

Anteseden Sharia Engagement pada Bank BTN Syariah Surabaya : Peran Mediasi Komitmen Organisasi

Antecedents of Sharia Engagement at Bank BTN Syariah Surabaya : The Mediating Role of Organizational Commitment

Oleh:

Kharisma Catur Aulia

Rifdah Abadiyah., S.E., M.S.M., CHCM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Februari, 2023



Pendahuluan

Ketatnya persaingan pasar di Area Jawa Timur khususnya di Surabaya, BTN Syariah Surabaya perlu memiliki kualitas pembiayaan yang terus ditingkatkan guna meningkatkan pendapatan dan laba bersih BTN Syariah di tahun berikutnya, serta perlu untuk mengembangkan dan meningkatkan sistem untuk kenyamanan pelanggan dan operasi perbankan internal. Salah satu faktor yang paling berperan dalam ketidakmampuan perbankan syariah untuk mencapai target yang diproyeksikan setiap tahunnya merupakan sumber daya manusia (SDM). Karena perbankan syariah di Indonesia tidak akan dapat mencapai target pertumbuhan yang diantisipasi tanpa sumber daya manusia yang memadai yang berpengetahuan dan dapat dipercaya dalam disiplin ilmunya.

Pendirian sistem ekonomi dan keuangan Islam di Indonesia juga bukan negara yang semua peraturannya berlandaskan Islam. Perkembangan keuangan syariah tidak dapat dipisahkan dari dukungan dan fungsi quadruple helix yang merupakan salah satu cara yang digunakan untuk menjawab dan mengatasi tantangan tersebut, dimana salah satu jalurnya melibatkan sumber daya manusia di dalam industri perbankan itu sendiri melalui peningkatan nilai sharia engagement yang dapat meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusianya[3]. Melalui sumber daya manusia maka kita akan melihat apa saja faktor yang dapat mempengaruhi atau menyebabkan Sharia Engagement tumbuh dalam setiap individu di dalam perusahaan.

Pendahuluan



Jumlah masyarakat muslim yang nadat menjadi potensi dan bentuk optimalisasi pemanfaatan sumber daya ekonomi yang rill di lembaga keuangan syariah. Fungsi quadruple helix yang merupakan cara yang digunakan untuk meniadakan tantangan tersebut. Pengelolaan SDM saat ini yang masih mengesampingkan pertimbangan Islam merupakan salah satu penyebab lambatnya ekspansi perbankan syariah.



Keinginan seorang karyawan untuk terus bekerja untuk bisnis disebut sebagai komitmen di dalam organisasi. Kepemimpinan yang baik harus mempunyai komitmen dalam mempengaruhi dan mengarahkan pegawai. Perspektif karyawan tentang tempat kerja dapat mendorong dan mempengaruhi keputusan untuk tetap bersama perusahaan, perspektif ini dikenal sebagai iklim organisasi.



Implementasi pengelolaan Sumber daya Manusia di sebuah organisasi yang kurang berkeadilan dan kurang mensejahterakan masih sering dijumpai pada saat ini. Bank BTN Syariah Surabaya ini merupakan perusahaan berbasis syariah namun kondisi iklim organisasi dirasa masih harus menumbuhkan rasa lebih kekeluargaan dan agamis agar dapat bisa mencetak karakter para karyawan yang dapat membuat rasa kenyamanan dan kesetiaan muncul dari dalam diri individu karyawan.



Sharia engagement sangat penting bagi industri perbankan syariah untuk memastikan kinerja karyawan. Lebih dari sekadar kepuasan saat kerja, perusahaan membutuhkan karyawan untuk menunjukkan partisipasi, dedikasi, keinginan untuk berkontribusi, dan rasa memiliki. Sharia Engagement adalah bentuk perilaku keterlibatan individu dalam suatu organisasi yang didasarkan pada keyakinan fisik, psikologis, dan spiritual, keadilan atau stabilitas, kebebasan, dan tanggung jawab.

Pendahuluan

Penelitian sebelumnya juga menjelaskan bahwa hubungan Islami memiliki kemampuan untuk menciptakan gagasan Sharia Engagement sejalan dengan gagasan konvensional bahwa karyawan akan menjadi lebih tertarik pada perusahaan yang mematuhi hukum-hukum Syariah dan didasarkan pada etika Islam dan moralitas karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran komitmen terhadap sharia engagement yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan iklim organisasi. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan diatas maka akan melakukan penelitian berjudul **Anteseden Sharia Engagement pada Bank BTN Syariah Surabaya : Peran Mediasi Komitmen Organisasi. Antecedents of Sharia Engagement at Bank BTN Syariah Surabaya : The Mediating Role of Organizational Commitment terhadap organisasi atau perusahaan**

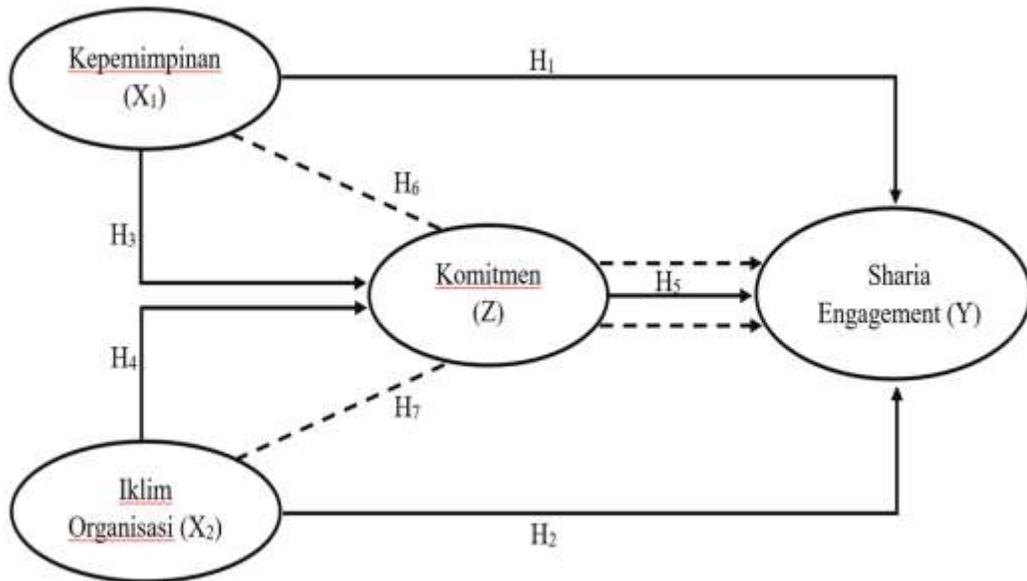
Rumusan Masalah & Hipotesis

Pertanyaan Penelitian

Apakah Sharia Engagement dapat ditumbuhkan melalui Leadership, Iklim Organisasi dan juga Komitmen?

Kategori SDGs :

Dalam penelitian ini menggambarkan system kategori SDGs yang diterapkan pada poin (8) Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi yakni Mendukung kesempatan kerja penuh dan produktif, pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, serta pekerjaan yang layak untuk semua. ?



- H₁ : Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Sharia Engagement.
- H₂ : Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Sharia Engagement.
- H₃ : Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Komitmen.
- H₄ : Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Komitmen.
- H₅ : Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Sharia Engagement.
- H₆ : Melalui Komitmen sebagai variabel intervening, Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Sharia Engagement
- H₇ : Melalui Komitmen sebagai variabel ntervening, Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Sharia Engagement

Indikator Penelitian

KEPEMIMPINAN (X1)

- Keterampilan Komunikasi
- Kemampuan Analitis
- Ketegasan
- Kemampuan memberi Sugesti

IKLIM ORGANISASI (X2)

- Affective Commitment
- Continuance Commitment
- Normative commitment

KOMITMEN (Z)

- Loyalitas Organisasi
- Ketulusan Kerja
- Pemberdayaan
- Kredibilitas
- Kemandirian

SHARIA ENGAGEMENT (Y)

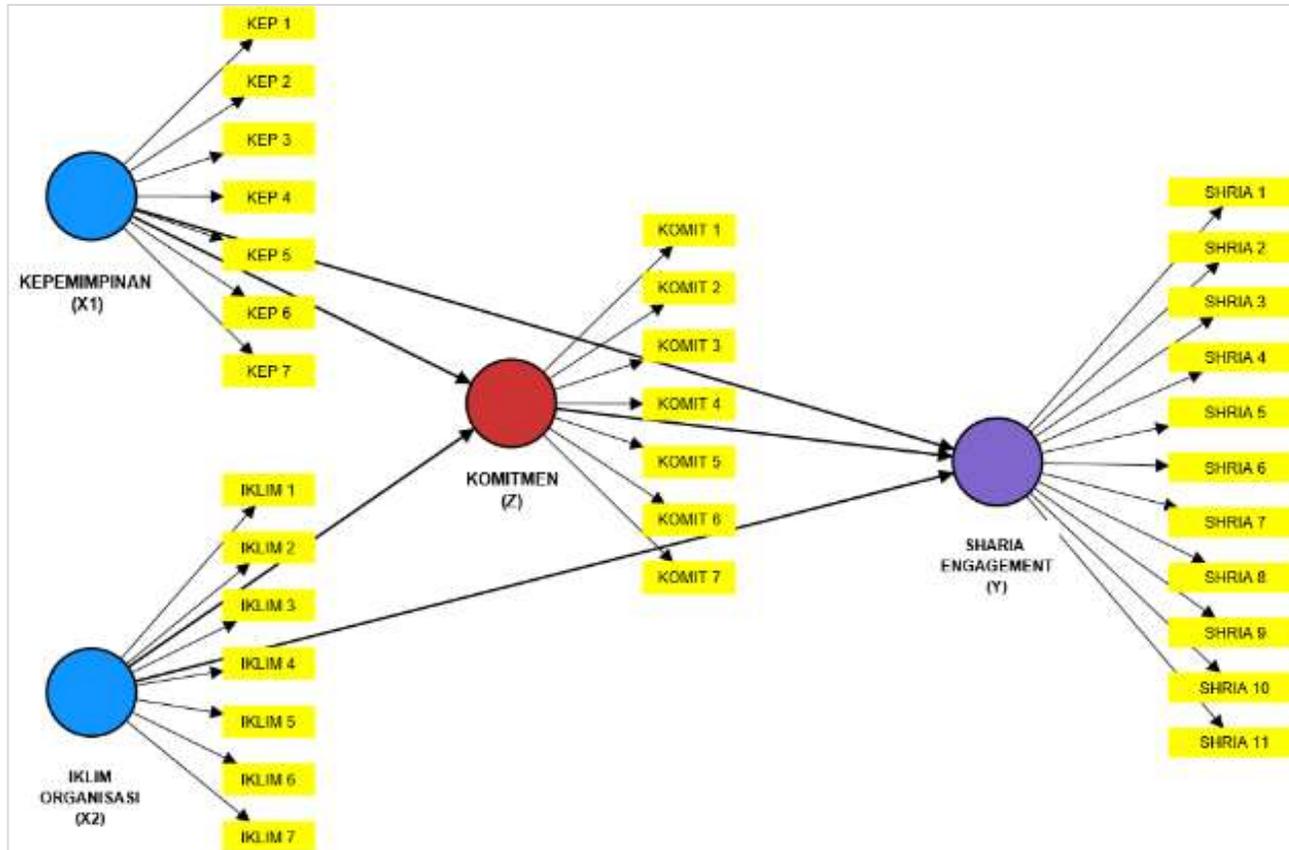
- Karakteristik organisasi yang berbeda dalam hal ini adalah yang berdasarkan syariah.
- Norma sosial dan etika islam yang sudah tergeneralisasi dan menjadi acuan individu - individu dalam organisasi untuk bertindak yaitu keyakinan, keadilan/keseimbangan, kebebasan dan tanggung jawab.
- Rasa kebersamaan yang diupayakan organisasi antar pimpinan, antar karyawan maupun nasabah berdasarkan prinsip syariah
- Kepercayaan masyarakat terhadap organisasi yang implikasinya nampak dari semakin banyaknya kantor cabang yang tumbuh .

Metode

-  Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berusaha menemukan hubungan antar variabel., Kantor Cabang Syariah Bank BTN Surabaya di Jl. Diponegoro No.29, Darmo, Kec. Wonokromo, Kota SBY, Jawa Timur 60241 terpilih sebagai lokasi penelitian.
-  Metode pengumpulan dan penyajian data dalam statistik deskriptif adalah yang bertujuan untuk memberikan informasi yang bermakna [18]. Melalui data sampel atau populasi digunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan atau memberikan gambaran tentang objek yang diteliti
-  Data primer akan digunakan dalam penelitian ini yang dikumpulkan dari kuesioner dengan indeks skala Likert 1 sampai dengan 5 yang dikirimkan kepada seluruh pegawai Bank BTN Syariah Cabang Surabaya, dengan strategi Total sampling yang melibatkan seluruh populasi sebagai responden yaitu sebanyak 80 karyawan Bank BTN Syariah Surabaya yang sudah termasuk karyawan di 7 kantor cabang pembantu.
-  Structural Equation Model (SEM) akan digunakan dalam analisis data penelitian ini. Partial Least Squares (PLS), dengan memanfaatkan program SmartPLS 4, merupakan metode analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini.
-  Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reabilitas (outer model), model struktural (inner model), uji koefisien determinasi atau R² dan Q², uji statistic deskriptif, pengujian hipotesis, dan uji variabel mediasi

1. Analisis Statistik Data:

Dalam penelitian ini terdapat 80 variabel manifes dan 4 variabel laten, meliputi 7 variabel manifes kepemimpinan (X1), 7 variabel manifes iklim organisasi (X2), 11 variabel manifes keterlibatan syariah (Y), dan 7 variabel manifes komitmen. (Z).



- Model struktural yang akan melihat bagaimana masing-masing variabel laten eksogen mempengaruhi variabel laten endogen dijelaskan setelah model pengukuran untuk masing-masing variabel laten dijelaskan. Dalam penelitian ini terdapat 80 variabel manifes dan 4 variabel laten, meliputi 7 variabel manifes kepemimpinan (X1), 7 variabel manifes iklim organisasi (X2), 11 variabel manifes keterlibatan syariah (Y), dan 7 variabel manifes komitmen. (Z). Program Smart PLS Versi 4 adalah alat yang digunakan, dan dibuat khusus untuk mengestimasi persamaan struktural berdasarkan

Table 2. Mean dan Standar Deviasi

Variabel	Item	Mean	Standard deviation
Kepemimpinan (X1)	1 Kemampuan komunikasi pemimpin terhadap strategi	4.488	0.588
	2 Hubungan kerja yang menyenangkan	4.525	0.566
	3 Instruksi kerja dan tugas kepada bawahan selalu jelas	4.600	0.558
	4 Pemberian tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.	4.538	0.565
	5 Kepekaan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawainya	<u>4.438</u>	0.645
	6 Kepedulian dan arahan tepat untuk permasalahan yang terjadi	4.475	0.628
	7 Pemberian motivasi dan motivasi dalam bekerja	4.500	0.567
Iklim Organisasi (X2)	1 Tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan	4.500	0.521
	2 Imbalan yang sesuai saat menyelesaikan tugas dengan baik.	4.500	0.588
	3 Hubungan antara pekerjaan dan tujuan perusahaan	4.488	0.544
	4 Strategi perusahaan untuk mencapai tujuan dan visi misinya	4.575	0.539
	5 Adanya timbal balik yang bermanfaat	4.513	0.566
	6 Ikatan yang erat dengan rekan kerja	<u>4.475</u>	0.628
	7 Dukungan dari rekan – rekan dalam menyelesaikan tugas sehari	4.538	0.565
Komitmen(Z)	1 Rasa berbahagia menghabiskan sisa karir di perusahaan ini	4.450	0.646
	2 Masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	4.463	0.627
	3 Menjadi bagian keluarga pada perusahaan ini	4.613	0.555
	4 Tetap bertahan dalam perusahaan yang sekarang	<u>4.413</u>	0.602
	5 Rasa merugi jika memilih untuk meninggalkan perusahaan ini	<u>4.413</u>	0.622
	6 Merasa perusahaan telah banyak berjasa	4.538	0.565
	7 Peduli dengan nasib perusahaan ini kedepannya dan bertanggung jawab	4.550	0.607
Sharia Engagement (Y)	1 Keseimbangan antara kebutuhan pekerjaan, rumah dan lingkungan sosial.	4.588	0.537
	2 Bangga pada pekerjaan yang dilakukan di perusahaan ini	4.513	0.544
	3 Melaksanakan pekerjaan penuh makna dan tujuan	<u>4.475</u>	0.608
	4 Bekerja dengan keikhlasan dan sepenuh hati.	4.550	0.564
	5 Keyakinan akan dipertanggung jawabkan di akhirat	4.600	0.535
	6 Menjadikan tugas sebagai tanggung jawab, amanah dan ibadah.	4.600	0.512
	7 Merasa bahagia ketika bekerja dengan sungguh	4.600	0.487
	8 Menyelesaikan target pekerjaan dengan baik	4.563	0.517
	9 Melakukan pekerjaan sukarela yang bermanfaat bagi perusahaan	4.500	0.609
	10 Menjaga reputasi organisasi dan kepercayaan publik	4.575	0.516
	11 Mendedikasikan, mengorbankan tenaga, pikiran, waktu dan segala usaha	4.513	0.566

- Dalam kondisi ini nilai mean dapat diandalkan dan akurat karena nilai standar deviasi untuk setiap item pada ketiga variabel pada tabel di atas lebih rendah dari nilai mean, yang menunjukkan fluktuasi data yang kecil dalam penelitian ini. Pada variable **Kepemimpinan item 3** menunjukkan nilai mean **4,600 dan paling tinggi**, yang artinya Instruksi kerja dan tugas kepada bawahan sudah jelas dan dilakukan dengan baik oleh pemimpin. Namun, kepekaan lingkungan dan kenyamanan bekerja seluruh pegawai masih kurang diberikan oleh kepemimpinan terlihat item 5 memiliki nilai mean terendah. **Nilai mean 4,475 terlihat paling tinggi** yang menunjukkan bahwa **item 4 strategi perusahaan** untuk mencapai tujuan dan visi misinya sudah menggambarkan **iklim organisasi** yang baik di dalam perusahaan. Sebaliknya Ikatan yang erat dengan rekan kerja masih belum terjadi dengan baik terbukti dengan paling renahnya **nilai mean 4,475**.
- **Komitmen** dalam Bank BTN Syariah Cabang Surabaya paling baik terbukti dengan rasa telah menjadi bagian keluarga pada perusahaan, dengan nilai **mean tertinggi 4,613**. Tetapi perasaan harus tetap bertahan dalam perusahaan, dan rasa merugi jika memilih untuk meninggalkan perusahaan ini menjadi **item paling rendah** dengan **rata-rata mean 4,413**. **Sharia Engagement** dalam perusahaan telah di gambarkan dengan baik oleh **3 item** berupa keyakinan akan dipertanggung jawabkan di akhirat, menjadikan tugas sebagai tanggung jawab, amanah dan ibadah, serta rasa bahagia ketika bekerja dengan sungguh dengan **nilai mean tertinggi 4,600**. Selanjutnya **nilai mean 4,475** merupakan **nilai terendah** yang berarti dalam Melaksanakan pekerjaan masih belum penuh makna dan tujuan.

2. Analisis Outer Model :

Spesifikasi hubungan antara variabel laten dan variabel manifestnya ditentukan dengan menguji model pengukuran (outer model) yang meliputi Convergent Validity, Discriminate Validity, dan Cronbach Alpha and Composite Reliability

- Convergent Validity

Jika nilai korelasi suatu indikator lebih dari 0,70, maka dianggap dapat diandalkan (reliabel).

- Dalam kondisi ini nilai mean dapat diandalkan dan akurat karena nilai standar deviasi untuk setiap item pada ketiga variabel pada tabel di atas lebih rendah dari nilai mean, yang menunjukkan fluktuasi data yang kecil dalam penelitian ini.

Table 3. Convergent Validity

	<i>KEPEMIMPINAN (X1)</i>	<i>IKLIM ORGANISASI (X2)</i>	<i>KOMITMEN (Z)</i>	<i>SHARIA ENGAGEMENT (Y)</i>
<i>Kep 1</i>	0.776			
<i>Kep 2</i>	0.735			
<i>Kep 3</i>	0.874			
<i>Kep 4</i>	0.709			
<i>Kep 5</i>	0.807			
<i>Kep 6</i>	0.839			
<i>Kep 7</i>	0.709			
<i>Iklm 1</i>		0.712		
<i>Iklm 2</i>		0.826		
<i>Iklm 3</i>		0.722		
<i>Iklm 4</i>		0.748		
<i>Iklm 5</i>		0.718		
<i>Iklm 6</i>		0.787		
<i>Iklm 7</i>		0.709		
<i>Komit 1</i>			0.854	
<i>Komit 2</i>			0.760	
<i>Komit 3</i>			0.782	
<i>Komit 4</i>			0.790	
<i>Komit 5</i>			0.817	
<i>Komit 6</i>			0.715	
<i>Komit 7</i>			0.786	
<i>Sharia 1</i>				0.708
<i>Sharia 10</i>				0.785
<i>Sharia 11</i>				0.753
<i>Sharia 2</i>				0.704
<i>Sharia 3</i>				0.771
<i>Sharia 4</i>				0.735
<i>Sharia 5</i>				0.753
<i>Sharia 6</i>				0.757
<i>Sharia 7</i>				0.721
<i>Sharia 8</i>				0.768
<i>Sharia 9</i>				0.717

- **Discriminate Validity :** Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) diperiksa sebagai uji validitas terakhir. Untuk lulus uji validitas diskriminan, rasio HTMT yang dibutuhkan harus lebih kecil dari 1.

Table 4. Discriminate Validity

	<i>KEPEMIMPINAN (X1)</i>	<i>IKLIM ORGANISASI (X2)</i>	<i>KOMITMEN (Z)</i>	<i>SHARIA ENGAGEMENT (Y)</i>	<i>(AVE)</i>
<i>Kepemimpinan (X1)</i>					0.610
<i>Iklm Organisasi (X2)</i>	0.930				0.558
<i>Komitmen (Z)</i>	0.925	0.881			0.620
<i>Sharia Engagement (Y)</i>	0.902	0.886	0.909		0.553

- Karena nilai heterotrait- monotrait ratio tidak ada yang lebih besar dari 1, maka model penelitian yang terdiri dari keempat variabel tersebut dapat dianggap memenuhi.

- **Cronbach Alpha and Composite Reliability :** Nilai Cronbach Alpha dan Composite Reability diperiksa sebagai bagian dari uji reliabilitas.

Table 5. Cronbach Alpha and Composite Reliability

	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
<i>Iklm Organisasi (X2)</i>	0.867	0.869	0.898
<i>Kepemimpinan (X1)</i>	0.892	0.899	0.916
<i>Komitmen (Z)</i>	0.897	0.901	0.919
<i>Sharia Engagement (Y)</i>	0.919	0.920	0.931

- Berdasarkan data di atas, nilai composite reliability dan cronbach alpha masing-masing variabel penelitian lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi standar reliabilitas gabungan yang diantisipasi.

3. Analisis Inner Model

- **Path Coefficient :** Koefisien jalur (path coefficients) merupakan nilai yang diperlukan untuk menunjukkan sudut pandang hubungan pada variabel, terlepas dari apakah hipotesis tersebut bergerak ke arah yang positif atau negatif. Koefisien jalur bernilai antara 0 dan +1 menunjukkan hubungan positif yang kuat dan 0 hingga -1 menandakan hubungan negative.

Table 6. Path Coefficient

	<i>Path coefficients</i>
<i>Kepemimpinan (X1) -> Komitmen_(Z)</i>	0.375
<i>Kepemimpinan (X1) -> Sharia Engagement(Y)</i>	0.303
<i>Iklim Organisasi(X2) -> Komitmen(Z)</i>	0.514
<i>Iklim Organisasi (X2) -> Sharia Engagement(Y)</i>	0.242
<i>Komitmen (Z) -> Sharia Engagement(Y)</i>	0.390

- Berdasarkan tabel. 6 di atas, terdapat hubungan positif antar variabel, dengan nilai +0, artinya jika setiap variable independent naik satu satuan, maka variable dependen yang dipengaruhi juga akan naik satu satuan.

- **Path Determination (R²) :** menjelaskan sebagian atau bersamaan, perubahan variabel dependen. Nilai antara 0 dan 1 adalah rentang koefisien determinasi ($0 < R^2 < 1$).

Table 7. Path Determination (R²)

	<i>R-square</i>
<i>Komitmen (Z)</i>	0.721
<i>Sharia Engagement (Y)</i>	0.766

- 72,1% variabel yang mempengaruhi Komitmen berhubungan dengan kepemimpinan dan iklim organisasi, sedangkan sisanya sebesar 27,9%% dipengaruhi oleh variabel lain.
- 76,6% Sharia Engagement didorong oleh faktor yang berkaitan dengan kepemimpinan, iklim organisasi dan komitmen, sedangkan sisanya sebesar 23,4% dipengaruhi oleh factor variable lain.

- **Predictive Relevance (Q²) :** pengujian yang digunakan oleh untuk menunjukkan seberapa baik nilai observasi dihasilkan dengan memeriksa nilai Q Square. Hasil (> 0 dianggap baik dan model tersebut relevan secara prediktif)

Table 8. Predictive Relevance (Q²)

	<i>Q² predict</i>
<i>Komitmen (Z)</i>	0.7
<i>Sharia Engagement (Y)</i>	0.71

- Berdasarkan hasil tabel.7 maka komitmen dan sharia engagement dalam model tersebut sudah baik dan relevan secara prediktif, karena mempunyai angka Q2 pada komitmen $0,7 > 0$ dan Sharia Engagement $0.71 > 0$.

- **Goodness of Fit (GoF) :** Merupakan pengukuran satu-satunya yang digunakan untuk memverifikasi bahwa model struktural dan model pengukuran secara keseluruhan memiliki performa yang sama. GoF dihitung dengan mengalikan nilai rata-rata model R2 dengan akar kuadrat rata-rata indeks komunalitas. Kisaran nilai GoF adalah 0 sampai 1.

Gambar 3. Perhitungan Goodness of Fit (GoF)

$$\begin{aligned} Gof &= \sqrt{AVE \times R^2} \\ &= \sqrt{0,585 \times 0,743} \\ &= \sqrt{0,434} \\ Gof &= 0,659 \end{aligned}$$

- Hasil perhitungan rumus menunjukkan bahwa nilai GoF yang dihasilkan dalam penelitian ini termasuk dalam kategori GoF besar dengan nilai 0,659. Dengan demikian, model dianggap memiliki kinerja baik (Good Fit).

- **Path Coefficients (Pengaruh Langsung) :**

Pengujian Hipotesis dilakukan dengan bootstrapping pada software SmartPLS 4.0. Hasilnya dievaluasi dengan melihat apakah path coefficient dengan t-statistic >1.96 dan p-value < 0.05. Jika hasilnya positif, maka hipotesis dianggap valid. Ini berdampak positif dan signifikan pada variabel endogen dan eksogen.

Table 9. Path Coefficients (Pengaruh Langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepemimpinan (X1) -> Komitmen(Z)	0.375	0.379	0.127	2.955	0.003
Kepemimpinan (X1) -> Sharia Engagement(Y)	0.303	0.308	0.108	2.814	0.005
Iklim Organisasi(X2) -> Komitmen (Z)	0.514	0.512	0.132	3.887	0.000
Iklim Organisasi(X2) -> Sharia Engagement(Y)	0.242	0.240	0.113	2.134	0.033
Komitmen (Z) -> Sharia Engagement(Y)	0.390	0.388	0.102	3.827	0.000

- **H1 : Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Sharia Engagement (Y).**
Tabel. 9 menunjukkan hasil path coefficient yaitu 0,375 (positif), T-statistik sejumlah 2,955 > 1,96 serta P-value sejumlah 0,003 < 0,05. Sehingga H1 yang menyebutkan bahwa “Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Sharia Engagement” terbukti.
- **H2 : Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Sharia Engagement (Y).**
Tabel.9 menunjukkan hasil path coefficient yaitu 0,303 (positif), T-statistik sejumlah 2,814 > 1,96 serta P-value sejumlah 0,005 < 0,05. Sehingga H2 yang menyebutkan bahwa “Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Sharia Engagement” terbukti.
- **H3: Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Komitmen (Z)**
Tabel. 9 menunjukkan hasil path coefficient yaitu 0,514 (positif), T-statistik sejumlah 3,887 > 1,96 serta P-value sejumlah 0,000 < 0,05. Sehingga H2 yang menyebutkan bahwa “Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Komitmen” terbukti.
- **H4 : Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Komitmen (Z)**
Tabel. 9 menunjukkan hasil path coefficient yaitu 0,390 (positif), T-statistik sejumlah 2,134 > 1,96 serta P-value sejumlah 0,033 < 0,05. Sehingga H4 yang menyebutkan bahwa “Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Komitmen” terbukti.
- **H5 : Pengaruh Komitmen (Z) terhadap Sharia Engagement (Y).**
Tabel. 9 menunjukkan hasil path coefficient yaitu 0,242 (positif), T-statistik sejumlah 3,827 > 1,96 serta P-value sejumlah 0,000 < 0,05. Sehingga H5 yang menyebutkan bahwa “Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Sharia Engagement” terbukti.

- **Path Coefficients (Pengaruh Tidak Langsung)**

Table 10. Path Coefficients (Pengaruh Tidak Langsung)

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
<i>Kepemimpinan_(X1) -> Komitmen_(Z) -> Sharia Engagement_(Y)</i>	0.146	0.146	0.064	2.304	0.021
<i>Iklim_Organisasi_(X2) -> Komitmen_(Z) -> Sharia Engagement_(Y)</i>	0.200	0.199	0.078	2.554	0.011

- **H6 : Pengaruh Kepemimpinan terhadap Sharia Engagement melalui Komitmen**

Tabel. 10 menunjukkan hasil path coefficient dari Kepemimpinan terhadap Sharia Engagement melalui Komitmen yaitu 0,146 (positif), dengan nilai T-statistik sejumlah 2,304 > 1,96 serta P-value sejumlah 0,021 < 0,05. Sehingga H6 yang menyebutkan bahwa “Melalui komitmen sebagai variabel intervening, kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Sharia Engagement ” terbukti.

- **H7 : Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Sharia Engagement melalui Komitmen**

Tabel.10 menunjukkan hasil path coefficient dari Kepemimpinan terhadap Sharia Engagement melalui Komitmen yaitu 0,200 (positif), dengan nilai T-statistik sejumlah 2,554 > 1,96 serta P-value sejumlah 0,011 < 0,05. Sehingga H7 yang menyebutkan bahwa “Melalui Komitmen sebagai variabel intervening Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Sharia Engagement” terbukti.

PEMBAHASAN

1. **Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Sharia Engagement (Y).**

- Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis 1 pada bab sebelumnya, variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sharia Engagement. Instruksi kerja dan tugas kepada bawahan sudah jelas dan dilakukan dengan baik oleh pemimpin Bank BTN Syariah Cabang Surabaya. Pengarahan intruksi selalu disampaikan dengan baik kepada seluruh karyawan Bank BTN Syariah Cabang Surabaya pada saat briefing di pagi hari adalah salah satu cara pemimpin dalam mempengaruhi karyawan agar dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan baik dan merasa bahagia ketika bekerja dengan sungguh. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang kuat dan menguntungkan pada keterlibatan karyawan[23]. Sehingga pengaruh kepemimpinan tersebut berdampak signifikan dalam meningkatkan atau menurunkan Sharia Engagement dalam Bank BTN Syariah Cabang Surabaya.

2. **Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap Sharia Engagement (Y).**

- Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis 2 pada bab sebelumnya, variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sharia Engagement. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memperhatikan kembali indikator iklim organisasi, yang berarti lingkungan eksternal Bank BTN Syariah Cabang Surabaya memengaruhi perilaku karyawan, maka strategi organisasi yaitu strategi secara tidak langsung mempengaruhi iklim organisasi, lalu iklim organisasi paling banyak dipengaruhi oleh pengaturan dalam Bank BTN Syariah Cabang Surabaya, kemudian kekuatan sejarah, sehingga mendapatkan inti bahwa sejarah dan masa lalu Bank BTN Syariah Cabang Surabaya memiliki pengaruh yang lebih besar pada sebuah organisasi semakin tua usianya. Kepemimpinan, khususnya tindakan pemimpin dalam Bank BTN Syariah Cabang Surabaya harus memengaruhi budaya tempat kerja yang pada gilirannya memengaruhi motivasi karyawan dan menumbuhkan keterikatan.

PEMBAHASAN

3. ***Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Komitmen (Z)***

- Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis 3 pada bab sebelumnya, variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen. Hal ini terlihat dari rata-rata jawaban sangat setuju/setuju responden terhadap topik terkait kepemimpinan terhadap komitmen, bahwa komitmen karyawan terhadap pimpinan mereka akan bergantung apakah mereka memiliki pemimpin dengan kepemimpinan yang kuat atau tidak. Pemimpin di Bank BTN Syariah Cabang Surabaya sudah melaksanakan perannya dengan baik pada saat bekerja, seperti selalu melakukan kunjungan setiap unit setiap harinya, melakukan evaluasi keluhan masalah pada setiap cabang di setiap minggunya, serta selalu berpacu pada target-target yang harus segera hijau atau baik. Karyawan Bank BTN Syariah Cabang Surabaya sudah berkontribusi dengan baik untuk kemajuan organisasi dengan bekerja menuju tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh pemimpin.

4. ***Pengaruh Iklim Organisasi (X1) terhadap Komitmen (Z)***

- Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis 4 pada bab sebelumnya, variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen. Ini berarti bahwa iklim organisasi yang positif untuk karyawan dapat meningkatkan komitmen mereka kepada perusahaan. Pada penelitian ini ukuran item tertinggi terlihat pada pemahaman karyawan Bank BTN Syariah Cabang Surabaya tentang strategi perusahaan dalam mencapai tujuan dan visi misinya. Pemahaman karyawan tentang strategi dan tujuan yang hendak dicapai perusahaan merupakan bentuk komitmen yang dicerminkan oleh karyawan Bank BTN Syariah Cabang Surabaya. Sehingga dapat diketahui pengaruh tersebut berdampak signifikan dalam meningkatkan atau menurunkan Komitmen dalam Bank BTN Syariah Cabang Surabaya

5. **Pengaruh Komitmen (Z) terhadap Sharia Engagement (Y).**

- Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis 5 pada bab sebelumnya, variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan atau menurunkan *Sharia Engagement* dalam Bank BTN Syariah Cabang Surabaya. Berdasarkan temuan penelitian sebelumnya[19], komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*, dengan komitmen organisasi yang tinggi akan terlihat juga peningkatan *employee engagement*. Rasa kesetiaan yang kuat, kemampuan menunjukkan kompetensi dan kredibilitas diri, serta kemampuan mengidentifikasi perusahaan dengan mengidentifikasi cita-cita yang berkembang dalam organisasi merupakan karakteristik lain dari komitmen dalam Bank BTN Syariah Cabang Surabaya. Menjadi bagian dalam perusahaan sudah tertanam dengan baik di hati karyawan Bank BTN Syariah Cabang Surabaya sehingga dapat menemui keterikatan *Sharia Engagement* yang mereka rasakan.

6. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Sharia Engagement melalui Komitmen**

- Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis 6 pada bab sebelumnya, melalui variabel komitmen kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan atau menurunkan *Sharia Engagement* dalam Bank BTN Syariah Cabang Surabaya. Hal ini menyiratkan bahwa seorang pemimpin di Bank BTN Syariah Cabang Surabaya yang sudah baik dalam mempengaruhi para bawahan untuk menjadi lebih optimis, percaya diri, dan berdedikasi pada tujuan dan misi organisasi. Dengan begitu kepemimpinan dan bagaimana para karyawan diarahkan akan berdampak pada komitmen organisasi mereka dalam menumbuhkan *Sharia engagement* di dalam benak karyawan.

7. **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Sharia Engagement melalui Komitmen**

- Sebagaimana dapat diamati dari perhitungan pengujian hipotesis 7 pada bab sebelumnya, melalui variabel komitmen kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan atau menurunkan *Sharia Engagement* dalam Bank BTN Syariah Cabang Surabaya. Iklim organisasi yang baik sudah mempengaruhi tingkat komitmen karyawan di Bank BTN Syariah Cabang Surabaya, sehingga meningkatkan loyalitas serta keinginan karyawan untuk tetap bertahan, karena loyalitas dan perhatian karyawan sangat penting bagi organisasi menumbuhkan *Sharia Engagement* didalamnya. Karyawan lebih memiliki komitmen terhadap perusahaan ketika iklim organisasi lebih baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis data sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut ini disampaikan kesimpulan dari hasil penelitian: (1) Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan pada *Sharia Engagement*; (2) Melalui komitmen sebagai variabel intervening, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan untuk menumbuhkan *Sharia Engagement*.

Maka dengan temuan penelitian menggunakan model persamaan struktural (SEM) maka kepemimpinan iklim organisasi, dan komitmen secara langsung memiliki dampak positif yang kuat pada *Sharia Engagement*. Selanjutnya, kepemimpinan dan iklim organisasi secara signifikan meningkatkan *Syariah Engagement* pegawai Bank BTN Syariah Kota Surabaya melalui komitmen organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

- Terima kasih kepada Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang telah memberikan kesempatan penulis untuk memperluas pengetahuan dan wawasan. Terimakasih kepada Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial yang telah memberikan penulis kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan dan keterampilan. Terimakasih penulis ucapkan kepada Program Studi Manajemen yang telah memberikan fasilitas akademik yang baik dan mumpuni.
- Penulis ingin mengucapkan (1) Terima kasih kepada Bank BTN Syariah cabang Surabaya dan seluruh staf yang telah membantu dan berpartisipasi dalam penelitian saya; (2) Kedua orang tua dan saudara yang selalu ada untuk menyayangi, mendukung, dan memotivasiku sepanjang hidupku sehingga aku dapat menyelesaikan penelitian dan pendidikan ini; (3) Orang-orang terdekat saya yang terus menerus menyemangati, memotivasi, dan berbagi pengalaman dengan saya selama sesi perkuliahan dan motivasi untuk menyelesaikan laporan ini; (4) Serta Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dukungan, semangat, motivasi, dan bantuan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. D. Rosyidah and F. Nafif, "Peran Bank Syariah dalam Berbagai Aspek Bagi Masyarakat Indonesia," *J. Rekognisi Ekon. Islam*, vol. 1, no. 2, pp. 180–185, 2022.
- [2] G. Aliefiani Mulya Putri, S. Putri Maharani, and G. Nisrina, "Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi," *J. Ekon. Manaj. Sist. Inf.*, vol. 3, no. 3, pp. 286–299, 2022, doi: 10.31933/jemsi.v3i3.819.
- [3] Y. N. Supriadi, D. Imanuddin, Z. Mutaqin, U. Islam, N. Sunan, and G. Djati, "Peran religio transformational leadership dan komitmen organisasi dan bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui mediasi sharia engagement," *J. Valuasi J. Ilm. Ilmu Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 1, no. 10.46306/vls.v1i1, pp. 99–116, 2021, [Online]. Available: <http://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/8>
- [4] M. M. Salam, "Pengaruh budaya organisasi, employee engagement, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja islami dengan knowledge sharing sebagai variabel intervening (studi kasus pada bank BRI syariah KC Semarang)," *J. Imara*, vol. 5, no. 2, pp. 168–177, 2021.
- [5] E. Purnomo, "Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi," *Sosio e-kons*, vol. 10, no. 1, p. 28, 2018, doi: 10.30998/sosioekons.v10i1.2399.
- [6] M. K. Cahyadi and I. W. M. Utama, "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Retensi Pegawai Kontrak Di Bappeda Litbang Provinsi Bali," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 7, no. 10, p. 5508, 2018, doi: 10.24843/ejmunud.2018.v07.i10.p11.
- [7] N. Widiarti and A. Dewi, "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 5, no. 10, p. 254575, 2016.
- [8] M. R. Indryani, R. Abadiyah, M. Sidoarjo, and M. Sidoarjo, "Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Bmt At-Taubah Bangil," vol. 1, no. 3, 2022.
- [9] V. S. Marinda, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Employee Engagement Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Digital (Studi kasus pada salah satu BUMN di bidang telekomunikasi)," *J. Study Manag. Res.*, vol. 15, no. 1, p. 85, 2018, doi: 10.55916/smart.v15i1.12.
- [10] S. Ekowati and M. F. Fintariasari, "Pengaruh Affective Commitment dan Dukungan Atasan Terhadap Kinerja Karyawan," *EKOMBIS Rev. J. Ilm. ...*, vol. 9, no. 2, pp. 313–326, 2021, [Online]. Available: <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/view/1425%0Ahttps://jurnal.unived.ac.id/index.php/er/article/download/1425/1160>
- [11] M. Tho'in and D. Muliarsi, "Analysis of Work Satisfaction, Organizational Commitments, and Work Engagement Effect Toward Employee Performance in Sharia Banks," *Int. J. Econ. Bus. Account. Res.*, vol. 4, no. 02, pp. 222–228, 2020, doi: 10.29040/ijebar.v4i02.1101.
- [12] N. L. P. Suarningsih, "Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan di Rumah Sakit," *J. Apl. Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 233–240, 2013, [Online]. Available: <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/565/575>
- [13] S. Steven Ott, Hyde, "Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Manajemen Pendidikan," *edu-Leadership*, vol. 1, no. 2, pp. 235–246, 2022, [Online]. Available: <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/26459>
- [14] W. Kurniawan, "Dampak Positif Sumber Daya Manusia Islami Bagi Sdm Di Bank Syariah Mandiri Kcp Ujung Tanjung Rohil," *J. Nathiqiyah*, vol. 2, no. 1, pp. 126–147, 2019.
- [15] R. R. Radiansyah and A. Rahman, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kecamatan Bandung Kulon Kota Bandung)," *J. JISIPOL*, vol. 6, no. 2, pp. 122–142, 2022.
- [16] S. Tambe and S. Meera, "A Study of organizational citizenship behaviour (OCB) and Its dimensions : A literature Review," *Int. Res. J. Bus. Manag.*, vol. 1, no. January, pp. 67–73, 2014.
- [17] R. S. Wijaya, "Kepemimpinan dan Iklim Organisasi," *ResearchGate*, no. Juni, 2018, [Online]. Available: https://www.researchgate.net/publication/326059637_Kepemimpinan_dan_Iklim_Organisasi
- [18] S. Octaviani and M. Fakhri, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Serta Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom," *J. Valuta*, vol. 2, no. 2, pp. 156–170, 2016.
- [19] O. Lewangka, I. Sudirman, and M. Munizu, "Employees Engagement in the Sharia Perspective: Antecedent and Effect on Employee Performance on Sharia Banks in Makassar City," *Ijisrt.Com*, vol. 2, no. 11, 2017, [Online]. Available: <https://ijisrt.com/wp-content/uploads/2017/12/Employees-Engagement-in-the-Sharia-Perspective-Antecedent-and-Effect-on-Employee-Performance-on-Sharia-Banks-in-Makassar-City-1.pdf>
- [20] & W. Ayus Ahmad Yusuf, Layaman, "Membumikan Shari ' a Engagement Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja," pp. 1–150, 2016.
- [21] K. Organisasional, K. Dan, and S. Engagement, "MAKASSAR," pp. 300–305, [Online]. Available: <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/jbk/article/view/676/658>
- [22] M. R. L. and J. J. H., "Human Resource Management: Manajemen," vol. 6, no. 1, p. 6, 2006.
- [23] G. Nuraeni, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP SHARIA ENGAGEMENT PADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM," *J. Ekon. Manaj. dan Akuntansi*, vol. 9, no. Juni, pp. 12–23, 2019.
- [24] I. Basalamah, H. M. Ramli, H. B. Sinring, and R. Alam, "Effect of Commitment, Compensation, and Leadership on Employee Performance and Sharia Engagement as Variable Intervening," *Int. J. Account. Financ. Asia Pasific*, vol. 2, no. 1, 2019.
- [25] A. Siswanto, "The Influence of Organizational Culture on Employee Engagement: The Role of Organizational Commitment As An Intervening Variable," *Greenation Int. J. Tour. Manajement*, vol. 1, no. 2, pp. 171–183, 2023, doi: 10.3846/btp.2023.17241.
- [26] A. A. Yusuf, L. Layaman, and W. Wartoyo, "Membangun Kekuatan Nilai Perjanjian Syariah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Bank Syariah Di Indonesia," *Akad. J. Pemikir. Islam*, vol. 22, no. 2, p. 375, 2017, doi: 10.32332/akademika.v22i2.814.
- [27] D. Yuliani and S. Suhana, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi," *Jesya*, vol. 6, no. 1, pp. 61–78, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i1.839.

