kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Demang akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel *job design* sebesar 0,379. karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara *job design* terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila *job design* yang dimiliki karyawan semakin akan meningkat, maka kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Demang akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi variabel *organizational culture* sebesar 0,563. karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat pengaruh yang positif antara *organizational culture* terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila *organizational culture* yang dimiliki karyawan semakin akan meningkat, maka kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KC Palembang Demang akan meningkat.

Hasil Uji Hipotesis

Uji T

Uji T digunakan untuk menunjukkan apakah dalam model regresi variabel independen (X_1, X_2, X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan terdapat pengaruh antara variabel independen dan dependen.

Tabel 15.
Hasil Uji Beda T

Variabel	T	Sig
Constant	.973	.334
Employee Engagement	3.384	.001
Job Design	2.114	.038
Organizational Culture	2.463	.016

Pada tabel 14, nilai dari hasil uji statistik t pada variabel *employee engagement* sebesar 3,384, *job design* sebesar 2,114, dan *organizational culture* sebesar 2,463. Sedangkan nilai T tabel sebesar 2,003 dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-k)$ atau $(60-4) = 56$.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan bertujuan untuk menjelaskan sejauh mana kemampuan suatu variabel independen (*employee engagement*, *job design*, dan *organizational culture*) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). (Ghozali, 2016)

Tabel 16.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.140 ^a	.020	-.033	1.259

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dikemukakan secara rinci beberapa

informasi analisis hasil penelitian bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya. Berikut analisis dari masing-masing variabel:

Pengaruh *Employee Engagement* (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana hal tersebut dapat dilihat dari hasil uji t_{hitung} 3,383 lebih besar dari t_{tabel} 2,003 dengan signifikansi 0,001 dan koefisien regresi 0,459. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KC Palembang Demang.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Schaufeli & Bakker dimana keduanya mengemukakan dimana keadaan pikiran positif dan bahagia mengenai pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan absorpsi. Berdasarkan teori tersebut *employee engagement* yang merupakan keadaan pikiran positif dan bahagia, serta mampu meningkatkan kinerja yang ditandai dengan semangat, dedikasi, absorpsi. Analisis tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian dari Rizqi Adhyka Kusumawati dimana dalam penelitian disebutkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lalu sejalan pula dengan penelitian Nabilah Ramadhan dimana dalam penelitian mengungkapkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya total pengaruhnya sebesar 76,7%.

Pengaruh *Job Design* (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *job design* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan t_{hitung} 2,114 lebih besar dari t_{tabel} 2,004 dengan signifikansi 0,038 dan koefisien regresi sebesar 0,379. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Dimana *job design* mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Demang.

Hasil penelitian ini didukung oleh Rifai dan Sagala dimana keduanya mengatakan bahwa rancangan pekerjaan atau desain pekerjaan ini merupakan proses penentuan tugas-tugas yang akan dilakukan atau dilaksanakan, lalu apa-apa saja metode yang digunakan, dan bagaimana pekerjaan tersebut dapat berkaitan dengan pekerjaan yang lainnya. Rancangan pekerjaan menentukan bagaimana hubungan kerja dan kinerja. Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian Rosyada Nur Afiah dimana *job design* berpengaruh positif dengan kinerja karyawan. Lalu sejalan pula dengan penelitian Tomy Habibi Pahlawan dimana penelitian membuktikan bahwa *job design* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Organizational Culture* (X₃) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan bahwa t_{hitung} 2,463 lebih besar dari t_{tabel} 2,003 dengan signifikansi 0,016 dan koefisien regresi 0,563. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational*

culture mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KC Palembang Demang.

Hasil ini didukung oleh Edgar H. Schein teorinya dikemukakan dalam bukunya berbunyi budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok tertentu sebagai pembelajaran dalam mengatasi masalah adaptasi dan integrasi dengan baik. Oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota perusahaan yang mengerti masalah tersebut. Lebih lanjut lagi *organizational culture* merupakan kebiasaan atau tradisi yang berlangsung lama dan diterapkan selalu dalam aktivitas kerja sebagai pendorong meningkatkan kinerja karyawan dan manajer perusahaan. Dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsa Fosfasari yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lalu adapula penelitian dari DS Budiono dan Miftahul Jannah dimana mereka membuktikan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Didasari oleh penelitian yang telah dilaksanakan di Bank Syariah Indonesia KC Palembang Demang dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu

- 1) *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *employee engagement* karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
- 2) *Job Design* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai *job design* karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.
- 3) *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *organizational culture* dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Referensi

- Anggraini, E. S. L. H. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Kelana Makmur Batam. *Jurnal Bening*, 4(2), 1–22.
- Cahyadi, Y. M. B. P. A. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 14(2), 69–78.
- Dewi, N. F. N. L. R. S. (2015). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pemasaran Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(3), 287–297.
- Fanani, V. R. E. S. Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen

- Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan Wulan. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159–170.
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Kartika, S. A. J. M. S. L. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(4), 697–703.
- Masyhuri, S. dan. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. UIN Maliki Press.
- Nurmulyasari, A. (2018). *Determinan Kebijakan Deviden pada Perusahaan Properti dan Real Estate*. Universitas Sriwijaya.
- Prabowo, M. F. (2018). Pengaruh Job Redesign dan Performance Appraisal terhadap Job Satisfaction dan Employee Performance (Studi Deskriptif pada PT. Taman Wisata Candi Borobudur, Prambanan, dan Ratu Boko, Persero) [Universitas Islam Indonesia Yogyakarta]. In *FE* *III*. <https://doi.org/10.1103/PhysRevB.101.089902>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.nantod.2015.04.009>
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-018-05514-9>
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-019-13856-1>
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-14365-2>
<http://dx.doi.org/10.1038/s41467-020-14365-2>
- Rahmani, N. A. bi. (2016). *Metode Penelitian Ekonomi*. FEBI UIN Sumatera Utara Press.
- Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(1), 47–58.
- Sanusi. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Sari, G. G. R. P. A. (2013). Pengaruh Desain Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Untuk Keluar di PT. Bank BJB Tbk. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sulistyawati, P. E. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial*. Gaya Media.
- www.mandirisyariah.co.id. (2021). *Mandiri Syariah jadi Bank Syariah dengan Layanan Paling Prima*. Bank Mandiri Syariah. <https://www.mandirisyariah.co.id/news-update/berita/mandiri-syariah-jadi-bank-syariah-dengan-layanan-paling-prima>