

## Pengaruh *Employee Engagement*, *Teamwork*, dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri TASPEN: Kantor Cabang Pembantu Manna

Juliya Septi Amanda<sup>1</sup>, Markoni<sup>2</sup>, Fauzan<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Universitas Prof.DR. Hazairin SH

juliyaseptiamanda@gmail.com<sup>1</sup>, markoniaswan@gmail.com<sup>2</sup>,

fauzanunihaz@gmail.com<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the magnitude of the influence of Employee Angagemnt, TeamWork and Burnout on Employee Performance at Bank Mandiri Taspen (Manna Sub-Branch Office). The nature of this research is exploratori. Exploratory research is a research approach that aims to find information about a topic/problem that is not fully understood by a researcher. Researchers only prepare a number of questions as a guide to obtain primary data in the form of information, information, as the initial data needed. In this study the authors used the census sampling technique, namely the saturated sampling technique is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Therefore, the author chose a sample using a saturated sampling technique because the population was relatively small. So that the sample used in this study amounted to 30 people. Based on the results There is an effect of employee engagement (X1) on employee performance (Y) of Bank Mandiri Taspen Company (Manna Sub-Branch Office) with a tsig value  $< \alpha$  ( $0.001 < 0.05$ ) and a tcount> ttable value ( $2.571 > 1.69726$ ) thus Ho is rejected and Ha is accepted. From the significance value obtained that variable X1 affects employee performance (Y). There is an effect of teamwork (X2) on employee performance (Y) of Bank Mandiri Taspen Company (Manna Sub-Branch Office) with a tsig value  $< \alpha$  ( $0.004 < 0.05$ ) and a tcount> ttable value ( $2.571 > 1.69726$ ) thus Ho is rejected and Ha is accepted. From the significance value obtained that variable X2 has an effect on employee performance (Y). There is an effect of burnout (X3) on employee performance (Y) of Bank Mandiri Taspen Company (Manna Sub-Branch Office) with a tsig value  $< \alpha$  ( $0.003 < 0.05$ ) and a tcount> ttable ( $2.571 > 1.69726$ ) thus Ho is rejected and Ha is accepted. From the significance value obtained that variable X3 has an effect on employee performance (Y).*

**Keywords:** *employee engagement, teamwork, burnout, employee performance*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini guna mengetahui besaran pengaruh *Employee Engagement*, *Teamwork*, dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna). Sifat penelitian ini adalah eksploratori. Penelitian eksploratori merupakan salah satu pendekatan penelitian yang bertujuan menemukan informasi mengenai sesuatu topik/masalah yang belum dipahami sepenuhnya oleh seorang peneliti. Peneliti hanya menyiapkan beberapa pertanyaan sebagai penuntun untuk memperoleh data primer berupa keterangan, informasi, sebagai data awal yang diperlukan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik penarikan sensus sampling yakni teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 30 orang. Berdasarkan hasil terdapat pengaruh *employee engagement* (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan

(Y) Perusahaan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna) dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,69726$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasannya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat pengaruh *teamwork* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna) dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,69726$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasannya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Terdapat pengaruh *burnout* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna) dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,003 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,69726$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasannya variabel  $X_3$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata Kunci:** *employee engagement, teamwork, burnout*, kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

*Employee engagement* telah menjadi topik yang sering dibicarakan dan diukur pada beberapa tahun terakhir ini. Ketika karyawan memiliki komitmen secara emosional pada suatu perusahaan maka dapat dikatakan bahwa tercipta *employee engagement* dalam perusahaan tersebut (Amanda Savitri et al., 2023). Saat ini, fenomena menurunnya kinerja yang dihasilkan oleh seseorang disebabkan banyak hal seperti sikap karyawan didalam bekerja dan komitmen kerja karyawan dengan perusahaan. Sikap kerja (*employee engagement*) yang positif diharapkan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan. Sikap positif yang dimiliki oleh seorang karyawan tentunya menjadi salah satu kunci yang dapat mendorong peningkatan kinerja yang dihasilkan. Sikap positif yang dimiliki seorang karyawan diharapkan dapat membentuk komitmen kerja yang lebih baik di dalam mematuhi setiap aturan yang sudah berlaku di perusahaan. Karena dengan adanya komitmen kerja yang tinggi diharapkan seorang karyawan mampu untuk bekerja dengan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Safitri, 2023). Kerja sama tim atau *teamwork* didefinisikan oleh Scarnati (2001) dalam (Safitri, 2020) sebagai proses yang memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa. Sedangkan (Safitri, 2020) menjelaskan bahwa tim memiliki tujuan bersama atau tujuan di mana anggota tim dapat mengembangkan keefektifan dan hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan tim. Indikator yang memengaruhinya terlihat pada kerja sama, kepercayaan, kekompakan (Awalia Dkk., 2020). Kinerja SDM sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain pencapaian yang dihasilkan (Simamora, 2017). Selain pencapaian yang dihasilkan setiap karyawan baik dalam bekerja individu maupun mandiri sudah pasti ada karyawan yang mengalami *burnout* atau yang sering kita kenal dengan kejenuhan.

*Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang di dalamnya termasuk berkembangnya konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negative, kurangnya konsentrasi, serta perilaku

kerja yang negatif (Fatin Sara, 2021). Bank Mandiri Taspen merupakan salah satu Bank yang bergerak pada usaha bidang perbankan yang berfokus pada segmen UMKM dan pensiunan. Kepercayaan yang diberikan oleh masyarakat Indonesia menjadikan Bank Mandiri Taspen sebagai salah satu pesaing kuat dalam dunia perbankan di Indonesia. Salah satu strategi yang menjadi fokus Bank Mandiri Taspen adalah meningkatkan efisiensi kinerja untuk menjadi pendorong utama pertumbuhan bisnis pada segmen mikro di Indonesia.

## TINJAUAN LITERATUR

### Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Pada penelitiannya (Stone & Deadrick, 2015) mendefinisikan MSDM sebagai disiplin yang mencakup semua keputusan dan tindakan yang memengaruhi hubungan antara organisasi dan karyawannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melibatkan pengembangan dan implementasi kebijakan dan praktik yang mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusianya. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebuah disiplin ilmu yang fokus pada pengelolaan individu dalam organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan strategis perusahaan.

### *Employee Engagement*

Keterikatan karyawan atau *employee engagement* merupakan sebuah aspek yang harus diperhatikan bagi sebuah perusahaan. Di mana seorang karyawan yang kurang memiliki rasa *engagement* yang tinggi dan besar maka dapat memberikan pengaruh yang besar dalam meningkatkan komitmen kerja karyawan sehingga akan memberikan dampak terhadap kinerja yang dihasilkan (Safitri, 2023). *Engagement* adalah karakter personal yang stabil di mana mempresentasikan kecenderungan untuk hidup dan bekerja dengan antusiasme tinggi (Macey & Schneider, 2008). Karakter personal yang positif adalah perasaan berenergi yang mana diekspresikan melalui usaha yang berkelanjutan di tempat kerja yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

### Kualitas Pelayanan

Menurut (Tjiptono, 2020) kualitas ialah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan manusia, proses, barang, jasa, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Hal ini ditunjukkan melalui sikap dan kualitas dalam penyediaan layanan untuk kepuasan pelanggan (Warganegara & Alviyani, 2020). Perkembangan dunia bisnis semakin lama akan selalu mengalami perkembangan. Perkembangan ini disebabkan oleh teknologi yang juga semakin berkembang di dunia (Saputra & Ardani, 2022). Dalam dunia bisnis persaingan sudah menjadi hal biasa seperti persaingan harga dan kualitas produk. Dalam upaya untuk menarik minat pelanggan, kualitas pelayanan juga berperan aktif dalam pengaruh tersebut (Hadithya & Hidayah, 2021).

## **Teamwork**

*Teamwork* dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Oleh karena itu sekumpulan orang yang bekerja dalam satu ruangan, bahkan di dalam satu proyek, belum tentu merupakan sebuah *teamwork* (Desy Prastyani, 2020).

## **Burnout**

*Burnout* dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merujuk pada kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berlebihan dan berkepanjangan. Kondisi ini dapat memengaruhi kinerja karyawan dan kesehatan mereka secara keseluruhan. *Burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respons terhadap stresor kronis di tempat kerja. Ini terdiri dari tiga dimensi utama: kelelahan emosional, depersonalisasi (atau sinisme), dan penurunan prestasi diri. Kelelahan emosional mengacu pada perasaan kehabisan energi dan sumber daya emosional. Depersonalisasi ditandai dengan sikap sinis dan menarik diri dari pekerjaan. Penurunan prestasi diri mencerminkan perasaan tidak kompeten dan kurangnya prestasi dalam pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016).

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil tindakan yang ditampilkan setiap karyawan, guna mencapai prestasi yang dihasilkan oleh karyawan sesuai tugas peran yang diberikan perusahaan. Kinerja karyawan adalah kunci suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuannya (Adha, 2019). Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang ada. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dilakukan guna mencapai tujuan yang disebut sebagai standar pekerjaan. Pengertian lain dari kinerja juga merujuk pada penampilan kerja, pelaksanaan kerja, berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, atau hasil kerja.

## **METODE PENELITIAN**

Sifat pada penelitian ini adalah eksploratori. Penelitian eksploratori, atau disebut juga penelitian eksploratif, merupakan salah satu pendekatan penelitian yang bertujuan menemukan informasi mengenai suatu topik/masalah yang belum dipahami sepenuhnya oleh seorang peneliti. Jenis datanya kuantitatif dan sumber data primer juga data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna) yaitu sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode penelitian data pada penelitian ini adalah instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. selanjutnya untuk menguji regresi linear berganda, uji korelasi berganda dan uji hipotesis. Pengujian data akan diolah menggunakan software SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna)

PT Bank Mandiri Taspen Pos sebelumnya bernama PT Bank Sinar Harapan Bali yang dikenal dengan sebutan “Bank Sinar” mengawali kiprahnya sebagai Maskapai Andil Indonesia (MAI) Bank Pasar Sinar Harapan Bali yang didirikan pada tanggal 23 Februari 1970. Perubahan status Bank Sinar menjadi Perseroan Terbatas dilakukan berdasarkan Akta No. 4 tanggal 3 November 1992, dibuat di hadapan Notaris Ida Bagus Alit Sudiatmika, SH di Denpasar. Akta Pendirian tersebut memperoleh persetujuan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No.C2-4581 HT.01.01.Th.93 tanggal 12 Juni 1993.

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

#### HASIL UJI VALIDITAS

Variabel	R <sub>hitung</sub>		R <sub>tabel</sub>	Ket
<b>X<sub>1</sub> (Employee Engagement)</b>				
1	0,479	>	0.3610	Valid
2	0,525	>	0.3610	Valid
3	0,568	>	0.3610	Valid
4	0,605	>	0.3610	Valid
5	0,523	>	0.3610	Valid
6	0,510	>	0.3610	Valid
7	0,641	>	0.3610	Valid
<b>X<sub>2</sub> (Teamwork)</b>				
1	0,870	>	0.3610	Valid
2	0,591	>	0.3610	Valid
3	0,752	>	0.3610	Valid
4	0,728	>	0.3610	Valid
5	0,516	>	0.3610	Valid
6	0,516	>	0.3610	Valid
7	0,870	>	0.3610	Valid
8	0,591	>	0.3610	Valid
9	0,767	>	0.3610	Valid
10	0,728	>	0.3610	Valid
11	0,516	>	0.3610	Valid
<b>X<sub>3</sub> (Burnout)</b>				
1	0,793	>	0.3610	Valid
2	0,684	>	0.3610	Valid
3	0,560	>	0.3610	Valid
4	0,583	>	0.3610	Valid
<b>Y (Kinerja Karyawan)</b>				

1	0,458	>	0.3610	Valid
2	0,590	>	0.3610	Valid
3	0,671	>	0.3610	Valid
4	0,400	>	0.3610	Valid
5	0,613	>	0.3610	Valid
6	0,772	>	0.3610	Valid
7	0,781	>	0.3610	Valid
8	0,626	>	0.3610	Valid
9	0,613	>	0.3610	Valid
10	0,772	>	0.3610	Valid
11	0,494	>	0.3610	Valid
12	0,562	>	0.3610	Valid
13	0,676	>	0.3610	Valid
14	0,653	>	0.3610	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa semuanya valid untuk variabel (X) karena nilai r hitung lebih besar dari nilai  $r_{\text{tabel}} = 0.1745$ .

## Uji Reliabilitas

### HASIL UJI RELIABILITAS

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	X <sub>1</sub> (Employee engagement)	0,778	0,6	Reliabel
2	X <sub>2</sub> (Teamwork)	0,751	0,6	Reliabel
3	X <sub>3</sub> (Burnout)	0,760	0,6	Reliabel
6	Y (Kinerja karyawan)	0,751	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa variabel pengamatan yang dilakukan uji reliabilitas menunjukkan hasil yang reliable dikarenakan nilai reliabilitas di atas nilai Alpha Cronbach.

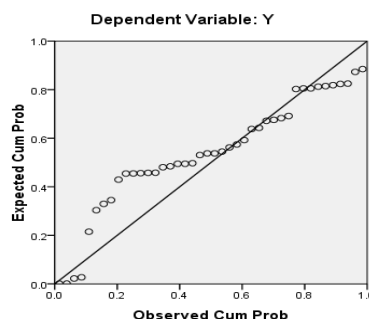
## Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Uji normalitas model moderator reggression analysis dilakukan dengan melihat grafik P-P plot pada persamaan pertama dan persamaan kedua.

## HASIL UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar di atas merupakan hasil uji normalitas yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS 25. Uji Normalitas memiliki titik-titik yang menyebar tidak jauh dari garis diagonal. Dengan demikian maka data tersebut berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada korelasi antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan nilai Tolerance dan Variance Inflation Faktor (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, dikatakan tidak terjadi korelasi (bebas multikolinieritas) apabila nilai Tolerance  $\geq 0,1$  dan VIF  $\leq 10$ .

## HASIL UJI MULTI KOLINIERITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
X2	.574	.292	.513	7.965	.004	.222	4.507
X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Gambar di atas merupakan hasil uji multikolinieritas yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai tolerance

untuk variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,1 sedangkan VIF lebih kecil dari 10, sehingga masing-masing variabel independen di atas bebas dari gejala multikolinieritas.

## Uji Heteroskedasitas

Uji Heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu observasi ke observasi yang lain. Dalam penelitian ini untuk menguji heteroskedasitas digunakan uji glesjer. Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat probabilitas signifikansinya diatas 0,05 atau 5 %.

## HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
X2	.574	.292	.513	7.965	.004	.222	4.507
X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Gambar di atas merupakan hasil uji heterokedasitas yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai standar koefisien beta dari variabel independen lebih besar dari 0,05 maka berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen bebas dari Heteroskedatisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

### HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
X2	.574	.292	.513	7.965	.004	.222	4.507
X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Gambar di atas merupakan hasil uji analisis regresi berganda yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan dengan SPSS versi 25 for windows didapatkan persamaan regresinya adalah:

$$Y = 8,263 + 0,588 X_1 + 0,574 X_2 + 0,540 X_3 + e$$

Angka tersebut masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta = 8,263 Bernilai positif maka artinya jika nilai variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) dan *teamwork* ( $X_2$ ) dan *burnout* ( $X_3$ ) dianggap tidak ada atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan semakin bertambah atau mengalami peningkatan yaitu 8,263.
2. Nilai koefisien variabel ( $X_1$ ). Bernilai positif yaitu 0,588 artinya apabila *employee engagement* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,588 dengan asumsi variabel *teamwork* ( $X_2$ ) dan *burnout* ( $X_3$ ) nilainya konstan.
3. Nilai koefisien variabel *teamwork* ( $X_2$ ) 0,574. Bernilai positif yaitu 0,574 artinya apabila *teamwork* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,574 satuan dengan asumsi variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) dan *burnout* ( $X_3$ ) nilainya konstan.
4. Nilai koefisien variabel *burnout* ( $X_3$ ) 0,540. Bernilai positif yaitu 0,540 artinya apabila *burnout* mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,540 satuan dengan asumsi variabel *employee engagement* ( $X_1$ ) dan *teamwork* ( $X_2$ ) nilainya konstan.

## Koefisien Determinasi R(Square)

### KOEFISIEN DETERMINASI

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.880 <sup>a</sup>	.774	.770	4.492	2.036

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Gambar di atas merupakan hasil uji koefisien determinasi yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas didapat nilai adjusted R Square ( $R^2$ )=0,770. Nilai ini mempunyai arti bahwa independen, secara bersama-sama memberikan sumbangan sebesar 77,0 % dalam memengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

## Uji Hipotesis

### Uji t (Parsial)

### HASIL UJI T

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.263	3.899		.580	.565		
X1	.588	.329	.350	2.571	.001	.221	4.529
X2	.574	.292	.513	7.965	.004	.222	4.507
X3	.540	.151	.453	2.267	.003	.289	5.011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Gambar di atas merupakan hasil uji-t (parsial) yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Dari tabel di atas diperoleh nilai signifikansi masing-masing variabel sebagai berikut:

- Terdapat pengaruh *employee engagement* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna) dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,69726$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat

- bahwasannya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Terdapat pengaruh *teamwork* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna) dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,69726$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasannya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
  - c. Terdapat pengaruh *burnout* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna) dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,003 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,69726$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasannya variabel  $X_3$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

## Uji F (Simultan)

### HASIL UJI F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	567.328	3	189.109	16.373	.004 <sup>a</sup>
Residual	766.672	38	20.176		
Total	1334.000	41			

a. Predictors: (Constant),  $X_3$ ,  $X_2$ ,  $X_1$

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah, 2024

Gambar di atas merupakan hasil uji F (simultan) yang didapatkan dari perhitungan hasil penelitian pengisian kuesioner oleh responden yang diolah menggunakan program SPSS. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikansi  $\leq 0,05$ , dan model tidak layak untuk analisis selanjutnya bila nilai signifikansi  $> 0,05$ . Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai  $F_{sig} < \alpha 0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,373 > 2,91$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna)

Terdapat pengaruh *employee engagement* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna) dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,69726$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasannya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). *Employee engagement* merupakan sikap positif pegawai dan perusahaan

(komiten, keterlibatan, dan keterikatan) terhadap nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan perusahaan. *Employee engagement* adalah mereka yang secara psikologi hadir secara lahiriah dan batiniah, merasakan suasana tempat kerja, terhubung dengan pekerjaan dan tempat kerjanya, menyatu dengan pekerjaan dan tempat kerja, dan berfokus pada penyelesaian peran yang diberikan organisasi serta kinerja yang tinggi di tempat kerja (Kahn, 1992).

## 2. Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna)

Terdapat pengaruh *teamwork* (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna) dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,69726$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasannya variabel X<sub>2</sub> berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). *Teamwork* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, *teamwork* dapat terjadi dan berhasil jika karyawan mampu untuk berkonsentrasi dan memiliki keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan maupun permasalahan oleh (Widiyanti et al., 2017). *Teamwork* pada perusahaan adalah bentuk koordinasi sehingga kinerja berkelompok lebih memberikan hasil yang maksimal daripada kinerja perseorangan oleh (Silvani & Triatmanto, 2017).

## 3. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan perusahaan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna)

Terdapat pengaruh *burnout* (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna) dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,003 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,69726$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasannya variabel X<sub>3</sub> berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri TASPEN (Kantor Cabang Pembantu Manna). *Burnout* merupakan kejenuhan kerja di mana di dalamnya berkembang sindrom kelelahan baik itu fisik maupun mental yang mengakibatkan depersonalisasi dan berdampak pada penurunan prestasi kerja, apabila hal ini tidak diselsaikan dengan cepat dapat membebani pekerja dalam melakukan aktivitas dan membuat pekerja semakin tidak percaya dengan diri dan kemampuan yang dimiliki pada akhirnya organisasi atau perusahaan mengalami kerugian. Dalam penelitian Kristiana et al. (2013), *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian oleh Liu & Lo (2017), menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. Pengaruh *Employee engagement* (X<sub>1</sub>), *Teamwork* (X<sub>2</sub>), *Burnout* (X<sub>3</sub>) diduga berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan (Y)

Terdapat pengaruh Nilai  $F_{sig} < \alpha$  0,05 dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,373 > 2,83$ )

sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Pendelaki (2018) dan Priskila & Santika (2019) membuktikan *teamwork* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh Dewi et al. (2018), Hanafi (2016), Adil & Hamid (2020), dan Panggiki et al. (2017) menyatakan *teamwork* memiliki pengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian oleh Anitha (2014) menjelaskan bahwa *employee engagement* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal yang sama juga dijelaskan dalam penelitian Bakker dan oleh Matthijs (2010) yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja. *Burnout* merupakan salah satu faktor yang diindikasikan memengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian oleh Kristina et al. (2013), *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keadaan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian oleh Liu & Lo (2017), menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian oleh Rahmawati (2016), menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan pengaruh antara variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh *employee engagement* ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna) dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,001 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,69726$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasanya variabel  $X_1$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Terdapat pengaruh *teamwork* ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna) dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,004 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,69726$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasannya variabel  $X_2$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh *burnout* ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Bank Mandiri Taspen (Kantor Cabang Pembantu Manna) dengan nilai  $t_{sig} < \alpha$  ( $0,003 < 0,05$ ) dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,571 > 1,69726$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari nilai signifikansi yang didapat bahwasannya variabel  $X_3$  berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai  $F_{sig} < \alpha$   $0,05$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,373 > 2,83$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Hendaknya pihak bank melakukan evaluasi kerja bagi bawahannya agar

*employee engagement* pada karyawan dapat meningkat.

2. Hendaknya perusahaan lebih memberikan hal-hal yang dapat membuat karyawan lebih nyaman bekerja dengan tim.
3. Variabel *burnout*, hendaknya mengurangi *burnout* karena berdampak pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Awalia, A. R., Fania, D., & Setyaningrum, D. U. (2020). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT XYZ Jatinangor). *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 12–19.
- C, Amanda Savitri., Luh Putu Nia Anggraeni, N., & Firman Santosa, D. (2023). Analisis Faktor Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinkona Indonesia Lestari. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(2), 110–124. <https://doi.org/10.29244/jmo.v14i2.44680>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 351–357). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Safitri, W. (2020). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel.
- Safitri, W. (2023). Pengaruh Employee Engagement dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Mutiara Merdeka Pekanbaru Riau.
- Sara, Fatin. (2021). Pengaruh Burnout Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
- Se, M, Desy Prastyani. (2020). Modul Manajemen Perubahan dan Pengembangan. *Ebm* 513, 0–14.
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.).
- Stone, D. L., & Deadrick, D. L. (2015). Challenges and opportunities affecting the future of human resource management. *Human Resource Management Review*, 25(2), 139–145. <https://doi.org/10.1016/j.hrmmr.2015.01.003>