

Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Btpn Sulawesi Selatan

Muhammad Syahrir¹, Marzuki², Mashudi Gani³

^{1,2,3} Politeknik Maritim AMI Makassar

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN Sulawesi Selatan, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada karyawan, kemudian dianalisis menggunakan uji F untuk pengaruh simultan dan uji t untuk pengaruh parsial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, masing-masing variabel juga menunjukkan pengaruh signifikan. Manajemen Perubahan berkontribusi pada kemampuan adaptasi karyawan terhadap dinamika perusahaan, Budaya Organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan Keterlibatan Kerja meningkatkan motivasi serta komitmen karyawan.

Kata Kunci: Keterlibatan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of Change Management, Organizational Culture, and Work Engagement on Employee Performance at PT. Bank BTPN South Sulawesi, both simultaneously and partially. This study uses a quantitative method with a multiple linear regression approach. Data were collected through questionnaires distributed to employees, then analyzed using the F test for simultaneous effects and the t test for partial effects. The results of the study indicate that simultaneously, the three independent variables have a significant effect on employee performance. Partially, each variable also shows a significant effect. Change Management contributes to employee adaptability to company dynamics, Organizational Culture creates a conducive work environment, and Work Engagement increases employee motivation and commitment.

Keywords: Work Engagement, Employee Performance

Copyright (c) 2025 Muhammad Syahrir

✉ Corresponding author :

Email Address : syahrirmuh445@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, PT Bank BTPN di Sulawesi Selatan harus beradaptasi dengan perubahan yang terjadi baik di lingkungan eksternal maupun internal. Manajemen perubahan menjadi aspek penting untuk memastikan

perusahaan dapat bertransformasi dan mencapai tujuan strategisnya, termasuk peningkatan kinerja karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa manajemen perubahan yang efektif dapat meningkatkan kinerja organisasi dengan menciptakan lingkungan yang responsif terhadap perubahan (Ferdian & Devita, 2020). Selain itu, penerapan strategi yang tepat dalam manajemen perubahan dapat membantu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi dan daya saing di pasar yang kompetitif (Andespa, 2017).

Budaya organisasi juga memainkan peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan loyalitas karyawan, motivasi kerja, dan sinergi dalam tim, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan (Arfiany, A., & Citta, A. B., 2019). (Ferdian & Devita, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif berhubungan langsung dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan (Nanda & Hidajat, 2020, Pudjiati & Khabibah, 2020). Di PT Bank BTPN, budaya organisasi yang baik dapat membantu menjaga stabilitas operasional dan meningkatkan daya saing perusahaan dalam menghadapi tantangan industri perbankan yang terus berubah (Yulianti, 2023). Lebih jauh lagi, budaya organisasi yang mendukung inovasi dan kolaborasi dapat meningkatkan motivasi karyawan, yang merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang optimal (Supardi & Anshari, 2022). Penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dalam konteks budaya organisasi dapat memperkuat motivasi dan kinerja karyawan (Nugroho, R. E. 2019, Haqq, 2018). Oleh karena itu, penting bagi PT Bank BTPN untuk memahami dan mengembangkan budaya organisasi yang mendukung perubahan dan inovasi, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses transformasi (Ainanur & Tirtayasa, 2018).

Keterlibatan kerja (job engagement) merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan (Kompaso & Sridevi 2010), (Firdaus & Sabilan, 2022). Di PT Bank BTPN Sulawesi Selatan, upaya untuk mendorong keterlibatan kerja dilakukan melalui berbagai program pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan kesejahteraan karyawan. Namun, efektivitas program-program ini perlu dievaluasi untuk memastikan bahwa mereka memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Islam et al., 2021; Blegur & Amalia, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi berhubungan positif dengan kinerja karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya (Gruman & Saks, 2011, Vaja & Bhatt, 2018).

Kinerja karyawan di PT Bank BTPN Sulawesi Selatan tidak hanya mencerminkan efektivitas individu, tetapi juga menunjukkan sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara optimal. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk manajemen perubahan, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja (Caillier, 2014, Hasan, 2020). Dalam konteks ini, manajemen perubahan yang efektif dapat meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka (Schmitt et al., 2016). Selain itu, budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan kerja, sehingga karyawan merasa lebih terikat dan termotivasi untuk berkontribusi (Staniškienė et al., 2019, Hanaysha, 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi akademik dan praktis dalam memahami dinamika faktor-faktor tersebut di PT Bank BTPN Sulawesi Selatan. Dengan memahami pengaruh manajemen perubahan, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat merumuskan strategi pengembangan SDM

yang lebih efektif. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi landasan dalam meningkatkan efisiensi organisasi dan mendorong pencapaian kinerja yang unggul di masa depan (Lesmana, 2023). Evaluasi terhadap program-program yang ada juga penting untuk memastikan bahwa program tersebut dapat memberikan dampak yang diinginkan terhadap keterlibatan dan kinerja karyawan (Simbolon & Priyonggo, 2022).

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan di salah satu kantor PT. Bank BTPN yang berlokasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BTPN Sulawesi Selatan. Menurut (Sugiono, (2018), sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk penelitian karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Sampel penelitian ini terdiri dari 80 karyawan Bank BTPN Cab. Makassar Sulawesi Selatan.

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Menurut (Drumond, 2013), sumber data terdiri dari: 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung melalui survei lapangan dengan pembagian kuesioner kepada responden; dan 2) Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumen, catatan, laporan perusahaan, buku, artikel, hasil penelitian sebelumnya, serta publikasi dan instansi terkait yang relevan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan langsung pada objek penelitian. Data dikumpulkan melalui beberapa metode berikut: Wawancara, untuk memperoleh informasi langsung dari responden. Observasi, terhadap aktivitas karyawan dan lingkungan kerja. Kuesioner (angket), yang diberikan kepada karyawan untuk mengumpulkan data terkait variabel penelitian.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Menurut Sugiyono (2012), regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana perubahan (kenaikan atau penurunan) pada variabel dependen (kriteria) jika dua atau lebih variabel independen (faktor prediktor) dimanipulasi atau diubah nilainya. Analisis ini dilakukan jika jumlah variabel independen minimal dua. Adapun formula regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon

- Di mana:
Y = variabel dependen
 α = konstanta
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen
 X_1, X_2, X_3 = variabel independen
 ϵ = error term (kesalahan pengganggu).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

ITEM	Corrected Item - Total Correlation	Koefisien Korelasi minimal	Ket.	ITEM	Corrected Item - Total Correlation	Koefisien korelasi minimal	Ket.
X1.1	0,549		Valid		0,584		Valid
X1.2	0,630		Valid		0,867		Valid

X1.3	0,630	>0,30	Valid	0,837	>0,30	Valid
X1.4	0,614		Valid	0,521		Valid
X1.5	0,862		Valid	0,860		Valid
X2.1	0,387	>0,30	Valid	0,537	>0,30	Valid
X2.2	0,672		Valid	0,809		Valid
X2.3	0,739		Valid	0,806		Valid
X2.4	0,448		Valid	0,604		Valid
X2.5	0,701		Valid	0,778		Valid

Sumber data diolah 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa keseluruhan item pertanyaan untuk variabel Manajemen Perubahan (X₁), Budaya Organisasi (X₂), Keterlibatan Kerja (X₃), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah valid, karena semua item memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30. Menurut Sugiyono (2012), nilai koefisien korelasi minimal 0,30 menunjukkan bahwa item pertanyaan tersebut memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor variabelnya, sehingga dapat digunakan untuk pengukuran lebih lanjut.

Kevalidan item pertanyaan ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur setiap aspek variabel dengan baik dan relevan. Dengan hasil validasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari responden dapat dipercaya dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Item	r _{hitung} (Cronbachs Alpha)	r _{test}	Status
X1	0,888	➤ 0,60	Reliabel
X2	0,938	➤ 0,60	Reliabel
X3	0,886	➤ 0,60	Reliabel
Y	0,886	➤ 0,60	Reliabel

Sumber data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil Reliability Statistics, uji reliabilitas dapat dilihat pada nilai Koefisien Cronbach Alpha masing-masing variabel X₁, X₂, X₃ dan Y berada diatas nilai minimal r test = 0,60, dengan demikian bisa disimpulkan bahwa kuesioner tersebut secara keseluruhan reliabel, artinya variabel X₁, X₂ dan Y dinyatakan reliabel. Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk memprediksi hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang diajukan (Riduwan, 2011).

Tabel 3 Koefisien Regresi Uji t, Uji F

Variabel	B	Standar Error	t _{hitung}	Sig	Ket
Constant	0,381	0,285	1,338	0,185	Signifikan
Manajemen Perubahan (X1)	+0,391	0,113	3,452	0,001	Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	+0,186	0,078	2,364	0,021	Signifikan
Keterlibatan Kerja (X3)	+0,361	0,015	3,436	0,001	Signifikan
R = 0,873	Sig F = 0,000		Jumlah sampel = 80		
R Square = 0,762	F hitung = 80,986		t tabel = 1,66		
Adjusted R Square = 0,753	F tabel = 2,72				
Kinerja Karyawan (Y) = 0,380 + 0,391X ₁ + 0,186 X ₂ + 0,361 X ₃ + e					

Sumber data diolah 2024

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 3 diatas di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,381 + 0,391 + 0,186 + 0,361 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat di katakan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,380 artinya jika variabel independen yang terdiri dari Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja dianggap tidak ada atau tidak diterapkan maka Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN sebesar 0,381 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.
2. Koefisien regresi Manajemen Perubahan sebesar 0,391 artinya, jika Manajemen Perubahan dinaikkan sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatnya Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN, sebesar 0,390 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.
3. Koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,186 artinya jika Budaya Organisasi meningkat sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN sebesar 0,185 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.
4. Koefisien regresi Keterlibatan Kerja sebesar 0,360 artinya jika Keterlibatan Kerja meningkat sebesar 1 skala satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN sebesar 0,360 skala satuan dengan asumsi faktor-faktor lain dianggap tetap.

Koefisien Korelasi (R) Dan determinan

Hasil koefisien korelasi (R) sebesar 0,873 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara variabel-variabel independen (Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan pada PT Bank BTPN). Hubungan positif berarti bahwa jika variabel-variabel independen meningkat, maka Kinerja Karyawan cenderung ikut meningkat. Nilai 87,3% menunjukkan bahwa hubungan antara variabel-variabel ini sangat erat dan signifikan secara praktis, mengindikasikan bahwa ketiga variabel independen memiliki peran penting dalam memengaruhi Kinerja Karyawan.

Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,762 mengindikasikan bahwa 76,2% variasi dalam Kinerja Karyawan pada PT Bank BTPN dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel Manajemen Perubahan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3). Dengan kata lain, ketiga variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang besar terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya, yaitu 23,8%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Faktor-faktor tersebut bisa meliputi variabel eksternal seperti kebijakan organisasi, motivasi individu, tingkat kompetensi, atau kondisi lingkungan kerja yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen, yaitu Manajemen Perubahan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3), secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN (Y).

Hasil Uji F yakni Nilai Fhitung = 80,986. Tingkat signifikansi p-value = 0,000 Nilai F tabel = 2,72 (dengan tingkat kepercayaan 95% dan derajat kebebasan tertentu). Karena p-value (0,000) < α (0,05) dan Fhitung (80,986) > Ftabel (2,72), maka: H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN.

Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja) secara bersama-sama memberikan pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Hasil ini memberikan

landasan bahwa untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, perusahaan harus secara bersamaan memperhatikan dan meningkatkan Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja. Langkah strategis yang menyeluruh pada ketiga faktor ini akan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tujuan Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen (Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN) secara parsial.

Hasil Uji t

1. Manajemen Perubahan (X1)

Nilai thitung = 3,452 > ttabel = 1,66412. Tingkat signifikan p-value = 0,000 < 0,05. Kesimpulan: H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, Manajemen Perubahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel ini memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam manajemen perubahan akan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Bank BTPN.

2. Budaya Organisasi (X2)

Nilai thitung = 2,365 > ttabel = 1,66412. Tingkat signifikan p-value = 0,018 < 0,05. Kesimpulan: H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini mengindikasikan bahwa penguatan budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

3. Keterlibatan Kerja (X3)

Nilai thitung = 3,435 > ttabel = 1,66412. Tingkat signifikan p-value = 0,005 < 0,05. Kesimpulan: H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel ini memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan performa karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis secara parsial menggunakan Uji t, ditemukan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN. Berikut pembahasan rinci untuk setiap temuan:

Pengaruh Manajemen Perubahan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai thitung = 3,452 > ttabel = 1,66412, dan tingkat signifikansi p-value = 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen perubahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam kemampuan perusahaan untuk mengelola perubahan, seperti mengadaptasi strategi baru, memperbarui kebijakan, atau mengelola proses transisi, akan berdampak positif pada kinerja karyawan. Dalam konteks PT Bank BTPN, manajemen perubahan yang baik dapat membantu karyawan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis, meningkatkan produktivitas, dan mencapai target perusahaan Firdaus (2024), Ratnasari et al., 2020).

Manajemen perubahan yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang adaptif. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengelola perubahan dengan baik dapat meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya

berkontribusi pada peningkatan kinerja (Maulana, 2018; , Hafsara, 2024). Karyawan yang merasa didukung dalam proses perubahan cenderung lebih berkomitmen dan produktif, sehingga dapat membantu perusahaan mencapai tujuan strategisnya (Pratama & Riana, 2022). Selain itu, manajemen perubahan yang baik juga dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan, yang sering kali menjadi penghalang bagi peningkatan kinerja (Kurniasari & Bahjahtullah, 2022).

Dalam konteks PT Bank BTPN, penting untuk terus mengevaluasi dan memperbaiki strategi manajemen perubahan yang diterapkan. Hal ini termasuk melibatkan karyawan dalam proses perubahan, memberikan pelatihan yang diperlukan, dan menciptakan komunikasi yang efektif (Kusumah et al., 2022). Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan budaya organisasi yang mendukung inovasi dan adaptasi terhadap perubahan (Ayok, 2024). Penelitian lebih lanjut tentang dampak spesifik dari berbagai aspek manajemen perubahan terhadap kinerja karyawan di PT Bank BTPN akan sangat bermanfaat untuk merumuskan strategi pengembangan SDM yang lebih efektif di masa depan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 2,365 > t_{tabel} = 1,66412$, dan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,018 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya organisasi yang kuat, seperti lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap nilai-nilai profesionalisme, memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Citta, A. B., et al., 2017)

Di PT. Bank BTPN, budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik mereka.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} = 3,435 > t_{tabel} = 1,66412$, dan tingkat signifikansi $p\text{-value} = 0,005 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Keterlibatan kerja, yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaannya, berdampak langsung pada motivasi dan produktivitas mereka. Di PT. Bank BTPN, karyawan yang merasa terlibat dengan pekerjaan cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan perusahaan dan menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BTPN, Cabang Makassar Provinsi Sulawesi Selatan baik secara parsial maupun simultan.

1. Manajemen Perubahan memberikan dampak yang positif terhadap kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan dinamika perusahaan. Peningkatan manajemen perubahan yang efektif mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dalam menghadapi perubahan.
2. Budaya Organisasi yang kuat menjadi landasan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan penghargaan terhadap kinerja, karyawan menjadi lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

3. Keterlibatan Kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Semakin tinggi keterlibatan karyawan, semakin besar kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang seimbang dan terintegrasi pada ketiga aspek ini untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Referensi:

- Andespa, R. (2017). Menciptakan Nilai Untuk Nasabah dengan Strategi Customer Relationship Marketing.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Anshari, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85-95.
- Arfiany, A., & Citta, A. B. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SO GOODFOOD MANUFACTURING CABANG MAROS. *COMPETITIVENESS*, 8(1), 24-35.
- Blegur, S., & Amalia, L. (2019). Analysis the Impact of Organizational Culture and Motivation on Employee Performance with Employee Engagement as an Intervening Variable. *International Advanced Research Journal in Science, Engineering and Technology*, 6(3), 9-16.
- Citta, A. B., & Ranteta'dung, R. K. (2017). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KEMAMPUAN DAN KOMITMEN PEGAWAI PADA KANTOR DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 17(3), 896-902.
- Caillier, J. G. (2014). Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study. *Public personnel management*, 43(2), 218-239.
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187-193.
- Firdaus, F. Z., Manurung, A. H., Widjanarko, W., Khan, M. A., & Fikri, A. W. N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Remunerasi dan Adaptasi Teknologi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Sentratama Jaya Usaha. *JURNAL ECONOMINA*, 3(2), 411-421.
- Firdaus, M. A., & Sabilan, S. B. (2022). Analyzing the influence of moral culture and job satisfaction on organizational commitment in enhancing employee performance: an empirical study at PT. Antam TBK Gold Mining Business Unit Pongkor. *Technium Business and Management*, 2(3), 176-187.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020, December). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. In *Lppm Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf* (Vol. 1, No. 1, pp. 314-320).
- Gruman, J. A., & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human resource management review*, 21(2), 123-136.

- Haqq, N. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 56-68.
- Hasan, H. (2021). Organizational Learning and Self-Efficacy as the mediators in the Organizational Culture impact on the Employee's Performance. *JPAS (Journal of Public Administration Studies)*, 5(2), 67-71.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.
- Hafsara, A. A., & Mukhsin, M. (2024). MEDIASI KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP HUBUNGAN MANAJEMEN BAKAT DENGAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-10.
- Islam, M. N., Furuoka, F., & Idris, A. (2021). Employee engagement and organizational change initiatives: Does transformational leadership, valence, and trust make a difference?. *Global Business and Organizational Excellence*, 40(3), 50-62.
- Kurniasari, D. M., & Bahjahtullah, Q. M. (2022). PENGARUH WORK LIFE BALANCE, STRES KERJA DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KINERJA KARYAWAN MILENIAL DI MASA PANDEMI COVID 19 DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS BANK BTN SYARIAH KC SOLO): THE INFLUENCE OF WORK LIFE BALANCE, WORK STRESS AND ISLAMIC WORK ETHICS ON THE PERFORMANCE OF MILLENNIAL EMPLOYEES IN THE COVID 19 PANDEMIC WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLE (CASE STUDY OF BANK BTN SYARIAH KC SOLO). *NISBAH: Jurnal Perbankan Syariah*, 8(1), 23-39.
- Kusumah, S., & Ilsyas, I. (2022). Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Swakarya Indah Busana Tanjungpinang. *Jurnal syntax admiration*, 3(5), 741-747.
- Lesmana, K. Y., & Darma, I. K. (2023). The Role of Organizational Commitment in Mediating The Influence of Work Motivation and Organizational Culture on Bappeda Provinsi Bali Employee Performance. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 10(2), 219-227.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: The key to improving performance. *International journal of business and management*, 5(12), 89.
- Maulana, I. (2018). TALENT MANAGEMENT DAN SELF EFFICACY DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Poly Dept PT. Indorama Polychem Indonesia). In *Search (Informatic, Science, Entrepreneur, Applied Art, Research, Humanism)*, 17(2), 171-175.
- Nanda, A. D., & Hidajat, T. (2020). Investigasi Tentang Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja karyawan melalui komitmen organisasi Karyawan Bank BJB cabang tegal. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 43-53.
- Nugroho, R. E. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 293-228.
- Pudjiati, P., & Khabibah, F. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln (Persero) Up3 Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 11(1), 111-121.
- Pratama, O. S., & Riana, N. L. K. M. P. (2022). Pengaruh kompetensi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan selama masa Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 137-145.

- Schmitt, A., Den Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2016). Transformational leadership and proactive work behaviour: A moderated mediation model including work engagement and job strain. *Journal of occupational and organizational psychology*, 89(3), 588-610.
- Staniškienė, E., Daunorienė, A., & Stankevičiūtė, Ž. (2018). Continuous improvement of employee engagement: impact on quality management system. *Environmental Research, Engineering and Management*, 74(4), 7-18.
- Vaja, J. R., & Bhatt, J. (2018). Employee Engagement and Organizational Change: A study on the Role of Employee Engagement in Successful Change Management Initiatives. *International Journal of Management and Development Studies*, 7(3), 52-61.
- Yulianti, P., Masruri, M., & Ismela, S. (2023). ANALISIS KINERJA KARYAWAN CAMAT DITINJAU DARI PERSPEKTIF KOMPETENSI, PELATIHAN BUDAYA ORGANISASI. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(1).