

BABI PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah asset terpenting bagi perusahaan dan organisasi. Organisasi yang berfungsi dengan baik, merupakan *outcome* dari SDM yang sehat, berkomitmen dan selalu bermotivasi yang disebut dengan “*engaged employee*” (Siddhanta & Roy, 2010). *Employee engagement* sendiri dapat didefinisikan sebagai keterlibatan, kepuasan dan antusiasme seseorang untuk bekerja (Kreitner & Kinicki, 2010).

Menurut Stairs & Galpin, (2010) bahwa tingkat “*employee engagement*” yang tinggi telah terbukti memberikan dampak positif kepada:

- Tingkat absensi yang lebih rendah dan retensi karyawan yang lebih tinggi;
- Peningkatan upaya dan produktivitas karyawan;
- Meningkatkan kualitas dan mengurangi tingkat kesalahan;
- Peningkatan penjualan;
- Profitabilitas yang lebih tinggi, laba per saham dan pengembalian pemegang saham;
- Meningkatkan kepuasan dan loyalitas pelanggan;
- Pertumbuhan bisnis yang lebih cepat; dan
- Kemungkinan keberhasilan bisnis yang lebih tinggi.

Selanjutnya Alfes *et al*, (2010) menyatakan bahwa karyawan yang terikat berkinerja lebih baik, lebih inovatif daripada yang lain, lebih cenderung ingin

tinggal bersama majikan mereka, menikmati tingkat kesejahteraan pribadi yang lebih besar dan melihat beban kerja mereka agar lebih berkelanjutan dari yang lain.

Holbeche (2012), menegaskan bahwa keterikatan karyawan ditandai dengan perasaan komitmen, semangat dan energi yang diterjemahkan ke dalam tingkat ketekunan yang tinggi bahkan dengan tugas yang paling sulit sekalipun, melebihi harapan dan mengambil inisiatif. Dengan kata lain keterikatan keduanya merupakan sebab dan akibat. Ini melibatkan hubungan antara organisasi dan karyawan. Keterikatan adalah tentang apa yang akan dilakukan karyawan yang terlibat dalam kaitannya dengan organisasi. Keterikatan dipandang pertama sebagai sikap pikiran, satu set sikap, emosi dan perilaku positif yang memungkinkan kinerja perusahaan tinggi yang selaras dengan misi organisasi. Keterikatan karyawan adalah tentang memenangkan komitmen dengan mengubah ikatan antara karyawan dan organisasi sehingga seseorang benar-benar siap untuk menawarkan jiwa mereka ke pekerjaan itu

Salah satu sektor industri jasa yang sangat berkepentingan terhadap pengembangan dan peningkatan kualitas SDM nya adalah perbankan. Perbankan merupakan salah satu motor penggerak ekonomi nasional Indonesia. Pada tahun 1983 pemerintah melakukan deregulasi perbankan, dimana saat itu Bank Indonesia memberikan keleluasan kepada bank untuk menetapkan suku bunga. Dengan adanya kebijakan ini pemerintah berharap akan tercipta kondisi bank yang efisien dan kuat dalam menopang perekonomian. Pada tahun itu juga pemerintah Indonesia berencana menerapkan sistem bagi hasil dalam perkreditan yang merupakan konsep dari perbankan syariah. Kemunculan bank syariah dipicu oleh keinginan adanya jasa keuangan yang sesuai prinsip syariah.

Perkembangan perbankan syariah juga didorong oleh keinginan umat muslim untuk beraktivitas ekonomi dan keuangan sehari-hari sesuai dengan tuntunan syariah yang dikenal dengan konsep muamalah, serta sebagai bentuk jalan keluar bagi siklus krisis periodik yang dipicu oleh perilaku buruk dalam berekonomi yang abai terhadap etika, agama, dan nilai-nilai moral, yang tidak hanya ada dalam ajaran Islam tetapi juga secara substansi muncul pada ajaran agama-agama lainnya (Otoritas Jasa Keuangan/OJK, 2015).

Pada awal operasinya, keberadaan bank syariah belum mendapatkan perhatian yang optimal dalam tatanan sektor perbankan nasional. Namun dengan berjalannya waktu bank syariah mulai menunjukkan keunggulannya. Tempaan krisis moneter tahun 1997 juga ikut membuktikan ketangguhan sistem perbankan syariah. Bank Syariah memiliki keunggulan diberbagai produk dan ragam pembiayaan yang dapat dinikmati nasabah. Karakteristik sistem perbankan syariah yang beroperasi berdasarkan prinsip bagi hasil memberikan alternatif sistem perbankan yang saling menguntungkan bagi masyarakat dan bank, serta menonjolkan aspek keadilan dalam bertransaksi, investasi yang beretika, mengedepankan nilai-nilai kebersamaan dan persaudaraan dalam berproduksi, dan menghindari kegiatan spekulatif dalam bertransaksi keuangan.

Dewasa ini perbankan syariah merupakan salah satu motor penggerak perekonomian nasional Indonesia. Potensi Sektor Jasa Keuangan Syariah Indonesia termasuk sangat besar, terlebih lagi dominasi jumlah penduduk muslim sebanyak 88,1% dari penduduk Indonesia. Secara global, 12,7% muslim dunia ada di Indonesia dan merupakan negara dengan populasi muslim terbesar di dunia. Di antara negara-negara berpenduduk mayoritas muslim, berdasarkan *Islamic Finance*

Index, Indonesia termasuk dalam sepuluh besar negara yang dianggap memiliki lingkungan yang mendukung bagi pengembangan sektor jasa keuangan syariah. Merujuk pada data Otoritas Jasa Keuangan (OJK), bahkan Di tengah pandemi Covid-19, industri perbankan syariah terus tumbuh positif. Terbukti, sepanjang tahun lalu, pertumbuhan pembiayaan perbankan syariah mencapai 8,08%. Pertumbuhan ini berlanjut pada Januari 2021 yang mencapai 8,17% secara tahunan. Kontribusi aset perbankan syariah di tengah upaya pemulihan ekonomi nasional menunjukkan peningkatan sebesar 13,11% per tahun. Ditinjau dari potensi dan posisinya, kontribusi perbankan syariah diproyeksikan mampu berkembang lebih pesat lagi.

Sebagai langkah konkrit untuk mengupayakan pengembangan perbankan syariah di Indonesia, maka Bank Indonesia telah merumuskan sebuah *grand strategy* pengembangan pasar perbankan syariah, sebagai strategi komprehensif pengembangan pasar yg meliputi aspek-aspek strategis. Salah satu program konkrit telah dan akan dilakukan sebagai tahap implementasi dari grand strategy tersebut, adalah pada sektor sumberdaya manusia, yaitu: “program peningkatan kualitas layanan yang didukung oleh SDM yang kompeten dan penyediaan teknologi informasi yang mampu memenuhi kebutuhan dan kepuasan nasabah serta mampu mengkomunikasikan produk dan jasa bank syariah kepada nasabah secara benar dan jelas, dengan tetap memenuhi prinsip syariah”

Salah satu bank syariah yang terkemuka di Indonesia adalah Bank Syariah XYZ. Dengan berlandaskan pada Undang-undang No.10 Tahun 1998, pada tanggal tanggal 29 April 2000 didirikan Unit Usaha Syariah (UUS) Bank Syariah XYZ dengan 5 kantor cabang di Yogyakarta, Malang, Pekalongan, Jepara dan

Banjarmasin. Selanjutnya UUS Bank Syariah XYZ terus berkembang menjadi 28 Kantor Cabang dan 31 Kantor Cabang Pembantu. Disamping itu nasabah juga dapat menikmati layanan syariah di Kantor Cabang Bank Syariah XYZ Konvensional (office channelling) dengan lebih kurang 1500 outlet yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Di dalam pelaksanaan operasional perbankan, Bank Syariah XYZ tetap memperhatikan kepatuhan terhadap aspek syariah. Dengan peranan Dewan Pengawas Syariah (DPS), semua produk Bank Syariah XYZ telah melalui pengujian dari DPS sehingga telah memenuhi aturan syariah. Saat ini Bank Syariah XYZ telah didukung oleh jaringan yang cukup luas di seluruh Indonesia yaitu 349 outlet syariah yang tersebar di seluruh Indonesia, serta didukung oleh lebih dari 1.584 Kantor Cabang Bank XYZ (Konvensional) yang melayani pembukaan rekening syariah.

Bank Syariah XYZ memiliki visi: “Menjadi bank syariah pilihan masyarakat yang unggul dalam layanan dan kinerja”, dengan misi sebagai berikut:

- Memberikan kontribusi positif kepada masyarakat dan peduli pada kelestarian lingkungan
- Memberikan solusi bagi masyarakat untuk kebutuhan jasa perbankan syariah.
- Memberikan nilai investasi yang optimal bagi investor.
- Menciptakan wahana terbaik sebagai tempat kebanggaan untuk berkarya dan berprestasi bagi pegawai sebagai perwujudan ibadah.
- Menjadi acuan tata kelola perusahaan yang amanah.

Untuk mencapai visi dan misi tersebut Bank Syariah XYZ harus menghadapi berbagai tantangan bisnis baik dari eksternal maupun internal. Tantangan eksternal

seperti pembajakan SDM oleh perusahaan lain yang menawarkan jenjang karir yang lebih baik merupakan potensi ancaman yang dapat mengakibatkan kehilangan talent terbaiknya. Sedangkan tantangan dari internal yaitu adanya resistensi dari para karyawan terkait dengan perubahan pada kebijakan dan sistem SDM di Bank Syariah XYZ.

Guna memastikan bahwa organisasinya dapat secara efektif mendukung pencapaian visi yang dituju serta menyiapkan diri untuk perubahan aktivitas bisnis di tahun 2020, Bank Syariah XYZ menyadari pentingnya untuk menjaga *Employee Engagement Index (EEI)* berada pada level *engaged* sebagai indikator efektivitas organisasi. Dari pengukuran *employee engagement* tersebut melalui survei kepada para karyawannya, para pimpinan di Bank Syariah XYZ dapat mengetahui opini dari para karyawannya terhadap area-area manajemen yang perlu ditingkatkan. Pada tahun 2018, hasil survei *employee engagement* yang memperlihatkan tingkat *engagement* karyawan belum memuaskan pada level-level tertentu.

Tabel 1.1 Hasil survei *employee engagement* Bank XYZ tahun 2018

NO	PARAMETER	POIN	KETERANGAN
1	Kompensasi	2	Kurang Memuaskan
2	Lingkungan kerja	4	Memuaskan
3	Budaya perusahaan	3	Cukup Memuaskan
4	Kerjasama	4	Memuaskan
5	Kepemimpinan	2	Kurang Memuaskan
6	Pelatihan dan pengembangan	3	Cukup Memuaskan
7	Keterikatan karyawan	2	Kurang Memuaskan
8	Promosi jabatan	4	Memuaskan

NO	PARAMETER	POIN	KETERANGAN
9	Jenjang karir	3	Cukup Memuaskan
10	Kebanggaan pada institusi	5	Sangat Memuaskan
11	Penilaian kinerja	4	Memuaskan
12	Rotasi dan mutasi	4	Memuaskan
13	Manajemen talenta	4	Memuaskan
14	Komitmen karyawan	3	Cukup Memuaskan
15	Komunikasi	5	Sangat Memuaskan
16	Kepribadian	3	Cukup Memuaskan
17	Kepuasan kerja	2	Kurang Memuaskan
18	Fasilitas kerja	4	Memuaskan
19	Tempat dan kesempatan beribadah	5	Sangat Memuaskan
20	Penerapan sanksi	3	Cukup Memuaskan

Sumber: Diolah dari Bank Syariah XYZ untuk kepentingan penelitian, 2019

Berdasarkan data tersebut serta diperkuat dengan hasil wawancara pendahuluan, oleh penulis kepada General Manager (GM) Human Capital Development (HCD) nya, menekankan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi *employee engagement* yang masih lemah dan perlu dikembangkan serta ditingkatkan. Faktor-faktor tersebut khususnya yaitu: budaya perusahaan, kepemimpinan, kepribadian dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang teguh oleh para anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian. Budaya perusahaan mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu. Menurut McBain, (2007)

salah satu faktor yang mendukung terbentuknya *employee engagement* adalah budaya organisasi. Lockwood, (2007) juga menyatakan bahwa budaya organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Kondisi budaya organisasi yang mendukung dalam pekerjaan dan perkembangan karyawan, serta kondisi kerja yang ramah dan saling membantu juga dapat membantu dalam membentuk sifat *engaged* terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian budaya organisasi akan berpengaruh terhadap *employee engagement* yaitu perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung lebih memiliki kinerja yang baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban. Penelitian telah menemukan hubungan positif antara *employee engagement* dan budaya organisasi. Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* memiliki retensi karyawan yang tinggi, menurunnya turnover karyawan, mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan, meningkatkan produktivitas, profitabilitas, pertumbuhan dan kepuasan pelanggan (Kompaso & Sridevi, 2010).

Penelitian tentang budaya organisasi atau perusahaan, khususnya budaya perusahaan Islam (*Islamic corporate culture*) belum banyak dilakukan, terutama dalam efeknya pada *employee engagement*. Ada beberapa dari para peneliti yang telah melakukannya antara lain: Al Shehri et al., (2017), Byarwati, (2016), dan Hoque et al., (2013). Mereka menemukan bahwa *Islamic corporate culture* memiliki karakteristik tersendiri yaitu: keyakinan kepada Allah, keadilan, akuntabilitas, kejujuran, moralitas, kerjasama, ihsan dan itqan, yang mana selaras dengan indikator-indikator pada *employee engagement*.

Aspek yang turut mempengaruhi *employee engagement* adalah *leadership*. Seseorang akan bergabung dengan sebuah perusahaan dan bertahan di sana apabila mereka yakin terdapat *leadership* yang kuat di perusahaan tersebut. *Leadership* merupakan hal yang penting untuk mengoptimalkan *employee engagement* dan senior leader sangat berperan dalam membentuk gaya kepemimpinan dalam organisasi (Hocky & Levy, 2010). Para senior leader juga memiliki pengaruh kuat terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi *engagement* pegawai karena mereka memiliki posisi penting dalam organisasi.

Penelitian tentang pengaruh *leadership* terhadap *employee engagement* juga pernah dilakukan oleh Metzler, (2006) di sebuah universitas dengan jumlah partisipan 251 mahasiswa yang bersekolah sambil bekerja. Penelitiannya ditujukan untuk mengetahui hubungan antara *transactional* dan *transformational leadership* terhadap *employee engagement*. Metzler menggunakan alat ukur *Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ)* untuk mengukur penilaian mahasiswa terhadap gaya kepemimpinan para supervisor di tempatnya bekerja serta *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* untuk mengukur tingkat *engagement* para mahasiswa. Dari hasil penelitian tersebut dihasilkan bahwa *transformational leadership* dan *transactional leadership* berpengaruh terhadap *employee engagement*, yang mana pengaruh yang lebih besar dihasilkan oleh *transformational leadership*.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah kepribadian (*personality*). *Personality* adalah organisasi yang dinamis dari sistem psikofisik individu yang menentukan cara individu tersebut menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Keseluruhan cara individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain akan membedakan individu tersebut dengan individu yang lain.

Personality tersebut merupakan pola tertentu dari tingkah laku dan pikiran individu yang berlaku sepanjang waktu dan bagaimanapun keadaannya yang membedakan seseorang dari orang lain (Team FME, 2015:7).

Dalam konteks organisasi *personality* adalah kombinasi karakteristik fisik dan mental yang relatif stabil yang memberikan identitas kepada individu. Karakteristik atau sifat ini termasuk penampilan, pemikiran, tindakan, dan perasaan seseorang sebagai hasil dari pengaruh genetik dan lingkungan yang saling berinteraksi (Kreitner & Kinicki, 2010). *Engagement* terjadi jika pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan nilai-nilai pribadi, minat, kemampuan, dan *personality* karyawan. Pada level individu terdapat input *personality* yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan. Ciri-ciri *personality* individu cenderung mempengaruhi sejauh mana pengalaman karyawan dan menunjukkan *engagement* karyawan di tempat kerja.

Selanjutnya faktor kepuasan kerja (*job satisfaction*) juga membuat seorang karyawan termotivasi dalam bekerja. Karyawan yang merasa puas akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan. Bahkan dewasa ini, faktor kepuasan karyawan saja tidak lagi dianggap cukup namun lebih dari sekedar *job satisfaction*, karyawan diharapkan mempunyai keterikatan.

Pemmasalahan *employee engagement*, pada dewasa ini tidak bisa lagi dianggap remeh oleh para pimpinan perusahaan karena *employee engagement* akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan, visi dan misi serta program kerja perusahaan. Tanpa adanya *employee engagement* yang tinggi mustahil perusahaan menghasilkan kualitas layanan terbaik. Karyawan yang memiliki *engagement* yang

tinggi ditandai dengan antusiasme, energi, *extra effort*, semangat, dan motivasi yang tercermin dalam keinginan yang tulus untuk berusaha lebih mencapai tujuan organisasi, sepenuhnya terkonsentrasi dan merasa senang dalam mengerjakan sebuah pekerjaan, sehingga merasa bahwa waktu berlalu cepat dan terkadang memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan.

Guna meningkatkan tingkat *employee engagement* di Bank Syariah XYZ dalam mendukung pencapaian Visi Misi 2020, serta menjaga *Employee engagement Index (EEI)* tetap berada pada level *engaged*, maka melalui penelitian ini penulis ingin mengetahui bagaimana tingkat *employee engagement* di Bank Syariah XYZ saat ini, serta pengaruhnya terhadap budaya perusahaan, kepemimpinan, kepribadian dan kepuasan kerja.

1.2 Pembatasan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, menggambarkan bahwa masalah *employee engagement* merupakan permasalahan yang kompleks dan banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini permasalahan dibatasi pada lima variabel pokok yaitu: (1) *employee engagement*, (2) *Islamic corporate culture*, (3) *transformational leadership*, (4) *personality*, dan (5) *job satisfaction*.

1.3 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dapat diidentifikasikan masalah sebagai berikut: 1) Budaya perusahaan yang ada di Bank Syariah XYZ belum terlihat hasil yang maksimal terhadap peningkatan produktivitas tempat mereka bekerja, 2) *Personality* karyawan yang beranekaragam dari berbagai background pendidikan atau pekerjaan, 3) Kepercayaan pegawai terhadap pemimpin yang terkadang masih

kurang maksimal dikarenakan adanya perbedaan pandangan terhadap target pekerjaan yang belum sejalan, 4) Kohesivitas tim yang harus di jaga dan di kembangkan di semua outlet Bank Syariah XYZ, 5) Gaya kepemimpinan pemimpin unit yang beranekaragam, 6) *Job satisfaction* para karyawan yang harus terus di tingkatkan, 7) Belum optimalnya pemimpin memberikan motivasi terhadap timnya, 8) Masih terdapatnya pemimpin yang belum optimal dalam mengembangkan *personality*nya, dan 9) Masih minimnya kemauan pemimpin untuk meningkatkan kompetensinya. 10) Kepuasan kerja karyawan belum optimal.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung *islamic corporate culture* terhadap *employee engagement*.
2. Apakah terdapat pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap *employee engagement*.
3. Apakah terdapat pengaruh langsung *personality* terhadap *employee engagement*.
4. Apakah terdapat pengaruh langsung *islamic corporate culture* terhadap *job satisfaction*.
5. Apakah terdapat pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap *job satisfaction*.
6. Apakah terdapat pengaruh langsung *personality* terhadap *job satisfaction*.
7. Apakah terdapat pengaruh langsung *job satisfaction* terhadap *employee engagement*.

8. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *Islamic corporate culture* terhadap *employee engagement* melalui *job satisfaction*.
9. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *transformational leadership* terhadap *employee engagement* melalui *job satisfaction*.
10. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung *personality* terhadap *employee engagement* melalui *job satisfaction*.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh jawaban secara empiris tentang:

1. Pengaruh langsung *Islamic corporate culture* terhadap *employee engagement*
2. Pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap *employee engagement*
3. Pengaruh langsung *personality* terhadap *employee engagement*
4. Pengaruh langsung *Islamic corporate culture* terhadap *job satisfaction*
5. Pengaruh langsung *transformational leadership* terhadap *job satisfaction*
6. Pengaruh langsung *personality* terhadap *job satisfaction*
7. Pengaruh langsung *job satisfaction* terhadap *employee engagement*
8. Pengaruh tidak langsung *Islamic corporate culture* terhadap *employee engagement* melalui *job satisfaction*.
9. Pengaruh tidak langsung *transformational leadership* terhadap *employee engagement* terhadap *job satisfaction*.
10. Pengaruh tidak langsung *personality* terhadap *employee engagement* melalui *job satisfaction*.

1.6 Signifikansi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik manfaat teoritik maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Secara Teoritik

Secara teoritik, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai salah satu kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya tentang pengaruh *Islamic corporate culture, transformational leadership, personality* dan *job satisfaction* terhadap *employee engagement*, yang merupakan salah satu aspek penting dalam keberlangsungan organisasi.

2. Manfaat Secara Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat bagi kepentingan praktis kepada pihak-pihak yang terkait dengan *employee engagement*, antara lain sebagai berikut:

- a. Pemerintah, dalam kaitannya dengan tugas pemerintah untuk mendukung perkembangan Bank Syariah.
- b. Bank Syariah XYZ, dalam mengelola SDM di perusahaan agar menjadi SDM yang “engage”, guna mendukung visi, misi serta tercapainya tujuan dan target perusahaan.
- c. Para karyawan Bank Syariah XYZ, dalam kaitannya untuk lebih memahami dan mengimplementasikan *employee engagement* dengan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- d. Konsumen Bank Syariah XYZ, dalam kaitannya dengan peningkatan servis dan pelayanan yang diberikan.

1.7 Kebaruan Penelitian (*State Of The Art*)

Kebaruan penelitian (*State Of The Art*) merupakan unsur penting dalam penelitian sebagai karya yang original yang dapat memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat memberikan solusi terhadap berbagai persoalan yang dihadapi masyarakat. Dari hasil penelaahan terhadap beberapa literatur hasil penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini dan sejauh hasil penelusuran peneliti terhadap beberapa penelitian yang telah dipublikasikan, belum ada topik penelitian yang sama yang meneliti tentang pengaruh *islamic corporate culture*, kepemimpinan, *personality* dan *job satisfaction* terhadap *employee engagement*. Demikian juga bila dilihat dari tempat yang dijadikan objek penelitian, penelitian ini merupakan penelitian yang pertama dilakukan untuk meneliti karyawan Bank Syariah XYZ sebagai unit analisis dengan topik *employee engagement* dilihat dari *islamic corporate culture*, kepemimpinan, *personality* dan *job satisfaction*.

Disamping itu variable penelitian *islamic corporate culture* merupakan variable penelitian yang relatif baru diteliti. Sehingga memberikan ketertarikan untuk dilakukan penelitian, serta dapat menjadi referensi mengenai pengaruh *islamic corporate culture* terhadap *employee engagement*.