



**PENGARUH RESILIENSI, JENJANG KARIR, DAN
KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BANK BTPN SYARIAH SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Disusun Oleh

DENIS APRILYANTO

NPM: 21801081207



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

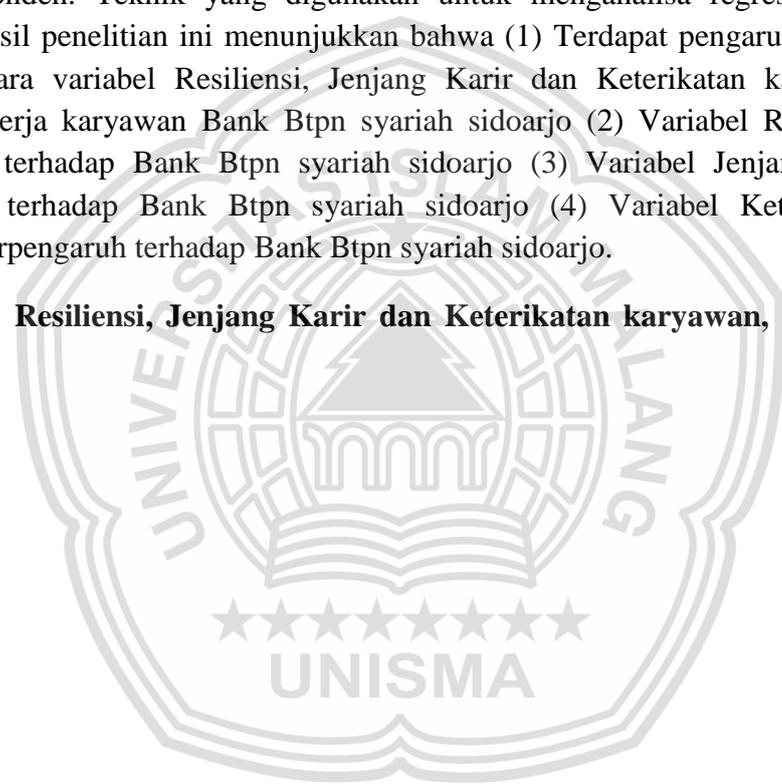
MALANG

2021

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Resiliensi, Jenjang Karir dan Keterikatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank Btpn syariah sidoarjo secara simultan maupun parsial. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Bank Btpn syariah sidoarjo. Sampel diambil dengan menggunakan rumus metode jenuh, sehingga diperoleh 35 Karyawan yang memenuhi syarat sebagai sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan keusioner kepada responden. Teknik yang digunakan untuk menganalisa regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Resiliensi, Jenjang Karir dan Keterikatan karyawan terhadap Kinerja karyawan Bank Btpn syariah sidoarjo (2) Variabel Resiliensi berpengaruh terhadap Bank Btpn syariah sidoarjo (3) Variabel Jenjang karir berpengaruh terhadap Bank Btpn syariah sidoarjo (4) Variabel Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Bank Btpn syariah sidoarjo.

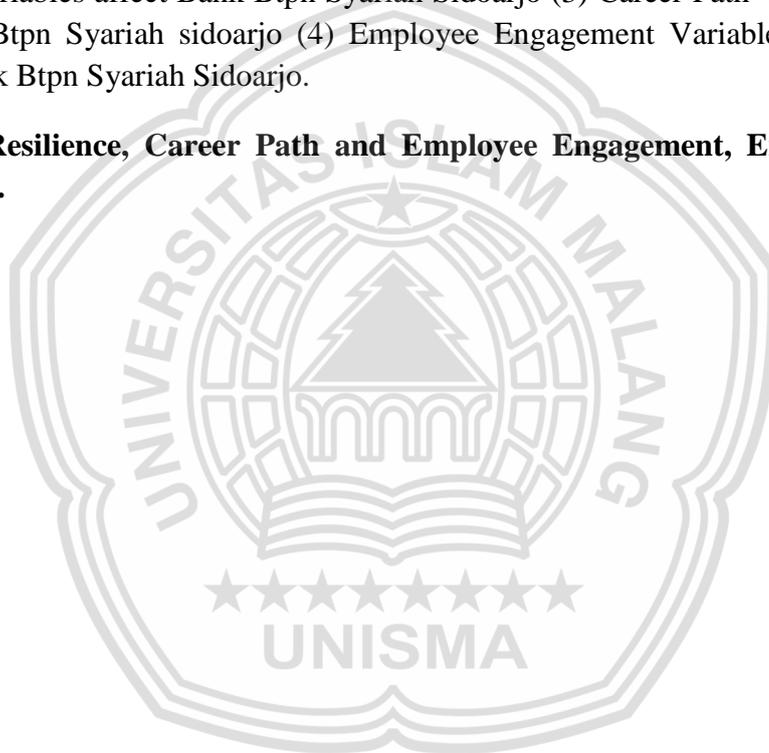
Kata Kunci: Resiliensi, Jenjang Karir dan Keterikatan karyawan, Kinerja Karyawan.



ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of the variables Resilience, Career Path and Employee Engagement on Employee Performance at Bank Btpn Syariah Sidoarjo simultaneously or partially. The population in this study were all employees of Bank Btpn Syariah Sidoarjo. Samples were taken using the saturated method formula, in order to obtain 35 employees who qualify as samples. The type of data used is primary data. Data was collected by distributing questionnaires to respondents. The technique used to analyze multiple linear regression. The results of this study indicate that (1) There is a simultaneous influence between the variables of Resilience, Career Path and Employee Engagement on the employee performance of Bank Btpn Syariah Sidoarjo (2) Resilience Variables affect Bank Btpn Syariah Sidoarjo (3) Career Path Variables affect Bank Btpn Syariah Sidoarjo (4) Employee Engagement Variable has an effect on Bank Btpn Syariah Sidoarjo.

Keywords: Resilience, Career Path and Employee Engagement, Employee Performance.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang jasa maupun barang. Bagi sebuah perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting. Perusahaan harus mempunyai karyawan berpengetahuan dan berkemampuan dalam mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut. Perusahaan BTPN Syariah adalah anak dari perusahaan BTPN dan merupakan bank syariah ke-12 di Indonesia. BTPN Syariah beroperasi berdasarkan prinsip inkulisi keuangan dengan menyediakan produk dan jasa keuangan kepada masyarakat.

Fenomena kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan Bank BTPN Syariah Sidoarjo. Penelitian ini mencoba melihat faktor-faktor yang terkait dengan kinerja karyawan yaitu resiliensi, jenjang karir, dan keterikatan karyawan. Berdasarkan penghargaan yang diraih Bank Btpn Syariah selama lima tahun berturut-turut yaitu “*Golden Trophy*” atas predikat “Sangat Bagus” serta “*Special Awards*” untuk kategori “*The Most Efficiency Sharia Bank 2020*” dari Infobank *9th Sharia Awards 2020*.

Karyawan BTPN Syariah dituntut untuk meningkatkan keahliannya sesuai tugas yang diberikan dan profesinya sebagai bankir. Cakupan kualitas dan sikap yang membangun nilai Profesional. Oleh sebab itu, seperti yang sudah kita ketahui bahwa kinerja karyawan sangat mempegaruhi tingkat kesuksesan pada suatu perusahaan. Kinerja

karyawan yang bagus akan mengikuti hasil baik pada perkembangan bisnis perusahaan hasil kinerja karyawan.

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi perusahaan, awal kontribusi mereka lah yang mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut. Keterikatan karyawan merupakan gambaran pendapatan pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang dimasukan dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Keterikatan karyawan bisa positif, memuaskan, sikap yang berkaitan dengan pekerjaanya dilihat dari karyawan perusahaan yang memiliki keadaan.

Menurut penelitiann yang dilakukan oleh Muliawan et al (2017) bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan. Sehingga semakin baik keterikatan karyawan semakin baik kinerja yang dicapai. Tanpa keterikatan karyawan yang baik maka sedikit pula karyawan yang memiliki rasa ikut serta memajukan perusahaan.

Resiliensi penting dalam segala bidang kehidupan yang berlainan dengan karyawan harus belajar untuk menyesuaikan diri, jika penyesuaian diri berhasil maka seorang karyawan tersebut dapat berinteraksi dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang tinggi, kepuasan dan tingkat stres yang rendah. Sebaliknya jika karyawan gagal melakukan penyesuaian diri akan berdampak pada interaksi yang tidak harmonis (Mayangsari, 2020).

Menurut Ocktafian (2021) menyatakan bahwa resiliensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini membuktikan bahwa resiliensi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Kinerja karyawan dalam bisnis jasa didukung oleh salah satu faktor yaitu jenjang karir (Mayangsari 2020). Hal ini merupakan salah satu tanggungjawab perusahaan untuk memberikan kesempatan karyawan dalam mengembangkan potensi dan *skill* yang dimiliki.

Merujuk pada penelitian oleh Aspita & Sugiono (2018) jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin baik sistem jenjang karir di dalam suatu perusahaan, maka semakin baik pula kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini penting dilakukan dalam upaya memaksimalkan kemampuan yang dimiliki para karyawan serta penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa resiliensi, jenjang karir, dan keterikatan karyawan memiliki keterkaitan dengan kinerja yang telah dicapai. Pencapaian perusahaan Bank BTPN Syariah yang mendapatkan penghargaan lima tahun berturut-turut serta mendapatkan predikat sangat bagus membuat peneliti tertarik melakukan penelitian yang difokuskan pada perusahaan Bank BTPN Syariah Sidoarjo.

Permasalahan karyawan persaingan yang ketat, stress kerja yang tinggi dan resiko atau mengganti jika terjadi salah hitung atau kekurangan jumlah uang. Dapat mempengaruhi beban kerja dan berimbas pada kinerja

yang akan diperoleh perusahaan jasa keuangan. Salah satunya terjadi pada BANK BTPN SYARIAH KABUPATEN SIDOARJO .

Peneliti tertarik untuk membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu resiliensi, jenjang karir, dan keterikatan karyawan. Sehingga penelitian ini diberi judul **Pengaruh Resiliensi, Jenjang Karir, dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPTN Syariah Sidoarjo.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang uraian yang sudah dipaparkan, maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah resiliensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo?
2. Apakah jenjang karir berpengaruh pada kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo?
3. Apakah keterikatan karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo?
4. Apakah resiliensi, jenjang karir, keterikatan berepegaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari sebuah rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh jenjang karir terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo
4. Untuk mengetahui pengaruh resiliensi, jenjang karir, keterikatan terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan bagi pihak-pihak berikut:

a. Bagi peneliti

Dapat digunakan untuk menambah wawasan, pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan dapat memahami masalah yang diteliti tentang pengaruh resiliensi, jenjang karir, keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan

b. Bagi perusahaan

penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta meningkatkan kemampuan perusahaan dalam menganalisis pengaruh kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun rujukan untuk perkembangan ilmu pengetahuan dalam kajian keorganisasian dan perkembangan teknologi khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia terkait dengan pengaruh resiliensi, jenjang karir, dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi ataupun wadah dalam memperoleh informasi serta pengetahuan bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat judul penelitian dengan variabel yang sama.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Resiliensi, Jenjang Karir dan Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Resiliensi, Jenjang Karir dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo sebagai berikut:

1. Bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Resiliensi, Jenjang Karir dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F.
2. Bahwa variabel Resiliensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.
3. Bahwa variabel Jenjang Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.
4. Bahwa variabel Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini penulis telah melakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih mempunyai beberapa keterbatasan yaitu:

1. Dengan adanya keterbatasan waktu maka penelitian ini hanya menggunakan variabel Resiliensi, Jenjang Karir dan Keterikatan

Karyawan sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat. Sehingga variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap keputusan pembelian tidak dibahas dalam penelitian ini.

2. Penelitian ini hanya dilakukan dengan mengambil 35 sampel Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo.
3. Penelitian ini hanya dilakukan dalam waktu tiga bulan.

5.3 Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masih banyak yang perlu diperbaiki.

Adapun saran yang penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Dalam penelitian ini diketahui resiliensi, jenjang karir dan keterikatan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hal tersebut perlu dipertahankan oleh perusahaan untuk meningkatkan karyawan, Hal tersebut perlu ditingkatkan kembali agar dengan semakin sering meningkatkan resiliensi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Karena variabel yang diteliti dalam penelitian ini hanya variable diketahui resiliensi, jenjang karir dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hendaknya bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan dan melanjutkan penelitian ini sebaiknya menambah variabel lain. Karena masih banyak variabel-variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Namun yang paling penting adalah



kesesuaian variabel yang diangkat keadaan yang ada di lokasi yang akan diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni. 2017. “Membangun Resiliensi, Karir Karyawan Di Dalam Organisasi: Tinjauan Teori Konstruktivis Sosial”. Universitas Jenderal Soedirman.
- Aspita, dan Sugiyono 2018. “Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot“. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 14 No. 1.
- Brotoharsojo, Hartanto, & Wungu, Jiwo. 2003. “Tingkatkan Kinerja Perusahaan Dengan Merit System”. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Forsyth, P. 2009. “Janganlah Sia-Siakan Waktumu”. Yogyakarta: Grara Ilmu.
- Helena, Sudarwati, dan Istiqomah. 2020. “Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin KCU Kota Surakarta”. Edunomika. Vol. 04 No. 02.
- Imron. 2019. “Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang”. *IndonesiaN Journal Software Engineering*. Universitas Bina SaranaInformatika. Vol. 5 No. 1, 19-28.
- Kadir, Marnis, dan Machasin. 2014. “Pengaruh *Ability*, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Redaksi PT Riau Pos Intermedia Pekanbaru”. Jurnal Ekonomi. Universitas Riau.
- Khoerunnisa, Rahayuningsih, dan Suranta. 2019. “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja”. Vol. 5 No. 2. 42-61.

- Khozaima. 2017. “Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BANK RIAU Kepri Kantor Pusat Pekanbaru”. Vol. 4 No. 1.
- Mayangsari. 2020. “Pengaruh Resiliensi, *Career Path*, dan *Employee Skills Terhadap Employee Performance* Pada PDAM Kota Malang”. Universitas Islam Malang.
- Muliyawan, Perizade, dan Cahyadi. 2017. ”Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang”. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan.
- Nasution. 2001. “Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Management*)”, Anggota IKPI. Ghalia Indonesia: Jakarta.
- Nisa, dan Muis. 2016. “Studi Tentang Daya Tanguh (Resiliensi) Anak Di Panti Asuhan Sidoarjo”. Bimbingan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan.
- Nurbaity, dan Sulisty. 2013. “ Pendekatan *Engagement* Dalam Membangun Kinerja Pegawai”. Fakultas Ekonomi Universitas Islam SutanAgung Semarang. Vol. 14 No. 2, 44-58.
- Ocktafian. 2021. “Pengaruh Resiliensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Hidup”. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 9 No. 2.
- Siagian, Sondang P. 2004. “Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2016. “Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Binarupa Aksara.

Sinaringtyas, dan Sahrah. 2020. “ Hubungan Antara Pengembangan Karier Dengan Keterikatan Karyawan Pada Perusahaan *Startup*”.

Universitas Mercu Buana Yogyakarta.

Sugiyono. 2015. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D”.

Bandung: Alfabeta.

Steven, dan Prihartsanti. 2017. “ Hubungan Antara Resiliensi Dengan *Work Engagement* Pada Karyawan Bank Panin Cabang Menara

Imperium Kuningan Jakarta”. Volume 7 Nomer 3, 160-169.

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro.

