

Menakar Kinerja PT. Bank Aceh Syariah Melalui Peran Job Crafting dan Keterikatan Karyawan

Ansari¹, Arwin²
Universitas Syiah Kuala, Aceh, Indonesia
ansarise_psdku@usk.ac.id

Abstract

This study was conducted to examine and analyze the effect of job crafting and employee engagement on the performance of PT Bank Aceh Syariah at the Lambaro Sub-Branch Office, which has a total of 75 employees. The sample was selected using a saturated sampling technique or total sampling, also known as the census method. Given that the population size was relatively small, all members of the population were included as respondents. The data analysis technique employed was multiple linear regression using SPSS version 26. The results of the analysis revealed that, partially, job crafting has a positive and significant effect on the performance of PT Bank Aceh Syariah at the Lambaro Sub-Branch Office. Partially, employee engagement also has a positive and significant effect on the performance of PT Bank Aceh Syariah at the Lambaro Sub-Branch Office. Simultaneously, job crafting and employee engagement have a positive and significant effect on the performance of PT Bank Aceh Syariah at the Lambaro Sub-Branch Office.

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

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menguji analisis pengaruh job crafting dan keterikatan karyawan terhadap kinerja PT. Bank Aceh Syariah pada Kantor Cabang Pembantu Lambaro yang berjumlah sebanyak 75 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 Aceh Syariah Kantor Cabang Pembantu Lambaro. Secara parsial keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Pembantu Lambaro. Secara simultan, job crafting dan keterikatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank Aceh Syariah Kantor Cabang Pembantu Lambaro.

Kata Kunci: Job Crafting, Keterikatan Karyawan, Kinerja Organisasi

Menakar Kinerja PT. Bank Aceh Syariah Melalui Peran *Job Crafting* dan Keterikatan Karyawan

Ansari, Arwin

1. Pendahuluan

Organisasi perbankan syariah di Indonesia semakin berkembang dalam beberapa dekade terakhir, seiring meningkatnya kesadaran masyarakat terhadap prinsip ekonomi Islam yang adil dan beretika. Salah satu lembaga keuangan syariah yang berperan penting di wilayah Aceh adalah Bank Aceh Syariah (BAS). Bank Aceh Syariah merupakan bank daerah yang beroperasi dengan prinsip perbankan syariah, bertujuan memenuhi kebutuhan finansial masyarakat Aceh berdasarkan hukum Islam dan mendukung pembangunan ekonomi lokal. Bank ini telah berkontribusi signifikan dalam pembiayaan sektor produktif, meningkatkan inklusi keuangan dan menyediakan layanan perbankan yang sesuai dengan syariah di Aceh, khususnya di Banda Aceh sebagai ibu kota provinsi Aceh.

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), dua konsep penting yang dinilai sangat berpengaruh pada kinerja organisasi adalah *job crafting* dan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Penelitian ini bertujuan menjelaskan secara komprehensif kedua konsep tersebut, *research gap* yang masih ada di literatur, serta masalah yang dihadapi Bank Aceh Syariah dalam pengaplikasiannya.

Kinerja organisasi secara umum mengacu pada kapabilitas sebuah organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui penggunaan efektif dan efisien sumber daya yang dimiliki (Budi, 2024). Mansor et al. (2023) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan faktor penting yang berhubungan erat dengan pencapaian kinerja organisasi, di mana keterlibatan karyawan mampu mendorong produktivitas dan hasil yang lebih tinggi dari tenaga kerja sehingga berkontribusi langsung pada kinerja organisasi. Penelitian empiris kontemporer mengenai kinerja organisasi di sektor jasa menunjukkan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor seperti budaya organisasi, motivasi kerja, kedisiplinan, dan kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi baik secara parsial maupun simultan.

Meskipun berbagai studi menunjukkan bahwa faktor internal seperti pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah, kenyataannya masih terdapat tantangan yang signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa tidak semua faktor seperti pendidikan dan pengetahuan terbukti signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah, menunjukkan adanya *gap* antara sumber daya manusia yang dimiliki dengan kinerja yang diharapkan organisasi. Hasil survei awal juga menunjukkan bahwa budaya organisasi BAS di Banda Aceh belum optimal dan hal ini berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Permasalahan tersebut menunjukkan kebutuhan untuk

Menakar Kinerja PT. Bank Aceh Syariah Melalui Peran *Job Crafting* dan Keterikatan Karyawan

Ansari, Arwin

mengeksplorasi strategi yang mampu meningkatkan hubungan antara pekerjaan yang dilakukan karyawan dengan kinerja organisasi, termasuk melalui pendekatan *job crafting* dan keterikatan karyawan.

Job crafting merupakan konsep yang mencerminkan perilaku aktif karyawan dalam memodifikasi pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan kompetensi, minat, dan kebutuhan pribadi (Budi *et al.*, 2025). Jawesniewski & Dutton yang awalnya mengembangkan konsep ini, menggambarkan *job crafting* sebagai tindakan yang dilakukan karyawan untuk mengubah batasan tugas, hubungan kerja, atau cara pandang terhadap pekerjaan agar menciptakan pengalaman kerja yang lebih bermakna.

Dalam literatur yang lebih baru, *job crafting* dipahami tidak hanya sebagai perubahan tugas mentah, tetapi juga sebagai proses dinamis di mana karyawan secara proaktif menyesuaikan konten, konteks, dan kognisi pekerjaan mereka untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan kerja dan sumber daya pribadi. Hal ini dapat meliputi perubahan dalam tugas pekerjaan (*task crafting*), ubungan sosial kerja (*relational crafting*), persepsi pekerjaan (*cognitive crafting*). Tujuan *job crafting* adalah meningkatkan keterlibatan dan makna kerja, yang pada gilirannya memengaruhi tingkat kinerja dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Meskipun banyak studi telah meneliti hubungan antara *job crafting* dan *work engagement* atau keterlibatan kerja, hubungan langsung antara *job crafting* dan kinerja organisasi ternyata masih relatif kurang dieksplorasi secara komprehensif. Sebagian besar literatur fokus pada *job crafting* sebagai prediktor *work engagement* dan sikap kerja (seperti kepuasan kerja), tetapi tidak selalu melihat kontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja organisasi secara makro. Studi yang ada menunjukkan bahwa *job crafting* dapat memengaruhi kinerja melalui jalur mediasi (misalnya melalui keterlibatan kerja), tetapi bukti empiris yang langsung menghubungkan *job crafting* dengan kinerja organisasi yang kuat masih terbatas di konteks perbankan syariah, khususnya di Bank Aceh Syariah.

Di lingkungan Bank Aceh Syariah, permasalahan *job crafting* dapat muncul karena struktur pekerjaan yang tradisional. Banyak pekerjaan masih bersifat rutin dan birokratis sehingga sedikit ruang untuk karyawan menyesuaikan atau membentuk peran mereka. Budaya organisasi yang kurang fleksibel. Budaya yang kurang mendorong inisiatif individual dapat menghambat upaya karyawan untuk melakukan *job crafting*. Kurangnya pelatihan dan dukungan manajerial. Karyawan mungkin tidak memiliki keterampilan atau dukungan yang cukup untuk secara proaktif melakukan perubahan terhadap pekerjaan mereka. Permasalahan ini menunjukkan pentingnya *intervensi HRM* untuk mengembangkan budaya yang mendukung

Menakar Kinerja PT. Bank Aceh Syariah Melalui Peran *Job Crafting* dan Keterikatan Karyawan

Ansari, Arwin

keaktivitas dan *proactivity*. Tanpa pendekatan ini, potensi *job crafting* sebagai strategi peningkatan kinerja tidak akan dimanfaatkan secara optimal.

Keterikatan karyawan merujuk pada tingkat keterlibatan emosional dan psikologis yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya. Karyawan yang *engaged* menunjukkan komitmen tinggi, kesiapan untuk memberikan usaha ekstra, serta keinginan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa peneliti menyatakan bahwa keterikatan karyawan merupakan konsep multidimensional yang mencakup komitmen emosional terhadap pekerjaan, antusiasme dalam melaksanakan tugas, dan perasaan terlibat secara pribadi dengan tujuan organisasi. Studi kontemporer menunjukkan bahwa keterikatan karyawan penting karena keterikatan tinggi berhubungan dengan peningkatan produktivitas, penurunan turnover, dan peningkatan inovasi serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

Meski banyak penelitian yang mengaitkan keterikatan karyawan dengan peningkatan kinerja individu, terdapat beberapa celah penelitian yang relevan. Konteks sektor perbankan syariah seperti Bank Aceh Syariah masih relatif jarang diteliti secara mendalam terkait efek keterikatan karyawan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Banyak literatur fokus pada keterikatan karyawan sebagai *mediator* atau *antecedent* dari variabel lain seperti kepuasan kerja, tetapi tidak selalu menghubungkannya langsung dengan performa strategis organisasi terutama dalam konteks budaya kerja syariah. Bank Aceh Syariah menghadapi beberapa tantangan dalam upaya meningkatkan keterikatan karyawan. Motivasi kerja yang belum optimal. Studi empiris menunjukkan bahwa meskipun motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja di Bank Aceh Syariah kadang belum tinggi sehingga menurunkan keterikatan karyawan secara keseluruhan. Turnover karyawan dan pemberdayaan. Permasalahan pemberdayaan karyawan yang belum optimal dapat berkontribusi pada rendahnya keterikatan dan komitmen organisasi di beberapa bank syariah di Indonesia. Pengembangan karier dan dukungan organisasi. Keterbatasan kesempatan pengembangan karier dapat mengurangi keterikatan karyawan karena persepsi mereka terhadap prospek masa depan di organisasi.

2. Studi Literatur

Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Kinerja organisasi tidak hanya diukur dari aspek finansial, tetapi juga dari efektivitas proses internal dan kontribusi sumber daya manusia. Menurut

Menakar Kinerja PT. Bank Aceh Syariah Melalui Peran *Job Crafting* dan Keterikatan Karyawan

Ansari, Arwin

Richard et al. (2009), kinerja organisasi adalah hasil dari aktivitas organisasi yang mencerminkan pencapaian tujuan melalui efisiensi dan efektivitas penggunaan sumber daya. Sementara itu, Almatrooshi et al. (2016) mendefinisikan kinerja organisasi sebagai kemampuan organisasi dalam mencapai target melalui produktivitas karyawan, kualitas layanan, dan keberlanjutan organisasi.

Menurut Almatrooshi et al., (2016), indikator kinerja organisasi yang umum digunakan dalam penelitian SDM meliputi:

1. Produktivitas kerja
2. Kualitas layanan
3. Pencapaian target organisasi
4. Efisiensi operasional
5. Kepuasan nasabah

Job Crafting

Job crafting merupakan perilaku proaktif karyawan dalam membentuk dan menyesuaikan pekerjaannya agar lebih sesuai dengan kemampuan, minat, dan nilai pribadi. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Wrzesniewski dan Dutton (2001) yang menyatakan bahwa job crafting adalah upaya individu untuk mengubah batasan tugas, hubungan kerja, dan cara memaknai pekerjaan. Selanjutnya, Tims et al. (2012) menjelaskan job crafting sebagai proses di mana karyawan secara aktif menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan sumber daya kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja.

Menurut (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Tims et al., 2012), indikator job crafting meliputi:

1. Task crafting (perubahan pada tugas kerja),
2. Relational crafting (penyesuaian hubungan kerja), dan
3. Cognitive crafting (perubahan cara memaknai pekerjaan)

Keterikatan Karyawan

Keterikatan karyawan menggambarkan tingkat keterlibatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Schaufeli et al. (2002) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai kondisi psikologis positif yang ditandai oleh semangat, dedikasi, dan keterpusatan dalam bekerja. Sementara itu, Kahn (1990) menjelaskan bahwa keterikatan karyawan terjadi ketika individu mengekspresikan dirinya secara penuh dalam peran kerja mereka.

Menakar Kinerja PT. Bank Aceh Syariah Melalui Peran *Job Crafting* dan Keterikatan Karyawan

Ansari, Arwin

Menurut Schaufeli et al., (2002), indikator keterikatan karyawan terdiri dari:

1. Vigor (semangat kerja),
2. Dedication (dedikasi), dan
3. Absorption (keterpusatan kerja)

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *job crafting* dan keterikatan karyawan terhadap kinerja organisasi pada PT. Bank Aceh Syariah KCP Lambaro. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Bank Aceh Syariah KCP Lambaro. Populasi tersebut mencakup seluruh karyawan tetap yang terlibat langsung dalam operasional perbankan, baik pada bagian layanan, pembiayaan, maupun administrasi yang berjumlah 75 karyawan. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan demikian, penelitian ini menggunakan metode sensus, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi yang ada di PT. Bank Aceh Syariah KCP Lambaro. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh dan akurat mengenai kondisi *job crafting*, keterikatan karyawan, dan kinerja organisasi di PT. Bank Aceh Syariah KCP Lambaro, serta untuk meminimalkan kesalahan pengambilan sampel.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *job crafting* dan keterikatan karyawan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja organisasi. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana Y adalah kinerja organisasi, X_1 adalah *job crafting*, X_2 adalah keterikatan karyawan, a adalah konstanta, b_1 dan b_2 adalah koefisien regresi, serta e adalah error term.

Menakar Kinerja PT. Bank Aceh Syariah Melalui Peran *Job Crafting* dan Keterikatan Karyawan

Ansari, Arwin

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menganalisis pengaruh *job crafting* dan keterikatan karyawan terhadap kinerja organisasi pada Bank Aceh Syariah menggunakan regresi linier berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, model regresi diuji melalui uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas (Kolmogorov–Smirnov)

Variabel	Sig. (Asymp. Sig.)
Residual Tidak Standar	0,200

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Nilai signifikansi sebesar 0,200 ($>0,05$) menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Job Crafting	0,681	1,468
Keterikatan Karyawan	0,681	1,468

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Nilai tolerance $>0,10$ dan VIF <10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3.
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser Test)

Variabel	Sig.
Job Crafting	0,412
Keterikatan Karyawan	0,365

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Nilai signifikansi $>0,05$ menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Menakar Kinerja PT. Bank Aceh Syariah Melalui Peran *Job Crafting* dan Keterikatan Karyawan

Ansari, Arwin

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.
Hasil Uji t

Variabel	Koefisien (β)	t hitung	Sig.
Job Crafting	0,327	2,845	0,006
Keterikatan Karyawan	0,419	3,672	0,001

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Sig. 0,006 < 0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tims et al. (2012), Bakker et al. (2014), dan Petrou et al. (2017) yang menyatakan bahwa job crafting meningkatkan kinerja melalui penyesuaian tugas dan sumber daya kerja.

Selain itu, keterikatan karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi (Sig. 0,001 < 0,05). Temuan mengenai keterikatan karyawan didukung oleh Schaufeli et al. (2002), Anitha (2014), Albrecht et al. (2015), dan Budi *et al.*, (2025) yang menegaskan bahwa keterikatan karyawan merupakan determinan utama kinerja organisasi.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5.
Hasil Uji F

Model	F hitung	Sig.
Regresi	28,614	0,000

Sumber: Hasil Olah Data, 2026

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa job crafting dan keterikatan karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi (Sig. 0,000 < 0,05). Secara simultan, hasil penelitian ini konsisten dengan studi Bakker & Demerouti (2017), Kim et al. (2018), serta Alfes et al. (2013) yang membuktikan bahwa kombinasi perilaku proaktif dan keterikatan emosional karyawan memperkuat kinerja organisasi, khususnya pada sektor jasa keuangan.

Menakar Kinerja PT. Bank Aceh Syariah Melalui Peran *Job Crafting* dan Keterikatan Karyawan

Ansari, Arwin

Referensi

- Akter, H., Sentosa, I., Hizam, S. M., Ahmed, W., & Akter, A. (2021). Finding the contextual gap towards employee engagement in financial sector: A review study. *arXiv*.
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement and competitive advantage. *Journal of Organizational Effectiveness*, 2(1), 7–35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Almatrooshi, B., Singh, S. K., & Farouk, S. (2016). Determinants of organizational performance: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 844–859. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0038>
- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308–323. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2013-0008>
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2014). Proactive personality and job performance. *Human Relations*, 65(10), 1359–1378.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- 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.
- Budi, M. A. S., Zahira, T., Kamalia, Farizal, R., & Ansari. (2025). Pengaruh job crafting dan kinerja karyawan terhadap kinerja organisasi PT. Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 4(1), 600–614.
- Budi, M. A. S., Faril, M., Dja'far, T. M., & Dandi, A. (2025). Pengaruh self-efficacy dan employee engagement terhadap kinerja organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Saudagar Indonesia*, 4(1), 550–562.
- Dewi, N., & Zuswana, A. (2025). Pengaruh pelatihan kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan di Bank Aceh Syariah Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Edunomika*.
- Hendra Syahputra & Kamal, S. (2025). Drivers of employee performance in Aceh syariah banks. *International Journal of Islamic Economics and Finance Research*.
- Ismuadi, I., Muksal, M., & Yusuf, M. A. (2025). The influence of education, knowledge and skills on the performance of PT Bank Aceh Syariah employees. *Ekobis Syariah*.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Mansor, F. A., Mat Jusoh, Y. H., Hashim, M. Z., Muhammad, N., & Omar, S. N. Z. (2023). Employee engagement and organizational performance. *International Journal of Accounting, Finance and Business*.

Menakar Kinerja PT. Bank Aceh Syariah Melalui Peran *Job Crafting* dan Keterikatan Karyawan

Ansari, Arwin

- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2017). Job crafting and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 38(1), 124–138.
- Richard, P. J., Devinney, T. M., Yip, G. S., & Johnson, G. (2009). Measuring organizational performance: Towards methodological best practice. *Journal of Management*, 35(3), 718–804. <https://doi.org/10.1177/0149206308330560>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- 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/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201. <https://doi.org/10.5465/amr.2001.4378011>