



- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

PENERAPAN *JOB CRAFTING* DALAM RANGKA PENINGKATAN *ESG ACTIVITY RECOGNITION* DI PERUSAHAAN PERTAMBANGAN

NILAM CINDERA DEWI S



**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026**



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

PERNYATAAN MENGENAI TESIS DAN SUMBER INFORMASI SERTA PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis dengan judul “Penerapan *Job Crafting* dalam Rangka Peningkatan *ESG Activity Recognition* di Perusahaan Pertambangan” adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir penelitian ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Institut Pertanian Bogor.

Bogor, Agustus 2026

Nilam Cindera Dewi S.
NIM H2501241021

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

RINGKASAN

NILAM CINDERA DEWI S. Penerapan *Job Crafting* dalam Rangka Peningkatan *ESG Activity Recognition* di Perusahaan Pertambangan. Dibimbing oleh ANGGRAINI SUKMAWATI dan NAUFAL MAHFUDZ.

Persaingan bisnis di era globalisasi menuntut perusahaan pertambangan untuk menghadapi tantangan kompleks, mulai dari efisiensi operasional hingga tanggung jawab lingkungan, sosial, dan tata kelola (ESG). PT XYZ, yang sedang bertransisi menuju sektor mineral dan energi terbarukan, menghadapi tantangan dalam menginternalisasi strategi keberlanjutan dari level manajemen (top-down) ke level operasional (bottom-up). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara job crafting terhadap ESG activity recognition dengan melibatkan peran mediasi work engagement dan innovative organization culture.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang telah dilaksanakan pada bulan Desember 2025 hingga Mei 2026. Data dikumpulkan dari 162 responden karyawan PT XYZ yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling pada fungsi korporat strategis. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) dengan alat bantu SmartPLS 4.

Hasil utama penelitian menunjukkan bahwa job crafting tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap ESG activity recognition ($\beta = -0,088$; $p = 0,375$). Namun, job crafting terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement ($\beta = 0,758$; $p = 0,000$) dan innovative organization culture ($\beta = 0,739$; $p = 0,000$). Uji mediasi menunjukkan bahwa work engagement berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara job crafting dan ESG activity recognition dengan koefisien mediasi sebesar 0,498 ($p = 0,000$). Sebaliknya, innovative organization culture tidak terbukti memediasi hubungan tersebut ($\beta = 0,094$; $p = 0,191$).

Simpulan dari penelitian ini adalah perilaku proaktif karyawan melalui job crafting ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap penguatan terhadap aktivitas ESG melalui peningkatan energi (vigor), dedikasi, dan konsentrasi (absorption) karyawan terlebih dahulu. Manajemen PT XYZ disarankan untuk fokus pada penguatan pilar People Fit dan Culture Fit serta mengintegrasikan inovasi individu ke dalam sistem KPI berbasis ESG guna mencapai target Aspirasi Keberlanjutan 2030 secara optimal. Implikasi manajerial bagi PT XYZ mencakup dua langkah strategi yakni mengalokasikan program internalisasi ESG berbasis *people-centric* melalui penguatan *work engagement* dan menyusun skema penilaian kinerja (KPI) yang secara eksplisit memberi penghargaan pada inisiatif *job crafting* berorientasi keberlanjutan.

Kata kunci: *ESG activity recognition, job crafting, innovative organization culture, work engagement.*



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

SUMMARY

NILAM CINDERA DEWI S. Application of Job Crafting to Increase ESG Activity Recognition in Mining Companies, as well as the mediating roles of Work Engagement and Innovative Organization Culture at PT XYZ. Supervised by ANGGRAINI SUKMAWATI and NAUFAL MAHFUDZ.

Business competition in the globalization era demands mining companies to face complex challenges, ranging from operational efficiency to environmental, social, and governance (ESG) responsibilities. PT XYZ, which is currently transitioning toward the mineral and renewable energy sectors, faces challenges in internalizing its sustainability strategy from the management level (top-down) to the operational level (bottom-up).

This study aimed to analyze the relationship between job crafting and ESG activity recognition by involving the mediating roles of work engagement and innovative organization culture. This study utilized a quantitative approach with a survey method conducted from December 2025 to May 2026. Data were collected from 162 respondents among PT XYZ employees selected using a purposive sampling technique within strategic corporate functions. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) with the SmartPLS 4 software tool.

The primary results of the study indicated that job crafting did not have a significant direct effect on ESG activity recognition ($\beta=-0.088$; $p=0.375$). However, job crafting was proven to have a positive and significant effect on work engagement ($\beta=0.758$; $p=0.000$) and innovative organization culture ($\beta=0.739$; $p=0.000$). The mediation test revealed that work engagement played a mediating role in the relationship between job crafting and ESG activity recognition with a mediation coefficient of 0.498 ($p=0.000$). Conversely, innovative organization culture was not proven to mediate this relationship ($\beta=0.094$; $p=0.191$).

The conclusion of this study is that proactive employee behavior through job crafting is found to have a positive effect on the recognition of ESG activities by first enhancing employee energy (vigor), dedication, and concentration (absorption). The management of PT XYZ is advised to focus on strengthening the People Fit and Culture Fit pillars, as well as integrating individual innovation into the ESG-based KPI system to optimally achieve the 2030 Sustainability Aspirations targets. Managerial implications for PT XYZ involve two strategic steps: allocating a people-centric ESG internalization program through the strengthening of work engagement, and designing a performance appraisal (KPI) scheme that explicitly rewards sustainability-oriented job crafting initiatives.

Keywords: ESG activity recognition, job crafting, innovative organization culture, work engagement.

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan IPB.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin IPB.

© Hak Cipta milik IPB, tahun 2026¹
Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



PENERAPAN *JOB CRAFTING* DALAM RANGKA PENINGKATAN *ESG ACTIVITY RECOGNITION* DI PERUSAHAAN PERTAMBANGAN

NILAM CINDERA DEWI S

Tesis
sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister pada
Program Studi Ilmu Manajemen

**PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN
INSTITUT PERTANIAN BOGOR
BOGOR
2026**

- Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

Penguji pada ujian tesis:

1. Dr. Harry Koeswanda, S.Sos., M.S.M.
2. Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh, S.Ag., M.Pd.I.



Judul : Penerapan *Job Crafting* dalam Rangka Peningkatan *ESG Activity Recognition* di Perusahaan Pertambangan
Nama : Nilam Cindera Dewi S
NIM : H2501241021

Disetujui oleh

Pembimbing 1:
Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, M.M.



Pembimbing 2:
Dr. Ir. Naufal Mahfudz, M.M.



Diketahui oleh

Ketua Program Magister Ilmu Manajemen:
Dr. Furqon Syarief Hidayatulloh, S.Ag., M.Pd.I.
NIP 197812132006041001



Dekan Fakultas Ekonomi dan Manajemen
Prof. Dr. Irfan Syauqi Beik, S.P., M.Sc.Ec.
NIP 197904222006041002



Tanggal Ujian:
14 Juli 2026

Tanggal Pengesahan: 03 AUG 2026

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis persembahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala pertolongan dan kekuatan yang diberikan kepada penulis sehingga penelitian ini berhasil diselesaikan. Penelitian ini dalam rangka penyusunan tugas akhir tesis untuk menyelesaikan pendidikan Magister di Program Studi Ilmu Manajemen Institut Pertanian Bogor (IPB). Judul penelitian ini adalah “Penerapan *Job crafting* dalam Rangka Peningkatan *ESG Activity Recognition* di Perusahaan Pertambangan”. Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak terlepas dari kontribusi berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih atas segala bantuan, dorongan dan bimbingan kepada berbagai pihak antara lain:

1. Suami penulis, Mas Yosse yang telah mengizinkan studi lanjut dan senantiasa memberikan dukungan, kasih sayang, serta doa yang tulus.
2. Orang tua penulis, Bapak Suyadi dan Mama Erni serta kedua mertua penulis yang selalu memberikan doa, dukungan dan semangat tiada henti kepada penulis.
3. Adik-adik penulis terutama Aryo yang telah mendukung dan membantu penulis selama studi lanjut.
4. Ibu Dr. Ir. Anggraini Sukmawati, M.M. dan Bapak Dr. Ir. Naufal Mahfudz, M.M. selaku dosen pembimbing, atas segala kesabaran, ilmu, saran dan motivasinya selama membimbing penulis.
5. Segenap pimpinan, dosen, serta tenaga kependidikan, khususnya Bu Nurul, Mas Yusuf, dan Mbak Neli di Program Studi Ilmu Manajemen FEM IPB yang telah memberikan ilmu, arahan dan bantuan berharga kepada penulis.
6. Seluruh teman seangkatan Pascasarjana Ilmu Manajemen Kelas Reguler tahun 2024 yang saling membantu dalam belajar dan menuntaskan tugas akhir selama kuliah.

Semoga penelitian yang telah disusun ini bermanfaat bagi seluruh pihak yang membutuhkan bagi kemajuan ilmu pengetahuan. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan. Semoga Allah subhanaahu wa ta’ala senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Aamiin ya rabbal ‘alamiin.

Bogor, Agustus 2026

Nilam Cindera Dewi S.



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.



DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xvii
I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan	4
1.4 Manfaat	4
1.5 Ruang Lingkup	4
II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Teori <i>Job Demands-Resources</i> (JD-R)	5
2.2 <i>Job Crafting</i>	5
2.3 <i>ESG Activity Recognition</i>	5
2.4 <i>Work Engagement</i>	6
2.5 <i>Innovative Organizational Culture</i>	6
2.6 Penelitian Terdahulu	7
2.7 Model Penelitian	8
2.8 Hipotesis Penelitian	9
2.9 Kerangka Pemikiran	10
III METODE	13
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	13
3.2 Jenis dan Sumber Data	13
3.3 Metode Penarikan Sampel	13
3.4 Metode Pengolahan dan Analisis Data	14
3.4.1 Uji Validitas dan Reabilitas	14
3.4.2 Analisis Deskriptif	14
3.4.3 <i>Structural Equation Modelling</i> – Partial Least Square (SEM-PLS)	14
IV HASIL DAN PEMBAHASAN	21
4.1 Karakteristik Responden	21
4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner	23
4.3 Analisis Deskriptif Kontekstual Perusahaan Pertambangan PT XYZ	25
4.3.1 Capaian Organisasi Berkelanjutan	25
4.3.2 Pengukuran Capaian Organisasi Berkelanjutan	25
4.3.3 Peningkatan Capaian Organisasi Berkelanjutan	26
4.3.4 Praktik <i>Job crafting</i> Karyawan	27
4.4 <i>Job Crafting, ESG Activity Recognition, Work Engagement, dan Innovative Organization Culture</i>	28
4.4.1 Analisis Deskriptif <i>Job Crafting</i>	28
4.4.2 Analisis Deskriptif <i>ESG Activity Recognition</i>	31
4.4.3 Analisis Deskriptif <i>Work Engagement</i>	33
4.4.4 Analisis Deskriptif <i>Innovative Organization Culture</i>	35
4.5 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	37
4.5.1 Uji Validitas konvergen	38
4.5.2 Uji Validitas Diskriminan	46

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.

4.6 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)	48
4.6.1 Uji Koefisien determinasi	48
4.6.2 <i>Uji Effect size</i>	48
4.6.3 <i>Uji Predictive Relevance</i>	49
4.7 Pengujian Pengaruh Antar Variabel	50
4.8 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan	51
4.9 Implikasi Manajerial	54
V SIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Simpulan	59
5.2 Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	65
RIWAYAT HIDUP	71

DAFTAR TABEL

1	Daftar Penelitian Terdahulu	7
2	Variabel operasional	18
3	Definisi operasional	19
4	Karakteristik responden	21
5	Hasil uji validitas kuesioner	23
6	Hasil uji reliabilitas kuesioner	24
7	Hasil analisis deskriptif variabel <i>job crafting</i> (Rerata & TCR)	28
8	Hasil analisis deskriptif variabel <i>job crafting</i> (Excess kurtosis dan Skewnes)	29
9	Hasil analisis deskriptif variabel <i>ESG Activity Recognition</i> (Rerata & TCR)	31
10	Hasil analisis deskriptif variabel <i>ESG Activity Recognition</i> (Excess kurtosis dan Skewness)	32
11	Hasil analisis deskriptif variabel <i>work engagement</i> (Rerata & TCR)	33
12	Hasil analisis deskriptif variabel <i>work engagement</i> (Modus, Excess kurtosis dan Skewness)	34
13	Hasil analisis deskriptif variabel <i>innovative organization culture</i> (Rerata & TCR)	36
14	Hasil analisis deskriptif variabel <i>innovative organization culture</i> (modus, Excess kurtosis dan Skewness)	37
15	Nilai <i>Outer loading</i> indikator penelitian	38
16	Nilai <i>cronbach's alpha</i> setiap variabel	40
17	Nilai <i>composite reliability</i> setiap variabel	40
18	Nilai AVE setiap variabel	41
19	Nilai loading factor setelah evaluasi ulang model pengukuran	44
20	Validitas dan reliabilitas konstruk setelah evaluasi ulang model pengukuran	45
21	Hasil uji <i>Fornell - Larcker criterion</i>	46
22	Hasil uji heterotrait-monotrait ratio (HTMT)	47
23	Hasil pengujian koefisien determinasi	48
24	Hasil pengujian effect size (f^2)	49
25	Hasil pengujian <i>predictive relevance</i> Q^2	50
26	Hasil pengujian pengaruh antar variabel	51
27	Ringkasan hasil pengujian hipotesis	51
28	Rekomendasi Rencana Aksi Manajerial	55

DAFTAR GAMBAR

1	Siklus hidup bisnis (Sumber: Evolvitas 2011)	1
2	Model penelitian	8
3	Kerangka pemikiran	10
4	Hasil evaluasi Model Komponen Hierarkis (HCM) dengan pendekatan indikator berulang (<i>Repeated Indicators Approach</i>)	43



@Hak cipta milik IPB University

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB University.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB University.