



PENGARUH *JOB RESOURCES* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *PROFESSIONAL IDENTITY* SEBAGAI MEDIASI, STUDI PADA KARYAWAN GENERASI MILLENIAL PT BANK MUAMALAT WILAYAH JAKARTA WEST

TESIS

DRIYATI NUR ANIKA

55119010035

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2021**



PENGARUH *JOB RESOURCES* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *PROFESSIONAL IDENTITY* SEBAGAI MEDIASI, STUDI PADA KARYAWAN GENERASI MILLENNIAL PT BANK MUAMALAT WILAYAH JAKARTA WEST

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen

U N DRIYATI NUR ANIKA

55119010035

MERCU BUANA

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MERCU BUANA
TAHUN 2021**

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh *Job Resources* terhadap *Employee Engagement* dengan *Workplace Spirituality* dan *Professional Identity* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bank Muamalat Wilayah Jakarta West)

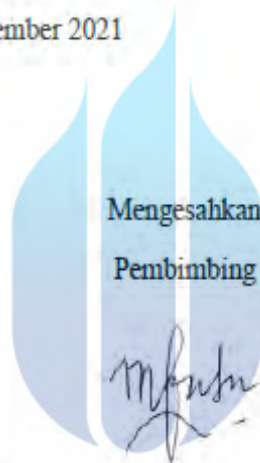
Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Driyati Nur Anika

NIM : 55119010035

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 10 September 2021

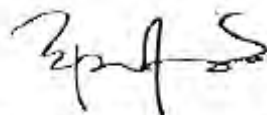


UNIVERSITAS (Dr. Mafizatul Nurchayati, SE, MM)

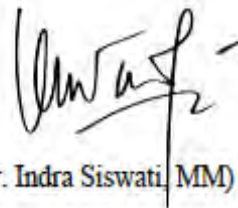
MERCU BUANA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister
Manajemen



(Dr. Erna Sofriana Imaningsih, SE, M.Si)



(Dr. Indra Siswati, MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam tesis ini:

Judul : Pengaruh *Job Resources* terhadap *Employee Engagement* dengan *Workplace Spirituality* dan *Professional Identity* sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Bank Muamalat Wilayah Jakarta West)

Bentuk Tesis : Penelitian

Nama : Driyati Nur Anika

NIM : 55119010035

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 10 September 2021

Merupakan hasil penelitian dan merupakan hasil karya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain, semua informasi data dan hasil pengolahan data yang disajikan telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 10 September 2021



(Driyati Nur Anika)

PERNYATAAN *SIMILARITY CHECK*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

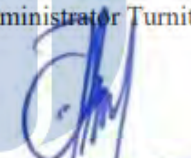
Nama : Driyati Nur Anika
NIM : 55119010035
Program Studi : Magister Manajemen

dengan judul

“Pengaruh Job Resources terhadap Employee Engagement Dengan Workplace Spirituality dan Professional Identity sebagai variabel mediasi (studi pada bank muamalat wilayah Jakarta West ”,

telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 4/Agustus/2021, didapatkan nilai persentase sebesar 24 %.

Jakarta, 5 Agustus 2021
Administrator Turnitin


Arie Pangudi, A.Md

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Organisasi yang berfungsi baik merupakan output dari SDM yang sehat, berkomitmen dan selalu bermotivasi, yang juga dapat disebut dengan “*Employee Engagement*”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh *job resources* terhadap *employee engagement* yang dimediasi oleh *workplace spirituality* dan *professional identity*. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer melalui kuesioner dengan objek penelitian ini adalah karyawan Milenial Bank Muamalat Wilayah Jakarta West sebanyak 96 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Data dianalisis dengan menggunakan aplikasi analisis jalur SmartPLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *job resources* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*, *job resources* berpengaruh dan signifikan terhadap *workplace spirituality*, *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*, *job resources* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *professional identity*, *professional identity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Sementara itu *workplace spirituality* dan *professional identity* menjadi mediasi antara *job resources* dan *employee engagement*. *professional identity* memediasi *job resources* secara sempurna, dan *workplace spirituality* tidak mampu memediasi *job resources* terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci : Sumber Daya Pekerjaan, Spiritualitas Ditempat Kerja, Identitas Professional, Keterkaitan Karyawan

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

This research is a quantitative research which aims to analyze the effect of job resources on employee engagement, mediated by workplace spirituality and professional identity. This research uses primary data through a questionnaire with the object are the Millennial employees of Bank Muamalat in West Jakarta Region as many as 96 employees. The sampling technique used is saturated sample and the data was analyzed using the SmartPLS (Partial Least Square) path analysis application. The results of this research indicate that job resources have no significant effect on employee engagement, but it have a good significant effect on workplace spirituality and workplace spirituality has no significant effect on employee engagement, job resources have a good significant effect on professional identity and professional identity has a good significant effect on employee engagement. Meanwhile, workplace spirituality and professional identity mediate job resources and employee engagement which professional identity mediates job resources perfectly but workplace spirituality cannot mediate job resources on employee engagement.

Keyword : Job Resources, Workplace Spirituality, Professional Identity, Employee Engagement



KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT serta atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan tesis dengan judul “Pengaruh *Job Resources* terhadap *Employee Engagement* dengan *Workplace Spirituality* dan *Professional Identity* sebagai Mediasi: Studi pada Bank Muamalat Wilayah Jakarta West” dapat diselesaikan. Tesis ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana. Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam penyelesaian karya ilmiah ini, kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Ngadino Surip, MS, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Erna Sofriana Imaningsih SE, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana
3. Dr. Indra Siswanti, SE, MM, selaku Ketua Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mercu Buana.
4. Dr. Mafizatun Nurhayati, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing dan Dosen Pengampu mata kuliah *Human Resources Research* atas waktu dan kesempatan dalam membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan tesis dari awal hingga tesis ini dapat diselesaikan secara baik dan tepat waktu.
5. Dr. Ririn Wulandari, SE, MM, selaku Dosen Pengampu mata kuliah tesis yang telah memberikan arahan dan masukan dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana yang telah memberikan segenap ilmunya.
7. Manajemen PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk wilayah Jakarta west atas izin yang diberikan untuk pelaksanaan penelitian.
8. Para Responden yang telah membantu pengisian kuesioner penelitian sehingga data penelitian dapat terkumpul sesuai dengan kebutuhan.

9. Keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan Tesis ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuan, motivasi, semangat serta doa'nya

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan tesis ini masih jauh dari sempurna dikarenakan terbatasnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga tesis ini bermanfaat dan dapat menambah pengetahuan khususnya bagi penulis dan pembaca pada umumnya. Akhir kata dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis mohon maaf apabila ada kesalahan dalam tesis ini.

Jakarta, 10 September 2021



Driyati Nur Anika



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR ISI

Halaman

LEMBAR PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
PERNYATAAN <i>SIMILARITY CHECK</i>.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRAK</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian.....	17
1.3. Tujuan Penelitian.....	18
1.4. Kontribusi Penelitian.....	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	20
2.1. <i>Employee Engagement</i>	20
2.1.1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	20
2.1.2. Faktor – faktor yang mempengaruhi <i>employee engagement</i>	21
2.1.3. Dimensi dan Indikator <i>employee engagement</i>	23
2.2. <i>Job Resources</i>	25
2.2.1. Pengertian <i>Job Resources</i>	25
2.2.2. Dimensi dan Indikator <i>Job Resources</i>	26
2.3. <i>Workplace Spirituality</i>	28
2.3.1. Pengertian <i>Workplace Spirituality</i>	28
2.3.2. Dimensi dan Indikator <i>Workplace Spirituality</i>	28
2.4. <i>Professional Identity</i>	30
2.4.1. Pengertian <i>Professional Identity</i>	30

2.4.2.	Dimensi dan Indikator <i>Professional Identity</i>	31
2.5.	Penelitian Terdahulu	33
2.6.	Pengembangan Hipotesis.....	39
2.6.1	Pengaruh <i>Job Resources</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	39
2.6.2	Pengaruh <i>Job Resources</i> terhadap <i>Workplace Spirituality</i>	40
2.6.3	Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	41
2.6.4	Peran <i>Workplace Spirituality</i> dalam memediasi pengaruh <i>Job Resources</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	41
2.6.5	Pengaruh <i>Job Resources</i> terhadap <i>Professional Identity</i>	42
2.6.6	Pengaruh <i>Professional Identity</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	43
2.6.7	Peran <i>Professional Identity</i> dalam memediasi pengaruh <i>Job Resources</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	44
BAB III	METODE PENELITIAN	46
3.1.	Desain Penelitian	46
3.2.	Definisi dan Operasional Variabel.....	46
3.2.1.	Definisi Variabel	46
3.2.2.	Operasional Variabel	49
3.3.	Populasi dan Sampel.....	50
3.3.1.	Populasi	50
3.3.2.	Sampel	51
3.4.	Metode Pengumpulan Data	51
3.5.	Metode Analisa Data	53
3.5.1.	Analisa Deskriptif	53
3.5.2.	Deskriptif Responden	53
3.5.3.	Deskripsi Variabel	53
3.5.4.	Uji Instrumen.....	54
3.5.5.	<i>Structural Equation Model – Analisa Partial Square (SEM-PLS)</i>	56

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	64
4.1. Deskripsi Perusahaan.....	64
4.1.1. Gambaran Umum PT Bank Muamalat Indonesia Tbk.....	64
4.1.2. Kegiatan Usaha PT Bank Muamalat Indonesia Tbk	65
4.1.3. Sumber Daya Manusia PT Bank Muamalat Indonesia Tbk	65
4.2. Hasil Penelitian.....	66
4.2.1. Analisa Deskriptif Responden	66
4.2.2. Analisa Deskriptif Variabel.....	69
4.2.2.1. Sumber Daya pekerjaan (<i>Job Resources</i>)	69
4.2.2.2. Spiritualitas di Tempat Kerja (<i>Workplace Spirituality</i>)	71
4.2.2.3. Identitas Professional (<i>Professional Identity</i>).....	73
4.2.2.4. Keterlibatan Karyawan (<i>Employee Engagement</i>)	76
4.2.3. Hasil analisis <i>Structural Equation Modeling Least Square</i> (SEM – PLS).....	78
4.2.3.1. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	78
4.2.3.2. Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	87
4.3. Pembahasan	95
4.3.1. Pengaruh <i>Job Resources</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	95
4.3.2. Pengaruh <i>Job Resources</i> terhadap <i>Workplace Spirituality</i>	96
4.3.3. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> terhadap <i>Employee</i> <i>Engagement</i>	97
4.3.4. Peran <i>Workplace Spirituality</i> dalam Memediasi Pengaruh <i>Job</i> <i>Resources</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	98
4.3.5. Pengaruh <i>Job Resources</i> terhadap <i>Professional Identity</i>	100
4.3.6. Pengaruh <i>Professional Identity</i> terhadap <i>Employee</i> <i>Engagement</i>	101
4.3.7. Peran <i>Professional Identity</i> dalam Memediasi Pengaruh <i>Job</i> <i>Resources</i> terhadap <i>Employee Engagement</i>	102
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	104
5.1. Kesimpulan	104

5.2. Saran	106
5.2.1. Bagi Perusahaan	106
5.2.2. Keterbatasan Penelitian dan Saran Bagi Peneliti Selanjutnya..	108
DAFTAR PUSTAKA	109
LAMPIRAN	113



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Hasil Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1.	Definisi Operasional Variabel	49
Tabel 3.2.	Daftar Populasi Karyawan Bank Muamalat Wilayah Jakarta <i>West</i>	51
Tabel 3.3.	Instrumen Skala <i>Likert</i>	54
Tabel 3.4.	Kategorisasi rata – rata skor Penilaian Responden.....	52
Tabel 3.5.	Kriteria indeks Koedisien Reliabilitas	56
Tabel 4.1.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan Karyawan PT Bank Muamalat Tbk	66
Tabel 4.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Karyawan PT Bank Muamalat Tbk	67
Tabel 4.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia PT Bank Muamalat Tbk.....	67
Tabel 4.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Karyawan PT Bank Muamalat Tbk	68
Tabel 4.5.	Deskripsi Responden Berdasarkan Kantor Cabang Utama Karyawan PT Bank Muamalat Tbk.....	68
Tabel 4.6.	Kategorisasi Rata-rata skor Penelitian Responden.....	69
Tabel 4.7.	Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Job Resources</i>	69
Tabel 4.8.	Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Workplace Spirituality</i>	72
Tabel 4.9.	Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Professional Identity</i>	74
Tabel 4.10.	Distribusi Frekuensi Jawaban <i>Employee Engagement</i>	76
Tabel 4.11.	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Job Resources</i> I	79
Tabel 4.12.	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Job Resources</i> II	80
Tabel 4.13.	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Workplace Spirituality</i> I..	80
Tabel 4.14.	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Workplace Spirituality</i> II	81
Tabel 4.15.	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Professional Identity</i> I.....	81
Tabel 4.16.	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Professional Identity</i> II....	82

Tabel 4.17.	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Employee Engagement I.</i>	82
Tabel 4.18.	Nilai <i>Loading Factor</i> dari Variabel <i>Employee Engagement II</i>	83
Tabel 4.19.	Nilai <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	83
Tabel 4.20.	Nilai <i>Cross Loading</i> Dari Setiap Variabel dan Konstruksi Model Penelitian	84
Tabel 4.21.	Nilai <i>Composite Reliability</i>	85
Tabel 4.22.	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	86
Tabel 4.23.	Nilai <i>R-Square (R²)</i>	87
Tabel 4.24.	Hasil Pengujian <i>Effect size F²</i>	88
Tabel 4.25.	Hasil Nilai <i>Path Coefficient, T-Statistics, dan P-Values</i>	91



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Tingkat <i>Employee Engagement</i> Tenaga Kerja Milenial	2
Gambar 1.2.	Pertumbuhan <i>Full Time Equivalent</i> (FTE) 2017 - 2019.....	4
Gambar 1.3.	Pertumbuhan Karyawan Milenial 2017 - 2019	4
Gambar 1.4.	Biaya Pengembangan Kompetensi	5
Gambar 1.5.	Faktor – faktor yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i> ..	7
Gambar 1.6.	Hasil Pra Survey <i>Employee Engagement</i> Pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia	9
Gambar 1.7.	Hasil Pra Survey <i>Job Resources</i> Pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia.....	11
Gambar 1.8.	Hasil Pra Survey <i>Workplace Spirituality</i> Pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia	13
Gambar 1.9.	Hasil Pra Survey <i>Professional Identity</i> Pada Karyawan Bank Muamalat Indonesia	15
Gambar 2.1.	Rerangka Konseptual.....	45
Gambar 3.1.	Nilai <i>Loading Factor</i> Uji Instrumen.....	56
Gambar 4.1.	Nilai <i>Loading Factor</i>	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	113
Lampiran 2.	Data Survei Pra Penelitian.....	119
Lampiran 3.	Hasil Uji Instrumen	120
Lampiran 4.	Data Hasil Penelitian	122
Lampiran 5.	Output Jawaban Profil Responden	123
Lampiran 6.	Hasil Output <i>SmartPLS</i>	123

