

The Effect Of Work Environment And Employment Rewards On Employee Engagement And Their Impact On Employee Welfare In Conventional And Sharia Banking In East Java

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Dampaknya Pada Kesejahteraan Karyawan Perbankan Konvensional Dan Syariah Di Jawa Timur

David Rio Risanto^{1*}, Tatik Suryani²
Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya^{1,2}
dvdriorsnt@gmail.com¹, tatik@perbanas.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

Research objectives that aim to analyze the influence of the work environment, work rewards on employee engagement and employee welfare of banking employees in the East Java region. In this study, primary data was used as the source of the research object by obtaining primary data through the survey method, where the researcher would ask several questions to the object source in the form of a questionnaire. In this study using quantitative methods, this research variable consists of two kinds of variables, namely the dependent variable (dependent variable), and independent variable (independent variable). The dependent variable or the dependent variable in this study is Employee Engagement. The independent variables in this study are the work environment and work rewards. In this study, the population is people who have worked or become employees in conventional and Islamic financial institutions located in East Java. Sampling in this research is using judgment sampling technique or also called purposive sampling. The results of the study show that an organized work environment and high morale can motivate company employees to work hard and love so that work rewards have a significant positive effect on employee engagement and employee engagement have a significant positive effect on employee welfare.

Keywords : *Work Environment, Employment Rewards, Employee Engagement, Welfare*

ABSTRAK

Tujuan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, imbalan kerja terhadap employee engagement dan kesejahteraan karyawan pada karyawan perbankan di wilayah Jawa Timur. Dalam penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber objek penelitian dengan memperoleh data primer melalui metode survei, dimana peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan kepada sumber objek dalam bentuk kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, maka variabel penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel dependen (variabel terikat), dan variabel independen (variabel bebas). Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Employee Engagement. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan penghargaan kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah orang-orang yang telah bekerja atau menjadi karyawan di lembaga keuangan konvensional dan syariah yang berada di Jawa Timur. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik judgement sampling atau disebut juga dengan purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang teratur dan semangat kerja yang tinggi dapat memotivasi karyawan perusahaan untuk bekerja dengan giat dan penuh kecintaan sehingga imbalan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan dan keterikatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Penghargaan Kerja, Keterikatan Karyawan, Kesejahteraan

1. Pendahuluan

Kesejahteraan perusahaan akan dapat dengan mudah dicapai, apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan

perlu dikelola secara profesional agar tujuan antara perusahaan dan karyawan dapat terwujud. Tidak wajar apabila karyawan yang sebenarnya memiliki potensi dapat berkembang dan berkemampuan tinggi tetapi tidak mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini dimungkinkan karena adanya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan, beberapa faktor diantaranya adalah lingkungan kerja pada perusahaan dan penghargaan kerja. Sangat disayangkan, apabila perusahaan mempunyai karyawan berpotensi tinggi tetapi tidak mampu bekerja secara produktif. Oleh karena itu, adalah hal yang tepat untuk mengembangkan dan/atau mempertahankan keterikatan karyawan melalui kondisi organisasi kerja yang kondusif agar kesejahteraan karyawan dapat tercapai.

Keterikatan karyawan merupakan sikap penting yang perlu dimiliki perusahaan untuk mendukung adanya keunggulan kompetitif pada perusahaan. Ketika karyawan memiliki keterikatan tinggi dengan perusahaan, karyawan akan merasa tanpa beban dalam menjalankan pekerjaannya.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan keterikatan kerja dengan kesejahteraan pada karyawan. Adanya keterikatan karyawan pada pekerjaan akan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu langkah penting yang sebaiknya dilakukan perusahaan adalah meningkatkan keterikatan karyawan pada pekerjaan.

Perusahaan akan membuat berbagai macam program yang dapat membuat karyawan betah dan bertahan bekerja dalam waktu yang lama. Berbagai program dilakukan untuk membuat karyawan terikat dengan perusahaan. Program-program tersebut bisa didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan penghargaan kerja yang berupa sistem kompensasi dalam bentuk gaji atau bonus, benefit asuransi, pembiayaan rumah atau kendaraan, jenjang pengembangan kompetensi diri atau bahkan perbaikan sarana dan fasilitas kerja perusahaan yang diberikan oleh perusahaan (Rahmanto & Wing, 2018)

Permasalahan keterikatan karyawan yang terjadi pada karyawan perbankan konvensional dan Syariah di Jawa Timur terlihat pada perbandingan saat terjadinya pandemi dan sebelum terjadinya pandemi. Selama masa pandemi, mobilitas karyawan saat bekerja menjadi terganggu. Seperti takut penularan Covid-19 yang menyebabkan terjadinya social distancing sehingga menyebabkan karyawan harus bekerja dari rumah (work from home). Sikap dan perilaku yang cenderung berbeda setelah terjadi pandemi, menyebabkan karyawan harus menyesuaikan diri terlebih dahulu dengan keadaan yang ada.

Kondisi lingkungan kerja berperan penting dalam aktivitas kerja dan memberikan kemudahan kerja bagi karyawan, sehingga mereka memiliki keterikatan kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan tingkat keterikatan karyawan. Karyawan perlu memiliki lingkungan kerja yang sehat, yang dapat berdampak pada perilaku di organisasi. (Rožman dkk., 2019) membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja berkontribusi dalam meningkatkan keterikatan karyawan.

Faktor lainnya yang memengaruhi keterikatan karyawan pada sebuah perusahaan yaitu Penghargaan Kerja (job rewards). Menurut Armstrong (2013) rewards merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Konsep penghargaan kerja menggambarkan pendekatan manajemen yang menekankan kebutuhan untuk mempertimbangkan semua aspek pengalaman kerja yang bernilai bagi karyawan yang bertujuan untuk memadukan elemen imbalan finansial dan non finansial menjadi satu kesatuan. Imbalan finansial terdiri dari gaji berdasarkan pekerjaan yang memberikan gaji terkait dengan nilai pekerjaan, dan gaji berdasarkan orang yang memberikan penghargaan yang mengakui kontribusi individu (Armstrong, 2013). Imbalan non-keuangan fokus pada kebutuhan yang dimiliki orang pada tingkat yang berbeda-beda untuk pengakuan pencapaian, pribadi pertumbuhan, dan kondisi kerja yang dapat diterima (Armstrong, 2013).

Fenomena yang terjadi pada karyawan perbankan konvensional dan Syariah di Jawa Timur adalah terdapat perbedaan hasil produktivitas antara masa pandemi dan pasca pandemi. Situasi dan kondisi yang mengharuskan meminimalisir kegiatan organisasi, sehingga organisasi dan karyawan akan sulit untuk melakukan tugasnya.

Pada saat pandemi, dampak kesejahteraan karyawan yang dirasakan secara signifikan. Dalam kajian bertajuk Mekarim Whitepaper: Laporan Kesejahteraan Finansial Karyawan 2022, sebanyak 74% karyawan percaya bahwa kesejahteraan finansial mereka memburuk selama pandemi. Riset ini juga menunjukkan, 70% karyawan mengungkapkan bahwa pendapatan mereka hanya cukup untuk kebutuhan sehari-hari. (<https://www.beritasatu.com/ekonomi/987553/riset-74-finansial-karyawan-terdampak-pandemi-covid19>)

Berdasarkan yang telah dijabarkan diatas, penulis ingin mengkaji Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Dampaknya Pada Kesejahteraan Karyawan Perbankan Konvensional Dan Syariah Di Jawa Timur.

2. Tinjauan Pustaka

1) Lingkungan Kerja

Menurut Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018:29), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya.

Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang kondusif mampu membawa pengaruh terhadap aktivitas disebuah organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Menurut Engkvist (2010) dan (Hammer et al., 2004) dalam (Mahfuz Judeh, 2021) indikator lingkungan kerja meliputi:

a. Lingkungan fisik

Segala sesuatu yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang tidak bernyawa yang dapat mempengaruhi karyawan berupa ventilasi udara, pecahayaan, suhu ruangan, desain ruang kantor, dan lain sebagainya.

b. Lingkungan psikososial

Interaksi dan negosiasi antara yang terjadi di antara karyawan dan manajer.

Menurut pendapat ahli lain yaitu (Kadiresan, Vimala, et al., 2019) indikator lingkungan kerja, yaitu:

a. Lingkungan Wirausaha

Kemampuan karyawan dalam mengambil resiko dalam pekerjaan yang berorientasi pada hasil.

b. Lingkungan Humanistik

Memberikan kesempatan yang sama untuk semua karyawan tanpa diskriminasi, fleksibilitas tanpa terlalu kaku dalam mengikuti aturan dan menjadikan lingkungan tempat kerja yang menyenangkan untuk ditinggali.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah indikator menurut (Kadiresan, Vimala, et al., 2019).

2) Penghargaan Kerja

Menurut Kadiresan, Vimala, et al., (2019:608) Penghargaan kerja didefinisikan sebagai pekerjaan atau kontribusi karyawan yang mereka dapatkan dari organisasi ketika mereka mencapai tujuan perusahaan. Penghargaan kerja bertindak sebagai motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih baik di masa mendatang.

Akmal Latiff Ayob et al., (2019:40) mengungkapkan bahwa penghargaan kerja mengacu pada kombinasi dari penghargaan secara finansial maupun non finansial.

Menurut Akmal Latiff Ayob et al., (2019) indikator penghargaan kerja meliputi :

a. Finansial

Manfaat yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang berbentuk uang seperti gaji, bonus, serta tunjangan. Imbalan finansial dapat berupa gaji, bonus, fasilitas transportasi, asuransi kesehatan, dan pensiun.

b. Non Finansial

Kebutuhan yang dimiliki karyawan pada tingkat yang berbeda-beda untuk pengakuan pencapaian, pengembangan diri, dan kondisi kerja yang dapat diterima.

Menurut pendapat ahli lain yaitu Baqir et al., (2020) indikator penghargaan kerja meliputi :

a. Penghargaan Berupa Gaji dan Bonus

Gaji yang berupa sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulannya untuk memenuhi kebutuhannya atas kerja yang sudah dilakukan, Bonus yang berupa sejumlah uang yang ditambahkan ke gaji karyawan diluar gaji pokok.

b. Penghargaan Berupa Kenaikan Jabatan

Penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian karyawan terhadap perusahaan, serta sebagai dorongan kepada karyawan untuk lebih meningkatkan prestasi kerja.

c. Penghargaan Berupa Apresiasi dan Pengakuan

Sikap menghargai perusahaan atas apa yang telah diberikan atau dilakukan karyawan terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penghargaan kerja adalah indikator menurut (Akmal Latiff Ayob et al., 2019) dan (Baqir et al., 2020).

3) Keterikatan Karyawan

Menurut (Mahfuz Judeh, 2021) keterikatan karyawan adalah suatu keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait dengan pekerjaan ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan.

Menurut Kahn (1990) dalam (Mahfuz Judeh, 2021) keterikatan karyawan berhubungan dengan tingkatan untuk anggota organisasi yang sepenuhnya menggunakan 3 dimensi keterikatan karyawan yaitu sumber daya kognitif, emosional, dan fisik mereka untuk melakukan pekerjaan.

Studi lain menganalisis bagaimana keterikatan memengaruhi kinerja dan kesejahteraan (Bedarkar & Pandita, 2014) dalam (Mahfuz Judeh, 202) kepribadian mungkin memengaruhi tingkatan dari keterikatan karyawan. Dengan kata lain, jika terdapat dua karyawan bekerja di organisasi yang sama dan memiliki lingkungan kerja yang sama, mereka mungkin memiliki tingkat keterikatan yang berbeda. Secara umum, dapat dipahami bahwa karyawan yang memiliki keterikatan tinggi secara terus-menerus akan menunjukkan keunggulan mereka dalam bekerja.

Ahli lain mengungkapkan bahwa keterikatan karyawan di tempat kerja meliputi kognitif, emosional, dan sumber daya fisik. (Kahn, 1990) dalam (María-Carmen De-la-Calle-Durán et al., 2021)

Berikut beberapa item yang dapat digunakan untuk mengukur keterikatan karyawan (Schaufeli et al., 2012) dalam (Akmal Latiff Ayob et al., 2019) :

a. Aspek Vigor (Semangat)

Hal ini ditandai dengan kekuatan mental dan ketangguhan yang tinggi untuk bekerja, serta sikap menghadapi pekerjaan dengan keikhlasan.

b. Aspek Dedication (Dedikasi)

Aspek ini ditandai dengan emosi penuh makna seperti semangat, inspirasi, kebanggaan dan tantangan untuk bekerja.

c. Aspek Absorption (Penyerapan)

Aspek ini ditandai dengan konsentrasi dan minat yang dalam, kenikmatan kerja, waktu yang cepat, dan kepuasan individu terhadap pekerjaan.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penghargaan kerja adalah indikator menurut (Schaufeli et al., 2012) dalam (Akmal Latiff Ayob et al., 2019).

4) Kesejahteraan Karyawan

Menurut Hasibuan (2001) dalam (Gedhe Bhayu, 2018) kesejahteraan karyawan merupakan tindakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, barang, atau jasa lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat.

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan partisipasi para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan jaminan kepada tenaga kerja. (Saputra, Akbar Ginanjar, et al., 2020)

Menurut (Mugizi et al., 2021) ada tiga indikator kesejahteraan karyawan, yaitu:

a. Kesejahteraan Subjektif

Konsep luas yang mencakup pengalaman emosi karyawan yang menyenangkan, suasana hati positif atau baik, dan tingkat kepuasan hidup yang tinggi.

b. Kesejahteraan Tempat Kerja

Kesejahteraan karyawan yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya.

5) Kesejahteraan Psikologis

Merupakan adanya keterikatan karyawan untuk dapat berhubungan dengan karyawan lain secara positif, memahami diri pribadi, otonomi, memahami tujuan dan makna dalam kehidupan. Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penghargaan kerja adalah indikator menurut (Mugizi et al., 2021).

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah dirancang, peneliti mengajukan beberapa hipotesis sebagai berikut :

H1 :Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif pada keterikatan karyawan perbankan konvensional dan syariah di Jawa Timur

H2 :Penghargaan kerja secara signifikan berpengaruh positif pada keterikatan karyawan perbankan dan syariah di Jawa Timur

H3 :Keterikatan karyawan secara signifikan berpengaruh positif pada kesejahteraan karyawan perbankan dan konvensional di Jawa Timur.

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mengatasi masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif berdasarkan tujuan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja, penghargaan kerja terhadap keterikatan karyawan dan kesejahteraan karyawan pada karyawan perbankan di daerah Jawa Timur. Pada penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber dari objek penelitian dengan mendapatkan data primer melalui metode survey, dimana peneliti akan mengajukan beberapa pertanyaan kepada sumber objek dalam bentuk kuisioner.

Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam variabel, yaitu variabel terikat (dependent variable), serta variabel bebas (independent variable) Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Keterikatan Karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan penghargaan kerja.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah orang yang telah bekerja atau berstatus karyawan di Lembaga keuangan konvensional dan syariah bertempat di Jawa Timur. Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan tehnik judgment sampling atau juga disebut purposive sampling.

Adapun syarat untuk menentukan jumlah sampel yaitu tidak diperbolehkan kurang dari 1 banding 5 dengan berbanding jumlah item. Pada penelitian ini memiliki total 40 item, sehingga memerlukan 200 responden. Adapun kriteria sampel pada penelitian ini adalah :

1. Karyawan yang bekerja atau berstatus karyawan di lembaga keuangan bank konvensional dan syariah di Jawa Timur
2. Karyawan yang bekerja dengan lama minimal 1 tahun

Penelitian ini akan menggunakan teknik analisis Partial Least Square Structural Equation Modelling (PLS-SEM). PLS-SEM merupakan salah satu klasifikasi dari metode Structural Equation Modeling (SEM).

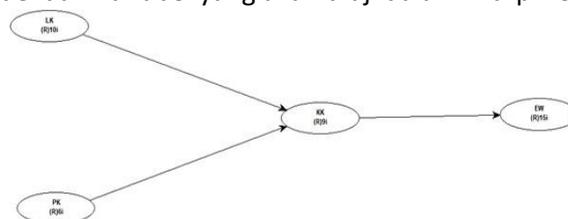
4. Hasil dan Pembahasan

1. Analisis Data

Pada bagian ini berisi mengenai beberapa hasil data yang telah diolah dan dilakukan analisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik yaitu sebagai berikut :

1) Evaluasi Model Pengukuran

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah structural equation modeling (SEM) dengan aplikasi Warp PLS 8.0. pada analisis data model pengukuran yang dilakukan merupakan evaluasi hubungan antar indikator dan konstruk dengan menilai reliabilitas dan validitas sedangkan pada model structural hasilnya digunakan untuk melihat estimasi koefisien jalur dan tingkat signifikansi yang berguna dalam pengambilan keputusan hasil uji hipotesis. Pada penelitian saat ini menggunakan alat uji statistik Partial Least Square (PLS) dengan berbasis Structural Equation Modelling (SEM). Dimana PLS-SEM ini merupakan metode untuk menguji konstruk laten dalam hubungan linear atau non-linear pada semua indikator. Berikut di bawah ini adalah model dari variabel yang akan diuji dalam WarpPLS 8.0,



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Data diolah (2023)

Uji validitas yang dilakukan peneliti ini untuk menguji kemampuan dalam suatu penelitian dan pengukuran obyek yang diteliti. Peneliti juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur seberapa jauh instrumen penelitian ini dapat dipercaya. Uji validitas dan uji reliabilitas hanya dilakukan oleh sebuah penelitian yang menggunakan pengukuran skala likert.

a. Uji validitas dan reliabilitas

Berdasarkan uji yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut memenuhi kriteria syarat validitas dan reliabilitas. Dua item pernyataan pada variabel Kesejahteraan Karyawan dan Lingkungan Kerja yaitu dengan kode item EW5 dan LK6 sudah dihapus dari awal atau tidak digunakan karena item pernyataan tersebut tidak valid. Hal ini

dapat dibuktikan pada nilai loading factor dari masing-masing indikator, dimana setiap indikator memiliki nilai > 0.5 . Selain itu juga, dibuktikan dari nilai Cronbach Alpha yang memiliki nilai > 0.6 dan composite reliability > 0.7 . Untuk memenuhi syarat nilai AVE, yang diharapkan adalah > 0.5 dan lebih besar dari nilai AVE pada konstruk lainnya.

2) Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara umum dari data dalam kuesioner yang merupakan jawaban dari responden tentang variabel atau indikator yang ada. Analisis deskriptif yang ada pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (LK), Penghargaan Kerja (PK), Keterikatan Karyawan (KK), dan Kesejahteraan Karyawan (EW). Variabel pada penelitian ini diukur dengan memakai skala Likert yang berjumlah 5 skala Likert.

1. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Pada variabel Kesejahteraan Karyawan (EW) memiliki 14 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan nilai rata-rata hasil tanggapan responden. Pada hasil tanggapan responden terhadap variabel kesejahteraan Karyawan dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Kesejahteraan Karyawan pada item EW8 sampai dengan EW13 merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.4 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian "Sangat Setuju" sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item EW2 sebesar 4.2 yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian "Setuju". Artinya secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Kesejahteraan Karyawan memiliki nilai rata-rata 4.3 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian "Sangat Setuju". Artinya responden memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden mempresepsikan bahwa kesejahteraan karyawan perbankan konvensional dan syariah yang bekerja di Jawa Timur sangat baik.

2. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Keterikatan Karyawan

Pada variabel Keterikatan Karyawan (KK) memiliki 9 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan nilai rata-rata hasil tanggapan responden pada Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keterikatan Karyawan dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel Keterikatan Karyawan (KK) pada item KK2 dan KK7 merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.4 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian "Sangat Setuju" sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item KK1, KK3 sampai dengan KK6, KK8 dan KK9 sebesar yang tergolong dalam kategori interval $3,4 < X \leq 4,2$ dengan penilaian "Setuju". Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel Keterikatan Karyawan (KK) memiliki nilai rata-rata 4.3 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian "Sangat Setuju". Artinya responden memiliki keterikatan yang tinggi. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden setuju jika keterikatan karyawan sangat berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada karyawan perbankan konvensional dan syariah yang bekerja di Jawa Timur.

3. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Pada variabel Lingkungan Kerja (KK) memiliki 9 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan nilai rata-rata hasil tanggapan responden pada Pada hasil tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel LINGKUNGAN KERJA (LK) pada item LK1, LK2, dan LK4 sampai dengan LK10 merupakan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.4 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian "Sangat Setuju" sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada item LK3 sebesar 4.2 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian "Sangat Setuju". Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja (LK) memiliki nilai

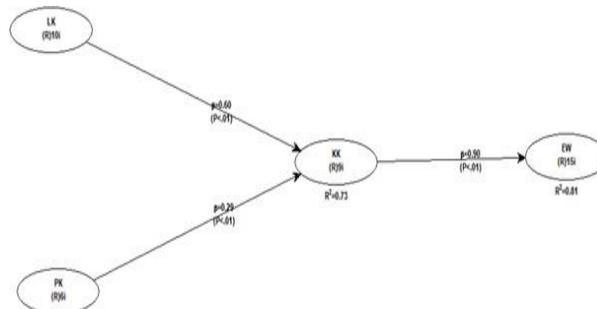
rata-rata 4.3 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Sangat Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden mempersepsikan lingkungan kerja sangat baik yang mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

4. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan Kerja

Pada variabel Penghargaan Kerja (PK) memiliki 6 item pertanyaan yang akan diberi penilaian berdasarkan nilai rata-rata hasil tanggapan responden pada hasil tanggapan responden terhadap variabel penghargaan kerja Pada Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata yang dimiliki oleh variabel PENGHARGAAN KERJA (PK) pada item PK1 sampai dengan PK6 memiliki nilai rata-rata sebesar 4.4 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Sangat Setuju”. Artinya responden mempersepsikan bahwa penghargaan kerja yang diberikan perusahaan sangat baik. Secara keseluruhan tanggapan responden pada variabel penghargaan kerja (PK) memiliki nilai rata-rata 4.4 yang tergolong dalam kategori interval $4,2 < X \leq 5$ dengan penilaian “Sangat Setuju”. Berdasarkan hasil data yang telah didapatkan dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju jika penghargaan kerja sangat berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada karyawan perbankan di Jawa Timur.

3) Pengujian Hipotesis

Dibawah ini merupakan hasil dari uji hipotesis dengan menggunakan program WarpPLS 8.0 berbasis SEM:



Gambar 2 Hasil Estimasi Model

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan Gambar 2, menunjukkan bahwa nilai R-Squared pada variabel keterikatan karyawan sebesar 0.73 dan pada variabel kesejahteraan karyawan sebesar 0.81. Artinya bahwa 73% dan 81% pada variabel Kesejahteraan Karyawan dan Keterikatan Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Kerja Sedangkan 46% dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar estimasi peneliti. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat path coefficient dan signifikansi P-value untuk mengetahui pengaruh antar variabel berdasarkan hipotesis yang ditentukan. Berikut merupakan hasil dari estimasi model untuk path coefficients dan p-value :

Tabel 1 Path Coefficient Dan P-Values

Hipotesis	ket	Nilai Koefisien (β)	P-Value	Hasil Pengujian
H1	LK→KK	0.596	< 0.001	Diterima
H2	PK→KK	0.287	< 0.001	Diterima
H3	KK→EW	0.902	< 0.001	Diterima

Sumber : Data diolah (2023)

Keterangan : Kesejahteraan Karyawan (EW), Keterikatan Karyawan (KK), Lingkungan Kerja (LK), dan Penghargaan Kerja (PK).

Berdasarkan hasil olahan data pada Tabel 1 peneliti melakukan pengujian hasil hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

Hasil dari uji hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan bernilai 0.596 dengan nilai p-values sebesar $<0.001 < 0.05$, sehingga H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

2. Hipotesis 2

Hasil dari uji hipotesis 2 (H2) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Penghargaan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan bernilai 0.287 dengan nilai p-values sebesar $<0.001 < 0.05$, sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Penghargaan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

3. Hipotesis 3

Hasil dari uji hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa nilai koefisien (β) pada variabel Penghargaan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan bernilai 0.902 dengan nilai p-values sebesar $<0.001 < 0.05$, sehingga H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Penghargaan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Karyawan.

Pembahasan

Pada sub bab pembahasan ini menjelaskan terkait hasil olah data beserta dengan analisis yang sudah dilakukan oleh peneliti. Berikut ini merupakan pembahasan terhadap masing- masing hipotesis :

1. Pengaruh postif Lingkungan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan perbankan konvensional dan syariah di Jawa Timur.

Menurut Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018:29) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan perbankan konvensional dan syariah di Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sekarang mendukung dan mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Mahfuz Judeh (2021) berjudul "Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making" yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang kondusif sehingga mampu membawa pengaruh positif terhadap aktivitas disebuah organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan, lingkungan kerja dari karyawan perbankan konvensional dan syariah di Jawa Timur sangat baik.

2. Pengaruh positif Penghargaan Kerja terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan perbankan konvensional dan syariah di Jawa Timur.

Menurut Kadiresan, Vimala, et al., (2019:608) mengungkapkan bahwa penghargaan kerja merupakan pekerjaan atau kontribusi karyawan yang mereka dapatkan dari organisasi ketika mereka mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Penghargaan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan perbankan konvensional dan syariah di Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sekarang mendukung dan mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Kadiresan, Vimala, et al., (2019) berjudul "Employee Engagement and Retention in Automotive Industry in Malaysian Context. Job Stress as a Moderator" yang menyatakan bahwa penghargaan kerja memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Akmal Latiff Ayob et al., (2019:40) mengungkapkan bahwa penghargaan kerja merupakan gabungan dari penghargaan secara finansial maupun non finansial. Imbalan

finansial terdiri dari gaji yang diberikan berdasarkan pada nilai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dan gaji berdasarkan orang yang memberikan penghargaan yang mengakui kontribusi dari karyawan tersebut. Imbalan non finansial fokus kepada kebutuhan yang dimiliki karyawan pada tingkat yang berbeda-beda untuk pengakuan pencapaian, pengembangan diri, dan kondisi kerja yang dapat diterima sehingga penghargaan kerja bertindak sebagai motivasi agar karyawan dapat bekerja lebih baik di masa mendatang agar timbul rasa keterikatan dengan organisasi didalam diri karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan, penghargaan kerja dari karyawan perbankan konvensional dan syariah di Jawa Timur sangat baik.

3. Pengaruh positif Keterikatan Karyawan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada karyawan perbankan konvensional dan syariah di Jawa Timur.

Menurut Menurut (Mahfuz Jude, 2021) keterikatan karyawan adalah suatu keadaan dimana dapat berpikir positif dan memuaskan, terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya rasa semangat, dedikasi, dan penyerapan. Hasil penelitian saat ini membuktikan bahwa Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada karyawan perbankan konvensional dan syariah di Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian sekarang mendukung dan mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh María-Carmen De-la-Calle- Durán & José-Luis Rodríguez-Sánchez (2021) berjudul "Employee Engagement and Wellbeing in Times of COVID-19: A Proposal of the 5Cs Model" yang menyatakan bahwa keterikatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Menurut Hasibuan (2001) dalam Gedhe Bhayu (2018:140) kesejahteraan karyawan merupakan tindakan balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik berbentuk uang, barang, atau jasa lainnya yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitas kerjanya meningkat sehingga dapat menimbulkan keterikatan pada karyawan.

Pada penelitian ini keterikatan karyawan dapat dijelaskan bahwa 73% dan 81% pada R-Squared variabel Kesejahteraan Karyawan dan Keterikatan Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Kerja Sedangkan 46% dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dianalisis terhadap 200 responden yang memenuhi kriteria penelitian, secara deskriptif maupun statistik dengan bantuan hasil dengan menggunakan program WarpPLS 8.0 berbasis SEM, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian yang dilakukan yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan perbankan konvensional dan syariah di Jawa Timur. Lingkungan kerja yang teroganisir dan semangat kerja yang tinggi dapat memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencintai perusahaan. Ketika karyawan merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat mereka bekerja, mereka tidak hanya menjadi lebih berkomitmen dan loyal pada hubungan antara karyawan dengan perusahaan, tetapi juga merasa dicintai dan dimiliki, serta merasa menjadi bagian penting dalam organisasi.

Penghargaan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Keterikatan Karyawan pada karyawan perbankan konvensional dan syariah di Jawa Timur. Hal ini diketahui bahwa Penghargaan Kerja sangat berdampak bagi Keterikatan Karyawan karena Karyawan yang terikat secara emosional dengan organisasi dan sangat terikat dalam organisasi dengan antusiasme tinggi akan lebih termotivasi jika mereka mendapatkan sesuatu yang bisa membuat mereka merasa lebih bersemangat di tempat kerja seperti penghargaan dari perusahaan. Semakin besar penghargaan yang diberikan pada karyawan, semakin besar dorongan untuk terlibat dalam pekerjaan dan keterikatan karyawan akan meningkat.

Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan pada karyawan perbankan konvensional dan syariah di Jawa Timur. Karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya akan bersemangat dan mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan yang dijalani. Keterikatan karyawan juga membuat karyawan memiliki energi positif saat bekerja. Sehingga didapatkan hasil pekerjaan yang maksimal serta berpengaruh terhadap keberlangsungan kegiatan operasional perusahaan.

Daftar Pustaka

- Abun, D., Magallanes, T., Marlene, T. N., Fredoline, J. P., & Madamba, M. B. (2021). Effect of attitude toward work, work environment on the employees' work self-efficacy. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(7). <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1459>
- Baqir, M. , H. S. ,Waseem, R. , I. A. (2020). Impact of Reward and Recognition, Supervisor Support on Employee Engagement. *American International Journal of Business and Management Studies*. <https://doi.org/10.46545/aijbms.v2i3.256>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3). <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247.
- De-La-calle-durán, M. C., & Rodríguez-Sánchez, J. L. (2021). Employee engagement and wellbeing in times of covid-19: A proposal of the 5cs model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105470>
- Judeh, M. (2021). Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 221.
- Mugizi, W., Rwothumio, J., & Amwine, C. M. (2021). Compensation Management and Employee Wellbeing of Academic Staff in Ugandan Private Universities during COVID-19 Lockdown. *Interdisciplinary Journal of Education Research*, 3(1). <https://doi.org/10.51986/ijer-2021.vol3.01.01>
- Mesep, S. S. (2016). The impact of reward and recognition on employee engagement at PT. Bank Sulutgo, Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01).
- Purwanto, A., & Sudargini, Y. (2021). Partial Least Squares Structural Squation Modeling (PLS-SEM) Analysis for Social and Management Research : A Literature Review. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 2(4)
- Reissová, A., & Papay, M. (2021). Relationship between employee engagement, job satisfaction and potential turnover. *TEM Journal*, 10(2), 847. <https://doi.org/10.18421/TEM102-44>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D*. Bandung: Alfabeta
- Thomas, C. G. (2021). Research Methodology and Scientific Writing. *In Research Methodology and Scientific Writing*. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-64865-7>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).