PENGARUH ISLAMIC CORPORATE CULTURE, TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, PERSONALITY DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *EMPLOYEE ENGAGEMENT* BANK SYARIAH XYZ

MUHAMMAD FAHRI FARID

7647167678

PROGRAM PASCA SARJANA

ILMU MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2022

Abstrak

Perbankan syariah merupakan salah satu motor penggerak perekonomian nasional Indonesia yang potensinya sangat besar, dengan dominasi penduduk muslim sebanyak 88,1 persen. Merujuk pada data Otoritas Jasa Keuangan (OJK), bahkan di masa pandemi Covid-19, industri perbankan syariah tetap tumbuh positif. Terbukti, sepanjang tahun lalu, pertumbuhannya mencapai 8,08 persen. Dalam rangka menjaga dan meningkatkan kinerjanya, perbankan syariah sangat memperhatikan pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi yang berfungsi dengan baik adalah hasil dari SDM yang sehat, berkomitmen dan selalu memotivasi yang disebut *engaged employee.* Tujuan penelitian ini adalah melakukan studi untuk menganalisis pengaruh langsung *Islamic corporate culture*, *transformational leadership*, *personality* dan *job satisfaction* terhadap *employee engagement*, serta menganalisis pengaruh tidak langsung *Islamic corporate culture, transformational leadership* dan *personality* terhadap *employee engagement* melalui mediasi *job satisfaction.* Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survey dan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan datanya. Populasi penelitian adalah karyawan tetap Bank Syariah XYZ se-jabodetabek dengan sampel penelitian terdiri dari 274 responden. Besarnya jumlah sampel ditetapkan menggunakan kriteria 5-10 kali indikator dari model penelitian, dan menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Teknik analisis dilakukan dengan *Structural Equation Model* (SEM) menggunakan program software AMOS 24. Hasil menunjukkan bahwa *personality, job satisfaction* dan *Islamic corporate culture* melalui *job satisfaction* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement.* Adapun *Islamic corporate culture* secara langsung dan *transformational leadership* baik secara langsung maupun tidak langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement.* Hasil penelitian menegaskan bahwa *personality* merupakan variabel yang paling berpengaruh kuat dalam meningkatkan *employee engagement. Job satisfaction* dapat memediasi *Islamic corporate culture* dan *personality* dalam meningkatkan *employee engagement.* Orisinalitas dan nilai dari penelitian ini adalah yang pertama

menggunakan variabel *Islamic corporate culture, transformational leadership, personality* dan *job satisfaction* dalam menganalisis pengaruhnya terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci : *Islamic corporate culture, transformational leadership, personality, job satisfaction, employee engagement*

Abstract

Islamic banking is one of the driving forces of Indonesia's national economy which potential is very large, with a domination of the Muslim population as much as 88.1 percent. Referring to Financial Services Authority (OJK) data, even during the Covid-19 pandemic, the Islamic banking industry continues to grow positively. Evidently, throughout last year, the growth reached 8.08 percent. In order to maintain and improve its performance, Islamic banking is very concerned with the development and improvement of the quality of Human Resources (HR). A well-functioning organization is the outcome of health, committed and always motivating human resources called "engaged employee". The purpose of this study is to conduct a study to analyze the direct influence of Islamic corporate culture, transformational leadership, personality and job satisfaction on employee engagement, and to analyze the indirect influence of Islamic corporate culture, transformational leadership and personality on employee engagement through job satisfaction mediation. This research is a quantitative research, using a survey method, with a questionnaire as an instrument to collect data. The research population is permanent employees of XYZ Islamic Bank throughout Jabodetabek, with a research sample consisting of 274 respondents. The size of the sample is determined using the criteria of 5-10 times the indicators of the research model, and the use of simple random sampling technique. The analysis technique was carried out with the Structural Equation Model (SEM) using the AMOS 24 software program. The results showed that personality, job satisfaction and Islamic corporate culture through job satisfaction had a positive and significant influence on employee engagement. Meanwhile, direct and indirect Islamic corporate culture and transformational leadership have no significant effect on employee engagement. The results of the study stated that personality was the most influential variable in increasing employee engagement. Job satisfaction can mediate the culture and personality of Islamic companies in increasing employee engagement. The originality and value of this study is the first to use Islamic corporate culture, transformational leadership, personality and job satisfaction variables in analyzing their effect on employee engagement.

Keywords: Islamic corporate culture, transformational leadership, personality, job satisfaction, employee engagement

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR

Promotor	Kopromotor
Prof. Dr. Billy Tunas, M. Sc	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
Tanggal: 10 Februari 2022	Tanggal: 10 Februari 2022

NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua)[1]	……	10 Februari 2022
Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)[2]	Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsam@gmail.com, c=ID Date: 2022.02.11 07:35:29 +07'00'	10 Februari 2022

Nama : Muhammad Fahri Farid

No. Registrasi : 7647167678

Program Studi : Ilmu Manajemen

Tgl. Lulus : ……

BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI

SETELAH UJIAN TERTUTUP

Nama Mahasiswa : Muhammad Fahri Farid
No Registrasi : 7647167678
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus (Ketua/Kopromotor)		8 Februari 2022
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si (Sekretaris)	Digitally signed by Hamidah DN: cn=Hamidah, o=UNJ, ou=EKONOMI, email=hamidahsam@gmail.com, c=ID Date: 2022.02.09 07:56:05 +07'00'	8 Februari 2022
3	Prof. Dr. Billy Tunas, M.Sc. (Promotor)		8 Februari 2022
4	Prof. Dr. H. Hari Mulyadi, M.Si (Penguji Luar)		6 Februari 2022
5	Agung Dharmawan Buchdadi, M.M., Ph.D (Penguji)		7 Februari 2022
6	Dr. Budi Santoso, M.M. (Penguji)		7 Februari 2022
7	Dr. Indra Pahala, M.Si. (Penguji)		7 Februari 2022

SURAT PERNYATAAN DISERTASI

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya :

Nama	:	MUHAMMAD FAHRI FARID
No. Registrasi	:	7647167678
Angkatan	:	2016

Dengan ini menyatakan bahwa Disertasi saya dengan judul : **Pengaruh *Islamic Corporate Culture*, *Transformational Leadership*, *Personality* dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Engagement* Bank Syariah XYZ** dengan ini baik materi maupun teknis penulisan merupakan hasil karya sendiri tanpa mengandung unsur rekayasa atau plagiat.

Surat pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya, sebagai bagian dari tanggung jawab saya sebagai mahasiswa Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Fakultas Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta

Jakarta, 5 Desember 2021

Yang menyatakan,

Muhammad Fahri Farid

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : MUHAMMAD FAHRI FARID
NIM : 7647167678
Fakultas/Prodi : PASCASARJANA / ILMU MANAJEMEN (MSDM)
Alamat email : mfahrifarid@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☐ Skripsi ☐ Tesis ☑ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :
PENGARUH ISLAMIC CORPORATE CULTURE TERHADAP

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Ekslusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta

Penulis

(MUHAMMAD FAHRI FARID)
nama dan tanda tangan

Kata Pengantar

Employee engagement adalah salah satu topik yang sedang hangat dibicarakan saat ini, karena dianggap mampu memberikan kontribusi positif bagi perusahaan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) nya. Beberapa penelitian menyebutkan karyawan yang *engaged* lebih produktif dalam kinerjanya, memberikan layanan yang terbaik, lebih sedikit jumlah angka absennya dan lebih loyal kepada perusahaan dibandingkan dengan karyawan yang *disengaged.* Perbankan syariah ditengah persaingan bisnisnya sangat membutuhkan karyawan-karyawan yang kompeten dan *engaged.* Untuk mengungkap lebih dalam dan membuktikan kondisi sebenarnya mengenai *employee engagement* di perbankan syariah, maka Penulis merasa perlu untuk membuat sebuah disertasi mengenai *employee engagement* di Bank Syariah.

Alhamdulillah puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, sehingga dalam rangka memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Doktor pada Program Studi Manajemen `Sumberdaya Manusia Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta, penulis telah menyusun Disertasi yang berjudul. **Pengaruh *Islamic corporate culture, transformational leadership, personality* dan *job satisfaction* terhadap *employee engagement* Bank Syariah XYZ.**

Kekurangan yang terdapat di disertasi ini, tidak lain dari keterbatasan penulis semata, sehingga saran dan kritik sangat diharapkan untuk penyempurnaan disertasi ini. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Oktober 2021

Penulis

DAFTAR ISI

JUDUL DISERTASI ..... **i**
ABSTRAK ..... **ii**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
UCAPAN TERIMAKASIH ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xii**

BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Pembatasan Penelitian 11
1.3 Masalah Penelitian 11
1.4 Rumusan Masalah 12
1.5 Tujuan Penelitian 13
1.6 Signifikansi Penelitian 14
1.7 Kebaruan Penelitian (*State Of The Art*) 15

BAB II KAJIAN PUSTAKA **16**
2.1 Latar Belakang Teori 16
2.1.1 Employee engagement 16
2.1.2 Islamic corporate culture 28
2.1.3 Transformational *leadership* 45
2.1.4 Personality 58
2.1.5 Job satisfaction 64
2.2 Penelitian-Penelitian yang Relevan 74
2.3 Kerangka Teori, Hipotesis Penelitian dan Model Penelitian 91
2.3.1 Kerangka Teori 91
2.3.2 Hipotesis Penelitian 106
2.3.3 Model Penelitian 107

BAB III **110**
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian 110
3.2 Desain Penelitian 110
3.2.1 Populasi 111
3.2.2 Sampel 111
3.2.3 Teknik Pengumpulan Sampel 113

3.3 Penyusunan Instrumen Penelitian 114
3.3.1 Instrumen Employee Engagement 114
3.3.2 Instrumen Islamic corporate culture 117
3.3.3 Instrumen Transformational Leadership 119
3.3.4 Instrumen Personality 122
3.3.5 Instrumen Job Satisfaction 124
3.4 Data dan Teknik Analisis Data 127
3.4.1 Data Penelitian 127
3.4.2 Teknik Analisis Data 127
3.5 Hipotesis Statistik 141

BAB IV 144
4.1 Profil Responden 144
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 144
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Usia 145
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 145
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja 146
4.2 Deskripsi Data 147
4.2.1 Deskriptif Data *Employee Engagement* 148
4.2.2 Deskriptif Data *Islamic Corporate Culture* 149
4.2.3 Deskriptif Data *Transformational Leadership* 150
4.2.4 Deskriptif Data *Personality* 151
4.2.5 Deskriptif Data *Job Satisfaction* 152
4.3 Hasil Penelitian 153
4.3.1 Pengujian Measurement Model 153
4.3.2 Confirmatory Factor Analysis (CFA) 157
4.3.3 Modification Indices Suggestion 160
4.3.4 Pengujian Structural Model 170
4.4 Pembahasan 184
4.4.1 Pengaruh Langsung *Islamic Corporate Culture* terhadap *Employee Engagement* 184
4.4.2 Pengaruh Langsung Transformational Leadership Terhadap Employee Engagement 189
4.4.3 Pengaruh Langsung Personality Terhadap Employee Engagement ... 192
4.4.4 Pengaruh Langsung *Islamic Corporate Culture* Terhadap *Job Satisfaction* 193
4.4.5 Pengaruh Langsung *Transformational Leadership* Terhadap *Job Satisfaction* 195
4.4.6 Pengaruh Langsung *Personality* Terhadap *Job Satisfaction* 196
4.4.7 Pengaruh Langsung *Job Satisfaction* Terhadap *Employee Engagement* 198

4.4.8 Pengaruh Tidak Langsung *Islamic Corporate Culture* Terhadap *Employee Engagement* Melalui *Job Satisfaction*..... 199
4.4.9 Pengaruh Tidak Langsung *Transformational Leadership* Terhadap *Employee Engagement* Melalui *Job Satisfaction*..... 201
4.4.10 Pengaruh Tidak Langsung *Personality* Terhadap *Employee Engagement* Melalui *Job Satisfaction* 203

BAB V.....205
5.1 Kesimpulan..... 205
5.2 Implikasi..... 206
5.3 Saran..... 207

DAFTAR PUSTAKA.....213
Lampiran - lampiran 221