

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*,
DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK BPD DIY SYARIAH**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)**

OLEH :

**KARSIYAH
NIM. 19108020038**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

**PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*,
DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BANK BPD DIY SYARIAH**



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR SARJANA
STRATA SATU (S1)**

**OLEH :
KARSIYAH
NIM. 19108020038**

**DOSEN PEMBIMBING
Dr. RUSPITA RANI PERTIWI, S.Psi., M.M
NIP. 19760616 200501 2 002**

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2025**

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-897/Un.02/DEB/PP.00.9/06/2025

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH KONTRAK PSIKOLOGIS, *EMPLOYEE ENGAGEMENT*, DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK BPD DIY SYARIAH

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : KARSİYAH
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020038
Telah diujikan pada : Senin, 02 Juni 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A/B

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M
SIGNED

Valid ID: 684c0c33c92a5



Penguji I

Syayyidah Maftuhatul Jannah, SE., M.Sc
SIGNED

Valid ID: 684bd1b51ae6b



Penguji II

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 684aaaf3d9b37



Yogyakarta, 02 Juni 2025
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA.
SIGNED

Valid ID: 684f904bc0ee7

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Hal : Skripsi Saudari Karsiyah
Kepada,
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Karsiyah
NIM : 19108020038
Judul Skripsi : “Pengaruh Kontrak Psikologis, *Employee Engagement*, Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah”

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Ilmu Ekonomi Islam.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta, 21 Mei 2025
Pembimbing



Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M
NIP. 19760616 200501 2 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karsiyah
NIM : 19108020038
Program Studi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kontrak Psikologis, *Employee Engagement*, Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah**" adalah hasil kerja penyusunan sendiri, bukan duplikasi atau saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam body note dan daftar pustaka. Apabila di lain waktu terjadi adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana perlunya.

Yogyakarta, 21 Mei 2026

Penyusun

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Karsiyah
NIM: 19108020038

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Karsiyah
NIM : 19108020038
Program Studi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Dengan mengemban ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

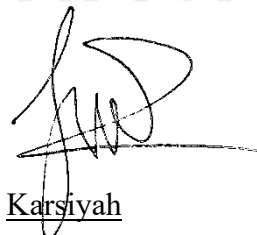
“Pengaruh Kontrak Psikologis, *Employee Engagement*, Dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta

Yang Menyatakan



Karsiyah

NIM. 19108020038

HALAMAN MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al-Baqarah 2:286)

**“Rasakanlah setiap proses yang kamu tempuh dalam hidupmu,
sehingga kamu tahu betapa hebatnya dirimu sudah berjuang
sampai detik ini”**

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanmu”

(Umar Bin Khattab)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada Allah SWT., dan Nabi Muhammad SAW.

Skripsi ini juga saya persembahkan kepada kedua orang tua saya, bapak Sukardi dan ibu Karni, yang sudah melalui begitu banyak perjuangan dan pengorbanan dalam membesarkan saya. Dan kakak saya tercinta Karsih, yang selalu memberikan saya motivasi dan inspirasi. Keluarga besar saya, hidup saya menjadi lebih mudah karena kalian mengisi dunia saya dengan begitu banyak kebahagiaan, doa, cinta, kasih sayang, kepedulian, kehangatan, dan rasa aman.

Untuk Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan, motivasi, semangat, dan rasa sabar dalam membimbing saya.

Keluarga Besar Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Rasa terima kasih saya yang terdalam tidak akan pernah bisa menjelaskan betapa saya menghargai Anda semua.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0523b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	huruf latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak Dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	ṡ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ẓal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	‘	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	Wa
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya	Y	Ya

B. Konsonan Rangkap karena *Syaddah* Ditulis Rangkap

قَمَتَعْدَة	Ditulis	<i>Muta 'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. *Ta'Marbuttah*

Semua *ta'marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حِكْمَة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جَزِيَّة	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كِرْمَة الْأَوْلِيَاء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

اَ	Fathah	Ditulis	A
اِ	Kasrah	Ditulis	I
اُ	Dammah	Ditulis	U
فَعْل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذَكَر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يَذْهَب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + Alif	Ditulis	A
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	A
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	I
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + Wawu mati	Ditulis	U
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	Ai
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	Au
بينكم	Ditulis	<i>Qaul</i>

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لَنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyyah* maka ditulis menggunakan huruf awal "al".

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Qur'an</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *Syamsiah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

دوي الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah rabbil'alam, segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa, yang dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan syukur atas segala nikmat yang diberikan, baik dalam bentuk kesehatan, kemudahan, maupun kesempatan untuk menyelesaikan studi ini. Skripsi ini merupakan hasil dari proses panjang yang penuh dengan tantangan dan pembelajaran. Tanpa bantuan dan petunjuk-Nya, penulis menyadari bahwa pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan teladan hidup yang luar biasa bagi umatnya. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya, baik bagi penulis pribadi, dunia akademik, maupun masyarakat secara umum.

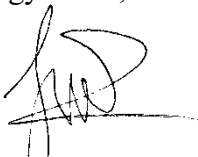
Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak, baik secara moril maupun materil. Penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan, doa, dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, izinkan saya menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada mereka yang telah berperan besar dalam perjalanan saya ini.

1. Kedua orang tua saya, Bapak Sukardi dan Ibu Karni, yang telah membesarkan saya dengan penuh kasih sayang dan selalu membimbing saya dengan segala keterbatasan yang saya miliki. Dengan penuh cinta, saya persembahkan skripsi ini kepada kedua orang tua saya sebagai bukti nyata bahwa doa, bimbingan, dan pengorbanan kalian begitu berarti bagi saya.
2. Bapak Prof. Noorhaidi, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D., sebagai Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Prof. Dr. Misnen Ardiansyah, S.E., M.Si., Ak., CA., ACPA., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Bapak Dr. Jeihan Ali Azhar, S.Si., M.E.I, sebagai Kepala Program Studi Perbankan Syariah periode 2024-2029
5. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi, M.M, sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan nasihat, masukan dan dorongan yang berharga sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.A., sebagai Dosen Pembimbing Akademik. Terima kasih atas bimbingan dan sarannya untuk semua hal yang berkaitan dengan studi saya. Terima kasih atas dukungannya.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis selama menempuh studi, khususnya dosen program studi perbankan syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

8. Seluruh Karyawan dan Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah membantu dalam hal administrasi.
9. Keluarga Besar Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta angkatan 2019 yang telah mengajarkan arti kebersamaan dari awal hingga akhir perkuliahan.
10. Sahabat baik saya, Tri Suryo Bimo Hari Saputro yang selalu membantu saya dan selalu saya repotkan dalam banyak hal. Terimakasih sudah memberikan support kepada saya dalam kondisi apapun.
11. Teman baik saya Fatma, Amel, Yunisa, Riki, Zuhada yang selalu saya repotkan selama masa perkuliahan.
12. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa saya sebutkan satu pe satu, semoga Allah SWT memberikan rahmat, ridho, dan karunia-Nya.

Akhir kata, saya menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan. Oleh karena itu, saya mengharapkan kritik, masukan, dan saran demi kesempurnaannya. Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 7 Mei 2025



Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB – LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Sistematika Pembahasan	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
1. Kinerja Karyawan	14
2. Kontrak Psikologis	26
3. <i>Employee Engagement</i>	35
4. <i>Knowledge Management</i>	40
B. Telaah Pustaka	47
C. Pengembangan Hipotesis	53

1. Hubungan antara Kontrak Psikologis dengan Kinerja Karyawan	53
2. Hubungan antara <i>Employee Engagement</i> dengan Kinerja Karyawan	54
3. Hubungan antara <i>Knowledge Management</i> dengan Kinerja Karyawan	55
D. Kerangka Pemikiran.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Jenis Penelitian	58
B. Populasi dan Sampel.....	58
1. Populasi	58
C. Teknik Pengumpulan Data	60
1. Metode Kuesioner	60
2. Wawancara	61
D. Definisi Operasional Variabel.....	61
1. Variabel Dependen.....	62
2. Variabel Independen.....	62
E. Metode Pengukuran Penelitian.....	64
F. Metode Analisis Data	64
1. Uji Validitas	65
2. Uji Reabilitas	66
3. Asumsi Klasik.....	66
4. Uji Regresi Linear Berganda	68
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	70
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	70
1. Sejarah Singkat Perusahaan	70
2. Visi dan Misi Perusahaan	71
B. Deskripsi Responden.....	71
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	73
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	73

C. Hasil Penelitian	74
1. Uji Validitas	74
2. Uji Reliabilitas	76
3. Uji Asumsi Klasik.....	77
4. Uji Hipotesis.....	80
5. Analisis Regresi Linear Berganda	84
D. Pembahasan	86
1. Pengaruh Kontrak Psikologis terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah.....	87
2. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah.....	89
3. Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah.....	91
BAB V PENUTUP	94
A. Kesimpulan	94
B. Keterbatasan Penelitian	94
C. Saran	95
1. Bagi peneliti selanjutnya	95
2. Bagi perusahaan	96
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	xxiv

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden	72
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	72
Tabel 4. 3 Jenjang Pendidikan Responden	73
Tabel 4. 4 Lama Bekerja Responden.....	73
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel.....	74
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel	76
Tabel 4. 7 Hasil Uji Normalitas.....	77
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinearitas	79
Tabel 4. 9 Hasil Uji Heteroskedasitas	80
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	81
Tabel 4. 11 Hasil Uji Simultam (Uji F)	82
Tabel 4. 12 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	83
Tabel 4. 13 Hasil Regresi Linear Berganda	85
Tabel 4. 14 Ringkasan Hasil Hipotesis	86



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	57
--------------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	xxiv
Lampiran 2 Data Kuesioner Penelitian	xxxI
Lampiran 3 Data Responden	xxxv
Lampiran 4. Hasil Output SPSS Versi 25	xxxvii
Lampiran 5. Surat Keterangan Penelitian	xxxviii
Lampiran 6. Dokumentasi Wawancara	xxxix
Lampiran 7. Biodata Penulis	xl



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kontrak psikologis, employee engagement, dan knowledge management terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 40 responden, Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sebagai data utama dan wawancara sebagai data pendukung. Skala pengukuran dalam kuesioner ini menggunakan skala likert. Alat penelitian yang digunakan adalah IBM SPSS versi 25 dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, employee engagement berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan knowledge management berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah.

Kata Kunci : Kontrak Psikologis, Employee Engagement, Knowledge Management, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This study aims to determine the effect of psychological contracts, employee engagement, and knowledge management on employee performance at Bank BPD DIY Syariah. The sample in this study amounted to 40 respondents, This type of research is descriptive quantitative. The data collection technique uses a questionnaire as the main data and interviews as supporting data. The measurement scale in this questionnaire uses a Likert scale. The research tool used is IBM SPSS version 25 with a multiple linear regression analysis method. The results of this study indicate that psychological contracts have a significant effect on employee performance, employee engagement has a significant effect on employee performance, and knowledge management has a significant effect on employee performance at Bank BPD DIY Syariah.

Keywords: Psychological Contract, Employee Engagement, Knowledge Management, Performance



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, pertumbuhan lembaga keuangan syariah di Indonesia menunjukkan tren yang cukup signifikan. Hal ini terlihat dari semakin bertambahnya jumlah bank syariah yang mulai beroperasi di Indonesia (Werdi Apriyanti, 2018). Upaya pengembangan bank syariah di Indonesia memiliki prospek yang sangat besar, mengingat mayoritas penduduk Indonesia yang beragama Islam menantikan suatu sistem perbankan yang sehat dan terpercaya sesuai dengan prinsip syariah, serta didukung oleh regulasi, infrastruktur, dan sumber daya yang menunjang terwujudnya sistem tersebut (Syafii & Harahap, 2020).

Pemerintah merespons perkembangan perbankan syariah dengan menetapkan berbagai kebijakan guna mendukung pertumbuhan dan penguatan sektor tersebut di Indonesia. Salah satu kebijakan yang memperkuat landasan operasional perbankan syariah adalah diterbitkannya Peraturan Pemerintah No. 72 Tahun 1992 yang kemudian disempurnakan melalui Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1999 tentang Bank Berdasarkan Prinsip Bagi Hasil (M. Siregar, 2009). Berdasarkan data Statistik Perbankan Syariah yang diterbitkan oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), jumlah bank syariah di Indonesia menunjukkan tren peningkatan dari waktu ke waktu. Peningkatan tersebut mencerminkan semakin tingginya tingkat kepercayaan masyarakat

terhadap kinerja dan keberlanjutan perbankan syariah di Indonesia (OJK, 2023).

Tabel 1. 1 Perkembangan Bank Syariah di Indonesia Tahun 2020-2024

TAHUN	BUS		UUS		BPRS	
	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah	Jumlah
2020	14	2.034	20	391	163	627
2021	12	2.035	21	444	164	659
2022	13	2007	20	438	167	668
2023	13	1967	20	426	173	693
2024	14	2007	19	384	174	687

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, Statistik Perbankan Indonesia¹

Berdasarkan data pada Tabel 1,1, perkembangan bank syariah di Indonesia menunjukkan peningkatan yang cukup signifikan, baik dari segi jumlah jaringan kantor maupun pembukaan Unit Usaha Syariah baru (Ridwan & Suprpto, 2020). Perkembangan ini membuka peluang besar bagi pertumbuhan keuangan syariah di Indonesia di masa yang akan datang. Dampak tidak langsung dari kondisi tersebut adalah meningkatnya kompetisi antar lembaga perbankan. Oleh karena itu, strategi penguatan menjadi langkah penting yang perlu dilakukan oleh bank syariah, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Perkembangan perbankan syariah memerlukan dukungan SDM yang memadai, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, mengingat bank syariah dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas guna

¹ Otoritas Jasa Keuangan, Statistik Perbankan Indonesia, <https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/statistik-perbankan-indonesia/default.aspx>, diakses 20 Maret 2025.

mencapai tujuan perusahaan serta mampu bertahan dalam menghadapi ketatnya persaingan sektor perbankan (Sari & Amri, 2018).

Salah satu lembaga keuangan syariah yang ada di Yogyakarta adalah BPD DIY Syariah. Bank ini merupakan bagian dari Bank Pembangunan Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPD DIY) yang menjalankan kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah. BPD DIY Syariah mulai beroperasi sejak 19 Februari 2007. Dalam beberapa tahun terakhir, bank ini menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan, yang dapat dilihat dari peningkatan aset setiap tahunnya.

Tabel 1. 2 Jumlah Aset Bank BPD DIY Syariah

TAHUN	TOTAL ASET
2019	Rp 956,6 M
2020	Rp 1.268 M
2021	Rp 1.510 M
2022	Rp 1.863 M
2023	Rp 1.916 M
2024	Rp 2.126 M

Sumber: Otoritas Jasa Keuangan, Laporan Keuangan Perbankan²

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa dalam enam tahun terakhir, BPD DIY Syariah menunjukkan peningkatan total aset setiap tahunnya. Pencapaian ini tentunya tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang telah memberikan kontribusi optimal dalam menjalankan tugasnya di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena perannya sebagai aset hidup tidak dapat

² Otoritas Jasa Keuangan, Laporan Keuangan Perbankan,
<https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/laporan-keuangan-perbankan/default.aspx>, diakses 20 Maret 2025

dipungkiri dan harus senantiasa diperhatikan serta dikembangkan (Santoso *et al.*, 2021).

Setiap perusahaan di berbagai bidang apa pun termasuk bidang perbankan memiliki tujuan utama untuk memperoleh keuntungan serta menjaga keberlangsungan operasionalnya (Dangnga & Haeruddin, 2018). Dalam upaya pencapaian tujuan tersebut, peran pimpinan perusahaan sangat krusial dalam mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien guna memperoleh hasil yang optimal (Dangnga & Haeruddin, 2018). Perusahaan yang efektif merupakan perusahaan yang mampu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia secara optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong produktivitas yang tinggi, yang pada akhirnya menghasilkan output berkualitas.

Mangkunegara (2017) mengemukakan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sejalan dengan pendapat tersebut, Syamsir (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang ditunjukkan oleh individu maupun kelompok dalam organisasi, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, yang mengacu pada norma, standar operasional prosedur, serta kriteria atau indikator yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dengan mengukur kinerja karyawan, perusahaan dapat menilai sejauh mana efektivitas dan kontribusi individu dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja didukung atau dipengaruhi oleh banyak faktor, baik dari internal maupun eksternal. Hal ini disebabkan karena dalam mencapai kinerja yang baik harus didukung dengan faktor-faktor yang memadai pula. Menurut Gibson *et al.* (2011) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual, faktor psikologi, dan faktor organisasi. Faktor individual yang meliputi kemampuan, keterampilan, pengetahuan, pengalaman kerja, latar belakang, komunikasi, dan geografis. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, peran, motivasi, dukungan, kepribadian, dan kepuasan. Faktor organisasi meliputi sumber daya manusia, desain pekerjaan, komitmen organisasi, keterikatan (*engagement*), dan kepemimpinan (Gibson *et al.*, 2011). Dari ketiga faktor tersebut, penulis memilih untuk menggunakan faktor psikologi dan faktor organisasi untuk melihat bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Faktor tersebut yaitu kontrak psikologis, keterikatan karyawan (*Employee Engagement*) dan pengelolaan pengetahuan (*Knowledge Management*) dari faktor organisasi.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah kontrak psikologis. Sesuai dengan pendapat Gibson *et al.* (2011), bahwa kontrak psikologis masuk ke dalam faktor organisasi dan faktor psikologis yang berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Griffin (2002), kontrak psikologis merupakan sekumpulan ekspektasi yang dimiliki pada seorang karyawan atas apa telah dia lakukan terhadap kontribusi bagi organisasi, serta imbalan atau balasan yang akan dilakukan organisasinya terhadap kontribusi yang telah dilakukan karyawan tersebut. Sementara itu, Conway & Briner

(2005), menjelaskan bahwa kontrak psikologis adalah bentuk kesepakatan tidak tertulis antara karyawan dan organisasi yang memuat ekspektasi masing-masing pihak tentang apa yang akan diberikan dan diterima dalam hubungan kerja (hubungan balas jasa). Pada awalnya kontrak psikologis hanya berwujud kompensasi berupa finansial. Namun seiring berjalannya waktu, konsep kontrak psikologis mengalami perkembangan dengan mencakup aspek-aspek non-finansial seperti perlakuan yang adil, transparansi promosi, dukungan dari atasan, kesempatan mengembangkan potensi diri, hingga otonomi dalam pengambilan keputusan (Sofyanty & Setiawan, 2020).

Ketika kontrak psikologis ini terpenuhi sesuai harapan kedua belah pihak, karyawan cenderung merasa dihargai dan termotivasi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika kontrak ini dilanggar atau tidak sesuai dengan ekspektasi, bisa muncul rasa kecewa, menurunnya semangat kerja, bahkan berdampak pada loyalitas dan produktivitas karyawan (Sofyanty & Setiawan, 2020). Pelanggaran kontrak psikologis juga dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja, komitmen terhadap organisasi, serta rasa keterikatan terhadap perusahaan maupun pekerjaannya. Dampaknya tidak hanya dirasakan secara individual, tapi bisa bersifat sistemik, karena perilaku tersebut bisa memengaruhi kinerja tim, dan pada akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan menjaga kontrak psikologis agar hubungan kerja tetap sehat dan produktif (Sofyanty & Setiawan, 2020).

Selain kontrak psikologis, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah dengan memperhatikan tingginya keterlibatan karyawan (*Employee Engagement*) terhadap pekerjaan yang mereka miliki. *Employee Engagement* merupakan salah cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi. Menurut pendapat Macey & Schneider (2008), bahwa *Employee Engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. *Employee Engagement* adalah komitmen emosional karyawan terhadap organisasi dan tujuannya, yang tercermin dari kepedulian karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja (Muliawan, 2017). Mereka bekerja bukan semata-mata demi gaji atau promosi, melainkan karena keterlibatan mereka dalam organisasi dan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* cenderung memiliki tingkat retensi yang tinggi, karena *engaged* tersebut menumbuhkan loyalitas dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan, sehingga mendorong peningkatan kinerja (Fauziridwan et al., 2018). Macey & Schneider (2008) menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki dorongan kuat untuk tetap terhubung dengan pekerjaannya, menunjukkan semangat serta antusiasme tinggi, dan bersedia mencurahkan waktu serta tenaga dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka memiliki persepsi positif terhadap pekerjaannya dan tidak memandangnya

sebagai beban. Kondisi tersebut mendorong individu untuk mengarahkan energinya secara optimal dalam menjalankan tugas yang sejalan dengan tujuan organisasi. Karyawan dengan tingkat *engagement* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, karena mereka memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan tidak memandangnya sebagai beban. Sebaliknya, mereka mengarahkan komitmen dan dedikasi mereka secara selaras dengan tujuan perusahaan (Fauziridwan *et al.*, 2018).

Masih banyak perusahaan yang menghadapi tantangan dalam membangun *Employee Engagement* karena kurangnya pemahaman karyawan terhadap visi dan misi perusahaan, serta munculnya sikap acuh tak acuh terhadap perkembangan perusahaan (Victor & Hoole, 2017). Akibatnya, kinerja karyawan seringkali tidak optimal karena mereka bekerja hanya untuk mendapatkan gaji, bukan karena memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Victor & Hoole, 2017). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membangun *Employee Engagement* demi mencapai kinerja karyawan yang sejalan dengan tujuan organisasi.

Selain Kontrak Psikologis dan *Employee Engagement*, faktor lain yang juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah manajemen pengetahuan (*Knowledge Management*) yang dapat diterapkan oleh perusahaan. Menurut Darroch (2003), *Knowledge Management* adalah proses organisasi dalam menciptakan, menyimpan, membagikan, dan menerapkan pengetahuan untuk mencapai tujuan organisasi. Jika proses ini berjalan dengan baik, maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan

sangat signifikan. Agar *Knowledge Management* dapat berjalan secara optimal, organisasi tidak hanya perlu mengelola pengetahuan organisasi, tetapi juga harus mengembangkan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi (Mosconi & Roy, 2013).

Alavi & Leidner (2001) menyatakan bahwa *knowledge management* memiliki peran strategis dalam organisasi karena dapat meningkatkan komunikasi dan koordinasi internal, sehingga mendorong terciptanya interaksi yang lebih efektif melalui ketersediaan arus informasi yang lancar. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk lebih adaptif terhadap perubahan dan membentuk budaya perusahaan pembelajar. Senada dengan hal tersebut, Kosasih & Budiani (2008), mengemukakan bahwa penerapan *knowledge management* dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa *knowledge management* yang diterapkan melalui prosedur kerja serta pengetahuan individu yang bersinergi, berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, *knowledge management* memegang peran penting dalam mendorong kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sofyanty & Setiawan (2020) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kontrak Psikologis Dan *Psychological Well Being* Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada PT Asia Kapitalindo Jakarta” menunjukkan hasil bahwa kontrak psikologis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada penelitian Sucahyowati & Hendrawan (2020) dalam jurnalnya yang berjudul "

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang" menunjukkan hasil *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Falah & Paresty (2017) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk" menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kontrak Psikologis, *Employee Engagement*, dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah**". Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis terkait dengan tingkat pengaruh kontrak psikologis, *Employee Engagement*, dan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kontrak psikologis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah?
3. Apakah *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menjelaskan pengaruh kontrak psikologis terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah.
2. Untuk menjelaskan pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah.
3. Untuk menjelaskan pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan pada Bank BPD DIY Syariah.

D. Manfaat Penelitian

Tercapainya tujuan penelitian ini diharapkan memberikan sejumlah manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Menyediakan sumber informasi dan referensi yang dapat dimanfaatkan oleh pembaca untuk memperluas atau menambah pengetahuan ilmiah.

2. Manfaat Praktis

Menjadi sumber informasi penting bagi para praktisi untuk memperluas wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kontrak psikologis, *Employee Engagement*, *Knowledge Management*, dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi acuan atau bahan pembanding bagi peneliti berikutnya yang mengkaji topik serupa.

E. Sistematika Pembahasan

Secara garis besar, sistematika pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari 5 (lima bab dengan beberapa sub bab, masing – masing uraian secara garis besar dapat dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini menjelaskan mengenai argumentasi tentang pentingnya penelitian yang dilakukan, yang meliputi latar belakang yang berisikan dasar dari pembahasan kedepannya, rumusan masalah yang berfungsi sebagai pemusat pembahasan, tujuan dan manfaat penelitian yang mengarah pada relevannya dilakukan penelitian ini, serta sistematika penulis yang berfungsi untuk mempermudah para pembaca dalam mengecek elemen atau komponen dalam penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI DAN KAJIAN PUSTAKA

Bagian ini berisikan landasan teori yang menjelaskan mengenai teori-teori yang digunakan sebagai landasan penelitian. Dalam bab ini juga membahas mengenai telaah pustaka yang berisi penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan tentang cara atau teknik yang diterapkan dalam sebuah penelitian, yang meliputi jenis dan sifat penelitian, sumber data penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, skala pengukuran penelitian, serta cara atau sistem analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab empat ini diuraikan tentang deskripsi objek penelitian, hasil pengumpulan data, profil responden, analisis data, serta interpretasi terkait dengan hasil pengolahan data yang sudah dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bagian ini adalah bab terakhir dalam sebuah penelitian skripsi yang berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan pada BAB IV mengenai “Pengaruh Kontrak Psikologis, *Employee Engagement*, dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah” dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden, maka dapat diambil beberapa kesimpulan, antara lain:

1. Variabel Kontrak Psikologis berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah.
2. Variabel *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah.
3. Variabel *Knowledge Management* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank BPD DIY Syariah.

B. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan dari pengalaman langsung penulis ada beberapa keterbatasan yang dialami dan menjadi kendala dalam proses pengerjaan dan harapannya dapat menjadi beberapa faktor agar dapat dipertimbangkan untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang. Adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya berjumlah 40 orang. Dan sampel yang digunakan hanya dari karyawan Bank BPD DIY Syariah saja.

Bagi peneliti selanjutnya, penulis memberikan saran untuk memperluas sampel penelitian, sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.

2. Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen sebagai faktor yang dianalisis. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan dan berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh
3. Dalam proses pengumpulan data melalui kuesioner, penulis tidak dapat mendampingi responden secara langsung. Hal ini berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara jawaban responden dan pendapat aslinya, yang mungkin disebabkan oleh perbedaan persepsi, pemahaman, maupun interpretasi terhadap pertanyaan, serta faktor subjektif lainnya seperti kejujuran responden dalam memberikan jawaban.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan guna memberikan kontribusi praktis dan akademis sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya

- a) Disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dalam penelitian berikutnya. Penambahan jumlah responden ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat akurasi data dan memperkuat validitas temuan penelitian.

- b) Sebaiknya dilakukan penelitian secara berkelanjutan agar memungkinkan peneliti untuk mengamati dan mengevaluasi dinamika perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu.
- c) Dianjurkan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memiliki pengaruh terhadap topik penelitian.

2. Bagi perusahaan

Berdasarkan dari kesimpulan penelitian ini, Kontrak Psikologis, *Employee Engagement*, dan *Knowledge Management* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis menyarankan agar Bank BPD DIY Syariah lebih memperhatikan program – program yang dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan yang sudah ada, Perusahaan perlu fokus pada pengembangan strategi dan program yang meningkatkan tingkat kontrak psikologis, *Employee Engagement*, dan *Knowledge Management* agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat, loyalitas, dan integritas karyawan, sehingga perusahaan dapat memperkuat kinerja karyawan dan meraih keunggulan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *PT. Remaja Rosdakarya. Bandung*, 53(9), 1689–1699.
- Abdullah, A. B. M. (2017). Managing the Psychological Contract: Employee Relations in South Asia. In *Managing the Psychological Contract: Employee Relations in South Asia*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-53538-8>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep dan Indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Alavi, M., & Leidner, D. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 1, 107. <https://doi.org/10.2307/3250961>
- Allen, S. Van. (2013). *State of American Workplace: Employee Engagement Insights form US Business Lades*. Gallup, Inc.
- Bergeron, B. (2011). Essentials of Knowledge Management. In *Management* (Vol. 30). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1186/1752-0509-5-38>
- Conway, N., & Briner, R. B. (2005). *Understanding Psychological Contracts at Work: A Critical Evaluation of Theory and Research*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199280643.001.0001>
- Dalkir, K. (2005). *Knowledge Management in Theory and Practice*. Elsevier Inc. <https://doi.org/10.4324/9780080547367>
- Dangnga, M. T., & Haeruddin, M. I. M. (2018). Kinerja Keuangan Perbankan: Upaya Untuk Menciptakan Sistem Perbankan yang Sehat. In *Pustaka Taman Ilmu*.
- Darroch, J. (2003). Developing a measure of knowledge management behaviors and practices. *Journal of Knowledge Management*, 7(5), 41–54. <https://doi.org/10.1108/13673270310505377>
- Darudiato, S., & Suryadi, L. (2013). Knowledge Management: Tinjauan Pemberdayaan Pada Perusahaan Umumnya. *Comtech*, 4 No 2(9), 1079–1086.
- De Vos, A., Buyens, D., & Schalk, R. (2003). Psychological contract development during organizational socialization: Adaptation to reality and the role of reciprocity. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5, SpecIssue), 537–559. <https://doi.org/10.1002/job.205>
- Desyana, E., & Sembiring, J. (2018). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di BJB Cabang Soreang). *E-Proceeding of Management*, 3(1), 1–10.
- Emzir, M. (2012). *Metodologi penelitian pendidikan kualitatif dan kuantitatif*.

Rajawali Pers.

- Falah, A., & Paresty, A. (2017). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(4), 192–198.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Ahmad, A. A. (2018). Pengaruh employee engagement dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) serta dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 20(1).
- Ghafur, A., Musnadi, S., & Nardirsyah. (2020). The Effect Of Job Satisfaction And Psychological Contract On Employee Commitment And Its Impact On Employee Performance Of Pt. Bank Rakyat Indonesia Branch Meulaboh. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 3(2). <https://doi.org/http://doi.org/10.35409/IJBMER.2020.3170>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (Sembilan). In Semarang, Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill Higher Education.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Allyn and Bacon.
- Griffin, R. W. (2002). *Management*. Houghton Mifflin Company.
- Groff, T. R., & Jones, T. P. (2003). *Introduction to Knowledge Management: Km in Business* (Vol. 9). Taylor & Francis Group. <http://books.google.com/books?id=pmJv09aw4rMC&pgis=1>
- Handoyo, A., & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Honeycutt, J. (2002). *Knowledge Management Strategies*. Redmond, Wash.: Microsoft Press.
- Karsan, R., & Kruse, K. (2012). We: How to increase performance and profits through full engagement. In *Engineering Management Journal* (Vol. 24, Issue 2). Wiley.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Kosasih, N., & Budiani, S. (2008). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Departemen Front Office Surabaya Plaza Hotel. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 3(2), 80–88. <https://doi.org/10.9744/jmp.3.2.80-88>
- 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>

- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. (2016). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Monson, Y. E., Runtuwene, F. R., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(001). <https://doi.org/https://doi.org/10.35797/jab.v6.i001.%25p>
- Mosconi, E., & Roy, M. C. (2013). Making Links between Knowledge Management and Organizational Performance. *International Business Research*, 6(9). <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n9p68>
- Muliawan, D. (2017). Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XIV No 2, Oktober 2017*, 2, 69–78.
- Nanda, I. (2025). Pengaruh Knowledge Management , Employee Engagement , Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Jember). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, 6(1), 1–13.
- Nasution, S. (2017). Variabel penelitian. *Raudhah*, 05(02), 1–9. <http://jurnaltarbiyah.uinsu.ac.id/index.php/raudhah/article/view/182>
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
- OJK. (2023). Laporan Perkembangan Keuangan Syariah Indonesia. *Otoritas Jasa Keuangan*, 1–23.
- Pinasti, P., & Nurdin, H. (2022). Pengaruh Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(2).
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 264–277. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Purwanto, T., & Sukandani, Y. (2013). *Tacit Knowledge: Green Entrepreneur Mahasiswa*. XVII(2), 113–124.
- Randeree, E. (2006). Knowledge management: Securing the future. *J. Knowledge Management*, 10, 145–156. <https://doi.org/10.1108/13673270610679435>
- Ridwan, M. F., & Suprpto, E. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah (Studi Kasus Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Kantor Cabang Depok, Kantor Cabang Pancoran, Dan Kantor Cabang Panglima Polim). *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 2(2), 3–27. <https://doi.org/10.46899/jeps.v2i2.145>

- Rivai, V., & Sagala, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (2 (ed.)). Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2016). Perilaku Organisasi. In *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Robinson D., P. S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement, Report 408*.
- Rousseau, D. M. (2000). Psychological Contract Inventory. *Psychological Contract Inventory, January 2000*, 4. <https://www.cmu.edu/tepper/faculty-and-research/assets/docs/psychological-contract-inventory-2008.pdf>
- Santoso, A., Barodin, S., & Ma'ruf, M. H. (2021). Kinerja Karyawan Bank Syariah : Evaluasi Faktor-faktor Pengaruhnya. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 525–534. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2375>
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi penelitian bisnis*. Salemba Empat.
- Sari, N., & Amri, A. (2018). Peran sumber daya manusia (SDM) dalam perkembangan perbankan syariah: sebuah analisis kualitas dan kinerja pegawai. *Ijtihad : Jurnal Wacana Hukum Islam Dan Kemanusiaan*, 18(2), 227. <https://doi.org/10.18326/ijtihad.v18i2.227-249>
- Saunders, M. N. K., Millmore, M., Lewis, P., Thornhill, A., & Morrow, T. (2007). *Strategic Human Resource Management: Contemporary Issues*. Pearson Education.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sedarmayanti. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja* (1st ed.). Refika Aditama.
- Siregar, M. (2009). Agenda Pengembangan Perbankan Syariah untuk Mendukung Sistem Ekonomi yang Sehat di Indonesia: Evaluasi, Prospek dan Arah Kebijakan. *Iqtisad*, 3(1), 46–66. <https://doi.org/10.20885/iqtisad.vol3.iss1.art4>
- Siregar, S. (2017). *Statistik parametrik untuk penelitian*. Bumi Aksara.
- Sofyanty, D., & Setiawan, T. (2020). Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Psychological Well Being Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Pt Asia Kapitalindo Jakarta. *INTELEKTIVA: Jurnal Ekonomi, Sosial, & Humaniora*,

2(2), 25–34.

Soleh, A. (2011). *Smart Knowledge Worker*. KMPlus.

Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2, 9–15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Syafii, I., & Harahap, I. (2020). Peluang Perbankan Syariah Di Indonesia. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 7, 666–669. <https://prosiding.seminar-id.com/index.php/sainteks>

Syamsir, T. (2014). Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). *Bandung: Alfabeta*, 86.

Victor, J., & Hoole, C. (2017). The influence of organisational rewards on workplace trust and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(0), 1–14. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.853>

Welbourne, T. M. (2007). Employee engagement: Beyond the fad and into the executive suite. *Leader to Leader*, 2007(44), 45–51. <https://doi.org/10.1002/ltl.231>

Wardi Apriyanti, H. (2018). Perkembangan Industri Perbankan Syariah Di Indonesia : Analisis Peluang Dan Tantangan. *Maksimum*, 8(1), 16. <https://doi.org/10.26714/mki.8.1.2018.16-23>

Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat.

Yunus, W., & Isa, A. (2022). The Psychological Contract and Employee Job Performance: The Role of Employee Involvement. *Journal of Management Scholarship*, 1(1), 8–8. <https://doi.org/10.38198/jms/1.1.2022.8>