

**Pengaruh Resiliensi, Jenjang Karir, Dan Keterikatan Karyawan Terhadap  
Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo  
(Studi Kasus Pada karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo)**

**Denis Apriliyanto\*)**

**Nur Hidayati\*\*)**

**Ita Athia\*\*\*)**

**Email : [Denisapriyanto12@gmail.com](mailto:Denisapriyanto12@gmail.com)**

**Universitas Islam Malang**

***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.***

**Pendahuluan**

**Latar Belakang**

Industri ialah suatu organisasi yang bergerak dalam bidang jasa ataupun benda. Untuk suatu industri, Sumber Energi Manusia ialah aspek yang sangat berarti. Industri wajib memiliki karyawan berpengetahuan serta berkemampuan dalam mengerjakan seluruh pekerjaan di industri tersebut. Perusahaan BTPN Syariah merupakan anak dari industri BTPN serta ialah bank syariah ke- 12 di Indonesia. BTPN Syariah beroperasi bersumber pada prinsip inklusi keuangan dengan menyediakan produk serta jasa keuangan kepada warga.

Karyawan BTPN Syariah dituntut untuk meningkatkan keahliannya guna tugas yang diberikan serta profesinya selaku bankir. Cakupan mutu serta perilaku yang membangun nilai Handal. Oleh karena itu, telah kita ketahui tentang kinerja karyawan sangat memengaruhi tingkat kesuksesan pada sesuatu industri. Kinerja karyawan yang bagus dapat berpengaruh baik terhadap pertumbuhan bisnis industri.

Karyawan adalah aset yang berharga untuk industri, kontribusi mereka lah yang mempengaruhi kemajuan organisasi tersebut. Karyawan memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan suatu kegiatan maupun kebijakan dalam mewujudkan suatu tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Keterikatan karyawan bisa positif, memuaskan, sikap yang berkaitan dengan pekerjaannya dilihat dari karyawan industri yang memiliki keadaan. Resiliensi berarti dalam seluruh bidang kehidupan yang berlainan dengan karyawan wajib belajar untuk membiasakan diri. Jika penyesuaian diri tersebut sukses seseorang karyawan tersebut bisa lebih baik untuk menciptakan sebuah kinerja yang besar, kepuasan serta tingkatan tekanan pikiran yang rendah. Kebalikannya bila karyawan kandas

melaksanakan penyesuaian diri hendak berakibat pada interaksi yang tidak harmonis (Mayangsari, 2020).

Kinerja karyawan dalam bisnis jasa didukung oleh salah satu aspek ialah jenjang karir (Mayangsari 2020). Perihal ini ialah salah satu tanggungjawab industri untuk membagikan peluang karyawan dalam meningkatkan kemampuan serta skill yang dimiliki.

Permasalahan karyawan meliputi persaingan yang ketat, stress kerja yang tinggi dan resiko untuk mengganti jika terjadi kesalahan menghitung atau kekurangan jumlah uang. Dapat mempengaruhi beban kerja dan berimbas pada kinerja yang akan diperoleh perusahaan jasa keuangan. Dengan salah satunya terjadi pada BANK BTPN SYARIAH KABUPATEN SIDOARJO .

Dengan demikian dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja karyawan terhadap suatu bisnis industri. Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian yang diambil dengan judul “ **Pengaruh Resiliensi, Jenjang Karir dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo ( Studi Kasus Pada Karyawan BANK BTPN Syariah Sidoarjo)**

### **Rumusan Masalah**

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

1. Apakah resiliensi berpengaruh pada 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?

### **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 megetahui pengaruh reseliensi, jenjang karir, keterikatan terhadap kinerja karyawan.

### **Manfaat Penelitian**

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

1. Bagi peneliti  
Bisa digunakan menambah wawasan, pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang (MSDM) bisa memahami masalah diteliti tentang pengaruh resiliensi, jenjang karir, keterikatan karyawan rhadap kinerja karyawan
2. Bagi perusahaan  
penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta meningkatkan kemampuan perusahann dalam menganalisis pengaruh kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Penelitian Terdahulu**

Pertama Mayangsari (2020) yang berjudul pengaruh resiliensi, *career path*, dan *employee skills* terhadap *employee performace* pada PDAM Kota Malang. Variabel resiliensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee performace*. Variabel *career path* memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *employee performace*.

Penelitian kedua Aspita dan Sugiono (2018) “pengaruh jenjang karir, kompensasi finansial, dan status karyawan terhadap kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Cabang daan Mogot”, berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan hal sebagai berikut. Jenjang karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, status karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keempat Menurut Paramanandana & Kistyanto (2021) dengan judul “Pengaruh *High-Performance Work System* terhadap Kinerja Melalui Resiliensi pada Karyawan Bank” menyatakan bahwa HPWS tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, HPWS berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi karyawan, resiliensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta HPWS berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan

Penelitian kelima Menurut Muliawan et al (2017) dengan judul “ Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara keterikatan karyawan dan kinerja karyawan, karena semakin baik ketrikatan karyawan maka semakin baik kinerja yang dapat dicapai.

### **Kinerja Karyawan**

Bagi Sedarmayanti (2011: 260) kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang secara totalitas yang ditunjukkan dengan fakta secara konkrit. Sebaliknya bagi Wibowo( 2010: 7), kinerja karyawan ialah hasil yang dicapai seorang dari pekerjaannya tersebut. Penafsiran kinerja karyawan merupakan sekelompok orang dalam sesuatu organisasi yang sudah menuntaskan kekuasaan serta tanggung jawabnya tiap- tiap.

### **Resiliensi**

Resiliensi merupakan suatu proses interaktif lingkungan yang mengaitkan bermacam ciri orang, keluarga, ataupun area warga yang lebih luas, resiliensi pula ditatap selaku fenomena yang bertabiat“ fluid” antar waktu (Hendriani, 2018).

### **Jenjang Karir**

Bagi Kriswanti (2017: 243) pengembangan karier selaku kegiatan kepegawaian yang menolong para pegawai dalam merancang iabelkarier masa depan mereka di sesuatu industri supaya industri serta pegawai yang bersangkutan bisa meningkatkan dirinya secara maksimum. Pengembangan karir pula bisa didefinisikan selaku pendekatan resmi yang digunakan organisasi buat membenarkan kalau orang dengan kualifikasi serta pengalaman yang pas ada bila dibutuhkan.

### **Hubungan Antara Variabel**

#### **Hubungan Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kemampuan dimana karyawan bank mampu bertahan dalam mengalami kesulitan saat bekerja maupun peristiwa tidak meyenangkan, mampu mengedalikan emosi, beradaptasi

dengan perubahan di tempat kerja, dan menemukan makna serta tujuan di dalam pekerjaan adalah bagian dari resiliensi.

Semakin baik seorang karyawan dalam menguasai kemampuan resiliensi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut dalam lingkungan pekerjaan. Resiliensi Dalam penelitiann ini diukur menggunakan indikator regulasi emosi, empati, dan *self efficiency*.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Paramnandana dan Kistyanto (2021) menyatakan bahwa resiliensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Hubungan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Kriswanti (2017) menunjukkan Perkembangan karir berpegaruh positi dan signifikan terhadap kinerjakaryawan melalui kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan semakin baik sistem jenjang karir di dalam suatu perusahaan semakin baik pula kinerja karyawan dari perusahaan tersebut . hal ini dikarenakan sistem jenjang karir yang baik akan memicu timbulnya kepuasan kerja bagi karyawan, dimana kepuasan kerja tersebut akan mendorong karyawan utnuk bekerja lebih baik.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aspita & Sugiono (2018) yang menyatakan bahwa jenjang karir berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Daan Mogot.

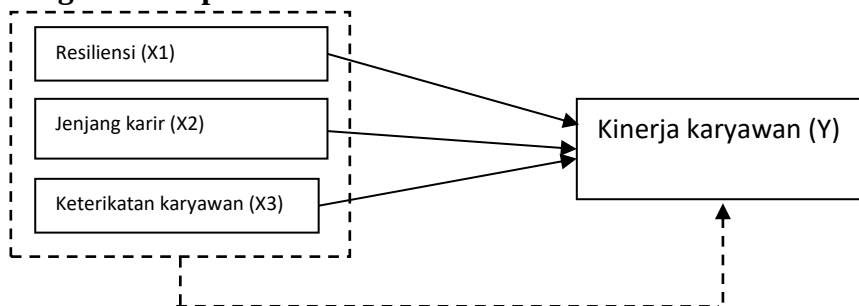
### Hubungan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Keterikatan karyawan adalah kotmimen emosional karyawan benar benar peduli tentang pekerjaan mereka dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja untuk atas nama tujuan organisasi White (2011). Hal ini didukung oleh penilitian yang dilakukan oleh Muliawan et al (2017) yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan ber[egaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Badja Baru Palembang

### Keterikatan Karyawan

Bagi Kruse, (2012) keterikatan karyawan merupakan komitmen emosional karyawan pada organisasi serta tujuanya. Komittmen emosional ini berarti karyawan betul- betul hirau tentang pekerjaan serta industri mereka.

### Kerangka Konseptual



**Gambar 2.4 Kerangka Konseptual**

Keterangan:

———— = Parsial

----- = Simultan

**Hipotesis penelitian**

**H1**= resiliensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**H2**= jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**H3**= keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**H4**= resiliensi, jenjang karir , keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**Metode Penelitian****Jenis Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan merupakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:7) bahwa metode penelitian kuantitatif di artikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk mengacu hipotesis yang telah ditetapkan. Pendekatan penelitian ini memulai beberapa tahapan ialah penyebaran kuesioner dan menganalisis data. Jenis penelitian ini adalah deskripsi yang bertujuan hanya untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel dependen dengan variabel independen.

**Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di Bank BTPN Syariah Sidoarjo di jl. Gajahmada no.18 , Sido Kumpul Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo Jawa Timur sebanyak 35 karyawan.

Maka dari itu penelitian ini menggunakan tehnik penentuan sample Nonprobability sampling. Menurut sugiyono (2015:84) nonprobability sampling adalah tehnik pengambilan sample yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

**Sumber Dan Metode Pengumpulan Data****Sumber Data**

Penelitian ini sumber data yang digunakan data primer dan sekunder. Menurut sugiyono (2016:225) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer di peroleh dengan memberikan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada karyawan Bank BTPN Syariah kabupaten sidoarjo.

Sugiyono (2016:225) merupakan sumber data tidak langsung memberikan data ke pengumpul data. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang mendukung keperluan data primer.

**Metode Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2016:193) tehnik pengumpulan data adalah suatu langkah yang dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama memperoleh data. Untuk dapat memperoleh data dengan jelas peneliti menggunakan metode pengumpulan data kuesioner (angket). Data dengan memberi beberapa pertanyaan tertulis untuk dijawab oleh responden.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

**Tabel I**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

| Jenis kelamin | Jumlah | Presentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Laki-laki     | 22     | 62,8%          |
| Perempuan     | 13     | 37,2%          |
| Jumlah        | 35     | 100%           |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin responden karyawan bank BTPN Syariah Sidoarjo yang paling banyak adalah dari laki-laki yaitu sebanyak 22 responden atau 62,8% dibandingkan dengan perempuan yang berjumlah 13 responden atau dengan presentasi 37,2%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan daripada responden berjenis kelamin perempuan dalam karyawan bank BTPN Syariah Sidoarjo.

## Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### Uji Validitas

**Tabel 2 Uji Validitas**

| Variabel                  | Kode Item | Pearson Korelasi | r tabel | keterangan |
|---------------------------|-----------|------------------|---------|------------|
| Resiliensi (X1)           | X11       | 0,642            | 0,324   | Valid      |
|                           | X12       | 0,694            | 0,324   | Valid      |
|                           | X13       | 0,541            | 0,324   | Valid      |
| Jenjang Karir (X2)        | X21       | 0,609            | 0,324   | Valid      |
|                           | X22       | 0,647            | 0,324   | Valid      |
|                           | X23       | 0,723            | 0,324   | Valid      |
| Keterikatan Karyawan (X3) | X31       | 0,726            | 0,324   | Valid      |
|                           | X32       | 0,687            | 0,324   | Valid      |
|                           | X33       | 0,685            | 0,324   | Valid      |
| Kinerja Karyawan (Y)      | Y11       | 0,606            | 0,324   | Valid      |
|                           | Y12       | 0,699            | 0,324   | Valid      |
|                           | Y13       | 0,559            | 0,324   | Valid      |

Berdasarkan pada uji validitas di tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa nilai r tabel sebesar 0,324 yang didapat dari jumlah sampel 35 responden dan signifikansinya 5%, nilai r hitung variable Resiliensi (X1), Jenjang Karir (X2), Keterikatan Karyawan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yang dilihat pada nilai *Pearson Correlation* menunjukkan nilai yang lebih besar dari r tabel maka dapat dinyatakan semua item variabel tersebut valid.

### Uji Reabilitas

**Tabel 3 Uji Reabilitas**

| Variabel                  | Koefisien Cronbach's Alpha | Keputusan |
|---------------------------|----------------------------|-----------|
| Resiliensi (X1)           | 0,611                      | Reliabel  |
| Jenjang Karir (X2)        | 0,655                      | Reliabel  |
| Keterikatan Karyawan (X3) | 0,773                      | Reliabel  |
| Kinerja Karyawan (Y)      | 0,609                      | Reliabel  |

Berdasarkan pada uji reliabilitas di tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel X1 sebesar 0,611. Nilai *Cronbach's Alpha* 0,611 lebih dari 0,60 yang artinya variabel X1 dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel X2 sebesar 0,655 juga lebih besar dari 0,60. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel X2 dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel X3 yaitu 0,773 lebih besar dari 0,60 yang berarti variabel X3 dinyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Y atau dependen sebesar 0,609. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Y lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Y dinyatakan reliabel.

## Uji Normalitas

**Tabel 4 Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 35                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | .50319087               |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .072                    |
|                                    | Positive       | .065                    |
|                                    | Negative       | -.072                   |
| Test Statistic                     |                | .072                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .200 <sup>c,d</sup>     |
| a. Test distribution is Normal.    |                |                         |
| Sumber : Hasil Output SPSS, 2022   |                |                         |

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan *Kolmogorov Smirnov Test* diketahui bahwa nilai *sig* yang diperoleh pada variabel Resiliensi, Jenjang Karir, Keterikatan Karyawan serta Kinerja Karyawan skor *sig* > 0,05 sehingga data digunakan dalam riset berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 5 Uji Multikolinearitas**

| No. | Variabel         | Tolerance | VIF   | Keterangan             |
|-----|------------------|-----------|-------|------------------------|
| 1   | Brand Image (X1) | 0,936     | 1,069 | Bebas Multikolineritas |
| 2   | Lifestyle (X2)   | 0,858     | 1,166 | Bebas Multikolineritas |
| 3   | Promosi (X3)     | 0,887     | 1,128 | Bebas Multikolineritas |

Sumber : Data hasil Output SPSS, 2022

Bersumber di atas dinyatakan jika semua variabel bebas terbebas dari multikolineritas. Hal ini dikarenakan nilai *tolerance* pada variabel X1  $0,936 \geq 0,01$  dan nilai VIF nya  $1,069 \leq 10$ . Lalu pada nilai *tolerance* variabel X2  $0,858 \geq 0,01$  dan nilai VIF nya  $1,166 \leq 10$ . Nilai *tolerance* pada variabel X3  $0,887 \geq 0,01$  dan nilai VIF nya  $1,128 \leq 10$ . Maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut terbebas dari multikolineritas atau tidak ada keterkaitan antar variabel bebas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6 Uji Heteroskedastisitas**

| No. | Variabel         | Sig.  | Keterangan               |
|-----|------------------|-------|--------------------------|
| 1   | Brand Image (X1) | 0,303 | Bebas Heterokedastisitas |
| 2   | Lifestyle (X2)   | 0,830 | Bebas Heterokedastisitas |
| 3   | Promosi (X3)     | 0,138 | Bebas Heterokedastisitas |

Sumber : Data Hasil Output SPSS, 2022

Bersumber di atas dilihat jika skor Signifikansi variabel X1, X2 dan X3 > 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa regresi digunakan bebas dari heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 7 Analisis Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup>               |            |                             |            |                           |      |
|-----------------------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                                   |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                                         |            | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                                       | (Constant) | 2.079                       | 1.586      |                           | .200 |
|                                         | X1         | .268                        | .093       | .308                      | .007 |
|                                         | X2         | .381                        | .086       | .496                      | .000 |
|                                         | X3         | .263                        | .086       | .335                      | .005 |
| a. Dependent Variable: Kinerja karyawan |            |                             |            |                           |      |
| Sumber : Hasil Output SPSS, 2022        |            |                             |            |                           |      |

$$Y = 2,079 + 0,268X1 - 0,381X2 + 0,263X3 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 2,079 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel bebas X1, X2 dan X3 memiliki nilai sama dengan nol maka variabel terikat (Y) bernilai 2,079.
2. Koefisien regresi X1 sebesar 0,268 hal ini menunjukkan jika variabel X1 mengalami kenaikan, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,268 dengan asumsi lainnya dianggap konstan.
3. Koefisien regresi X2 sebesar 0,381 hal ini menunjukkan jika variabel X2 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,381 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
4. Koefisien regresi X3 sebesar 0,263 hal ini menunjukkan jika variabel X3 mengalami kenaikan, maka variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,263 dengan asumsi lainnya dianggap konstan.

## Uji Hipotesis

### Uji F

**Tabel 8 Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup>                    |            |                |    |             |        |                   |
|---------------------------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model                                 |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                                     | Regression | 17.277         | 3  | 5.759       | 20.738 | .000 <sup>b</sup> |
|                                       | Residual   | 8.609          | 31 | .278        |        |                   |
|                                       | Total      | 25.886         | 34 |             |        |                   |
| a. Dependent Variable: Y1             |            |                |    |             |        |                   |
| b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 |            |                |    |             |        |                   |
| Sumber : Data Hasil Output SPSS, 2022 |            |                |    |             |        |                   |

Sumber : Data Hasil Output SPSS, 2022

Bersumber di atas diketahui jika skor Sig. ialah  $0,000 < 0,05$ . Maka artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (Resiliensi, Jenjang karir Dan Keterikatan Karyawan) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) secara simultan atau bersama-sama.

### Uji t

**Tabel 9 Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |       |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant) | 2.079                       | 1.586      |                           | 1.311 | .200 |
|                           | X1         | .268                        | .093       | .308                      | 2.873 | .007 |
|                           | X2         | .381                        | .086       | .496                      | 4.436 | .000 |
|                           | X3         | .263                        | .086       | .335                      | 3.049 | .005 |
| a. Dependent Variable: Y1 |            |                             |            |                           |       |      |

Sumber : Data Hasil Output SPSS, 2022

Dari data tabel 4.16 di atas analisa uji t dapat diketahui sebagai berikut :

#### 1. Resiliensi (X1)

Pada variabel Resiliensi diketahui skor signifikan ialah 0,007 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima atau terdapat pengaruh antara Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan.

#### 2. Jenjang karir (X2)

Pada variabel Jenjang karir diketahui skor signifikan ialah 0,000 artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan jika H3 diterima atau terdapat pengaruh antara Jenjang karir terhadap Kinerja Karyawan.

#### 3. Keterikatan Karyawan (X3)

Pada variabel Keterikatan Karyawan diketahui skor signifikan ialah 0,005 artinya lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima atau terdapat pengaruh antara Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 10 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model Summary                         |                   |          |                   |                            |
|---------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                                 | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                                     | .817 <sup>a</sup> | .667     | .635              | .527                       |
| a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2 |                   |          |                   |                            |

Sumber : Data Hasil Output, 2021

Bersumber diatas menunjukkan skor *Adjusted R Square* ialah 0,635 atau 63,5% skor variabel X1, X2 dan X3 mempengaruhi Kinerja Karyawan ialah 63,5%. Sedangkan sisanya ialah 36,5% adalah variabel lain yang mempengaruhi dan tidak terdapat dalam penelitian ini.

## Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya bahwa penelitian Resiliensi ( $X_1$ ), *Jenjang karir* ( $X_2$ ), Keterikatan Karyawan ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) maka dapat diuraikan:

### Pengaruh Resiliensi, Jenjang karir Dan Keterikatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Berdasarkan uji hipotesis dijelaskan bahwa resiliensi, jenjang karir dan keterikatan karyawan berpengaruh secara Simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil pengujian yang telah dilaksanakan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan menunjukkan signifikan artinya resiliensi, jenjang karir dan keterikatan karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian Aspita dan Sugiono (2018) yaitu menunjukkan bahwa Resiliensi, jenjang karir dan keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### Pengaruh Resiliensi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Resiliensi* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan pada uji t sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 maka hasil di atas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Resiliensi* terhadap variabel Kinerja Karyawan. Rata – rata tertinggi pada X1 adalah X1.2 sebesar 4,51 dengan pernyataan “saya mampu merasakan yang dihadapi rekan kerja” dan terendah adalah X1.1 sebesar 4,40 dengan pernyataan “Saya mampu bekerja dengan tenang bila menghadapi tekanan target”. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden rata-rata menjawab sangat baik.

Semakin besar resiliensi karyawan meningkat maka Kinerja Karyawan juga akan semakin baik. Resiliensi mampu membentuk persepsi positif dan kepercayaan karyawan terhadap kinerja yang akan memperkuat kontribusi mereka. Hal ini mendukung penelitian Mayangsari (2020) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial resiliensi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap *kinerja karyawan*..

### Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel *Jenjang Karir* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan pada uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka hasil di atas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Jenjang Karir* terhadap variabel Kinerja Karyawan. Rata – rata tertinggi pada X2 adalah X2.2 nilai rata-ratanya sebesar 4,42 dengan pernyataan pada X2.2 “Pada perusahaan ini saya diperlakukan secara adil dalam kesempatan promosi jabatan” lalu nilai mean terendah adalah X2.1 sebesar 4,25 dengan pernyataan “Saya percaya bahwa pendidikan yang saya punya

mampu menempatkan saya pada posisi yang saya inginkan”. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden rata-rata menjawab sangat baik.

Jika perusahaan menerapkan jenjang karir dengan baik maka Kinerja Karyawan juga akan semakin baik. Jenjang karir digunakan untuk mempromosikan jabatan agar karyawan mempunyai integritas yang tinggi. Hal ini mendukung penelitian Aspita dan Sugiono (2018) yaitu menunjukkan bahwa jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

### **Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikan pada uji t sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 maka hasil di atas menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Keterikatan karyawan terhadap variabel Kinerja karyawan. Rata – rata tertinggi pada X3 adalah X3.3 nilai rata-ratanya sebesar 4,42 dengan pernyataan “Saya melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan dalam organisasi secara penuh” lalu nilai mean terendah adalah X3.1 sebesar 4,22 dengan pernyataan “Saya mampu menyesuaikan diri diantara karyawan yang sedang terjadi konflik”. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa responden rata-rata menjawab sangat baik.

Jika perusahaan menerapkan keterikatan karyawan dengan baik maka Kinerja Karyawan juga akan semakin meningkat. Keterikatan karyawan digunakan untuk agar mempunyai kontrak yang jelas terhadap perusahaan tersebut dan mempunyai tanggung jawab pada perusahaan. Hal ini mendukung penelitian Muliawan et al (2017) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial jenjang karir berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan jenjang karir secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Simpulan Dan Saran**

#### **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. Hasil penelitian menunjukan bahwa variabel Resiliensi, Jenjang Karir dan Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji F sebesar  $0.000 \leq 0,05$ .
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Resiliensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo. Maka, hipotesis kedua diterima. Dapat disimpulkan bahwa resiliensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Jenjang Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo. Maka, hipotesis ketiga diterima. Dapat disimpulkan bahwa jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel Keterikatan Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Syariah Sidoarjo. Maka hipotesis keempat diterima. Dapat disimpulkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank NTPN Syaruah Sidoarjo.

## Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian diatas, masih terdapat banyak keterbatasan sehingga masih banyak yang perlu diperbaiki. Adapun saran yang penulis sampaikan diantaranya sebagai berikut:

### 1. 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.

### 2. 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

- 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.
- Dr. Wiwin Hendriani, M. (2018). Resiliensi Psikologis: Sebuah Pengantar. Jakarta: Prenada Media Group
- Helena, Sudarwati, dan Istiqomah. 2020. “Analisis Kinerja Karyawan Bank Panin KCU Kota Surakarta”. Edunomika. Vol. 04 No. 02.
- Kriswanti. 2017. Pengaruh Pengembangan Karier dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi: Studi Empirik pada Kantor BBWS Pemali Juana.
- 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.
- Sari, Mayang. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan Hotel Grand Praba Lampung Melalui Kecerdasan Emosional dan Motivasi Ekstrinsik.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Sugiyono. 2015. “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D”. Bandung: Alfabeta.

Denis Apriliyanto\*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Nur Hidayati\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Ita Athia\*\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma