



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 4, Nomor 1, Mei 2025

- **Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh**
M. Arief Setia Budi, M. Faril, T. M. Dja'far, Alfi Dandi
- **Pengaruh *Human Relation*, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia**
Febyolla Presilawati, Rangga Firta Pratama
- **Analisis Pemanfaatan *Marketplace* Dalam Meningkatkan Pendapatan Bagi Penjualan Produk UMKM di Kota Langsa**
Andi Tarlis, Mutia Novita, Riza Rona
- **Pengaruh *Diversity* Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireun**
Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Fauzan
- **Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia**
M. Arief Setia Budi, Tsuraiya Zahira, Kamalia, Ryan Farizal, Ansari
- **Penerapan Strategi Ekonomi Sirkular pada UMKM Katering di Kecamatan Medan Johor: Solusi untuk Pengurangan Limbah Makanan dan Peningkatan Keberlanjutan Bisnis**
Yusrita, Angga Pangestu, Ryan Farizal
- **Pengaruh *Hedonic Shopping Motivation*, *Shopping Lifestyle*, dan *Fashion Involvement* terhadap *Impulse Buying* pada *Programme Flash Sale* di Aplikasi Shopee (Studi Empiris pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan UMMAH)**
Cut Mita, Sulistio Ningsih, Syafridha Yanti



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

JSI

Jurnal Saudagar Indonesia

Volume 4, Nomor 1, Mei 2025

Daftar Isi

	Halaman
1. Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh <i>M. Arief Setia Budi, M. Faril, T. M. Dja'far, Alfi Dandi</i>	550-562
2. Pengaruh <i>Human Relation</i>, Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pengembangan Sumber Daya Insani terhadap Etos Kerja Karyawan Serambi Indonesia <i>Febyolla Presilawati, Rangga Firta Pratama</i>	563-578
3. Analisis Pemanfaatan <i>Marketplace</i> Dalam Meningkatkan Pendapatan Bagi Penjualan Produk UMKM di Kota Langsa <i>Andi Tarlis, Mutia Novita, Riza Rona</i>	579-589
4. Pengaruh Diversity Tugas dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bireun <i>Ferri Yanto, Ira Dama Yanti, Fauzan</i>	590-599
5. Pengaruh <i>Job Crafting</i> dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia <i>M. Arief Setia Budi, Tsuraiya Zahira, Kamalia, Ryan Farizal, Ansari</i>	600-614
6. Penerapan Strategi Ekonomi Sirkular pada UMKM Katering di Kecamatan Medan Johor: Solusi untuk Pengurangan Limbah Makanan dan Peningkatan Keberlanjutan Bisnis <i>Yusrita, Angga Pangestu, Ryan Farizal</i>	615-623
7. Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Shopping Lifestyle, dan Fashion Involvement terhadap Impulse Buying pada Programme Flash Sale di Aplikasi Shopee (Studi Empiris pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Pendidikan UMMAH) <i>Cut Mita, Sulistio Ningsih, Syafridha Yanti</i>	624-638

PENGARUH *JOB CRAFTING* DAN KINERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI PT. BANK SYARIAH INDONESIA

M. Arief Setia Budi¹, Tsuraiya Zahira², Kamalia³, Ryan Farizal⁴, Ansari⁵

^{1,2,3,4}Universitas Muhammadiyah Aceh, Indonesia

⁵Universitas Syiah Kuala, Indonesia

m.ariefsetiabudi@unmuha.ac.id

Abstract

This study was conducted to determine and test the analysis of the influence of job crafting and employee performance on the performance of PT. Bank Syariah Indonesia Lhokseumawe Branch Office, totaling 85 people. The sample was taken using saturated samples or total sampling techniques, and is also called the census method. Given the relatively small population, all populations were used as respondents. The data analysis technique used was multiple linear regression through SPSS version 26. The test results revealed that partially job crafting had a positive and significant effect on the performance of PT. Bank Syariah Indonesia Lhokseumawe Branch Office. Partially employee performance had a positive and significant effect on the performance of PT. Bank Syariah Indonesia Lhokseumawe Branch Office. Simultaneously, job crafting and employee performance had a positive and significant effect on the performance of PT. Bank Syariah Indonesia Lhokseumawe Branch Office.

Keywords: *Job Crafting, Employee Performance, Organizational Performance*

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji analisis pengaruh job crafting dan kinerja karyawan terhadap kinerja PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe yang berjumlah sebanyak 85 orang. Sampel diambil menggunakan sampel jenuh atau teknik total sampling, dan disebut juga metode sensus. Mengingat jumlah populasinya relatif kecil, maka semua populasi dijadikan responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda melalui SPSS versi 26. Hasil pengujian mengungkapkan bahwa secara parsial job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe. Secara parsial kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe. Secara simultan, job crafting dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank Syariah Indonesia KCP Lhokseumawe.

Kata Kunci : *Job Crafting, Kinerja Karyawan, Kinerja Organisasi*

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

1. Latar Belakang

Komitmen negara dalam upaya memperluas pasar bank Syariah di Indonesia dapat terlihat dengan disetujuinya aksi merger atau penggabungan tiga bank BUMN Syariah, yaitu Bank Syariah Mandiri (BSM), Bank Negara Indonesia Syariah (BNI) dan Bank Rakyat Indonesia Syariah (BRIS) oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Kebijakan ini mulai terhitung sejak 1 Februari 2021 dimana penggabungan tiga bank BUMN Syariah menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI) mulai efektif beroperasi untuk melayani nasabah di Indonesia. Rencana penggabungan ini sudah dimulai sejak tanggal 12 Oktober 2020 yang diumumkan oleh Kementerian BUMN. Penggabungan ketiga bank umum syariah ini menjawab penantian yang panjang untuk membentuk bank umum syariah nasional dengan modal kuat.

Inaugurasi dibentuknya Bank BUMN Syariah sendiri sudah melalui berbagai riset secara mendalam, sebagai contoh yaitu riset yang dilakukan oleh Komite Nasional Keuangan Syariah (KNKS) pada tahun 2019 lalu. Berdasarkan kajian KNKS, pertumbuhan dari semua total asset Perbankan Syariah mengalami trend peningkatan sejak tahun 2005 – 2018. Namun, dari total perkembangan asset tersebut masih belum mampu memperkuat pangsa pasar perbankan syariah. Bahkan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) mencatat total aset perbankan syariah, termasuk bank umum syariah (BUS) dan unit usaha syariah (UUS) per November 2020 baru sekitar 3,97% dari total aset bank umum. Selain itu, nilai pembiayaan Syariah BUS dan UUS setara 2,49% dari total pembiayaan bank umum. Bahkan tingkat inklusi keuangan Syariah pada 2019 pun turun 200 bps dari semula 11,1% pada 2016 menjadi tinggal 9,10%. Sebaliknya, tingkat inklusi keuangan perbankan konvensional justru meningkat dari 65,6% pada 2016 menjadi 75,28% pada 2019.

Kehadiran dan keberadaan Bank Syariah Indonesia di negeri ini telah mampu mencapai beberapa hal penting dalam keberlangsungannya, dimana tercatat telah memiliki jumlah rekening DPK sebanyak 21.374.779, dengan total nasabah mencapai 17.966.481. Sebagai perbandingan kinerja Bank Syariah Indonesia terhadap industri perbankan syariah dan perbankan nasional, berikut ini merupakan rincian kinerja Bank Syariah Indonesia dibandingkan dengan rata-rata industri perbankan.

Tabel 1. Kinerja Pertumbuhan Perbankan Nasional, Perbankan Syariah dan Bank Syariah Indonesia per Desember 2025

Indikator	Bank Syariah Indonesia	Perbankan Syariah	Perbankan Nasional
Aset	10,73	13,94	10,16
Pembiayaan	9,32	6,90	5,25
Dana pihak ketiga	11,12	15,30	12,19
Ekuitas	38,42	16,20	32,74
Laba bersih	15,04	11,46	15,75

Sumber: Internal BSI, SPI, dan SPS - Otoritas Jasa Keuangan (SPS OJK), Desember 2025

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

Pertumbuhan aset Bank Syariah Indonesia mencapai 7,97%, lebih rendah dibandingkan pertumbuhan aset perbankan syariah dan perbankan nasional yang masing-masing sebesar 11,05% dan 8,27%. Di sisi lain, pertumbuhan pembiayaan Bank Syariah Indonesia mencapai 7,00%, atau di atas pertumbuhan perbankan nasional yang sebesar 3,27%, namun di bawah pertumbuhan perbankan syariah yang sebesar 7,86%.

Demikian halnya dengan pertumbuhan dana pihak ketiga Bank Syariah Indonesia yang mencapai 7,50%, atau di bawah pertumbuhan perbankan syariah dan perbankan nasional yang masing-masing sebesar 8,52% dan 9,47%. Sementara itu, pertumbuhan laba bersih Bank Syariah Indonesia melonjak yang hingga 53,77%, jauh lebih tinggi dibandingkan perbankan syariah sebesar 24,50% dan perbankan nasional sebesar 26,36%.

Untuk melihat gambaran awal terkait *job crafting*, kinerja karyawan, dan kinerja organisasi pada Nasabah PT. Bank Syariah Indonesia KCP Lhokseumawe maka dilakukan studi pendahuluan secara acak terhadap tiga puluh (30) nasabah. Berdasarkan survei awal terkait persepsi responden terhadap loyalitas Nasabah PT. Bank Syariah Indonesia KCP Lhokseumawe. Data tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan indikator masih harus diperbaiki, yaitu berniat untuk mengatakan hal-hal positif kepada orang lain, menyarankan keluarga dan kerabat untuk bertransaksi, mengarahkan pilihan orang lain, dan memperbanyak jenis transaksi pada Bank Syariah Indonesia.

Adapun survei awal terhadap variabel *job crafting* diketahui bahwa masih rendahnya kepercayaan para nasabah bahwa Bank Syariah Indonesia benar-benar menjalankan prinsip syariah dengan baik.

Adapun survei awal variabel kinerja karyawan berdasarkan survei awal menunjukkan bahwa seluruh indikator yang masih harus diperbaiki, yaitu berkomitmen untuk tetap bertransaksi, merasa keterikatan yang kuat, merasa dekat, dan sulit beralih bertransaksi menggunakan fasilitas layanan dari bank lain selain Bank Syariah Indonesia.

2. Studi Literatur Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi adalah tingkat yang menunjukkan seberapa jauh pelaksanaan tugas dapat dijalankan secara aktual dan misi organisasi tercapai (Budi, 2024). Sedangkan menurut (Robbins & Judge, 2017) kinerja organisasi adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. (Dwiyanto, 2012) juga menyebutkan untuk mengukur kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan indikator-indikator berupa: 1) produktivitas, 2) kualitas layanan, 3) responsivitas, 4) responsibilitas, 5) Akuntabilitas.

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

Kinerja Karyawan

Untuk mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan organisasi melalui perencanaan, para karyawan di dalam sebuah organisasi memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai tugas pokok dan fungsi untuk merealisasikan apa yang telah organisasi rencanakan. Masalah yang mendasar dalam memperbaiki kinerja adalah terbatasnya karyawan andal dan menguasai operasional sehingga usaha meningkatkan kualitas sumber daya insani dapat terpenuhi jika karyawan mempunyai kemampuan bidang manajerial dan operasional. Kinerja karyawan dilihat dari segi baik buruknya adalah sejauh mana para karyawan mampu menyelesaikan tugas, wewenang serta tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut (Hasibuan, 2016) dan (Rivai & Sagala, 2014) dan (Mangkunegara, 2010) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Dalam permenpan RB No 38/2017 menyebutkan untuk mengukur kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan indikator-indikator berupa: 1) integritas, 2) kerjasama, 3) komunikasi, 4) orientasi pada hasil, 5) pelayanan publik, 6) pengembangan diri 7) pengelolaan perubahan, dan 8) pengambilan keputusan.

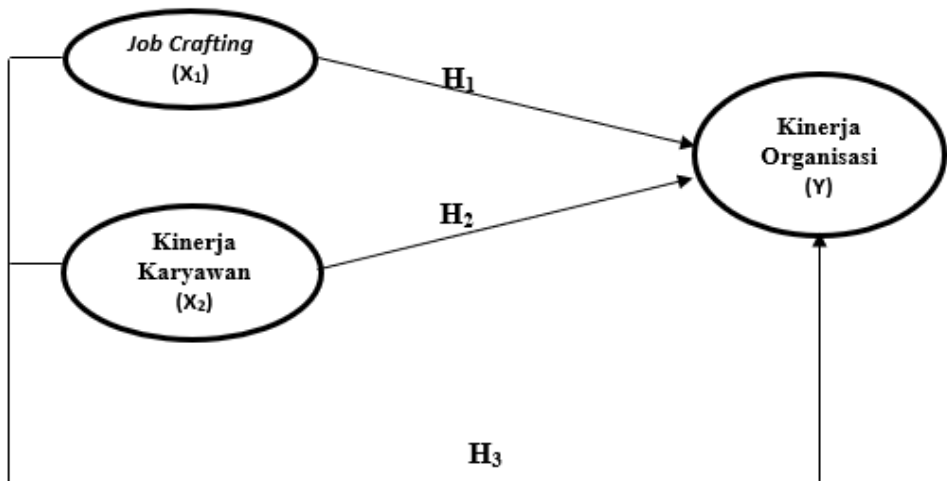
Job Crafting

Job crafting adalah bentuk perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan (Tims, Bakker, & Derks, 2012); (Petrou, Demerouti, & Schaufeli, 2015). (Tims et al., 2012), (Slemp & Vella-Brodrick, 2014), dan (Wrzesniewski & Dutton, 2001) mengungkapkan bahwa *job crafting* sebagai bentuk perubahan yang dilakukan karyawan baik fisik maupun kognitif yang secara proaktif membentuk pengalaman kerja dan tidak pasif dalam menanggapi lingkungan kerja. Dengan demikian, *job crafting* adalah langkah dan tindakan proaktif untuk mendesain ulang apa yang kita lakukan di tempat kerja. *Job crafting* dapat diukur dengan menggunakan indikator berupa (Tims et al., 2012) : 1) Mengembangkan kemampuan, 2) Keahlian baru, 3) Menghindari pengambilan keputusan yang sulit, 4) Saran dan masukkan dari rekan kerja, 5) Peluang melakukan pekerjaan baru, 6) Membuat sebuah pekerjaan menjadi lebih menantang.

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

Model Penelitian dan Hipotesis



Gambar 1. Model Penelitian

- H₁ *Job crafting* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe.
- H₂ Kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe.
- H₁ *Job crafting* dan kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe.

3. Metode Penelitian

Study dilakukan pada PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe. Adapun yang digunakan sebagai objeknya adalah variabel X (independen) yaitu *job crafting* dan kinerja karyawan. Variabel Z (dependen) yaitu kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan jumlah populasi sebanyak 85 karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe. Sampel penelitian ini diambil menggunakan sampel jenuh atau teknik total sampling, dan disebut juga metode sensus. Mengingat jumlah populasinya relatif kecil, maka semua populasi dijadikan responden.

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

4. HASIL

a. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significanted*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.40852491
Most Extreme Differences	Absolute	0.158
	Positive	0.158
	Negative	-0.119
Test Statistic		0.158
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.055 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai sig lebih besar dari 0,05 dengan nilai sig sebesar 0,055 atau 55%, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikoliiieritas adalah mempunyai angka tolerance mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

Adapun hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Job crafting	0.826	1.211
	Kinerja karyawan	0.545	1.836
a. Dependent Variable: Kinerja			

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk semua variabel mendekati 1 dan nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat di simpulkan bahwa hasil pengujian ini dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.861	1.792		1.596	0.123
	Job crafting	-0.050	0.044	-0.241	-1.157	0.258
	Kinerja karyawan	0.017	0.063	0.069	0.271	0.789
a. Dependent Variable: Res2						

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai sig lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi ini layak dipakai untuk variabel job crafting dan kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

b. Regresi Linear Berganda

Model analisis data ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh job crafting dan kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi.

Adapun hasil uji Regresi Linear Berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.050	2.695		2.244	0.034
	Job crafting	0.017	0.066	0.031	0.255	0.801
	Kinerja karyawan	0.081	0.095	0.128	0.861	0.397
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

$$Y = 6,050 + 0,017X_1 + 0,081X_2 + 0,989X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Organisasi

X₁ = Job Crafting

X₂ = Kinerja Karyawan

e = Error Term

Berdasarkan hasil persamaan diatas dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel job crafting dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- Konstanta a sebesar 6,050, hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel job crafting dan kinerja karyawan adalah 0 maka kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe memiliki tingkat kinerja sebesar 6,050.
- Koefisien regresi X₁ (job crafting) sebesar 0,017 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat job crafting 1 satuan atau 1 kali maka kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe akan meningkat sebesar 0,017 satuan.
- Koefisien regresi X₂ (kinerja karyawan) sebesar 0,081 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat kinerja karyawan 1 satuan atau 1 kali maka kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe akan meningkat sebesar 0,081 satuan.

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

c. Pengujian Hipotesis

Uji t

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji pengaruh secara parsial atau hasil uji t dapat dilihat pada tabel di atas

Untuk mendapatkan t tabel: 2,05183

$df = (n-k-1)$

Sehingga $df = (85-2-1) = 82$

Dimana :

df : *degree of freedom*

n : jumlah observasi/data/responden

k : jumlah variabel

t tabel untuk df adalah 82 diperoleh nilai t tabel 2,05553.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

1) Pengaruh *job crafting* (X_1) terhadap kinerja organisasi

Nilai t hitung untuk X_1 sebesar 0,255 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,05553. Sehingga (t hitung $0,255 < t$ tabel 2,05553) dengan nilai signifikan sebesar 0,801 lebih besar dari nilai $\alpha > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial *job crafting* tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe.

2) Pengaruh Kinerja Karyawan (X_2) terhadap Kinerja Organisasi

Nilai t hitung untuk X_2 sebesar 0,861 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,05553. Sehingga (t hitung $0,861 < t$ tabel 2,05553) dengan nilai signifikan sebesar $0,397 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe.

Uji F

Prosedur yang dapat digunakan dalam uji f adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat bebas ($n - k$), dimana n : jumlah pengamatan dan k : jumlah variabel.
2. Kriteria keputusan :

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

a. Uji Kecocokan model ditolak jika $\alpha > 0,05$

b. Uji Kecocokan model diterima jika $\alpha < 0,05$

Adapun hasil uji pengaruh secara simultan atau hasil uji f dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	125.166	3	41.722	18.854	0.000 ^b
	Residual	57.534	26	2.213		
Total		182.700	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Job crafting, Kinerja karyawan						

Sumber : Data primer diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 18,854 lebih besar dari f tabel sebesar 2,960 (dapat dilihat pada lampiran 16) sehingga (f hitung $18,856 > f$ tabel 2,960) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel job crafting dan kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Kriteria pengujian Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

a. Apabila (R^2) mendekati 0, maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Apabila (R^2) mendekati 1, maka terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Adapun hasil uji koefisien determinasi atau R^2 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.828 ^a	0.685	0.649	1.488
a. Predictors: (Constant), Job crafting, Kinerja karyawan				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data primer diolah tahun 2025

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa hasil dari uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,649 atau mendekati 1. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kinerja organisasi dapat dipengaruhi oleh variabel *job crafting* dan kinerja karyawan sebesar 0,649 dengan persentase 64,9%. Sedangkan sisanya sebesar 35,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job crafting* dan kinerja karyawan pegawai secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Pembahasan masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *Job Crafting* terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe

Hipotesis 1:

Ha1 : Terdapat pengaruh *job crafting* terhadap kinerja organisasi.

Ho1 : Tidak terdapat pengaruh *job crafting* terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa *job crafting* berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik atau uji t untuk variabel *job crafting* dengan nilai t hitung untuk X_1 sebesar 0,355 lebih besar dari t tabel sebesar 2,05553 Sehingga (t hitung $0,355 < t$ tabel 2,05553) dengan nilai signifikan sebesar 0,801 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan Ho1 ditolak dan Ha1 diterima sehingga dapat disimpulkan secara parsial *job crafting* berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2016) melalui risetnya juga menyimpulkan bahwa perencanaan karir dan *job crafting* secara bersama memengaruhi kinerja organisasi.

2. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe

Hipotesis 2 :

Ha2 : Terdapat pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi.

Ho2 : Tidak terdapat pengaruh kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik atau uji t untuk variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung untuk X_2 sebesar 0,861 lebih besar dari t tabel sebesar 2,05553 (t hitung $0,861 > t$ tabel 2,05553) dengan nilai signifikan sebesar 0,397 lebih besar dari nilai $\alpha = 0,05$. Hal ini

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

menunjukkan Ho2 diterima dan Ha2 ditolak sehingga dapat disimpulkan secara parsial kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agusniwar (2017) dan Fachreza (2018) melalui risetnya juga menyimpulkan bahwa keterikatan kerja mempengaruhi kinerja organisasi.

3. Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe

Hipotesis 3:

Ha3 : Terdapat pengaruh *job crafting* pimpinan dan kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja organisasi.

Ho3 : Tidak terdapat pengaruh *job crafting* pimpinan dan kinerja karyawan secara simultan terhadap kinerja organisasi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa *job crafting* dan kinerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji statistik f atau uji t dengan variabel *job crafting* dan kinerja karyawan dengan nilai f hitung sebesar 18,854 lebih besar dari f tabel sebesar 2,960 (f hitung 18,856 > f tabel 2,960) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan Ha4 diterima dan Ho4 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *job crafting* dan kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

6. Kesimpulan dan Saran

Hasil pengujian membuktikan bahwa *job crafting* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe. Kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe. *Job crafting* dan kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe.

Beberapa rekomendasi dihasilkan dari riset ini. Kesulitan dan hambatan dalam pekerjaan yang tinggi di lingkungan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe harus mampu dilewati oleh para pegawai dengan terstruktur dan terencana dalam penyelesaian pekerjaan. Kesulitan pekerjaan dapat diselesaikan dengan penguasaan kemampuan pekerjaan secara terstruktur dengan mengumpulkan berbagai informasi dan masukkan yang membantu dalam penyelesaian pekerjaan. Hambatan dapat diselesaikan dengan perencanaan yang menyeluruh untuk mengeliminasi berbagai potensi yang dapat terjadi di lapangan.

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

Para pimpinan Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Lhokseumawe dapat menjadikan variabel-variabel dalam penelitian sebagai referensi perbaikan

References

- Albana, H. (2019). The Effect of Job Crafting on Employee Performance Mediated by Work Engagement at PT. Lamong Bay Terminal, Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1), 210–219.
- Angela, & Sudibjo, N. (2020). Menakar Kemampuan Empowering Leadership, Job Crafting, dan Work Engagement dalam Memengaruhi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan & Pembelajaran*, 4(3), 442–454. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jipp.v4i3.28143>
- Aprilinda, L., & Sahrah, A. (2022). Pelatihan Job crafting Sebagai Solusi Meningkatkan Keterikatan Kerja Karyawan Perusahaan Finansial Teknologi. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 500–508.
- Astuti, K. I. (2023). Analisis Pengaruh Job crafting Dan Personal Resources Terhadap Kinerja Dengan Variabel Intervening Work engagement Pada Karywan Umkm Di Yogyakarta [PhD Thesis, Universitas Islam Indonesia]. <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/43766>
- Bandura, Al. (1993). Perceived Job crafting in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117–148.
- Budi, M. A. S. (2024). Implikasi penerapan aplikasi sistem informasi manajemen kinerja dan good government terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 3(1), 462-474.
- Chandrasekar, K. S. (2024). Industrial Relations: Towards Resilient Business in the Print Industry – A Study With Respect to Kerala Trade Unions From A Leader’s Perspective. Dalam R. K. Misra, S. A. Purankar, D. Goel, S. Kapoor, & R. B. Sharma (Ed.), *Advanced Series in Management* (hlm. 9–19). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1877-63612024000034B002>
- Dwiyanto, A. (2012). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia* (Cetakan Ke). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance at The Health Department of Tangerang Selatan City. *International Journal of Education, Information Technology, and Others*, 5(2), 271–279.

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

- Macey, W., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM* (2nd ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2015). Job crafting in changing organizations: antecedents and implications for exhaustion and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 470–480. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/a0039003>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (3rd ed.). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Essential of Organisational Behaviour* (14th ed.). New Jersey: Pearson.
- Santrock, J. W. (2017). *Educational Psychology* (6th ed.). New York: McGraw Hill.
- Schunk, D. H. (1989). Job crafting and achievement behaviors. *Educational Psychology Review*, 1, 173–208.
- Slemp, G., & Vella-Brodrick, D. A. (2014). Optimising employee mental health: the relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 15(4), 957–977. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s10902-013-9458-3>
- Steers, R. M. (2013). *Efektivitas organisasi (kaidah perilaku)= organizations effectiveness*. Jakarta: Erlangga.
- Tambunan, H. N., Haribowo, R., Akbar, A., Munizu, M., & Pandiangan, S. M. T. (2025). Operational Management for Business Production Processes. *International Journal of Education, Social Studies, and Management (IJESSM)*, 5(1), 161–169.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Wardani, L. M. I., Sekarini, D. A., Syaputra, R. D., Kartikawati, M. S., Dawanti, R., Mulia, D. D. A., & Malek, M. D. A. (2021). Career of horizontal education mismatch workers: Career competency, job crafting, and work engagement. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(3), 414–424.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work. *The Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.2307/259118>

Pengaruh *Job Crafting* dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Organisasi PT. Bank Syariah Indonesia

M. Arief Setia Budi

Yulianti, Setiawan, B., & Handayani, S. (2025). Dampak job crafting, work environment, work engagement terhadap work performance pada karyawan bagian medis di Rumah Sakit Ibu dan Anak YK. Madira Palembang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2485-2501. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4.4559>

JSI

JURNAL SAUDAGAR INDONESIA

Alamat: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91. Batoh, Lueng Bata,
Banda Aceh 23245 Telp./ Fax.: 0651-21024
email: jsi.kwu@unmuha.ac.id

