

**PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN
SPIRITUALITY LEADERSHIP TERHADAP *WORK
ENGAGEMENT* DENGAN *WORK MEANINGFULNESS*
SEBAGAI MEDIATOR**

(Tesis)

Oleh

ERTIS AKASIA NOVITASARI

(2121011014)



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *SPIRITUALITY LEADERSHIP* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DENGAN *WORK MEANINGFULNESS* SEBAGAI MEDIATOR

Oleh
Ertis Akasia Novitasari

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *psychological capital* (PsyCap) dan *spirituality leadership* terhadap *work engagement* baik secara langsung maupun melalui mediasi *work meaningfulness* pada para Pejabat Eksekutif (PE) Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif antara *psychological capital* dan *spirituality leadership* terhadap *work engagement* baik secara langsung maupun melalui mediasi *work meaningfulness*. Subjek penelitian berjumlah 250 PE BPRS di Indonesia, yang memiliki karakteristik minimal berpengalaman sebagai pejabat eksekutif adalah 1 tahun. Penentuan subjek penelitian menggunakan metode *Purposive Sampling*. Pengumpulan data penelitian menggunakan alat ukur berupa skala *work engagement*, skala *psychological capital*, skala *spirituality leadership* dan skala *work meaningfulness*. Pemodelan persamaan struktural (SEM) dengan bantuan aplikasi AMOS 24 untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dan analisis pengaruh langsung digunakan untuk menguji hubungan yang dihipotesiskan dan *sobel test* digunakan untuk menguji variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara antara *psychological capital* dan *spirituality leadership* terhadap *work engagement* secara langsung maupun yang dimediasi variabel *work meaningfulness* pada para PE BPRS di Indonesia. Saran penelitian ini adalah HRD perlu memperhatikan dan mendesain ulang komposisi jenis pelatihan guna menunjang pertumbuhan mental (psikologi) para PE, nilai spiritual selain melekat pada pribadi pemimpin juga dapat terinternalisasi dalam program atau budaya perusahaan, kemudian perusahaan untuk meningkatkan *work meaningfulness* harus mampu membangun komunikasi yang sehat dan hubungan interaksi yang baik dalam lingkungan kerja, serta perusahaan untuk membangun *engagement* hendaknya dapat memberikan pengalaman orientasi (*onboarding*) yang baik sejak awal seleksi PE BPRS

Kata Kunci : *Psychological Capital, Spirituality Leadership, Work Engagement, dan Work Meaningfulness*

ABSTRACT
**THE INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND SPIRITUALITY
LEADERSHIP ON WORK ENGAGEMENT WITH WORK
MEANINGFULNESS AS A MEDIATOR**

By
Ertis Akasia Novitasari

This research aims to determine the relationship between Psychological Capital (PsyCap) and Spirituality Leadership on Work Engagement both directly and through the mediation of Work Meaningfulness among Executive Officers (PE) of Sharia People's Financing Banks (BPRS) in Indonesia. The hypothesis proposed in this research is that there is a positive relationship between psychological Capital and Spirituality Leadership on Work Engagement both directly and through the mediation of Work Meaningfulness among the BPRS PEs. The research subjects were 250 PE BPRS in Indonesia, whose minimum experience as an executive officer was 1 year. Determining research subjects used the Purposive Sampling method. Research data collection used measuring instruments in the form of the Work Engagement Scale, Psychological Capital Scale, Spirituality Leadership scale and Work Meaningfulness scale. Structural equation modeling (SEM) with the help of the AMOS 24 application to test the hypothesis that has been proposed and Direct Effect analysis is used to test the hypothesized relationship and the Sobel Test is used to test indirect variables or test mediating variables. The research results show that there is a positive and significant relationship between Psychological Capital and Spirituality Leadership on Work Engagement directly and mediated by the Work Meaningfulness variable among BPRS PEs in Indonesia. The suggestion of this research is that HRD needs to pay attention to and redesign the composition of training types to support the mental (psychological) growth of PE staff; spiritual values apart from being attached to the leader's personality can also be internalized in the program or company culture, then companies to increase work meaningfulness must be able to build good communication, healthy and good interaction relationships in the work environment, and companies to build engagement should be able to provide a good orientation (onboarding) experience from the start of PE BPRS selection

Keywords : *Psychological Capital, Spirituality Leadership, Work Engagement, and Work Meaningfulness*

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DAN *SPIRITUALITY LEADERSHIP* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* DENGAN *WORK MEANINGFULNESS* SEBAGAI MEDIATOR

**Oleh:
Ertis Akasia Novitasari**

**Tesis
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
MAGISTER MANAJEMEN**

Pada

**Program Pascasarjana Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2024**

Judul Penelitian : **PENGARUHA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
DAN *SPRITULITY LEADERSHIP*
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
DENGAN *WORK MEANINGFULNESS*
SEBAGAI MEDIATOR**

Nama Mahasiswa : **Ertis Akasia Novitasari**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2121011014**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Program Studi : **Magister Ekonomi**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**

MENYETUJUI

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si
NIP 19711121 199512 1001

Dr. Ribhan, S.E., M.Si
NIP 19680708 200212 1003

**Ketua Program Studi Magister
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lampung**

Dr. Roslina, S.E., M.Si
NIP 19770711 200501 2002

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua Penguji : **Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si**



Sekretaris Penguji : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si**



Penguji I : **Dr. Rr. Erlina, S.E M.Si**



Penguji II : **Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc**



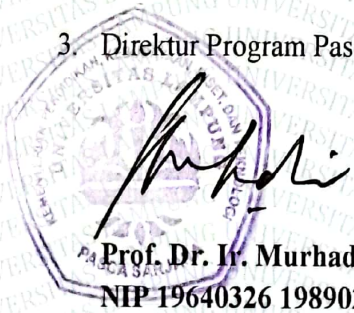
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung

Prof. Dr. Nairobi, S.E, M.Si
NIP 19660621 199003 1 003



3. Direktur Program Pascasarjana

Prof. Dr. H. Murhadi, M.Si
NIP 19640326 198902 1 001



Tanggal Lulus Ujian Tesis : 05 September 2024

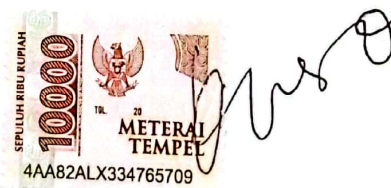
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Dengan ini saya menyatakan dengan sebernarnya bahwa:

1. Tesis dengan judul “*Pengaruh Psychological Capital Dan Spirituality Leadership Terhadap Work Engagement Dengan Work Meaningfulness Sebagai Mediator* ” adalah karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan atas karya tulis orang lain dengan cara yang yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademika atau yang disebut plagiatisme.
2. Hak intelektual atas karya ilmiah ini diserahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Atas pernyataan ini, apabila di kemudian hari ternyata ditemukan tidak benar, saya bersedia menanggung akibat dan sanksi yang diberikan kepada saya. Saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 27 September 2024



Ertis Akasia Novitasari
NPM. 2121011014

RIWAYAT HIDUP

Ertis Akasia Novitasari, atau akrab disapa Ertis, lahir di Klaten Jawa Tengah pada tanggal 14 Juni 1979. Penulis merupakan anak dari Bapak Drs Sahono (alm) dan Ibu Sumini, sebagai anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis menempuh pendidikan formal dari Taman Kanak-kanak Pertiwi Kalianda Lampung selatan diselesaikan pada tahun 1985, Sekolah Dasar Negeri 01 Way Urang Kalianda Lampung Selatan diselesaikan pada tahun 1991, Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Kalianda, Lampung Selatan diselesaikan pada tahun 1994, Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Kalianda Lampung Selatan diselesaikan pada tahun 1997, dan melanjutkan pendidikan strata (S1) di Universitas Lampung dengan program studi Ilmu Ekonomi Studi Pembangunan (1998-2003)

Pada tahun 2021 peneliti melanjutkan jenjang pendidikan Strata (S2) di Universitas Lampung dengan program studi Magister Manajemen, konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka merubah keadaan diri mereka sendiri .” (QS Ar Rad 11)

Menuntut Ilmu adalah takwa. Menyampaikan ilmu adalah ibadah. Mengulang-ulang ilmu adalah zikir. Mencari ilmu adalah jihad. (Abu Hamid Al Ghazali)

"To handle yourself, use your head; to handle others, use your heart." (Eleanor Roosevelt)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmaanirrahim

Syukur Alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT

Dan sholawat serta salam atas Nabi Muhammad SAW.

Dengan segala nikmat dan karunia-Nya serta hidayah-Nya kepada peneliti
sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT

Kupersembahkan tesis ini kepada kedua orang tuaku, Bapak dan Ibu yang selalu
memberi semangat, kasih sayang, pengorbanan, serta mendoakan dalam meraih
cita-cita.

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirohim,

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “Pengaruh *Psychological Capital* dan *Spirituality Leadership* terhadap *Work Engagement* Dengan *Work Meaningfulness* sebagai mediator”.

Tujuan pembuatan Tesis ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Master Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung. Dalam proses penyusunan tesis ini, peneliti banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, baik itu dukungan moril ataupun materil. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan rasa hormat dan terimakasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Habibullah Jimadi, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama, yang telah memberikan waktu, pengetahuan, bimbingan, saran dan arahan, serta motivasi kepada peneliti dengan begitu sabar dan disiplin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini dengan sebaik-baiknya.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Pendamping, atas kesediaannya dalam memberikan bimbingan, pengetahuan, kritik dan saran, serta motivasi agar peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.

4. Ibu Dr. Rr Erlina, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembahas pada ujian komprehensif dan dosen pembahas pada seminar proposal dan hasil, terimakasih atas kesediaannya dalam memberikan pengarahan dan pengetahuan dalam proses penyelesaian tesis ini.
5. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc, selaku Dosen pembahas pada ujian komprehensif dan dosen pembahas pada seminar proposal dan hasil, terimakasih atas masukan dan saran serta motivasi yang diberikan kepada penulis.
6. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M., selaku dosen pembahas pada seminar proposal, terimakasih atas kesediaannya dalam memberikan kritik dan saran dalam proses penulisan tesis ini
7. Seluruh Dosen serta Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah turut membantu dalam proses penyusunan tesis ini.
8. Kedua orang tuaku, bapak, ibu & Adik-adikku, terima kasih telah mendukung, mendoakan, dan memberikan kasih sayang dan pengertian yang luar biasa kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian.
9. Abuya Dr. Arrazy Hasyim, MA. Hum, terimakasih telah memberikan penulis pembekalan spiritual, sehingga menjadi daya *support* bagi penulis dalam penyelesaian studi pada Magister Manajemen termasuk dalam hal penyusunan dan penyelesaian tesis ini.
10. Seluruh keluarga besar yang saya sayangi, Keluarga Yoyok Subianto, keluarga Wahyu Adiyanto, Keluarga Lastri, keluarga Sri Murtini, keluarga

Sarwadi dan Keluarga besar lainnya, terima kasih telah mendukung dan mendoakan peneliti untuk menyelesaikan penelitian.

11. Bapak Cahyo Kartiko selaku ketua Kompartemen Bank Pembiayaan Rakyat Syariah, yakni Asosiasi Bank Syariah Indonesia (Asbisindo) dan seluruh ketua Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) Kompartemen BPRS Asbisindo masa bakti 2021-2024.
12. Para Pejabat Eksekutif (PE) seluruh Bank Pembiayaan Rakyat Syariah di Indonesia, terkhusus yang telah berkontribusi mengisi kuisioner penulis .
13. Seluruh jajaran pengurus, kepala cabang, para pejabat eksekutif dan seluruh pegawai kantor pusat maupun kantor cabang PT BPRS Tani Tulang Bawang Barat (Perseroda), tempat penulis bekerja.
14. Seluruh teman-teman Magister Manajemen 2021, terimakasih telah memberikan kenangan dan pengalaman yang tidak akan pernah tergantikan selama Penulis menjalani perkuliahan.
15. Semua pihak yang baik secara langsung maupun tidak langsung turut membantu dan mendukung dalam menyelesaikan penulisan tesis ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih atas waktu, semangat, dan saran yang telah diberikan.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga tesis yang sederhana ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Bandar Lampung, 11 Juni 2024
Peneliti

Ertis Akasia Novitasari

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	15
1.4 Manfaat Penelitian.....	16
1.4.1. Teoritis.....	16
1.4.2. Bagi Praktisi.....	16
BAB II. LANDASAN TEORI	18
2.1. <i>Work Engagement</i>	18
2.1.1. Pengertian <i>Work Engagement</i>	18
2.1.2 Dimensi <i>Work Engagement</i>	19
2.1.3. Faktor-Faktor <i>Work Engagement</i>	22
2.2. <i>Psychological Capital</i>	23
2.2.1. Definisi	23
2.2.2 Dimensi <i>Psychological Capital</i>	24
2.2.3 Pengukuran <i>Psychological Capital</i>	26
2.3. Kepemimpinan Spiritualitas (<i>Spirituality Leadership</i>)	27
2.3.1 Pengertian <i>Spirituality Leadership</i>	27
2.3.2 Komponen/Dimensi Kepemimpinan Spiritual	29
2.4 <i>Work Meaningfulness</i>	30
2.4.1. Pengertian <i>Work Maningfulness</i>	30
2.4.2 Dimensi <i>Work Meaningfulness</i>	30
2.5 Penelitian Terdahulu.....	32
2.6 Gambaran Kerangka Pikir	37
2.7 Pengembangan Hipotesis	38
2.7.1 Pengaruh <i>Psychological Capital</i> terhadap <i>Work Engagement</i> (H1)...	38
2.7.2 Pengaruh mediasi <i>Work Meaningfulness</i> atas <i>Pschological Capital</i> terhadap <i>Work Engagement</i> (H2).....	39
2.7.3 Pengaruh <i>Spirituality Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i> (H3)	41
2.6.4 Pengaruh peran mediasi <i>Work Meaningfulness</i> atas <i>Spirituality</i> <i>Leadership</i> terhadap <i>Work Engagement</i> (H4).....	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Desain Penelitian	45
3.2 Obyek dan Lokasi Penelitian.....	47

3.3 Populasi dan Sampel	47
3.4 Metode Pengumpulan Data	49
3.5 Definisi Operasional.....	50
3.6 Skala Pengukuran Variabel	54
3.7 Metode Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis	54
3.7.1 Uji Normalitas	54
3.7.2 Model Pengukuran atau <i>Outer Model</i>	55
3.7.3 Analisa Data Deskriptif	57
3.7.4 Metode SEM (Structural Equation Modeling)	65
3.7.5 Path Analysis	66
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	68
4.1. Hasil Pengumpulan Data	68
4.2. Karakteristik Responden	69
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi atau Jabatan	69
4.2.2. Karakteristik berdasarkan Wilayah Kantor	70
4.3. Hasil Tanggapan Responden	71
4.3.1. Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Psychological Capital</i>	72
4.3.2. Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Spirituality Leadership</i>	74
4.3.3. Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Work Meaningfulness</i>	76
4.3.4. Hasil Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Work Engagement</i> ..	77
4.4. Pengujian Asumsi SEM.....	79
4.5. Hasil Uji Pengukuran	82
4.5.1 Hasil Uji Validitas	82
4.5.2 Uji Reliabilitas Konstruksi.....	85
4.6. Hasil Uji Model Struktural	86
4.7. Hasil Uji Hipotesis	87
4.6.1. Hasil Uji Hipotesis Langsung (<i>Direct Effect</i>)	88
4.6.2. Hasil Uji Uji Hipotesis Tidak Langsung (Sobel Test)	90
4.8. Pembahasan Penelitian	92
4.7.1. Pengaruh <i>Psychological Capital</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	93
4.7.2. Pengaruh Mediasi <i>Work Meaningfulness</i> atas <i>Psychological Capital</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	94
4.7.3. Pengaruh <i>Spirituality Leadership</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	97
4.7.4. Pengaruh Mediasi <i>Work Meaningfulness</i> atas <i>Spirituality Leadership</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	98
4.9. Implikasi Managerial.....	99
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	106
5.1 Simpulan.....	106
5.2 Saran dan Keterbatasan Penelitian	107
5.2.1. Saran.....	107
5.2.2. Keterbatasan Penelitian	109

DAFTAR PUSTAKA	111
INSTRUMEN PENELITIAN	120

DAFTAR TABEL

Tabel	Hal
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	32
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 3.2 Pengukuran Variabel.....	54
Tabel 3.3. Kriteria Uji Kecocokan Model (<i>Goodness of Fit</i>) pada Model Struktural	63
Tabel 4.1. Data Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Jabatan	70
Tabel 4.2. Data Karakteristik Responden berdasarkan wilayah kantor	70
Tabel 4.3. Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Psychological Capital</i>	72
Tabel 4.4. Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Spirituality Leadership</i>	75
Tabel 4.5. Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Work Meaningfulness</i>	76
Tabel 4.6. Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Work Engagement</i>	78
Tabel 4.7. Uji Normalitas Multivariate	80
Tabel 4.8. Tabel Hasil Uji Hubungan antar Variabel.....	85
Tabel 4.9. <i>Cronbach's Alpha</i>	86
Tabel 4.10. Kelayakan Model	87
Tabel 4.11. Uji Hipotesis Langsung.....	89
Tabel 4.12. Sobel Test.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Hal
1.1. Market Share Perbankan Syariah Tahun 2021	11
1.2. Kondisi Indikator Utama Perbankan Syariah.....	12
2.1. Kerangka Pikir	37
3.1. Klasifikasi Ukuran Fit SEM.....	60
4.1. <i>Standardized Solution (Overall Model)</i>	88

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada Suatu perusahaan, sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena perannya sebagai subjek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal dan mesin tidak sama dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Perlakuan terhadap setiap sumber daya juga berbeda-beda, terutama sumber daya manusia atau biasa disebut karyawan. Pengembangan kualitas sumber daya manusia sudah menjadi suatu keharusan bagi perusahaan menciptakan sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai visi masa depan yang optimal produktivitas akan tercapai dan selalu meningkat dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan lebih banyak kualitas sumber daya manusia yang profesional dan produktif (Zufrizen et al 2022).

Manajemen sumber daya manusia (SDM) membutuhkan strategi dan implementasi yang tepat untuk mencapai pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan (Kram, 2014). Sikap dan perilaku karyawan tertentu mendukung dan mendorong kinerja bisnis (Agrawal et al.,2012). Keterkaitan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi tetap menjadi topik penelitian yang menarik di bidang studi manajemen dan organisasi (Han et al, 2020). Dilain sisi menurut Hasan et al (2020), dalam lingkungan kerja jasa yang sangat kompetitif,

organisasi telah menyadari bahwa karyawan adalah penting dan merupakan kunci keberhasilan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam mempertahankan kinerja pertumbuhan perusahaan yang berkelanjutan. Menurut Sihag (2020), menyatakan Karyawan yang terlibat meningkatkan kinerja mereka dan juga memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi dengan mempromosikan retensi bakat. Namun, 87% karyawan tidak terlibat dengan pekerjaan mereka di seluruh dunia, dan hanya 13% karyawan yang aktif terlibat (Sihag, 2020).

Berdasarkan Studi Gallup dalam artikel yang berjudul “*State of the Global Workplace, 2024 Report*”, terdapat hasil survey Gallup dari data tahun 2024 di Indonesia hanya sebesar 25% karyawan yang masuk dalam kategori “*engaged*”, selebihnya berarti masuk dalam *disengaged*. Hasil tersebut membuat Indonesia berada pada posisi yang lebih rendah dibandingkan negara- negara lain di ASEAN, seperti Philipina, Thailand dan Laos yang termasuk dalam data survei Gallup tersebut (Gallup, 2024).

Perusahaan dengan karyawan yang sangat terlibat berkinerja lebih baik daripada rekan-rekan mereka sebesar 147% dalam laba per saham (EPS) . Ditemukan juga bahwa karyawan yang terlibat lebih energik, bersemangat, dan berdedikasi pada organisasi mereka dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat. Demikian pula, karyawan yang terlibat juga terhubung secara emosional dan intelektual dengan organisasi dan komitmen menuju nilai-nilai inti organisasi, tujuan dan prestasi (Sihag, 2020).

Di lain sisi, sebuah organisasi atau individu dapat mengambil posisi dominan dalam persaingan yang ketat. Salah satu caranya adalah melalui modal psikologis/ *Psychological Capital (PsyCap)*. Kemampuan psikologis karyawan memainkan peran yang berarti dalam hal motivasi karena dapat dikembangkan sebagai ukuran untuk peningkatan kinerja. (Oh et al, 2012). *Psikological Capital (PsyCap)* adalah variabel penting yang tersedia untuk berkontribusi pada hasil seluruh tempat kerja dan perilaku positif individu dalam organisasi (Newman et al., 2014). Oleh karena itu, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan terus meningkatkan kinerja organisasinya dengan mempertahankan kondisi psikologis yang positif.

PsyCap adalah konsep penting dari bidang "perilaku organisasi positif/ *positive organizational behavior (POB)*" dan "psikologi positif" yang sedang populer. Konsep *POB* (Sihag P, 2020) menjelaskan bahwa berbagai konsep perilaku organisasi yang positif dapat dikelola, dihitung, dan dikembangkan secara efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Keempat kapasitas sumber daya psikologis yaitu *self-efficacy*, harapan, optimisme dan ketahanan, memenuhi kriteria *POB* dan juga membentuk unsur modal psikologis individu (Sihag, 2020).

Luthans et al. (2007b, P. 3) menjelaskan modal psikologis sebagai keadaan perkembangan psikologis positif individu yang ditandai dengan memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk menerapkan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan peran dan tugas yang menantang dengan sukses, mengarahkan jalan dan tujuan (Harapan), memiliki atribusi positif (optimisme) terhadap kesuksesan saat ini dan masa depan, dan kemampuan untuk bangkit kembali (*resilience*) dari keterpurukan dan persoalan untuk mencapai keberhasilan.

PsyCap juga ditemukan berhubungan negatif dengan niat keluar karyawan dalam studi yang berbeda, oleh karena itu dengan meningkatkan *PsyCap* karyawan, keinginan berpindah mereka dapat dikurangi dan tingkat keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan (Sihag, 2020).

Penelitian terdahulu yakni oleh Wirawan et al (2020), menunjukkan adanya hubungan langsung *PsyCap* dengan *Work Engagement*. Hasilnya menunjukkan bahwa *PsyCap* berdampak langsung pada keterlibatan kerja. Teori model JD-R menyatakan bahwa keterikatan kerja akan bertahan jika seseorang memiliki cukup pekerjaan dan sumber daya pribadi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut. Namun, pada temuan penelitian terdahulu oleh Sihag (2020), hubungan *PsyCap* terhadap *Employee Engagement* (EE) ditemukan tidak signifikan sebagaimana adanya $P_{nilai} = 0,259$ yang merupakan nilai yang tidak dapat diterima, sehingga tidak ada efek langsung antara hubungan *PsyCap* terhadap *Employee Engagement* dengan adanya *perceived organizational support/dukungan organisasi (POS)* sebagai variabel mediasi. Ini menjelaskan mengapa *PsyCap* tidak terkait langsung dengan EE dengan adanya variabel *POS*. Semua kriteria dan ketentuan yang diajukan menurut Sihag (2020) untuk efek mediasi penuh sepenuhnya puas yaitu dapat disimpulkan bahwa *POS* sepenuhnya memediasi hubungan antara modal psikologis dan tingkat keterlibatan profesional Teknologi Informasi (TI) yang bekerja di tingkat menengah di perusahaan TI India.

Sintesis literatur saat ini menggambarkan beberapa kesenjangan dalam *PsyCap* dan *Work Engagement* (WE) riset. Penelitian empiris tentang variabel kepribadian

yang mengaktifkan WE dalam pekerjaan layanan garis depan masih langka. Lebih penting lagi, sangat sedikit yang diketahui tentang hal ini hubungan antara *PsyCap* dan WE dalam basis pengetahuan saat ini (Karadas ,2015)

Meskipun terdapat kemajuan dalam literatur keterlibatan kerja dalam beberapa tahun terakhir, beberapa pertanyaan masih terbuka untuk diselidiki lebih lanjut. Pertama, meskipun bukti empiris menunjukkan bahwa faktor lingkungan dan individu berhubungan dengan keterlibatan kerja karyawan, masih kurangnya penelitian mengenai modal psikologis dan keterlibatan kerja karyawan, dua konstruksi inti perilaku organisasi yang positif (Xu et al, 2017)

Organisasi yang melayani kepentingan umum membutuhkan tata kelola yang baik, dan kemampuan mengelola organisasi dengan baik akan sangat dipengaruhi juga oleh kepemimpinan. Aktivitas organisasi pada abad ke-21 ditandai dengan munculnya “Jiwa Semangat”, sehingga diperlukan kerangka kerja dan pengembangannya untuk keberlanjutan organisasi. Dengan demikian pengarusutamaan dalam pengelolaan organisasi dengan salah satu prinsipnya yaitu “spiritualitas”. Pada keadaan seperti ini, diperlukan pergantian kepemimpinan, dan melalui arahan dan fasilitas agar milestones organisasi dapat mencapai target (Pio et al, 2020).

Spirituality Leadership (SL), sebagai bidang penelitian kepemimpinan yang baru muncul, baru-baru ini diakui sebagai pendekatan baru gaya *leadership* lebih berorientasi nilai pada teori (Avolio et al., 2009). Seorang pemimpin yang aktif dapat digambarkan dengan model motivasi intrinsik yang menggabungkan "visi",

"harapan/keyakinan", dan "cinta altruistik". Konsep *spirituality leadership* menekankan pada nilai, sikap, dan perilaku seorang pemimpin untuk memotivasi pemimpin itu sendiri dan pengikutnya secara intrinsik melalui kesejahteraan spiritual, "panggilan" dan "keanggotaan". Gaya *leadership* seperti itu memungkinkan para pengikut untuk mengalami makna dalam hidup mereka dan merasa mampu membuat perbedaan, dipahami, dan dihargai oleh para *leader* (Solikhah, 2019)

Faktor pendorong lain munculnya kepemimpinan spiritual adalah fenomena yang berkembang pada perilaku menyimpang karyawan. Meningkatnya praktik tidak etis karyawan, seperti skandal, kegagalan, krisis hutang, dan resesi berikutnya, dalam organisasi, telah menyebabkan runtuhnya suatu organisasi (Solikhah, 2019). Perilaku menyimpang bisnis dan para pemimpinnya tampaknya menjadi faktor penentu skandal (Galanau et al, 2015). *Spirituality Leadership* adalah solusi untuk skandal karena dibentuk oleh dinamika situasional seperti paradigma agama, sistem kepercayaan, dan *inner personal Value*. Dengan demikian, *spirituality leadership* memiliki konotasi yang kuat dengan keyakinan agama karena tertanam tujuan penciptaan manusia (Solikhah, 2019).

Pada temuan terdahulu terkait *leadership* dan *work engagement*, meskipun yang diteliti adalah variabel kepemimpinan yang bertanggung jawab, terdapat hasil bahwa kepemimpinan yang bertanggung jawab secara langsung terkait dengan keterlibatan kerja dan secara tidak langsung terkait melalui atribusi CSR intrinsik karyawan (Dong et al, 2022). Sedangkan dalam penelitian lain menunjukkan hasil berbeda meskipun kembali variabel kepemimpinannya adalah kepemimpinan

otentik yang diteliti, yakni bahwasanya terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan otentik pada keterlibatan kerja melalui variabel kepuasan kerja (Wirawan et al, 2020). Di lain sisi juga pada temuan terdahulu terkait *leadership* dan *work engagement*, terdapat hasil bahwa kepemimpinan yang terlibat memiliki efek tidak langsung pada keterlibatan kerja melalui kepuasan kebutuhan dasar (Robijn et al,2019)

Leadership adalah salah satu topik yang paling banyak dipelajari dalam ilmu organisasi, namun hubungannya dengan *work engagement* tidak dipelajari secara luas. Ditemukan 16 penelitian yang membahas pertanyaan ini, dan lebih banyak makalah terkini yang terus membahas pentingnya tautan ini. Kepemimpinan (*leadership*) transformasional ditemukan untuk meningkatkan keterikatan kerja (*work enegeement*), sebagian dimediasi oleh optimisme, tanggung jawab, kebermaknaan (*meaningfulness*) dan perilaku inovatif. Gaya kepemimpinan lainnya seperti kepemimpinan otentik, karismatik dan etis juga memiliki hubungan positif dengan keterlibatan kerja, dimediasi oleh klarifikasi peran, budaya organisasi dan pemberdayaan, dan dukungan penyelia umumnya ditemukan terkait dengan tingkat *engegement* yang tinggi (Robijn, 2020).

Meningkatnya proporsi waktu yang dihabiskan di tempat kerja, pekerja lama semakin mencari makna di tempat kerja. Telah ditegaskan bahwa individu mengalami *meaningfulness* ketika mereka bekerja untuk organisasi yang terlibat dalam aktivitas yang bertanggung jawab secara sosial. Ketika individu melihat diri mereka berkontribusi pada penyebab yang lebih besar, mereka mengalami *meaningfulness* (Chaudhary, 2019).

Menurut pernyataan teori identitas sosial (Tjafel, 1979), individu memiliki kecenderungan untuk mencari keanggotaan dalam organisasi yang terkenal dan dihormati, karena harga diri mereka terkait erat dengan keanggotaan kelompok mereka. Akibatnya, individu terlibat dalam proses kategorisasi diri di mana mereka mengalokasikan diri mereka sendiri ke organisasi yang konsisten dengan nilai dan keyakinan mereka, sehingga memuaskan kebutuhan mereka akan keterkaitan dan keberadaan yang bermakna (De Roeck et al.,2014)

Dari sekian banyak definisi yang tersedia, kami menyimpulkan bahwa *work meaningfulness* lebih dari sekadar dibayar secara adil. Ini adalah persepsi tentang apakah karya tersebut dipandang memiliki tujuan dan signifikansi, dan apakah karya tersebut memberikan identitas kepada individu dalam ekosistem. Pentingnya *work meaningfulness* tercermin dalam karyawan kontemporer di mana nilai pekerjaan lebih diutamakan daripada faktor kebersihan seperti kompensasi, tunjangan, dan keamanan kerja (Tan et al;2020)

Kebermaknaan di tempat kerja (*work meaningfulness*) menyiratkan sejauh mana seseorang berpikir bahwa dia dapat memiliki pemenuhan individu dalam bekerja. Ini adalah komponen motivasi kerja yang signifikan karena karyawan berkomitmen, terlibat, dan berkonsentrasi pada pekerjaan mereka saat mengalami *meaningfulness* dalam pekerjaan mereka. Jika orang tidak menganggap pekerjaan mereka bermakna, mereka menjadi apatis terhadap dan terlepas dari pekerjaan mereka (Han et al, 2020)

Berdasarkan karya etnografi, sebuah studi lapangan di sebuah perusahaan asuransi US Midwestern mengeksplorasi determinan dan efek mediasi dari tiga kondisi *psychologi – meaningfulness*, keamanan dan ketersediaan – pada *engagement* karyawan dalam pekerjaan mereka. Hasil dari kerangka teoretis yang direvisi mengungkapkan bahwa ketiga kondisi psikologis (*Psychology*) menunjukkan hubungan positif yang signifikan dengan *Engagement*. *Meaningfulness* menunjukkan hubungan terkuat (May et al,2004).

Selama 30 tahun terakhir, para peneliti Amerika semakin menyadari bahwa *meaningful work* adalah kualitas penting yang dicari individu dalam pekerjaan mereka, jauh di atas pendapatan, promosi, jam kerja, dan keamanan kerja (Bhatnagar et al, 2020). HRD pada dasarnya mengupayakan pembangunan dan pertumbuhan manusia secara keseluruhan, menggunakan orientasi *humanis* (You et al,2020). Kahnweiler et al (1997) mengklaim bahwa nilai inti HRD adalah “membantu orang sukses” melalui fungsi HRD untuk kelangsungan dan kesuksesan organisasi. Wacana kerja yang bermakna dapat memainkan peran penting dengan mencerahkan perspektif *humanistik* (spiritual) terhadap teori dan praktik HRD (You et al, 2020).

Meaningful juga merupakan konstruksi subjektif, adanya pandangan skeptis bahwa setiap individu bisa mempunyai pemikiran yang sama tentang *meaningful*, bahkan mereka yang berada dalam organisasi yang sama karena membangun makna sangat bergantung pada lingkungan kerja atau tugas-tugas tertentu dari masing-masing pekerja. Artinya, setiap individu mempunyai konsep *meaningful*

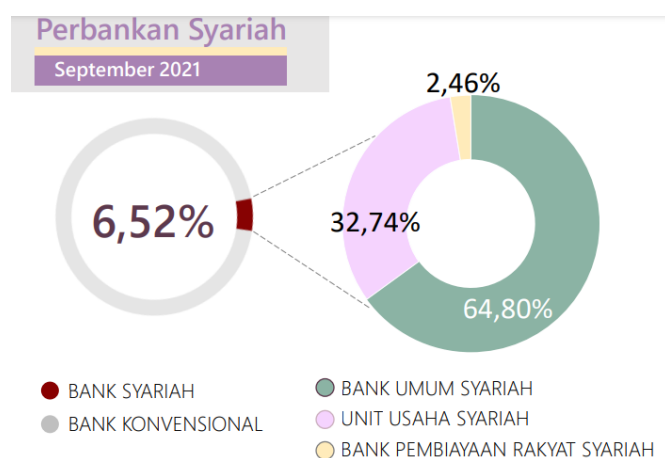
yang berbeda karena konsep tersebut tertanam dalam interaksi yang kompleks antara faktor-faktor pribadi dan kontekstual seseorang (You,2020).

Pada industri jasa perbankan, terdapat tantangan dalam menyikapi kebutuhan nasabah yang semakin kompleks dan perubahan teknologi yang begitu cepat,sehingga perlu upaya untuk meningkatkan kompetensi dan kapabilitas SDM perbankan yang berkualitas, sekaligus responsif atau “agile” dalam menyikapi lingkungan usaha yang dinamis. (Suhartadi, 2022)

Bank Syariah, dalam hal ini Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) termasuk dalam lingkup ekonomi syariah, berbeda dengan pandangan ekonomi konvensional yang mengedepankan keduniawian, ekonomi syariah memandang kebutuhan spiritual sebuah konsep yang menerima karyawan sebagai makhluk spiritual dan organisasi harus memfasilitasi perkembangan dimensi spiritual ini sebagai bentuk penerimaan bahwa setiap karyawan adalah *human being* yang membutuhkan nilai dan makna (OJK, 2021).

Sesuai fungsinya, BPRS adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu-lintas pembayaran. Sama seperti BPR Konvensional, BPRS kegiatannya jauh lebih sempit dibandingkan kegiatan bank umum, karena BPRS dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransian. Berdasarkan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2011 tentang Otoritas Jasa Keuangan, maka pengaturan dan pengawasan terhadap BPRS dilaksanakan oleh OJK (OJK, 2022).

Berdasarkan Kajian Kementerian Keuangan (2022), salah satu lembaga intermediari formal yang berfokus terhadap pembiayaan UMK adalah Bank Perkreditan Rakyat/BPR dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah/BPRS. BPR/BPRS berpotensi untuk berkembang bersama UMK. Indonesia memiliki jumlah Institusi BPRS cukup banyak, yakni 167 BPRS (OJK,2022)



Gambar 1.1. Market Share Perbankan Syariah Tahun 2021

Sumber:Snapshot Perbankan Syariah Indonesia September 2021

Berdasarkan publikasi snapshot Perbankan Syariah Indonesia (2021) pangsa pasar yang dicapai BPRS hanya mencapai angka 2,46% (September 2021). Hal ini mengindikasikan bahwa peran BPRS dalam upaya inklusi keuangan syariah masih kurang baik. Peran upaya inklusi tentunya akan tergantung atau garis lurus dengan Kualitas SDM BPRS.

Kondisi perbandingan BPRS dengan jenis perbankan syariah lainnya, dapat terlihat pada tabel indikator utama perbankan syariah berikut;

Indikator Utama Perbankan Syariah					
Industri Perbankan	Jumlah Institusi	Jumlah Kantor	Aset (dalam triliun rupiah)	PYD (dalam triliun rupiah)	DPK (dalam triliun rupiah)
Bank Umum Syariah	12	2.028	418,77	256,87	341,33
Unit Usaha Syariah	21	409	211,57	145,10	151,79
Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	165	670	15,87	11,34	10,71
TOTAL	198	3.107	646,21	413,31	503,83

Gambar 1.2. Kondisi Indikator Utama Perbankan Syariah

Sumber: Snapshot Perbankan Syariah Indonesia September 2021

Pada Gambar 2 tersebut dapat terlihat bahwa BPRS memiliki kondisi keuangan yang tidak sebanding dengan Bank Umum Syariah (BUS) dan Unit Usaha Syariah (UUS). Total aset yang dimiliki, pembiayaan yang disalurkan (PYD) dan Dana Pihak Ketiga (DPK) yang dimiliki oleh BPRS jauh lebih rendah dibanding BUS dan UUS. Salah satu faktor yang mungkin bisa menjadi penyebab di antaranya adalah BPRS perlu bersaing ketat dengan beberapa jenis lembaga keuangan lain pada segmen utamanya, yakni usaha mikro dan kecil. Pada sektor ini BPRS harus bersaing ketat dengan BUS/UUS dan Baitul Maal wat-Tamwiil (BMT). BMT keberadaannya memang untuk segmen usaha mikro dan kecil, sedangkan BUS/USS meskipun awal keberadaannya bukan untuk usaha kecil dan mikro, namun saat ini telah membuka unit layanan untuk masuk ke segmen tersebut (Utami et al, 2023).

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Indonesia, selaku pengawas dan pengatur sertapelindung konsumen lembaga jasa keuangan memberikan antensi yang cukup besar terhadap perkembangan Perbankan Syariah di Indonesi melalui Peraturan Otoritas Jasa Keuangan (POJK) terkait Perbankan Syariah yang sangat membantu pelaku Industri Perbankan Syariah dalam menjalankan usaha. Selain POJK, dalam rangka mendukung industri keuangan yang sehat, stabil, dan berdaya saing tinggi, Otoritas Jasa Keuangan meluncurkan Cetak Biru Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Jasa Keuangan 2021-2025. Kehadiran cetak biru tersebut sebagai pendukung pengaturan dan pengawasan sektor jasa keuangan di Indonesia. Cetak Biru ini berperan sebagai pedoman bagi para pemangku kepentingan dalam menentukan arah dan prioritas pengembangan SDM khususnya dalam mendukung kesiapan menghadapi perkembangan terkini. Cetak biru ini disusun secara bersama-sama dengan para pemangku kepentingan, diantaranya asosiasi kelembagaan/profesi serta akademisi(OJK, 2021) .

Hasil telaah beberapa penelitian yang signifikan terkait tema yang diteliti kali ini, seperti Penelitian terdahulu oleh Wirawan et al (2020) yang menunjukkan adanya hubungan langsung *PsyCap* dengan *work engagement*, juga penelitian Dong et al (2022) dalam temuan terdahulu terkait kepemimpinan dan *work engagement*, meskipun yang diteliti adalah variabel kepemimpinan yang bertanggung jawab, terdapat hasil bahwa kepemimpinan yang bertanggung jawab secara langsung terkait dengan keterlibatan kerja (*work engagement*).

Sedangkan penelitian Sihag (2020), hubungan *PsyCap* terhadap *Employee Engagement* (EE) ditemukan tidak signifikan, serta menurut Wirawan et al (2020)

dalam penelitian lain menunjukkan hasil berbeda meskipun kembali variabel kepemimpinannya adalah kepemimpinan otentik yang diteliti, yakni bahwasanya terdapat pengaruh tidak langsung (tidak signifikan) kepemimpinan otentik pada *work engegement*.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan adalah minimnya (*less studied/under researched*) mekanisme pengaruh *Psychological Capital* dan *Spirituality Leadership* terhadap *Work Engagement* baik pengaruh langsung maupun melalui mediasi *Work Meaningfulness*.

Maka dalam hal ini penulis memformulasi variabel untuk dianalisa atau diteliti terkait SDM dalam industri perbankan syariah dan proposisi dari variabel pada penelitian ini belum banyak diteliti sebelumnya di unit analisis yaitu BPRS di Indonesia serta menjadi nilai keterbaruan bagi penelitian ini, sehingga secara formula tesis ini berjudul, “Pengaruh *Psychological Capital* dan *Spirituality Leadership* terhadap *Work Engagement* dengan *Work Meaningfulness* sebagai Mediator”.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini didasari oleh Study Galupp tahun 2024 yakni kondisi karyawan di Indonesia 25% adalah *engaged* selebihnya berarti masuk *disengaged*, serta adanya kesenjangan kompetensi SDM sektor jasa keuangan yang masih tinggi. Penelitian ini dilakukan pada lembaga jasa keuangan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) di Indonesia, dengan kondisi “*engaged*” yang memprihatinkan serta kesenjangan kompetensi SDM pada BPRS di Indonensia akibat “*engaged*” yang

memprihatinkan. Penelitian ini mencoba untuk melihat pengaruh dari beberapa variabel seperti *psychological capital*, *spirituality leadership* dan variabel *work meaningfulness* sebagai variabel mediasi, untuk mengetahui apakah variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap *Work Engagement* pada Pejabat Eksekutif BPRS di Indonesia.

Berdasarkan latar belakang penjelasan di atas, maka beberapa pertanyaan yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Work Engagement*?
2. Apakah *Work Meaningfulness* memediasi pengaruh *Pschycological Capital* terhadap *Work Engagement*?
3. Apakah *Spirituality Leadersip* berpengaruh terhadap *Work Engagement*?
4. Apakah *Work Meaningfulness* memediasi pengaruh *Spirituality Leadersip* terhadap *Work Engagement*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang mengangkat judul “Pengaruh *Psychological Capital* dan *Leadership Sprituality* terhadap *Work Engagement* dengan *Work Meaningfulness* sebagai Mediator” antara lain ;

1. Untuk mengetahui pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*.
2. Untuk mengetahui mediasi *Work Meaningfulness* atas *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*

3. Untuk mengetahui langsung pengaruh *Spirituality Leadership* terhadap *Work Engagement*.
4. Untuk mengetahui mediasi *Work Meaningfulness* atas *Spirituality Leadership* terhadap *Work Engagement*

1.4 Manfaat Penelitian

Kegunaan penelitian yang mengangkat judul “Pengaruh *Psychological Capital* dan *Spirituality Leadership* terhadap *Work Engagement* dengan *Work Meaningfulness* sebagai Mediator”:

1.4.1. Teoritis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu perbankan syariah guna menambah wawasan terkait lingkup perbankan secara luas dan memperkaya konsep keilmuan yang berkaitan dengan *Human Resources*.

b. Bagi Mahasiswa

Menjadi referensi acuan atau tambahan bagi mahasiswa yang berminat pada bahasan perbankan syariah dalam perspektif *Human Resources* atau khasanah tambahan pada hal terkait *Psychological Capital*, *Spirituality Leadership*, *Work Engagement* dan *Work Meaningfulness*.

1.4.2. Bagi Praktisi

a. Bagi BPRS se Indonesia

Bagi BPRS hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi untuk menjadikan acuan urgensi dalam wujud nyata penerapan *Human Resources* unggul yang lebih optimal dalam mendukung *sustainable development goals* (SDGs) di sektor perbankan.

b. Bank Pihak Lain

Bagi pihak lain baik itu Bank Umum Syariah (BUS), Unit Usaha Syariah (UUS) maupun lainnya hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi ataupun referensi dalam rangka sebagai acuan dalam penerapan manajemen *Human Resources* yang lebih optimal.

BAB II.

LANDASAN TEORI

2.1. Work Engagement

2.1.1. Pengertian Work Engagement

Keterikatan kerja mengacu pada sikap kerja positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. (Wirawan et al; 2020)

Dikutip dari jurnal Schaufeli (2012) bahwa *work engagement* pertama kali muncul pada dunia bisnis didefinisikan sebagai:

- a. Komitmen organisasi, yakni mengarah ke komitmen afektif, artinya individu memiliki keterikatan emosional dengan organisasi.
- b. Perilaku peran ekstra, yakni perilaku diskresioner yang mempromosikan afektif fungsi organisasi.

Penelitian Bakker et al (2008) menjabarkan bahwa *work engagement* adalah konsep luas yang terdiri konstruk multidimensional dan pengalaman, yakni ada afeksi, kognisi dan perilaku apabila individu yang merasakan keterikatan akan punya energi yang levelnya tinggi dan antusias atas apa yang mereka kerjakan. Menurut Toth et.al (2022), keterlibatan telah diusulkan sebagai sikap kunci terkait pekerjaan yang memungkinkan pekerja berpengetahuan modern untuk beroperasi secara produktif dalam lingkungan kerja yang menantang. Keterlibatan di tempat kerja mengacu pada keterlibatan individu, komitmen, semangat, antusiasme, usaha terfokus dan energi.

Menurut Wirawan, et. al (2020) keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan positif di mana seorang individu mengalami tiga karakteristik - semangat, dedikasi dan penyerapan. Dengan kata lain, mereka harus mengalami tingkat semangat, dedikasi, dan penyerapan yang tinggi dalam pekerjaan mereka. *Vigor* ditandai dengan energi seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Dedikasi menyiratkan keterlibatan penuh dalam pekerjaan dan melibatkan inspirasi, kebanggaan, dan kemauan untuk menghadapi tantangan. Terakhir, penyerapan mengacu pada individu yang mengalami “perendaman” dalam melakukan tugas dan benar-benar menikmati pekerjaan itu. Individu dengan individu lain memiliki kadar *work engagement* yang berbeda sesuai level pandangan seseorang berbeda satu sama lain (Leiter, 2012)

2.1.2 Dimensi *Work Engagement*

Work engagement memiliki beberapa jenjang. Individu yang memiliki keterikatan yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang meningkat, kebiasaan peran yang meningkat, perilaku pro-aktif dan motivasinya pun akan muncul, menampakkan performa kerja dan inisiatif tinggi, serta rendahnya ketidakhadiran kerja (Schaufeli et al, 2007). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi.

Work Engagement bisa dilihat dari aspek menurut Kahn (1990):

a. Keterikatan Fisik

Kondisi individu memiliki energi penuh dalam bekerja. Karyawan akan mengeluarkan segala daya dan menghabiskan waktu untuk menyelesaikan

pekerjaannya sesuai tenggat waktu yang diberikan dan mampu mencapai keberhasilan tugas yang memuaskan.

b. Keterikatan Kognitif

Individu yang memiliki keterikatan kognitif akan memberikan pemikiran terbaiknya untuk organisasi. Individu juga senantiasa berkonsentrasi penuh dalam bekerja dan hanyut dalam bekerja.

c. Keterikatan Emosional

Ketika individu yang memiliki keterikatan emosional akan cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya. Individu juga positif terhadap peran, rekan, dan atasannya, selain itu individu tersebut juga yakin untuk melakukan yang terbaik dan membangun organisasi bersama rekannya.

Schaufeli et al (2002) menjelaskan bahwa terdapat tiga karakter *work engagement*, yakni:

a. *Vigor* (semangat)

Individu yang berada pada karakteristik vigor memiliki energi yang tinggi dan gigih dalam bekerja, serta memiliki sikap kerelaan dalam memberikan usaha terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya.

b. *Dedication* (dedikasi)

Individu dengan karakteristik dedikasi ini digambarkan sebagai karyawan yang sangat terlibat dengan pekerjaannya. Hal ini dicirikan dengan perasaan karyawan yang antusias, penuh makna, dan merasa tertantang.

c. *Absorption* (penghayatan)

Individu yang memiliki keterikatan kerja dengan karakteristik ini akan merasakan konsentrasi yang penuh dan merasa bahagia saat bekerja, sehingga sulit melepaskan diri dari pekerjaannya dan merasa waktu terlalu cepat.

Work engagement yang diklaim sebagai lawan dari *burnout* memiliki dimensi sebagai berikut (Bakker et al, 2008):

a. *Vigor*

Vigor berartikan semangat. Dimensi ini dicirikan dengan energi dan ketahanan mental yang tinggi dalam bekerja, kesediaan untuk memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan, dan ketekunan bahkan mampu dalam menghadapi kesulitan

b. *Dedication*

Dedikasi merujuk pada keterlibatan kuat pada diri individu dengan pekerjaannya, dan memiliki rasa bermakna terhadap pekerjaannya, antusias dalam bekerja, inspirasi, bangga, dan tantangan.

c. *Absorption*

Penghayatan ini dicirikan dengan individu yang berkonsentrasi penuh dan dengan senang hati, asik dalam bekerja, dan merasa waktu berlalu cepat dan hanyut dalam pekerjaan sehingga sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.

2.1.3. Faktor-Faktor *Work Engagement*

Konsep *work engagement* yang sangat kompleks ini pun hal ini tidak terbentuk dengan sendirinya seperti yang diungkapkan Bakker (2011) *work engagement* dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni:

a. *Job Demands*.

Job demands diartikan dengan tuntutan kerja ini merupakan taraf lingkungan pekerjaan yang memberikan rangsangan yang sifatnya menuntut sehingga perlu direspon.

b. *Job Resources*

Job resources atau sumber daya pekerjaan guna mencapai tujuan pekerjaan dan meminimalisir akibat dari *job demands*, yang mana keadaan ini akan merangsang pertumbuhan, belajar, dan perkembangan karyawan.

c. *Personal Resources*

Personal Resources atau sumber daya pribadi ini catatan diri positif yang berkaitan dengan ketahanan mental yang merujuk ke perasaan individu terhadap kemampuan dirinya guna mengendalikan dan memengaruhi lingkungannya. *Personal resources* merupakan evaluasi diri positif yang berkaitan dengan resiliensi dan berpaku pada perasaan individu mengenai kemampuan untuk mengendalikan dan berdampak pada lingkungan. Menurut McEwen (2011) resiliensi sendiri merupakan sebuah kecakapan dalam bertahan atau mampu mengatasi kesulitan sehingga mampu beradaptasi. Adaptasi merupakan bagian dari ketahanan mental yang merujuk ke perasaan

individu sebagaimana definisi personal resources. Dari sini sudah jelas bahwa resiliensi berkaitan dengan *work engagement*.

Schaufeli et al (2004) juga mengungkapkan bahwa keterikatan kerja atau *work engagement* ini dipengaruhi oleh:

- a. Model *Job demands-Resources* (JD-R) yang aspeknya ialah lingkungan instansi secara fisik, sosial, organisasi, gaji, jenjang karir, dukungan atasan dan rekan kerja.
- b. *Psychological Capital* dengan aspek kepercayaan diri (*self efficacy*), rasa optimis (*optimism*), harapan (*hope*), dan resiliensi (*resilience*).

2.2. Psychological Capital

2.2.1. Definisi

Menurut Luthans et al (2007) *Psychological Capital* (*PsyCap*) adalah keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, yang ditandai oleh: (1) adanya kepercayaan diri (*self-efficacy*) melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang; (2) atribusi yang positif (*optimism*) tentang sukses masa sekarang dan yang akan datang; (3) persistensi dalam mencapai tujuan, dengan kemampuan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan jika diperlukan (*hope*) untuk mencapai kesuksesan; dan (4) ketika menghadapi masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan terus maju (*resiliency*) untuk mencapai sukses.

2.2.2 Dimensi *Psychological Capital*

Menurut Luthans et al, (2007), dalam bukunya yang berjudul “*Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*” menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki empat dimensi yaitu *self- efficacy, hope, optimism,* dan *resiliency*.

a. *Psychological Capital Efficacy*

Psychological capital efficacy menggambarkan kepercayaan diri dari seseorang, ditandai oleh kemampuannya untuk mengerahkan motivasi, kemampuan kognitif serta kemampuan melakukan tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas spesifik (Larson et al, 2006). Sedangkan menurut James E. Maddux dalam buku *The Handbook of Positive Psychology* (snyder et al, 2006) *self-efficacy* menggambarkan kekuatan dari kepercayaan bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu. Menurut teori Bandura (1986, 1997), *psychological capital efficacy* didefinisikan sebagai keyakinan seseorang akan kemampuan yang dimilikinya yang dapat mendorongnya untuk menjadi termotivasi dan sebagai jalan individu tersebut untuk bertindak sehingga dapat menjadi sukses melakukan suatu pekerjaan tertentu.

b. *Psychological Capital Hope*

C. Rick Snyder, seorang professor psikologi klinis University of Kansas mendefinisikan *hope* sebagai kondisi motivasi positif yang didasari oleh interaksi akan perasaan sukses (1) *agency (goal-directed energy)* dan (2) *pathways*

(*planning to meet goals*). Dari definisi ini, harapan melibatkan *willpower* dan *waypower*. *Willpower* adalah suatu dimensi penting karena dapat memicu motivasi dan menjaga energi seseorang untuk mencapai tujuannya. Sedangkan *waypower* merupakan rencana alternatif hasil pemikiran seseorang untuk mencapai tujuannya. Penelitian Snyder (Luthans et al, 2007) mendukung ide bahwa *hope* merupakan suatu kognitif atau proses berpikir dimana individu mampu menyusun kenyataan dengan tujuan dan harapan yang menarik atau menantang sehingga pada akhirnya mendapatkannya dengan cara determinasi *selfdirected*, energi, dan persepsi kontrol internal.

c. Psychological Capital Optimism

Menurut Martin Seligman pada Luthans et al (2007) mendefinisikan optimisme sebagai model pemikiran dimana individu mengatribusikan kejadian positif ke dalam diri sendiri, bersifat permanen, dan penyebabnya bersifat *pervasive*, dan di lain hal menginterpretasikan kejadian negatif kepada aspek eksternal, bersifat sementara atau temporer, dan merupakan faktor yang disebabkan oleh situasi tertentu. Secara konseptual, optimisme menginterpretasikan peristiwa buruk yang disebabkan oleh pihak eksternal (bukan salah saya), bersifat tidak stabil (hanya terjadi sekali saja), dan merupakan kejadian spesifik (saat ini). Sedangkan pesimis menginterpretasikan kebalikannya, yaitu peristiwa yang disebabkan oleh pihak internal, bersifat stabil dan merupakan kejadian global (Larson et al, 2006).

Dalam penelitian ini, pengertian optimis menggambarkan keyakinan bahwa sesuatu yang baik akan diperoleh. Beberapa hal positif yang dihasilkan dari

optimisme adalah seperti kesehatan fisik dan mental, *well-being*, *coping* yang efektif untuk situasi sulit dalam hidup, penyembuhan dari penyakit dan obat-obatan, kepuasan hidup, dan "*authentic happiness*". Dalam dunia kerja, optimisme ini juga berhubungan secara positif kepada hal-hal yang memuaskan seperti *workplace performance* dan performa di berbagai aspek kehidupan seperti pendidikan, olahraga dan politik. Sedangkan untuk hal yang negatif yang dapat dihasilkannya adalah seperti depresi, penyakit fisik dan rendahnya performa di setiap bidang kehidupan

d. Psychological Capital Resiliency

Ketabahan didefinisikan sebagai kapasitas psikologis seseorang yang bersifat positif, dengan menghindarkan diri dari ketidakbaikan, ketidakpastian, konflik, kegagalan, sehingga dapat menciptakan perubahan positif, kemajuan dan peningkatan tanggung jawab (Larson et al, 2006). Berbeda dengan *self-efficacy*, *hope*, dan *optimism* yang lebih bersifat proaktif, *resiliency* dari seseorang lebih bersifat reaktif, yang terjadi ketika seseorang berhadapan dengan perubahan, ketidakbaikan, atau ketidakpastian (Larson et al, 2006).

2.2.3 Pengukuran *Psychological Capital*

Pengukuran *psychological capital* menggunakan PCQ (*Psychological Capital Questionnaire*) milik Luthans dan Avolio yang terdiri dari empat sub-skala *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Skala ini berisi 24 item pernyataan yang

masing-masing komponen terdiri dari enam item *self efficacy*, enam item *hope*, tujuh item *optimism*, dan lima item *resiliency*.

2.3. Kepemimpinan Spiritualitas (*Spirituality Leadership*)

2.3.1 Pengertian *Spirituality Leadership*

Istilah "Kepemimpinan" telah banyak kita kenal, baik secara akademik maupun sosiologik. Akan Tetapi ketika kepemimpinan dirangkai dengan kata "Spiritual" menjadi "Kepemimpinan Spiritual", istilah ini menjadi ambigu, memiliki spektrum pengertian yang sangat luas. Istilah "Spiritual" berasal dari bahasa latin, yaitu "Spiritus" yang berarti nafas, dan juga berasal dari kata "Spririt" yang berarti semangat dan berani. Spiritual berkaitan dengan rohani, batin dan keyakinan/kepercayaan seseorang terhadap sang pencipta sebagai pemilik kehidupan. Menjadi spiritual dalam hubungan berarti berkomitmen untuk mencintai, bersikap jujur dan sederhana, serta membuat perubahan dalam dunia ini. Spiritualitas adalah salah satu cara cara hidup yang tidak egois yang mengubah cara berpikir "apa yang bisa kira peroleh" menjadi "apa yang bisa kita berikan", serta membuat sebuah hubungan sebagai wahana untuk berekpresi secara kreatif dan bekerja sama. Saat ini, telah berkembang konsep kepemimpinan spiritual yang merupakan konsep kepemimpinan universal yang adaptif untuk menjawab tantangan jaman pada era abad ke 21 yang sarat dengan perubahan, yang tidak terjawab oleh kepemimpinan organisasi saat ini (Sureskiarti, 2015). Menurut Tobroni (2005), konsep kepemimpinan spiritual ini diyakini sebagai

solusi terhadap krisis kepemimpinan saat ini, akibat semakin merosotnya nilai-nilai kemanusiaan sebagai dampak dari adanya *ethical crisis*.

Uraian di atas menggambarkan bahwa persoalan spiritualitas semakin diterima dalam abad ke 21. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan spiritual dalam suatu organisasi atau perusahaan akan dapat menginspirasi dan memotivasi sumberdaya manusia dalam mencapai visi dan budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai spiritual, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan secara produktif. Beberapa riset terdahulu mengenai kepemimpinan spiritual telah dikembangkan dengan berbagai variasi peristilahan yang semakin menarik dan diaplikasikan dalam konteks yang berbeda, baik di lembaga keuangan dan perbankan, lembaga pendidikan maupun rumah sakit.

Pendekatan kepemimpinan spiritual di tempat kerja muncul pada akhir 1990-an dan awal 2000-an sebagai tanggapan terhadap keamanan kerja yang rendah dan kehilangan karyawan, serta faktor lainnya (Pio et.al , 2020). Kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniaan kepada dimensi spiritual (keilahian). Karena itu, kepemimpinan spiritual sering disebut juga kepemimpinan yang berdasarkan pada etika religius. Tobroni (2005) mengemukakan bahwa kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi dan mengerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang dan implementasi nilai-nilai serta sifat-sifat Ketuhanan lainnya dalam tujuan, proses budaya dan perilaku kepemimpinan yang

menjadikan nilai-nilai spiritual sebagai filosofi dalam perilaku kepemimpinan.

Dengan kata lain, kepemimpinan spiritual adalah kepemimpinan yang memimpin dengan hati berdasarkan pada etika religius, mampu membentuk karakter, integritas dan keteladanan. Model kepemimpinannya tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal semata, melainkan lebih banyak dibimbing oleh faktor internal hati nuraninya. Namun demikian, kepemimpinan spiritual bukan berarti kepemimpinan yang anti intelektual, Kepemimpinan spiritual bukan hanya sangat rasional melainkan justru menjernihkan rasionalitas dengan bimbingan hati nurani dan kecerdasan spiritual (Tobroni, 2005).

2.3.2 Komponen/Dimensi Kepemimpinan Spiritual

Menurut Pio et al (2020) yang meneliti kepemimpinan spiritual pada industri Rumah sakit di Manado, Indonesia, menjelaskan bahwa dalam upaya menerapkan kepemimpinan spiritual dengan tiga komponen utama yaitu visi, cinta altruistik, dan keyakinan atau harapan, pimpinan rumah sakit harus terus mensosialisasikan kepada seluruh karyawan agar nilai-nilai kepemimpinan spiritual dapat terinternalisasi dan menjadi kebiasaan dalam kehidupan kerja. Kepemimpinan spiritual berdasarkan penelitian Zhang et al (2020) terdiri dari tiga dimensi, yakni mengartikulasikan panggilan, membangun komunitas penatalayanan, dan mengarahkan orang lain ke arah pelayanan. Menurut Pawar (2014), faktor-faktor spiritual dengan ukuran keberhasilan pemimpin tradisional adalah motivasi spiritual (bekerja sesuai dengan panggilan), kualitas spiritual (misalnya integritas,

kejujuran, kerendahan hati), dan praktik spiritual (menunjukkan rasa hormat terhadap orang lain, menunjukkan perlakuan adil, mengungkapkan kepedulian dan kepedulian, mendengarkan secara responsif, menghargai kontribusi, dan praktik reflektif).

2.4 *Work Meaningfulness*

2.4.1. *Pengertian Work Meaningfulness*

Work meaningfulness mengacu pada sebuah nilai atau tujuan yang dinilai sebagai sesuatu yang penting dan berharga oleh sebagian individu berdasarkan standar dari individu itu sendiri (May et al, 2004). Hal tersebut mencerminkan adanya ketertarikan intrinsik dari individu tersebut terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan, terutama apabila pekerjaan tersebut melibatkan nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang dalam peran suatu individu dalam pekerjaannya (Spreitzer, 1995). *Work meaningfulness* juga dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas fisik yang menyediakan sumber daya untuk menopang kehidupan sehari-hari yang menghasilkan suatu nilai yang berpengaruh signifikan terhadap kehidupan dari seorang individu (Baumeister et al., 2002).

2.4.2 *Dimensi Work Meaningfulness*

Work meaningfulness memiliki empat dimensi di dalamnya yaitu, *developing inner self*, mengacu pada sikap dalam diri seseorang untuk dapat jujur dan terbuka terhadap diri mereka sendiri, mengalami perkembangan moral, dan dapat bersikap apa adanya. *Unity with others*, mengacu pada bagaimana seseorang dalam bekerja

sama dengan orang lain, saling mendukung, memiliki rasa saling memiliki, dan memiliki kesamaan nilai. *Service to others* mengacu pada bagaimana seseorang memiliki kepekaan untuk berkontribusi pada kepentingan umum, dan *expressing full potential* datang dari bagaimana seseorang dapat mengekspresikan diri mereka, menunjukkan kreatifitas yang dimiliki, dan memiliki pencapaian serta tujuan. (Nugroho, 2021)

Menurut Kahn (1990) terdapat faktor-faktor yang menjadikan seseorang merasakan kebermaknaan dalam kerja antara lain: tantangan pekerjaan, otonomi, variasi, umpan balik, peran, kesesuaian, peluang untuk berkembang, dan penghargaan dan pengakuan. Steger (2012) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek yang dapat menjelaskan *meaningful work*, yaitu:

1. *Positive meaning*. Seseorang dapat memaknai pekerjaannya secara positif ketika ia mampu untuk memberikan pemaknaan positif terhadap pekerjaannya. Pemaknaan positif ini mendorong individu untuk berusaha berpikir positif dan berperilaku positif dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. *Meaning making through work*. Membuat pekerjaan menjadi bermakna, aspek ini menjadikan individu lebih mendalami arti pekerjaannya sehingga hal tersebut mampu mempengaruhi arti dalam makna kehidupannya secara lebih luas.
3. *Greater good motivation*. Meningkatkan motivasi baik yang ada pada pekerjaan. Mengembangkan motivasi dalam aspek ini dapat terjadi akibat adanya dorongan atau dukungan dari orang lain, sehingga individu akan memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam ketika ia sadar bahwa

pekerjaannya memiliki dampak atau pengaruh yang positif terhadap orang lain.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Indikator Variabel	Hasil Penelitian
1	Wirawan H, Jufri M & Saman A (2020). (<i>Leadership & Organization Development Journal</i>)	<i>The effect of authentic leadership and psychological capital on work engagement: the mediating role of job satisfaction</i> (2020) Q1	- <i>Work Engagement</i> - <i>Authentic Leadership</i> - <i>Pschological Capital(PsyCap)</i> - <i>Job Satisfaction</i>	<p>Penelitian ini menggunakan sampel Peserta adalah 307 (52% laki-laki dan 48% perempuan) karyawan yang direkrut secara acak dari sebuah perusahaan milik negara di bagian timur Indonesia.</p> <p>Studi ini menggunakan teknik pengumpulan data tiga gelombang untuk mengesampingkan bias metode umum</p> <p>Hasil menunjukkan bahwa model teoritis dan data empiris menunjukkan kecocokan yang baik (CMIN/ DF52.19 dan RMSEA50,06), menunjukkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan otentik dan PsyCap pada keterlibatan kerja melalui kepuasan kerja. Pengaruh kepemimpinan otentik terhadap keterikatan kerja sepenuhnya dimediasi oleh kepuasan kerja. Sebaliknya, kepuasan kerja hanya memediasi sebagian hubungan antara PsyCap dan keterlibatan kerja.</p> <p>(Kolom bersambung ke hal 33)</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Indikator Variabel	Hasil Penelitian
2	Sihag P (2020) (<i>Journal of Indian Business Research</i>)	<i>The mediating role of perceived organizational support on psychological capital – employee engagement relationship: a study of Indian IT industry (2020)Q2</i>	- <i>Employee Enggagement</i> - <i>Psychological Capital</i> - <i>perceived organizational support (POS)</i>	<p>Penelitian ini menggunakan 420 sampel (profesional teknologi informasi (TI) tingkat menengah) dikumpulkan dari berbagai industri TI yang berlokasi di India dengan menggunakan kuesioner survei online. Data yang terkumpul dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan analisis regresi, analisis faktor, model persamaan struktural, analisis reliabilitas dan validitas, analisis mediasi dan analisis indeks kecocokan model.</p> <p>Hasil penelitian ini menegaskan efek mediasi penuh POS pada hubungan PsyCap-EE dan menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat PsyCap yang lebih tinggi, berkontribusi lebih positif ke tingkat POS yang selanjutnya meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan di tempat kerja.</p>
3	Han Seung_Hyun, oh Eunjung Grace & Kang Sung “Pil” (2020) (<i>Leadership & Organization Development Journal</i>)	<i>The link between transformational leadership and work-related performance: moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics (2020) Q1</i>	- <i>Transformative Leadership (TL)</i> - <i>Job Characteristics (JC)</i> - <i>Meaningfulness at work (MAW)</i> - <i>In-role performance (IRP)</i>	<p>Secara total, 425 peserta untuk penelitian ini direkrut dari perusahaan teknologi informasi (TI) di Korea Selatan. Setelah disesuaikan dengan data yang hilang, sebanyak 395 responden dimasukkan dalam analisis akhir. Responden terdiri dari 267 laki-laki (67,6%) dan 128 perempuan (32,4%). Mayoritas responden bergelar sarjana (70,6 %). Lebih dari separuh peserta berusia 30-an (58,5 %) dan bekerja kurang dari lima tahun.</p> <p>Analisis data untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi hirarkis PROCESS Hayes.</p> <p><i>Transformative Leadership</i> berhubungan positif dengan perilaku peran pengikut</p> <p>(Kolom bersambung ke hal 34)</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Indikator Variabel	Hasil Penelitian
3				<p><i>Transormative Leadership</i> berhubungan positif dengan <i>Meaningfulness at work</i>. Sedangkan <i>Meaningfulness at work</i> berhubungan positif dengan <i>In-role performance</i>. Hubungan positif antara <i>Transormative Leadership</i> dan <i>In-role performance</i> dimediasi oleh <i>Meaningfulness at work</i>.</p> <p>Efek <i>Transormative Leadership</i> yang dirasakan dari supervisor terhadap rasa <i>Meaningfulness at work</i> dimoderatori oleh <i>Job Characteristics</i>. menunjukkan bahwa istilah interaksi untuk efek <i>Transormative Leadership</i> dengan <i>Job Characteristics</i> adalah signifikan, tetapi secara negatif menghasilkan prediksi kebermaknaan/ <i>Meaningfulness at work</i>.</p> <p>Pengaruh tidak langsung persepsi <i>Transormative Leadership</i> supervisor terhadap <i>In-role performance</i> karyawan bergantung pada <i>Job Characteristics</i></p> <p>Dengan kata lain, hubungan antara <i>Transormative leadership</i> dan <i>In-role performance</i> melalui <i>Meaningfulness at work</i> adalah lebih kuat ketika tingkat <i>Job Characteristics</i> rendah, sedangkan hubungan mediasi yang sama lebih lemah ketika tingkat <i>Job Characteristics</i> tinggi. Temuan ini menunjukkan mekanisme bagaimana MAW mengarah ke IRP. Temuan menunjukkan bahwa TL dimoderatori oleh istilah interaksi MAW dan JC; kemudian, TL yang dimoderasi memediasi hubungan antara MAW dan IRP</p> <p>(bersambung ke hal 35)</p>

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Indikator Variabel	Hasil Penelitian
4	Pio, R.J., and dan Jetty Lengkong FD (2020), <i>(Journal of Management Development (2020) pp. 293-305)</i>	<i>The relationship between spiritual leadership to quality of work life and ethical behavior and its implication to increasing the organizational citizenship behavior (2020) Q1</i>	- <i>Spiritual Leadership</i> - <i>Quality of Work Life (QWL)</i> - <i>Ethic Behavior</i> - <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<p>Rancangan penelitian ini adalah metode kuantitatif sebagai explanatory research dengan tujuan untuk menjelaskan fenomena atau pola korelasi antar konsep (Solimunet al.,2017). Fokus penelitian ini adalah pegawai di tiga rumah sakit swasta yang dikelola yayasan atau lembaga berbasis keagamaan sebagai wilayah penelitian, Manado, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan, dengan jumlah sampel sebanyak 150 responden (menggunakan Rumus Slovin), dengan cara simple random sampling. Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah model persamaan struktural (SEM) berbasis kovarians yang disebut <i>Partial Least Square</i> (PLS).</p> <p><i>Spiritual Leadership</i> memiliki efek langsung QWL. <i>Spiritual Leadership</i> memiliki efek langsung pada <i>Ethic Behavior</i>. <i>Spiritual Leadership</i> tidak memiliki efek langsung pada OCB.</p> <p>QWL memiliki efek langsung pada OCB. <i>Ethic Behavior</i> memiliki efek langsung pada OCB. <i>Spiritual Leadership</i> berpengaruh tidak langsung terhadap OCB, dengan QWL dan <i>Ethic Behavior</i> sebagai variabel mediasi</p>
5	Jeon Ki Seok dan Choi Byoung Kwon (2020) <i>(Leadership & Organization Development Journal)</i>	<i>A multidimensional analysis of spiritual leadership, affective commitment and employees creativity in South Korea (2020) Q1</i>	- <i>Vision</i> - <i>Hope / Faith</i> - <i>Altruistic Love</i> - <i>Affective Commitment</i> - <i>Employees Creativity</i>	<p>Data dikumpulkan dari 462 karyawan Korea Selatan di berbagai industri melalui kuesioner yang dilaporkan sendiri, dan hipotesis diuji menggunakan analisis regresi berganda hierarkis</p> <p><i>(bersambung ke hal 36)</i></p>

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

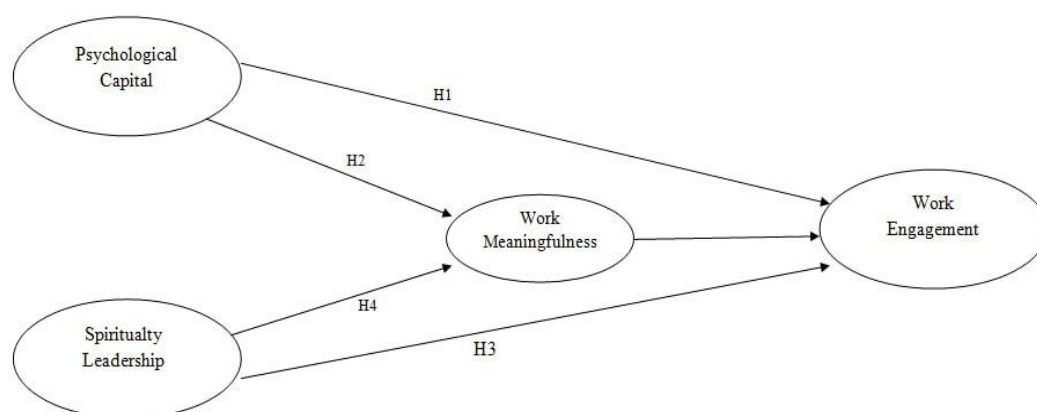
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Indikator Variabel	Hasil Penelitian
5				<i>vision, hope/Faith</i> dan cinta altruistik berhubungan positif dengan <i>Employees Creativity</i> , sedangkan <i>Affective Comitment</i> mereka memediasi hubungan tersebut. Para penulis juga memverifikasi bahwa struktur kepemimpinan spiritual multidimensi berlaku dalam konteks Korea Selatan
6	Bhatnagar Jyotsna and Aggarwal Pranati (2020) (<i>Employee Relations: The International Journal</i>)	<i>Meaningful work as a mediator between perceived organizational support for environment and employee eco-initiatives, psychological capital and alienation.</i> (2020)Q1	- <i>Perceived Organizational Support toward the Environment (POSE)</i> - <i>Meaningful Work</i> - <i>Employee Alienation</i> - <i>Employee Psychological Capital</i> - <i>Employee Eco-Initiatives</i>	Penelitian ini menggunakan metode survei untuk menguji secara empiris hubungan yang dihipotesiskan pada sampel 303 responden. Untuk pengujian, Confirmatory factor analysis untuk model yang diusulkan dan alternatif, Structural Equation Modeling (SEM) berbasis software AMOS digunakan . Hasilnya menyiratkan bahwa POS-E berhubungan positif dengan <i>Employee Eco-Initiatives</i> dan <i>Employee Psychological Capital</i> dan berhubungan negatif dengan <i>Employee Alienation</i> . Temuan lebih lanjut menunjukkan bahwa <i>Meaningful Work</i> memediasi hubungan antara POS-E dan semua variabel hasil yaitu: <i>Employee Eco-Initiatives</i> , <i>Employee Psychological Capital</i> , dan <i>Employee Alienation</i> .
7	Chaudhary Richa dan Panda Chinma (<i>International Journal of Productivity and Performance Management</i>)	<i>Authentic Leadership and Creativity: The Intervening role of Psychological Meaningfulness, Safety and Work engagement</i> (2018) Q1	- <i>Authentic leadership</i> - <i>Creativity</i> - <i>Psychological Meaningfulness</i> - <i>Psychological Safety</i> - <i>Work Engagement</i>	Data dikumpulkan dari 300 karyawan yang bekerja di bagian berat teknik dan industri otomotif di India. Analisis regresi digunakan untuk menganalisis data dengan bantuan SPSS 24. Efek mediasi serial diuji dengan bantuan bootstrap prosedur menggunakan SPSS proses makro. (bersambung ke hal 37)

Lanjutan Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Indikator Variabel	Hasil Penelitian
				Kebermaknaan psikologis dan keterlibatan kerja ditemukan untuk memediasi hubungan kepemimpinan otentik dengan kreativitas baik secara mandiri maupun secara seri. Keamanan psikologis gagal mentransfer efek kepemimpinan otentik pada kedua pekerjaan keterlibatan dan kreativitas.
8	Singh Nishant, Tyag Harsha & Bamel Umesh (<i>International Journal of Productivity and Performance Management</i>)	<i>Impact of transactional, relational and balanced contract on affective commitment Meaningful work as mediator (2020) Q1</i>	- <i>Transactional contracts</i> - <i>Relation contracts</i> - <i>Balanced contracts</i> - <i>affective commitment.</i> - <i>Meaningful work (MWF)</i>	Data dari 355 karyawan dikumpulkan dari organisasi manufaktur besar dan berat di India. Jalur mediasi dianalisis melalui alat komputasi makro SPSS yaitu PROCESS Hasilnya menunjukkan bahwa MFW secara parsial memediasi hubungan antara ketiga jenis kontrak psikologis dan komitmen afektif.

2.6 Gambaran Kerangka Pikir

Berdasarkan beberapa hal yang telah saya uraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan kerangka pemikiran dalam Gambar 3.



Gambar 2.1. Kerangka Pikir

2.7 Pengembangan Hipotesis

2.7.1 Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* (H1)

Hayek et al (2012) menjelaskan bahwa *Psychological Capital* dibangun melalui pengabdian aset psikologis seseorang dengan tujuan menerima manfaat masa depan dari investasi tersebut dan ketika manfaat tersebut diterima semakin memperkuat pengabdian untuk membangun *psychological capital* mereka.

Secara khusus, modal *psychologi* mewakili sumber daya psikologis positif yang dimiliki oleh individu, yang melibatkan kekuatan psikologis dasar yang mirip keadaan termasuk kemandirian diri, harapan, optimisme, ketahanan dan keuletan, daripada karakteristik kepribadian seperti sifat (seperti *introvert* atau *ekstrovert*) yang relatif stabil. *Psychological capital* menekankan "kekuatan individu" dan "antusiasme" dan mencerminkan kelebihan daripada kelemahan karyawan. *Psychological capital* mencakup semua perilaku yang dapat membawa hasil positif bagi individu dan organisasi, seperti komitmen organisasi, loyalitas, integritas, perilaku kewargaan organisasi, kontrak psikologis, *work engagement* dan identitas organisasi (Han et al, 2017).

Sumber daya *psychology* sangat penting untuk pengembangan karyawan dan *work engagement*. *PsyCap* memiliki efek serupa pada *work engagement* karyawan. Variabel tersebut dapat memprediksi peningkatan *work engagement* karyawan. Beberapa studi telah mendalilkan bahwa

komitmen organisasi, kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis dan *PsyCap* memiliki dampak positif pada hasil karyawan yang diinginkan. Di antara keadaan positif tersebut, *work engagement* telah diidentifikasi sebagai sikap kerja yang paling positif. Karyawan yang sangat *engagement* dengan rutinitas kerja sehari-hari mereka mengalami hubungan yang kuat dengan organisasinya (Wirawan, 2020)

Karyawan garis depan dengan tingkat *PsyCap* yang tinggi cenderung menunjukkan *work engagement* yang lebih tinggi (WE) yang mengacu pada “keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan kekuatan, dedikasi, dan penyerapan” (Schaufeli et al, 2002, hal. 74). *Psychological capital* menekankan "kekuatan individu" dan "antusiasme" dan mencerminkan kelebihan daripada kelemahan karyawan. *Psychological capital* mencakup semua perilaku yang dapat membawa hasil positif bagi individu dan organisasi, seperti komitmen organisasi, loyalitas, integritas, perilaku kewargaan organisasi, kontrak psikologis, *work engagement* dan identitas organisasi (Han, 2017). Oleh karena itu, kami mengusulkan bahwa:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*

2.7.2 Pengaruh mediasi *Work Meaningfulness* atas *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* (H2)

Sebuah asumsi bahwa *work meaningfulness* adalah mediator di antara *work engagement* dan variabel dependen dari *psychological capital*. Model

teoretis ini konsisten dengan literatur dari penelitian Bhatnagar et al (2020) meskipun variabel independennya berbeda dari yang diteliti penulis yakni *work meaningfulness* memediasi hubungan antara POS-E dengan variabel dependen yakni inisiatif karyawan, *psychological capital* dan keterasingan karyawan.

Karyawan juga membutuhkan sumber daya pribadi untuk mempertahankan *work engagement* mereka. *PsyCap* adalah kumpulan sumber daya *psychology* positif. *PsyCap* terdiri dari harapan, kemanjuran, ketahanan dan optimisme. *PsyCap* dapat menjadi sumber daya pribadi karyawan dan membantu mempertahankan *engagement* (Wirawan;2020). Namun demikian, pengaruh *PsyCap* terhadap *work engagement* dapat dimediasi oleh variabel lain. Pengaruh sumber daya psikologis yang positif (yaitu, *PsyCap*) dapat memuaskan karyawan dalam menghadapi tuntutan rutinitas mereka (Wirawan, 2020)

Work meaningfulness telah dikaitkan dengan kesejahteraan dan nilai pribadi-organisasi yang cocok sebagai mediator independen. Pengalaman *work meaningfulness* selanjutnya membentuk koneksi dan menghubungkan aspirasi dan nilai-nilai (Bhatnagar et al, 2020). Selama 30 tahun terakhir, para peneliti Amerika semakin menyadari bahwa pekerjaan yang bermakna adalah kualitas penting yang dicari individu dalam pekerjaan mereka, jauh di atas pendapatan, promosi, jam kerja, dan keamanan kerja (Bhatnagar et al, 2020)

Kondisi psikologis dari kebermaknaan yang dialami telah diakui oleh para peneliti sebagai keadaan atau kondisi psikologis yang penting di tempat kerja. Frankl berpendapat bahwa individu memiliki motif utama untuk mencari makna dalam pekerjaan mereka. Kurangnya makna dalam satu pekerjaan dapat menyebabkan keterasingan atau pelepasan dari satu pekerjaan (May D et al, 2004). Di lain sisi, pekerja harus menganggap pekerjaan mereka bermakna. *Work meaningfulness* akibatnya dapat bertindak sebagai mediator antara *work engagement*, dan *psychological capital*. Sepengetahuan kami, *meaningfulness* belum pernah dipelajari sebelumnya sebagai mediator antara *work engagement* dan variabel *Psychological capital*. Oleh karena itu, kami mengusulkan bahwa:

H2. Terdapat mediasi pada *Work Meaningfulness* atas *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*.

2.7.3 Pengaruh *Spirituality Leadership* terhadap *Work Engagement* (H3)

Yang et al (2020) membuktikan bahwa *spirituality leadership* memiliki hubungan langsung positif dengan perilaku inovatif karyawan, perhatian terhadap mekanisme pengaruh *spirituality leadership* terhadap perilaku inovatif bawahan masih belum cukup.

Efektivitas *leadership* tercermin dalam mengubah nilai-nilai dan konsep diri karyawan dengan mempengaruhi persepsi mereka (Lord et al, 2001). Secara khusus, *leader* dapat merangsang pengaturan diri internal karyawan melalui perilaku langsung atau simbolis, sehingga membentuk nilai nilai

baru bawahan (Lord et al, 2001). Dengan cara ini, para *lead* memainkan peran penting dalam membangun dan memperkuat nilai-nilai individu, tim, dan organisasi (Northouse, 2001)

Inovasi dihubungkan dengan *work engagement* pada makna yang sama, mengacu pada Riset Gallup mengenai hubungan antara pengembangan kekuatan dan inovasi secara kuat menunjukkan bahwa organisasi yang menekankan pengembangan kekuatan karyawan dapat memperoleh manfaat dari peningkatan tingkat inovasi di tempat kerja. Hubungan ini semakin diintensifkan oleh *engagement* karyawan. *Leader* perusahaan yang ingin mendorong pertumbuhan melalui inovasi dapat melihat inisiatif pengembangan kekuatan karyawan sebagai strategi yang layak untuk mencapai tujuan organisasi. Riset Gallup sebelumnya telah menunjukkan bahwa tingkat *engagement* yang lebih tinggi terkait erat dengan tingkat inovasi yang lebih tinggi (Krueger et al, 2007)

Tiga dimensi *spirituality leadership* sesuai dengan persyaratan motivasi internal perilaku inovatif karyawan. Pertama, dengan merencanakan dan menyusun cetak biru yang baik untuk pengembangan organisasi, *leader* dapat membantu karyawan menetapkan tujuan dan visi yang jelas meningkatkan rasa misi mereka (Fry et al.,2005).

Pada saat yang sama, visi yang diusung oleh para *spirituality leadership* menekankan pada koordinasi kepentingan pribadi dan tujuan organisasi sehingga karyawan bersedia memberikan kontribusi kekuatan mereka

sendiri untuk kemakmuran dan pengembangan organisasi dan bahkan mengambil risiko inovasi tertentu. Kedua, *spirituality leadership* pandai membimbing karyawan untuk percaya diri dan berharap tentang perkembangan masa depan mereka sendiri dan organisasi. *Spirituality leadership* dapat membuat karyawan merasa energik dan kuat melalui transformasi spiritual dan inspirasi dan menghubungkan pekerjaan karyawan dengan tujuan organisasi mereka (Covey, 1989), yang kondusif untuk meningkatkan daya dorong bagi karyawan untuk menerapkan perilaku inovatif.

Terakhir, *spirituality leadership* memperhatikan kepedulian terhadap karyawan dan menciptakan suasana interpersonal yang bahagia dan harmonis dalam organisasi (Fry, 2003). Berdasarkan prinsip resiprositas, karyawan bersedia melakukan upaya lebih untuk organisasi di bawahnya. *Leadership* berhubungan positif dengan berbagai karakteristik pekerjaan seperti keragaman, identitas, signifikansi, otonomi, dan umpan balik, yang, pada gilirannya, mengarah pada *work engagement* menurut model JD-R (Robijn, 2020).

Pada hasil penelitian lain, juga terdapat indikasi keterhubungan antara *leadership* dan *work engagement*, meski *leadership* yang diteliti adalah pada jenis *transformational* dan *transactional leadership*. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya *leadership* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* karyawan; khususnya,

transformational dan *transactional leadership* secara positif memprediksi *psychological capital* dan *work engagement* karyawan; dibandingkan dengan *transactional leadership*, *transformational leadership* memiliki kekuatan prediksi yang lebih kuat terhadap modal psikologis dan *work engagement* karyawan (Li et al, 2018). Oleh karena itu, kami mengusulkan bahwa :

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Leadership Spirituality* terhadap *Work Engagement*

2.6.4 Pengaruh peran mediasi *Work Meaningfulness* atas *Spirituality Leadership* terhadap *Work Engagement* (H4)

Mempertimbangkan temuan penelitian sebelumnya keterkaitan antara *transformational leadership* terhadap kinerja di mediasi *meaningfulness* di tempat kerja, menunjukkan bahwa *transformational leadership* meningkatkan *meaningfulness* di tempat kerja (Han et al; 2020), dan bahwa *meaningfulness* di tempat kerja berhubungan positif dengan kinerja dalam peran, masuk akal untuk mengasumsikan peran *meaningfulness* di tempat kerja antara *transformational leadership* dan kinerja dalam peran (Han et al; 2020). Oleh karena itu, kami mengusulkan bahwa :

H4 : Terdapat mediasi *Work Meaningfulness* atas *Leadership Spirituality* terhadap *Work Engagement*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan fokus pada uji hipotesis yang sudah dirumuskan sebelumnya berdasarkan konstruksi teoretis. Penelitian kuantitatif adalah metodologi penelitian yang berusaha mengukur data menerapkan beberapa bentuk analisis statistik (Hair et al., 2019). Data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Penelitian kausal bertujuan untuk membuktikan sebab akibat serta hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi terhadap variabel- variabel yang ingin diteliti (Hair et al., 2019). Penelitian melibatkan variabel *work engagement*, *work meaningfulness* dan variabel *psychological capital* serta variabel spiritualitas kepemimpinan. Variabel yang berfungsi sebagai variabel endogen dalam penelitian ini yaitu *work engagement*; sedangkan variabel eksogen yaitu variabel *psychological capital* dan spiritualitas kepemimpinan. Variabel meaningful work merupakan variabel perantara yang didalam SEM dikategorikan sebagai variabel endogen. Jadi suatu variabel yang memberikan efek terhadap variabel endogen namun mendapatkan efek dari variabel eksogen dikategorikan sebagai variabel endogen (Ghozali, 2011). *Work*

meaningfulness dalam penelitian ini selain memberikan efek terhadap variabel *work engagement*, juga mendapatkan efek dari variabel *psychological capital* dan spiritualitas kepemimpinan. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah: Utrecht *Work Engagement Scale* (Schaufeli et al., 2005 dan schaufeli et al, 2002), Skala *psychological Capital*(Luthanset al, 2007), skala spiritualitas kepemimpinan (Pawar, 2014) dan Skala *Work Meaningfulness*(Chaudhary et al, 2018).

Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan angket atau kuesioner berupa pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Kuesioner adalah teknik terstruktur untuk pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan, tertulis atau lisan, yang dijawab oleh responden (Hwang et al., 2010). Berdasarkan waktu pelaksanaannya, jenis penelitian ini menggunakan waktu pelaksanaan berupa *cross-sectional*, dimana penelitian ini melakukan pengumpulan data yang dilakukan dalam satu periode waktu penelitian. Menurut (Hwang et al., 2010) desain *cross-sectional* adalah jenis desain penelitian yang melibatkan pengumpulan informasi dari setiap sampel elemen populasi yang diberikan hanya sekali. Jenis dan sumber data dalam melakukan penelitian ini diperoleh dalam bentuk data primer. Data Primer adalah metode pengumpulan data primer melibatkan pengumpulan data dari sumber asli untuk tujuan khusus penelitian(Sekaran et al, 2016). Prosedur pengambilan data dilakukan menggunakan Google Form dengan pertimbangan generasi millennial (dominan para Pejabat Eksekutif BPRS

adalah usia millennial) lebih tertarik jika pengisian skala menggunakan gawai (*gadget*) dan dalam upaya mempermudah proses penyebaran kuisioner pada seluruh BPRS di Indonesia.

3.2 Obyek dan Lokasi Penelitian

Obyek penelitian ini adalah Pejabat Eksekutif (PE) Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) dengan lokasi penelitian adalah lingkup nasional yakni di negara Indonesia. Pejabat Eksekutif dimaksud adalah pejabat BPRS yang bertanggung jawab langsung kepada anggota Direksi atau mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kebijakan dan/atau operasional BPRS (POJK, 2022).

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi sasaran adalah kumpulan elemen atau objek yang memiliki informasi yang dicari oleh peneliti dan tentang kesimpulan yang akan dibuat (Hwang et al., 2010). Oleh karena itu, populasi pada penelitian ini adalah Pejabat Eksekutif (PE) BPRS di Indonesia.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu desain pengambilan sampel di mana elemen-elemen dalam populasi tidak memiliki peluang yang diketahui atau ditentukan sebelumnya untuk dipilih sebagai subjek sampel (Sekaran et al, 2016). Lebih lanjut, desain sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu desain pengambilan sampel *nonprobability* di mana informasi yang diperlukan dikumpulkan dari target khusus atau spesifik atau kelompok orang atas dasar rasional (Sekaran & Bougie, 2016), dengan teknik sampling

purposive judgment sampling . Diharapkan sampel yang akan diambil benar-benar memenuhi kriteria yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Adapun kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah:

1. Pejabat Eksekutif (PE) BPRS di Indonesia
2. Pejabat Eksekutif (PE) minimal menjalankan tugas posisinya telah mencapai 1 tahun masa jabatan atau di atasnya.
3. Spesial untuk pertanyaan mengenai *spirituality leadership* maka PE akan menilai atasannya langsung (direksi)

Kerangka sampel untuk penelitian ini adalah BPRS secara nasional di negara Indonesia. Untuk menguji hipotesis, kami mensurvei 250 orang di 50 hingga 100 BPRS dari 163 total BPRS di Indonesia. Kami fokus pada Populasi dalam penelitian ini adalah para Pejabat Eksekutif (PE)BPRS di Indonesia. Penyebaran kuisioner ini kami lakukan melalui media Whatsapp Group asosiasi kompartemen BPRS Selindo di Indonesia yang akan diteruskan atau disampaikan kepada objek sampel dan melalui Whatsapp Group Diskusi Tata Kelola BPRS Seluruh Indonesia yang diterima oleh objek sampel.

Untuk menentukan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian selain menurut acuan di atas maka digunakan teori Roscoe. Menurut Roscoe yang dikutip Sekaran (2011:252) memberikan acuan umum untuk menentukan ukuran sampel:

- a. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

- b. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.

Ukuran sampel lain, juga menurut Roscoe dikutip dari Sigiyono (2017), pada setiap penelitian, ukuran sampel yang layak berkisar antara 30 sampai 500, kedua apabila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30, dan yang ketiga apabila penelitian menggunakan analisis multivariate (korelasi atau regresi berganda) maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini berdasarkan beberapa pendapat teori di atas maka digunakan metode penyebaran kuisioner yaitu dengan memberikan kuesioner pada seluruh populasi yang berjumlah 250 orang yang terdiri dari PE Operasional, PE Marketing, PE Kepatuhan dan Manajemen Resiko, PE Internal Audit/Satuan Kerja Audit Internal (SKAI), PE Remedial dan PE Kepala Cabang dalam perusahaan. Alasan peneliti memilih 250 responden karena jumlah tersebut berada di antara rentang 30 sampai dengan 500 responden

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data agar relevan, akurat, dan mampu menjawab permasalahan secara objektif, maka digunakan Data Primer yang sesuai dengan sifat dan jenis data yang ada. Data primer yang diperoleh dari Pejabat Eksekutif BPRS di Indonesia dengan menggunakan kuesioner. Menurut (Hwang et al., 2010) kuesioner yaitu kuesioner adalah teknik terstruktur untuk pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian

pertanyaan, tertulis atau lisan, yang dijawab oleh responden, yang artinya pengumpulan data yang terdiri atas serangkaian pertanyaan, tertulis atau lisan, yang dijawab oleh responden. Kuesioner pada penelitian ini disampaikan kepada responden atau secara online melalui *google form* dan diisi sesuai dengan petunjuk dengan skala berbeda beda, terdapat Skala Likert (1 sangat tidak setuju sampai 5 sangat setuju).

Studi ini didasarkan pada industri BPRS sebagai bagian dari perbankan syariah yang beroperasi di Indonesia sebagai unit analisis. Metode adalah melalui penyebaran kuesioner keseluruh BPRS di Indonesia menggunakan teknik digital dalam penyebaran dan pengisian kuisoner.

3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.1.

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
- <i>Psychologi Capital</i>	keadaan perkembangan psikologi individu yang positif, yang ditandai oleh: (1) adanya kepercayaan diri (<i>self-efficacy</i>) melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang; (2) atribusi yang positif (<i>optimism</i>) tentang sukses	A. Harapan 1. Jika menemukan diri dalam kemacetan, bisa memikirkan cara untuk keluar darinya. 2. Saat ini, dengan penuh semangat mengejar tujuan. 3. Ada banyak cara untuk mengatasi masalah yang dihadapi sekarang. 4. Saat ini, melihat diri cukup sukses. 5. dapat memikirkan banyak cara untuk mencapai tujuan saat ini. 6. Saat ini, memenuhi tujuan yang telah ditetapkan untuk diri sendiri. (Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak, dan Higgins, 1996) (bersambung ke hal 51)	Likert

Lanjutan Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
	<p>masa sekarang dan yang akan datang; (3) persistensi dalam mencapai tujuan, dengan kemampuan mendefinisikan kembali jalur untuk mencapai tujuan jika diperlukan (<i>hope</i>) untuk mencapai kesuksesan; dan (4) ketika menghadapi masalah dan kesulitan, mampu bertahan dan terus maju (<i>resiliency</i>) untuk mencapai sukses. Luthans et al (2007)</p>	<p>B. Optimisme(Diambil dari Scheier dan Carver, 1985)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam waktu yang tidak pasti, biasanya mengharapkan yang terbaik. 2. Mudah untuk rileks. 3. Jika ada yang tidak beres, itu akan terjadi. 4. selalu optimis tentang masa depan. 5. sangat menikmati teman-teman. 6. Penting bagi untuk tetap sibuk. 7. hampir tidak pernah mengharapkan hal-hal berjalan sesuai keinginan. 8. tidak mudah marah. 9. jarang mengharapkan hal-hal baik terjadi. 10. Secara keseluruhan, mengharapkan lebih banyak hal baik terjadi daripada hal buruk. <p>(ket, soal 3,7,9 adalah item yang dibalik sebelum pemberian skor) (Scheier dan Carver, 1985)</p> <p>C. Kegembiraan</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. mudah hati dengan teman-teman. 2. cepat pulih dari keterkejutan. 3. senang menghadapi situasi baru. 4. biasanya berhasil membuat kesan baik pada orang lain. 5. senang mencoba makanan baru yang belum pernah dirasakan sebelumnya. 6. dianggap sebagai orang yang sangat energik. 7. suka mengambil jalan yang berbeda ke tempat-tempat yang sudah dikenal. 8. lebih ingin tahu daripada kebanyakan orang. 9. Kebanyakan orang yang ditemui menyenangkan. 10. biasanya memikirkan sesuatu dengan hati-hati sebelum bertindak. 11. suka melakukan hal-hal baru yang sulit. 12. Kehidupan sehari-hari penuh dengan hal-hal yang membuat tertarik. <p>(bersambung ke hal 52)</p>	

Lanjutan Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
		<p>13. bersedia menggambarkan diri sebagai kepribadian yang cukup kuat.</p> <p>14. mengatasi kemarahan pada seseorang dengan cukup cepat.</p> <p>(Block dan Kreman, 1996; Klonhlen, 1996)</p> <p>(Luthans et al, 2005)</p>	
<i>Spirituality Leadership</i>	<p>Perilaku pemimpin terhadap bawahan yang mencerminkan nilai-nilai spiritual integritas, kejujuran, dan kerendahan hati, dan praktik spiritual dalam menunjukkan rasa hormat, memberikan perlakuan adil, mengungkapkan kepedulian dan kepedulian, mendengarkan secara responsif, dan menghargai kontribusi orang lain (Pawar 2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melalui perilaku pimpinan terhadap bawahan, pimpinan mengungkapkan rasa hormat terhadap nilai-nilai bawahan. 2. Melalui perilaku pimpinan terhadap bawahan, pimpinan menyatakan peduli terhadap bawahan 3. Melalui perilaku pimpinan terhadap bawahan, pimpinan mengungkapkan kepedulian terhadap bawahan 4. Pimpinan hati-hati saat mendengarkan bawahan 5. Pimpinan menghargai kontribusi bawahan di tempat kerja 6. Pimpinan memperlakukan bawahan dengan cara yang adil 7. Perilaku pimpinan terhadap bawahan mencerminkan nilai-nilai etika/moral 8. Pimpinan jujur dalam berhubungan dengan bawahan 9. Perilaku pimpinan terhadap bawahan mencerminkan nilai-nilai etika/moral 10. Pimpinan jujur dalam berhubungan dengan bawahan 11. Perilaku pimpinan terhadap bawahan mencerminkan kesadaran pimpinan bahwa pimpinan hanyalah manusia biasa <p>(Pawar, 2014)</p> <p><i>(bersambung ke hal 53)</i></p>	Likert

Lanjutan Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SKALA
<i>Work Meaningfulness</i>	<p>nilai tujuan atau tujuan kerja, dinilai dalam kaitannya dengan individu'cita-cita atau standar sendiri.</p> <p>(May et al; 2004)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang dilakukan pada pekerjaan ini sangat penting. 2. Aktivitas pekerjaan secara pribadi bermakna. 3. Pekerjaan yang dilakukan pada pekerjaan ini bermanfaat. 4. Aktivitas pekerjaan penting. 5. Pekerjaan yang dilakukan pada pekerjaan ini bermakna. 6. merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan pada pekerjaan berharga (May et al, 2004). 	Likert
- <i>Work Engagement</i>	<p>keterikatan didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh semangat, dedikasi, dan penyerapan</p> <p>(Schaufeli et al, 2002)</p>	<p>A. Semangat (VI)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Saat bangun di pagi hari merasa ingin pergi bekerja. 2. Saat bekerja, merasa penuh energi. 3. Dalam pekerjaan, selalu bertahan, bahkan ketika keadaan tidak berjalan dengan baik. 4. Dapat terus bekerja dalam waktu yang sangat lama. 5. Dalam pekerjaan,sangat ulet, secara mental. 6. Di pekerjaan, merasa kuat dan bertenaga. <p>B. Dedikasi (DE)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pekerjaan yang digeluti menantang. 2. Pekerjaan yang dilakukan menginspirasi. 3. antusias dengan pekerjaan. 4. bangga dengan pekerjaan yang lakukan. 5. menemukan pekerjaan yang dilakukan penuh makna. <p>C. Penyerapan (AB)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ketika sedang bekerja, melupakan semua hal lain di sekitar. 2. Waktu berlalu saat bekerja. 3. terbawa suasana saat bekerja. 4. Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan. 5. tenggelam dalam pekerjaan. 6. merasa senang saat bekerja dengan intens. <p>(Schaufeli et al., 2005 dan shaufeli et al, 2002)</p>	Likert

3.6 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui masing-masing variabel bebas dan terikat adalah menggunakan skala likert. Skala tersebut digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugioyono, 2017). Skala likert digunakan untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, maka setiap pertanyaan diberi skala sangat setuju sampai sangat tidak setuju, skala tersebut mempunyai bobot nilai. Setiap jawaban diberi bobot nilai seperti Tabel 3.2 :

Tabel 3.2 Pengukuran Variabel

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Metode Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Hamdi & Baharuddin, 2014). Normalitas yang tidak terpenuhi dapat memengaruhi proses estimasi atau interpretasi hasil dalam analisis SEM. Misalnya, dapat meningkatkan nilai chi-square dan mungkin menyebabkan nilai *indeks fit* dan standar kesalahan dari estimasi parameter dibawah perkiraan (Hair et al., 2006). Normalitas dapat menimbulkan pengaruh yang serius pada penelitian dengan sampel yang kecil (lebih kecil dari 50 data), namun pengaruhnya akan

secara efektif berkurang ketika sampel berjumlah 200 atau lebih (Hair et al., 2009).

3.7.2 Model Pengukuran atau *Outer Model*

Outer model disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*. Adapun rangkaian pengujian model pengukuran atau *outer model* terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Berikut ini akan dibahas masing-masing uji validitas dan uji reliabilitas.

3.7.3.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Tujuan dari uji validitas adalah untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Sehingga validitas terkait dengan ketepatan dalam penggunaan alat ukur. Validitas dapat didefinisikan sebagai sejauh mana perbedaan hasil yang diamati mencerminkan perbedaan yang benar dalam apa yang diukur, namun bukan kesalahan sistematis atau acak (Hwang et al., 2010). Menurut Sugiyono (2013), valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas terkait ketepatan dalam penggunaan alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan valid atau sah, apabila alat ukur tersebut dapat digunakan untuk mengukur secara tepat konsep yang sebenarnya ingin diukur. Dalam pengujian validitas, terdapat dua syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu dengan menguji validitas konvergenya dan deskriminan.

3.7.3.1.1. Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen merupakan derajat kesesuaian antara atribut hasil pengukuran alat ukur dan konsep-konsep teoretis yang menjelaskan keberadaan atribut-atribut dari variabel tersebut. Model SEM memenuhi *convergent validity* dapat dikatakan valid, apabila nilai *outer loading* lebih dari 0.7, dan nilai AVE lebih dari 0.5 (Hwang et al., 2010). Namun, terdapat beberapa ahli menyatakan bahwa untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai (Hair et al., 2019; Sekaran & Bougie, 2016).

3.7.3.1.2. Uji Validitas Diskriminan

Uji validitas diskriminan dibutuhkan *cross loading* dan nilai *fornell-larcker criterion* untuk mengetahui kevalidan suatu indikator. Pengukuran *cross loading*, suatu indikator dikatakan memenuhi validitas diskriminan jika nilai *cross loading* indikator terhadap variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan terhadap variabel lainnya. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0.7 (Hwang et al., 2010). Apabila korelasi variabel pada setiap indikator lebih besar dari variabel lainnya, artinya variabel laten dapat memprediksi indikator lebih baik dari variabel lainnya (Hair et al., 2019).

3.7.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran yang mengindikasikan tingkat kepercayaan, kehandalan, konsistensi, atau kestabilan hasil pengukuran pernyataan tanpa adanya bias atau error dan memberikan jaminan bahwa alat pengumpulan data yang digunakan sepanjang waktu memberikan hasil yang

konsisten dan seluruh item dalam instrumen pengumpulan data juga memberikan hasil yang konsisten (Sekaran & Bougie, 2016).

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran dengan menggunakan alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang dengan alat ukur yang sama. Menurut Hair et al (2019), reliabilitas adalah indeks yang digunakan untuk menunjuk sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel, apabila variabel memiliki nilai Cronbach Alpha dan construct reliability untuk item berkisar dari 0.79 hingga 0.89, berada di atas nilai yang disarankan yaitu 0.7. Jika suatu variabel memiliki nilai Cronbach Alpha dan construct reliability lebih dari 0.7 menunjukkan konsistensi internal untuk semua item (Hair et al., 2019). Hasil uji reliabilitas dengan nilai $\geq 0,70$ menunjukkan bahwa instrumen penelitian sudah cukup layak digunakan dalam penelitian dan sudah cukup konsisten dalam uji reliabilitas (Sekaran & Bougie, 2016).

3.7.3 Analisa Data Deskriptif

Teknik analisis data dalam penelitian ini analisis deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian konklusif yang disusun dan direncanakan secara terstruktur untuk memberikan gambaran tentang sesuatu (Hwang et al., 2010). Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan setiap jawaban responden berdasarkan kuesioner yang diberikan oleh peneliti sesuai jawaban responden. Analisis deskriptif sebagai langkah awal yang mengarah pada pemahaman tentang data yang dikumpulkan (Cooper, 2014). Penelitian deskriptif

sendiri memiliki tujuan utama untuk mendeskripsikan sesuatu (Hwang et al., 2010). Hasil jawaban dari keseluruhan responden yang telah terkumpul akan dilakukan merupakan data yang akan dianalisis menggunakan analisis deskriptif. Adapun yang termasuk dalam statistik deskriptif adalah *mean*, *median*, dan *modus*. Selain itu, analisis deskriptif juga menggunakan deviasi standar, varian, nilai maksimum, nilai minimum, sum, dan range untuk mengetahui gambaran atau deskripsi tentang ukuran penyebaran data (Sugiyono, 2013). Selanjutnya data diolah menggunakan distribusi frekuensi.

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui perusahaan dalam hal pengaruh *psychological capital* dan *spirituality leadership*, *work meaningfulness* dan *work engagement* dengan menjawab kuisioner. Untuk mengetahui pengaruh atas implementasi *psychological capital* dan *spirituality Leadership* secara langsung maupun melalui pengaruh mediasi *work meaningfulness* terhadap *work engagement*, responden diminta menjawab sangat tidak setuju hingga sangat setuju atas kuesioner yang diberikan. Kuesioner dibagi menjadi empat bagian untuk secara khusus menjawab empat hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini.

Untuk mengukur *work engagement*, berdasarkan penelitian Li Yongzhan et al (2017), keterlibatan kerja diukur dengan Schaufeli et al (2002) Skala Keterlibatan Kerja Utrecht (UWES), yang terdiri dari 17 item, mengeksplorasi tiga dimensi: semangat (6 item), dedikasi (5 item) dan penyerapan (6 item). Tanggapan

dilakukan pada skala Likert-5 mulai dari 1 (Sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Untuk mengukur *psychological capital*. Studi saat ini meneliti tiga dimensi *psychological capital* karyawan (Luthans et al., 2005): harapan, ketahanan dan optimisme. Setiap item diukur dengan keseluruhan menggunakan 30 item tersebut.

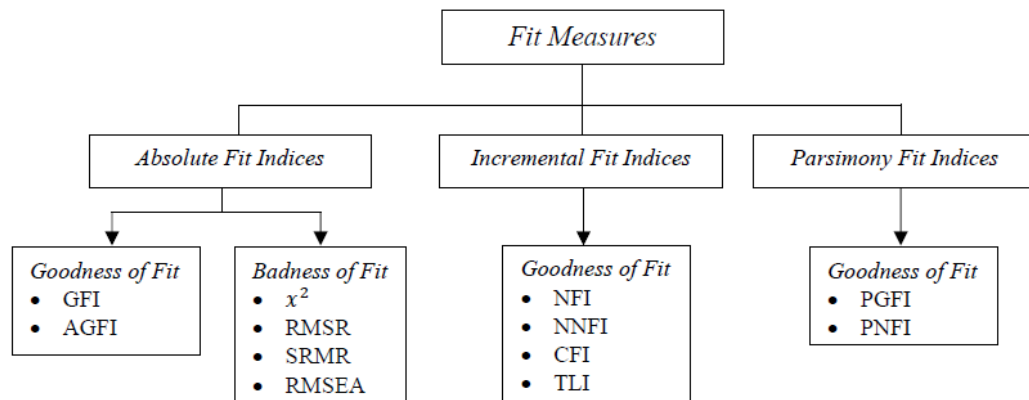
Untuk *spirituality leadership*, kuisioner mengadopsi dari Koburtay (2020), yang dikembangkan oleh Pawar (2014). Sembilan item dikembangkan dan digunakan dalam skala ini untuk menggambarkan perilaku pemimpin terhadap bawahan dalam kaitannya dengan nilai dan praktik spiritual.

Dan kuisioner tentang *work meaningfulness* mengadopsi penelitian Chaudhary et al (2018), dimana Kebermaknaan psikologis diukur menggunakan skala enam item dengan mengacu May et al (2004). Item dinilai pada skala Likert lima poin mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju).

3.7.3.1 Model Struktural

Rangkaian uji dalam model struktural atau inner model adalah menghitung nilai R-Square, uji kecocokan model (*goodness of fit*), serta uji t-statistik (uji hipotesis). Rangkaian pengujian model struktural dengan bergantung pada hasil *Goodness-of-fit* (GOF). *Goodness-of-fit* (GOF) menunjukkan seberapa baik model yang ditentukan mereproduksi matriks kovarians yang diamati di antara item indikator yaitu, kesamaan matriks kovarians yang diamati dan diperkirakan. Setiap ukuran

Goodness-of-fit (GOF) diklasifikasikan ke dalam tiga kelompok umum, yaitu *Absolute Fit Indices*, *Incremental Fit Indices*, dan *Parsimony Fit Indices*. Klasifikasi ukuran fit dalam metode SEM dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 3.1. Klasifikasi Ukuran Fit SEM

Sumber : (Hwang et al., 2010)

Absolute fit indices adalah ukuran langsung seberapa baik model yang ditentukan oleh peneliti mereproduksi data yang diamati yang terdiri dari:

- X^2 *Statistic*.

Indeks kecocokan mutlak yang paling mendasar adalah X^2 *Statistic*. Ini adalah satu-satunya ukuran kecocokan SEM berbasis statistik. Nilai yang dikatakan ideal apabila < 3 untuk mendukung model sebagai perwakilan data.

- *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA)

Salah satu ukuran yang paling banyak digunakan yang mencoba mengoreksi kecenderungan statistik. Nilai RMSEA yang lebih rendah menunjukkan kecocokan yang lebih baik. Pertanyaan tentang nilai RMSEA yang “baik” masih

diperdebatkan. Banyak penelitian sebelumnya menunjukkan nilai batas 0,05 atau 0,08.

- *Goodness of Fit Index (GFI)*

GFI merupakan upaya awal untuk menghasilkan statistik fit yang kurang sensitif terhadap ukuran sampel. Rentang nilai GFI yang mungkin adalah 0 hingga 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kecocokan yang lebih baik.

- *Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)*.

Sebuah indeks kesesuaian yang disesuaikan AGFI mencoba untuk memperhitungkan tingkat kompleksitas model yang berbeda. Nilai AGFI biasanya lebih rendah dari nilai GFI sebanding dengan kompleksitas model. Biasanya, model dengan kecocokan yang baik memiliki nilai yang mendekati 1 (Hair et al., 2019).

Incremental fit indices berbeda dari indeks kecocokan absolut dalam hal mereka menilai seberapa baik model yang diestimasi cocok relatif terhadap beberapa model dasar alternatif. Di bawah ini adalah beberapa ukuran inkremental fit yang paling banyak digunakan

- *Normed Fit Index (NFI)*.

NFI adalah salah satu indeks kecocokan inkremental asli. NFI model dengan kecocokan sempurna akan menghasilkan berkisar antara 0 dan 1.

- *Tucker Lewis Index (TLI)*.

TLI secara konseptual mirip dengan NFI, tetapi bervariasi karena sebenarnya merupakan perbandingan nilai chi-kuadrat bernorma untuk model nol dan model tertentu, yang pada tingkat tertentu memperhitungkan kompleksitas model.

Biasanya, model dengan kecocokan yang baik memiliki nilai yang mendekati 1, dan model dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kecocokan yang lebih baik daripada model dengan kecocokan nilai yang lebih rendah.

- *Comparative Fit Index (CFI).*

CFI dinormalisasi sehingga nilai berkisar antara 0 dan 1, dengan nilai yang lebih tinggi menunjukkan kecocokan yang lebih baik. *Parsimony fit indices* lebih kompleks diharapkan dapat menyesuaikan data dengan lebih baik, sehingga ukuran kecocokan harus relatif terhadap kompleksitas model sebelum perbandingan antar model dapat dibuat. Indeks tidak berguna dalam menilai kecocokan model tunggal, tetapi cukup berguna dalam membandingkan kecocokan dua model.

Uji kesesuaian model baik jika semua nilai indeks fit, seperti GFI (*Goodness of Fit index*), AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), RMSEA (*Root Mean Square Error Approximation*) yang memenuhi kriteria yang disarankan 0,08 (Hair et al., 2019; Sekaran & Bougie, 2016) dan IFI (*Incremental Fit Index*) yang terdiri dari NFI (*Normative Fit Index*), TLI (*Tucker Lewis Index*), CFI (*Comparative Fit Index*) jauh di atas nilai yang direkomendasikan yaitu 0,9 (Hair et al., 2019; Sekaran & Bougie, 2016). Berikut ini untuk melihat lebih terperinci *kriteria goodness of Fit* yang baik dapat dilihat pada Tabel 3.3.

Tabel 3.3. Kriteria Uji Kecocokan Model (*Goodness of Fit*) pada Model Struktural

Goodness of Fit	Acceptable Match Level
<i>p</i>-value	$P \geq 0.05$ (good fit), $p < 0,05$ (bad fit)
GFI	$GFI \geq 0.9$ (good fit), $0.8 \leq GFI \leq 0.9$ (marginal fit)
RMR	$RMR \leq 0.5$ (good fit)
RMSEA	$0.05 < RMSEA \leq 0.08$ (good fit), $0.08 < RMSEA \leq 1$ (marginal fit)
TLI	$TLI \geq 0.9$ (good fit), $0.8 \leq TLI \leq 0.9$ (marginal fit)
NFI	$NFI \geq 0.9$ (good fit), $0.8 \leq NFI \leq 0.9$ (marginal fit)
AGFI	$AGFI \geq 0.9$ (good fit), $0.8 \leq AGFI \leq 0.9$ (marginal fit)
RFI	$RFI \geq 0.9$ (good fit), $0.8 \leq RFI \leq 0.9$ (marginal fit)
CFI	$CFI \geq 0.9$ (good fit), $0.8 \leq CFI \leq 0.9$ (marginal fit)

Sumber : (Hwang et al., 2010)

Dari beberapa uji kelayakan model tersebut, model dikatakan layak jika uji kelayakan model bisa memenuhi lebih dari satu kriteria kelayakan model, model analisis konfirmatori akan jauh lebih baik daripada hanya satu yang terpenuhi. Dalam suatu penelitian empiris, seorang peneliti tidak dituntut untuk memenuhi semua kriteria *goodness of fit*, akan tetapi tergantung dari *judgment* masing-masing peneliti. Menurut (Hair et al., 2019) penggunaan 4–5 kriteria *goodness of fit* dianggap sudah mencukupi untuk menilai kelayakan suatu model.

3.7.3.2 Uji Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai penjelasan sementara yang dimunculkan oleh peneliti dan harus dibuktikan oleh fakta di lapangan. Hipotesis umumnya terbagi menjadi dua, yaitu hipotesis alternatif dan hipotesis nol. Hipotesis alternatif adalah hipotesis yang ditawarkan oleh peneliti, sedangkan hipotesis nol adalah hipotesis yang diuji. Hipotesis nol adalah pernyataan di mana tidak ada perbedaan atau efek yang diharapkan (Hwang et al., 2010). Jika hipotesis nol tidak ditolak, tidak ada perubahan yang akan dilakukan. Hipotesis alternatif adalah pernyataan bahwa beberapa perbedaan atau efek diharapkan. Menerima hipotesis alternatif akan menyebabkan perubahan pendapat atau tindakan. Ukuran signifikansi dalam hipotesis dapat menggunakan perbandingan nilai dari t-tabel dan t-statistik. Apabila nilai t-statistik lebih besar dibandingkan dengan nilai yang ada pada t-tabel berarti bahwa hipotesis didukung. Uji-t digunakan untuk menunjukkan tingkat signifikansi pengujian model hipotesis. Nilai t-statistik harus diatas T-tabel yaitu diatas 1,96 pada signifikansi (α) 5%. Dapat disimpulkan bahwa cara menentukan apakah hipotesis didukung atau tidak yaitu dengan taraf signifikansi 5% menggunakan hipotesis *one-tailed* yaitu:

- Apabila $t\text{-statistik} \geq 1,96$ maka H_0 tidak didukung dan H_1 didukung.
- Apabila $t\text{-statistik} \leq 1,96$ maka H_0 didukung dan H_1 tidak didukung.

3.7.3.3 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan menggunakan uji sobel. Sobel test menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi

berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Uji sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z. Sobel test dapat diketahui melalui perhitungan dari rumus berikut ini:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

- Sab = besarnya standar error pengaruh tidak langsung
- a = jalur variabel independen (X) dengan variabel mediasi (Z)
- b = jalur variabel mediasi (Z) dengan variabel dependen (Y)
- sa = standar error koefisien a
- sb = standar error koefisien b

Untuk menguji signifikansi pada pengaruh tidak langsung maka dilakukan penghitungan nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Apabila t hitung > t tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel mediasi (Z) dalam memediasi hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

3.7.4 Metode SEM (Structural Equation Modeling)

Penelitian ini menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modeling*) dengan bantuan aplikasi AMOS 24 untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. SEM adalah bagian model statistik yang berusaha menjelaskan hubungan di antara

banyak variabel. SEM memperkirakan serangkaian persamaan regresi berganda yang terpisah, tetapi saling bergantung, secara bersamaan dengan menentukan model struktural yang digunakan oleh program statistik. Terdapat tiga karakteristik dari analisis SEM:

- Estimasi hubungan ketergantungan ganda dan saling terkait
- Kemampuan untuk mewakili konsep yang tidak teramati dalam hubungan ini dan memperhitungkan kesalahan pengukuran dalam proses estimasi
- Mendefinisikan model untuk menjelaskan seluruh rangkaian hubungan (Hair et al., 2019).

3.7.5 Path Analysis

Pada penelitian ini analisis jalur yang digunakan untuk menganalisis pengaruh *psychological capital* dan *sprituality leadership* terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *work meaningfulness*.

(Abdillah & Hartono, 2015) mengungkapkan untuk mengetahui pengaruh total variabel X (*independent*) terhadap variabel Y (*dependent*) melalui variabel M (*mediating*) dapat dihitung dengan caramenggunakan hasil perhitungan dibawah ini sebagai berikut:

(Pengaruh total = Pengaruh langsung + Pengaruh tidak langsung)

Keterangan:

Pengaruh langsung = Koefisien Beta X terhadap Y

$$\text{Pengaruh tidak langsung} = \left\{ \left(\text{Koefisien Beta} \right)_{X \text{ terhadap } M} \times \left(\text{Koefisien Beta} \right)_{M \text{ terhadap } Y} \right\}$$

Analisis jalur (*path analysis*), menurut Abdillah & Hartono, (2015), menyatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda,

atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model casual*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi. Berikut ini terdapat langkah-langkah untuk mengetahui apakah pengaruh dari variabel mediasi diterima atau ditolak, yaitu:

1. Merumuskan persamaan regresi linear berganda yang pertama, yaitu: antara variabel *independent* dan variabel mediasi.
2. Merumuskan persamaan regresi linear berganda yang kedua, yaitu: antara variabel *independent* dan variabel mediasi terhadap variabel *dependent*.
3. Melakukan pengujian pengaruh mediasi dengan menggunakan uji *sobel*. Pengaruh mediasi akan diterima apabila jika nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel dengan taraf signifikansinya 5%.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseluruhan dari 4 hipotesis terdukung yaitu dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *PsyCap* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Work Engagement*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *PsyCap* dalam diri para PE BPRS , maka akan semakin tinggi *Work Engagement* para PE tersebut. *Psychological Capital* para PE dalam situasi pekerjaan diprediksi akan mengarahkan PE pada berbagai upaya untuk mengembangkan organisasi dan diri mereka sendiri, sehingga menciptakan kinerja dan memperkuat kekuasaan manajemen dalam makna kualitas keterikatan kerja atau *Work Engagement* semakin baik.
2. *Work Meaningfulness* memediasi secara positif dan signifikan atas *PsyCap* terhadap terhadap *Work Engagement*, meskipun tingkat signifikansinya lebih besar pada pengaruh langsung antara *PsyCap* dan *Work Engagement* dibandingkan pengaruh mediasi *Work Meaningfulness* antara *PsyCap* dan *Work Engagement*. Hal ini dinyatakan bahwa terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari *Work Meaningfulness* atas *PsyCap* terhadap *Work Engagement* meskipun tidak penuh atau dapat disimpulkan merupakan mediasi *parsial*. Hal ini berarti semakin tinggi *PsyCap* pegawai dalam posisi PE pada BPRS maka cenderung dapat

meningkatkan *Work Meaningfulness* yang kemudian berdampak pada *Work Engagement* para PE BPRS yang tinggi.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Spirituality Leadership* terhadap *Work Engagement*. Hal ini berarti semakin tinggi *Spirituality Leadership* maka cenderung dapat meningkatkan *Work Engagement* para Pejabat Eksekutif BPRS di Indonesia.
4. *Work Meaningfulness* memediasi secara positif dan signifikan atas *Spirituality Leadership* terhadap *Work Engagement*, meskipun tingkat signifikansinya lebih besar pada pengaruh langsung antara *Spirituality Leadership* dan *Work Engagement*, dibandingkan pengaruh mediasi *Work Meaningfulness* antara *Spirituality Leadership* dan *Work Engagement*. Hal ini dinyatakan bahwa terdapat pengaruh mediasi yang signifikan dari *Work Meaningfulness* atas *Spirituality Leadership* terhadap *Work Engagement* namun tidak penuh atau dapat disimpulkan merupakan mediasi *parsial*.

5.2 Saran dan Keterbatasan Penelitian

5.2.1. Saran

Saran untuk penelitian lebih lanjut, beberapa keterbatasan harus ditangani dalam jalur penelitian tertentu mengenai pengamatan lebih lanjut secara detail tentang pengaruh *Psychological Capital* dan *Spirituality Leadership* terhadap *Work Engagement* beserta pengaruh mediasi *Work Meaningfulness*. Sehingga saran yang dapat diajukan pada penelitian ini antara lain:

1. Seluruh sektor jasa keuangan dalam level BPRS, khusus yang menangani HRD atau bagian SDM perlu memperhatikan dan mendesain ulang komposisi jenis pelatihan guna menunjang pertumbuhan mental (psikologi) para PE dan seluruh karyawan, artinya dalam satu tahun ada komposisi jenis pelatihan yang sifatnya pemberdayaan diri, bisa bekerja sama dengan lembaga ternama yang ahli dan berpengalaman dalam melatih mental atau psikologi SDM tangguh, sehingga dapat menata kelola *psychological capital* SDM pada hal hal yang sifatnya untuk pertumbuhan kinerja pribadi pegawai/PE itu sendiri.
2. Hasil penelitian terlihat signifikannya pengaruh kepemimpinan/*leadership* terhadap *work engagement* para PE, maka turut menjadi perhatian sikap spiritual para pemimpin atau direksi dalam hal ini, tidak hanya berhenti pada ke”spiritualan” pada level pribadi para direksi yang melekat pada sikap saat memimpin, namun nilai spiritual agar juga terinternalisasi dalam program atau budaya perusahaan BPRS di Indonesia.
3. Pentingnya baik bagi atasan atau direksi maupun pegawai dalam posisi PE itu sendiri untuk memahami *jobs desk*, sehingga pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi terarah, memahami nilai dan urgensi pekerjaannya. Selain itu hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara perusahaan harus mampu membangun komunikasi yang sehat dan hubungan interaksi yang baik dalam

lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan *work meaningfulness* di antara para PE BPRS di perusahaannya masing-masing.

4. Perusahaan penting dalam memperhatikan proses seleksi *middle* manajemen atau Pejabat Eksekutif BPRS yang baik, selain menggunakan pola *Key Performance Indikator* (KPI) yang tolak ukurnya adalah kinerja profesi juga perlu melalui proses pemeriksaan melalui Sistem Layanan Informasi Keuangan (SLIK) calon sdm yang dipromosikan dengan melihat jejak rekam keuangan untuk memantau apakah terdapat pembiayaan atau kredit bermasalah, dan dibutuhkan adanya seleksi tambahan lain yakni melalui tes psikologi sdm yang dipromosikan, sehingga *psychological capital* sdm terekrut atau yang dipromosikan akan didapatkan sejak awal seleksi dimaksud.
5. Perusahaan hendaknya dapat memberikan pengalaman orientasi yang baik sejak awal seleksi PE BPRS, *onboarding* adalah momen penting untuk membuat karyawan atau PE merasa diikutsertakan sejak hari pertama bekerja atau mengemban tugas sebagai PE, sehingga *engagement* PE telah terkondisikan sejak awal menjalankan tugas bekerja.

5.2.2. Keterbatasan Penelitian

1. Pada variabel *Work Engagement*, penulis hanya menggunakan faktor *Psychological Capital*, *Spirituality Leadership* dan *Work Meaningfulness*, *Work Meaningfulness* digunakan sebagai variabel

mediasi sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*.

2. penelitian ini mengikuti desain penelitian *cross sectional*. Oleh karena itu, sementara *Work Meaningfulness* terbukti memediasi hubungan antara *PsyCap* dan *Spirituality Leadership* terhadap *Work Engagement*, mekanisme lain (mekanisme antar waktu/masa, penelitian dengan menggunakan perbandingan waktu saat penyebaran kuisioner) tidak dapat dikesampingkan dalam menjelaskan hubungan ini, maka ada potensi mekanisme lain dapat diterapkan sehingga menghasilkan analisa yang lebih akurat dan komperhensif
3. Keterbatasan penelitian baru di lakukan disektor perbankan dalam skala BPRS, belum pada pembahasan perbankan secara global, seperti Bank Umum Syariah dan Unit Usaha syariah di indonesia
4. Keterbatasan penelitian baru pada sampel PE BPRS, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan responden lainnya seperti dewan direksi, dewan komisaris, atau pegawai BPRS secara global .

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilla, H. (2015). *Partial Least Square (PLS) alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Augusty, F. (2000). *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Avey, JB, Kuthans, F. and Jensen, SM (2009), "Psychological capital: a positive resource for memerangi stres dan perputaran karyawan", *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jil. 48 No.5, hlm.677-693.
- Avey, J.B., Reichard, R.J., Luthans, F. and Mhatre, K.H. (2011), "*Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance*", *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 22, pp. 127-52.
- Avolio, B. J. Walumbwa, F.O. and Weber, T.J. (2009), "*Leadership: Current theories, research, and future directions.*" *Annual Review of Psychology*, Vol. 60, pp. 421–449.
- AWS,(2023)." Apa Perbedaan AI dan Machine Learning", <https://aws.amazon.com/id/compare>, diakses 24 September 2023, pukul 07:17
- Badan Kebijakan Fiskal Kementrian Keuangan (2022), " Kajian Diagnosa Awal Kinerja Bank Perkreditan Rakyat dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah dan Potensi Usaha Mikro dan Kecil (UMK)"<https://fiskal.kemenkeu.go.id/files/berita-kajian>, diakses tanggal 21 September 2023, pukul 15:11
- Bakker, A. B. (2011). *An evidence-based model of work engagement. Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). "*Work Engagement: An Emerging Concept In Occupational Health Psychology*". *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bandura, A,1986. *Social foundations of thought and action. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.*

- Bandura, Albert. 1997. *Self-efficacy - The Exercise of Control*, New York: W.H. Freeman and Company.
- Bass, BM (1999), “Penelitian dan Pengembangan Dua Dekade dalam Transformasional Kepemimpinan”, *Jurnal Kerja Eropa dan Psikologi Organisasi*, Jil. 8 Tidak.1, hal. 9–32
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). *The pursuit of meaningfulness in life. . Handbook of positive psychology*, 1, 608-618.
- Bhatnagar J & Aggarwal P.(2020).” Pekerjaan yang bermakna sebagai mediator antara organisasi yang dirasakan dukungan terhadap lingkungan dan inisiatif lingkungan karyawan, modal psikologis dan keterasingan”, *Employee Relations*, Vol 42. 6
- Binus University,(2023),” Benarkah SDM Indonesia Belum Cukup Respon Tanggapi Geliat Machine Learning “, <https://graduate.binus.ac.id/2022/05/13>, diakses 24 September 2023, pukul 7:09 Wib
- Cgang Po-Chien, Xiaoxiao G, and Wu Ting.(2021), “*Sense of calling, job crafting, spiritual leadership and work meaningfulness: a moderated mediation model*”, *Leadership and Organization Development Journal*, Vol 42.5
- Chaudhary Richa & Panda Chinma (2018), “*Authentic Leadership and Creativity: The Intervening role of Psychological Meaningfulness, Safety and Work engagement*”, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 67 No. 9, pp. 2071-208; <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0082>
- Chaudhary Rica(2019), “ *Authentic leadership and meaningfulness at work Role of employees’ CSR perceptions and evaluations*”, *Management Decision*, 1 Issue: 1, to Volume: 61 Issue: 13
- De Roeck, K., Marique, G., Stinglhamber, F. and Swaen, V. (2014), “*Understanding employees’ responses to corporate social responsibility: mediating role of overall justice and organizational Leadership and CSR perceptions identification*”, *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 25 No. 1, pp. 91-112.
- Dhiman S & Marques J (2011), “*The role and need of offering workshops and courses on workplace spirituality*”, *Journal of Management Development*,

Vol. 30 Iss 9 pp. 816 - 835 *Permanent link to this document:*
<http://dx.doi.org/10.1108/02621711111164312>

[Dong Wenli & ZhongLifeng](#) (2022). "How and when responsible leadership facilitates work engagement: a moderated mediation model", [Journal of Managerial Psychology](#), Vol. 37 No. 6, pp. 545-558.

Fry, Louis W(2003), *Toward a Theory of Spiritual Leadership*. Greenwich: Elsevier, 2003

Fry, L. W., (2003). *Toward a Theory of Spiritual Leadership*. *The Leadership Quarterly* 14 693 - 727.

Fry, L. W., Vitucci, & Cedillo. (2005). *Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline*. *The Leadership Quarterly* 16 835–862.

Galanou, A, and Farrag, D.A. (2015), "Towards the distinctive Islamic mode of leadership in business," *Journal of Management Development*, Vol. 34 No. 8, pp.882-900, <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2014-0096>

Gallup. (2004). Employee Engagement Index Survey. *Gallup Management Journal*

Ghozali, I. (2011). Model persamaan struktural: Konsep dan aplikasi dengan program AMOS 24 (Edisi 7). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, (2014). Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS. Badan Penerbit UNDIP , Semarang.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hair, J.F. Jr; R.E. Anderson, R.L. Tatham & W.C. Black, 1995, "Multivariate Data Analysis With Readings", Eaglewoods Cliffs, NJ: Prentice Hall Inc.

Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 30(1), 514–538.

Han K and Garg Pooja, 2017, "Demokrasi di Tempat Kerja dan Modal Psikologis ; Sebuah Paradigma pergeseran di tempat kerja", *Communication of emergent international management research*, Vol 33,1

- Han Seung_Hyun, oh Eunjung Grace & Kang Sung “Pil” (2020). “ The link between transformational leadership and work-related performance: moderated-mediating roles of meaningfulness and job characteristics”, *leadership and Oragnizational Development Journal*, Vol 44.2
- Hasan F& Kasif M (2020),”Keamanan psikologis, kebermaknaan dan pemberdayaan sebagai prediktor kesejahteraan karyawan: peran mediasi dari suara promotif”, *Asia-Pacific Journal of Business Administration*,vol 15, 1
- Hwang, H., Malhotra, N. K., Kim, Y., Tomiuk, M. A., & Hong, S. (2010). *A Comparative Study on Parameter Recovery of Three Approaches to Structural Equation Modeling. Journal of Marketing Research*, XLVII(August), 699–712.
- Jeon Ki Seok dan Choi Byoung Kwon (2020) , “A multidimensional analysis of spiritual leadership, affective commitment and employees” creativity in South Korea”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol 45 Issue 5, No 8, p. 1035-1052: <https://doi.org/10.1108/lodj-08-2019-0352>
- Jufrizen, Rizki Bela Olovia & Arif Muhammad (2022), “ *Mediation Role of Work Motivation: Organizational Commitment and Work Involvement on Employee Performance, International Journal of Business Economics (IJBE)*, Vol 4. Issue 1, pp 19-33
- Jung HS & Yoon HH (2014), “ *The impact of employees’ positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel, International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 27 Iss 6 pp. 1135 - 1156: <http://dx.doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0019>
- Kahn, W. A. (1990). *Psychological Condition of Personal Engagement and Disengagement at Work. Academy of Management Journal*, 33, 692–724.<https://doi.org/https://doi.org/10.5465/256287>
- Kahnweiler, W. and Otte, F.L. (1997), “*In search of the soul of HRD*”, *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 8 No. 2, pp. 171-181
- Karatepedan Osman M. (2015), “*Do psychological capital and work engagement foster frontline employees” satisfaction? A study in the hotel industry*”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 27 Iss 6 pp.
- Kim S.(2016).” *Enhancing work engagement: the roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment*”, *Leadership & Organization*

Development Journal, Vol. 37 Iss 8 pp. -. <http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-01-2015-0005>

- Kramar, R. (2014), "Beyond strategic human resource management: is sustainable human resource manajemen pendekatan selanjutnya?", *Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 25 No.8, hlm.1069-1089
- Krueger Jery and Killham Emily, 2007, "Persamaan Inovasi, Pengembangan Kekuatan + Ketrlibatan = Inovasi , studi Galup, <https://news.gallup.com/businessjournal/27145/innovation-equation.aspx>
- Larson, M. and Luthans, F. (2006), "*Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes*", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 13, pp. 75-92.
- Leiter, M. (2012). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* edited by Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter. *Personnel Psychology*, 65. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2011.01242.2.x>
- Li Yongzhan, et all (2018), "Menghubungkan Gaya Kepemimpinan dengan Keterlibatan Kerja. Peran Modal Psikologis di kalangan pekerja pengetahuan Tionghoa' , *Chinese Management Studies*, Vol 1, 1 atau Vol 17,3
- Lord, RG dan Brown, DJ (2001), "Kepemimpinan, nilai-nilai, dan konsep diri bawahan", *Kepemimpinan Triwulanan*, Vol. 12 No.2, hlm.133-152.
- Luthans, F. (2002a), "*The need for and meaning of positive organizational behavior*", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23 No. 6, pp. 695-706.
- Luthans, F. (2002b), "*Positive organizational behavior: developing and managing psychological strengths*", *Academy of Management Executive*, Vol. 16, pp. 57-72.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Luthans, F., Avolio, B., Avey, J.B. and Norman, S.M. (2007a), "*Psychological capital: measurement and relationship with performance and job satisfaction*", *Personnel Psychology*, Vol. 60, pp. 541-72.
- Luthans, F., Youssef, CM dan Avolio, BJ (2007b), *Modal Psikologis: Mengembangkan Manusia Keunggulan kompetitif*, Oxford University Press, Oxford.

- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. and Avey, J.B. (2008), “*The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship*”, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, pp. 219-38.
- May DR, Gilson RL& Harter RM (2004), “Kondisi psikologis kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan serta keterlibatan jiwa manusia di tempat kerja“ *Jurnal Psikologi Kerja Dan Organisasi Vol 77*, 11-37
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. . (2004). *The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. . Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37. (sama dengan diatas)
- Newman, A., Ucbasaran, D., Zhu, F. and Hirst, G. (2014), “*Psychological capital: review and perpaduan*”,*Jurnal Perilaku Organisasi*, Jil. 35 No.1, hlm.120-138.
- Northouse, P.G. (2001), *Leadership: Theory and Practice*, Sage Publications, Thousand Oaks, CA
- Nugroho Wilson (2021). “ Pengaruh *Work Meaningfulness* Terhadap *Work Engagement* Melalui GRIT Pada Sales Person Generasi Milenial Di Industri Properti Di Surabaya”, *Jurnal Agora Vol. 9*, No. 2
- Oh, E.H. and Tak, J.K. (2012), “*Study on the influence of career planning and positive psychological capital on subjective career success*”, *Korean Journal of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 25 No. 4, pp. 727-748.
- OJK Institute (2021) “ Cetak Biru Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Jasa Keuangan 2021-2025” Center of Excellence, Buku elektronik PDF.<https://ojk.go.id/id/berita-dan-kegiatan>
- OJK (2022)” Daftar Alamat Kantor Pusat BPR Syariah”, <https://ojk.go.id/id/kanal/perbankan/data-dan-statistik/Pages/Daftar-Alamat-Kantor-Pusat-BPRS.aspx>, diakses 21 September 2023 pukul 14:57
- OJK (2022),”Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Republik Indonesia No 26 tahun 2022 Tentang Bank Pembiayaan Rakyat Syariah”, <https://www.ojk.go.id/id/regulasi/Documents/Pages/Bank-Pembiayaan-Rakyat-Syariah>, diakses 23 September pukul 14:22
- OJK (2021), “Snapshot Perbankan Syariah Indoensia 2021”, <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah>, diakses 24 September 2023 pukul 17:15

- OJK (2022). “ Statistik Perbankan Syariah”, <https://ojk.go.id/id/kanal/syariah/>, diakses 24 September 2023, pukul 08:26 WIB
- Pawar, B.S. (2014), “*Leadership spiritual behaviors toward subordinates: an empirical examination of the effects of a leader’s individual spirituality and organizational spirituality*”, *Journal of Business Ethics*, Vol. 122 No. 3, p. 439, doi: 10.1007/s10551-013-1772-5
- Pio, R.J., and dan Jetty Lengkong FD (2020), “*The relationship between spiritual leadership to quality of work life and ethical behavior and its implication to increasing the organizational citizenship behavior*”, *Journal of Management Development*, Vol. 42 , 1
- Qualtrics (2021), “Studi Qualtrics: Keterlibatan Karyawan di Indonesia Lebih Tinggi dari Rata-rata Global“<https://riaugreen.com/view/MediaOutReach>, diakses 19 Maret 2022 jam 08:45 wib
- Roberts, S.J., Scherer, L.L. and Bowyer, C.J. (2011), “*Job stress and incivility: what role does psychological capital play?*”, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, (forthcoming).
- Robijn, W., Euwema, M.C., Schaufeli, W.B. and Deprez, J. (2020), “*Leaders, teams and work engagement: a basic needs perspective*”, *Career Development International*, Vol. 25 No. 4, pp. 373-388. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2019-0150>
- Schaufeli, W. (2012). *What Do We Know and Where Do We Go? Romanian Journal of Applied Psychology*, 14, 3–10. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multisample study. Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293– 315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2002). *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2004). *Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>

- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). *Work Engagement: An Emerging Psychological Concept and Its Implication for Organizations. Managing Sosial and Ethical Issues in Organizations*, 5, 135–177.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholikhah Zahrotus, Wang Xuhui & Li Wenjing (2019), “ *The role of spiritual leadership in fostering discretionary behaviors: the mediating effect of organization based self esteem and workplace spirituality*”, *International Journal of Law and Management*, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-04-2018-0081>
- Sihag Priyanka,(2020), ‘Peran mediasi yang dirasakan dukungan organisasi pada modal psikologis - hubungan keterlibatan karyawan: sebuah studi industri TI India, *Journal of Indian Business Research*. Vol 1, 1 atau vol 15,1
- Sing N, Tyagi H, & Bamel U (2020), *Impact of transactional, relational and balanced contract on affective commitment Meaningful work as mediator, [International Journal of Productivity and Performance Management](https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2018-0432)*, Vol. 70 No. 1, pp. 131-149. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-12-2018-0432>
- Spreitzer, G. M. . (1995). *Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. . Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Steger, M.F., Bryan, J.D., & Ryan D.D. (2012). *Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)*. *Journal of Career Assesment*.
- Steger, Michael F, Bryan J Dik, and Ryan D Duffy. 2012. 'Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI)', *Journal of career Assessment*, 20: 322-37.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Suhartadi I (2022); “ **Penguatan SDM Industri BPR – BPRS, Perbarindo Gandeng Perguruan Tinggi** “<https://investor.id/finance/289542>, diakses tanggal 18 Maret 2022, jam 18,0
- Sureskiarti, E. (2015). *Pengaruh Spiritual Leadership terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di RSUD Dr. H. Soewondo Kendal*. Tesis, Semarang, Universitas Diponegoro, Indonesia.

- Tajfel, H. (1979), "Individuals and groups in social psychology", *British Journal of Clinical Psychology* Banner, Vol. 18 No. 2, pp. 183-190
- Tobroni. *Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan dan Pembelajaran*. Disertasi--UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta, 2005.
- Toth Ilona, Heinanen Sanna & Kianto Aino (2022), "*Disentangling the elements of PsyCap as drivers for work, organization and social engagement in knowledgeintensive work*", *Personnel Review A Journal of People, Work, and Organisations*, From Volume: 1 Issue: 1, to Volume: 52 Issue: 6
- UMY (2023), "Masifnya Penggunaan AI Munculkan Tantangan Baru", <https://www.umy.ac.id/masifnya-penggunaan-ai>, diakses 24 September 2023, pukul 7:05
- Utami Anisa D, Baga Lukam M, Yanuar R, Nursyamsiah T, Busaid & Mahanani Y (2023), "*Strategy for Development of Islamic Rural Banks in Indonesia*", *AL-Muzara'ah* Vol. 11 No. 1, 2023
- Wirawan H, Jufri M & Saman A (2020). "Pengaruh kepemimpinan otentik dan modal psikologis pada keterlibatan kerja: peran mediasi kepuasan kerja", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol 44, 1
- Xu Jia, Liu Yan & Chung Beth (2017), *Leader psychological capital and employee work engagement The roles of employee psychological capital and team collectivism*, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol 44, 8
- Zhang Ying & Yang Fu (2020), "Bagaimana dan Kapan Kepemimpinan spiritual meniglatakn perilaku inovatif karyawan", *HR & Organizationl behavior Journal*, vol 52, 3