

Influence Of Spirituality And Organizational Climate On Employee Engagement And Its Impact On Employee Welfare In Private Companies In East Java

Pengaruh Spiritualitas Dan Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Dampaknya Pada Kesejahteraan Karyawan Di Perusahaan Swasta Di Jawa Timur

Nurul Fitria^{1*}, Tatik Suryani²

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya^{1,2}

2019210606@students.perbanas.ac.id¹, tatik@perbanas.ac.id²

*Corresponding Author

ABSTRACT

One of the private insurance companies in East Java is currently said to be experiencing shocks due to competition in a changing industry. For this reason, it is necessary to strengthen the Human Resources of Insurance Companies. This study aims to examine "The Influence of Spirituality and Organizational Climate on Employee Engagement and Their Impact on Employee Welfare in Private Companies in East Java. The current research sample is 50 employees with active status working in private companies in East Java using a judgment sampling technique. Data analysis using Structural Equation Model with Partial Least Square (PLS). The results showed: 1) Spirituality has a positive and significant effect on employee engagement in companies in East Java. The higher Spirituality, the higher the engagement of company employees in Surabaya. 2) Organizational climate has a positive and significant effect on employee engagement in companies in East Java. The higher the Organizational Climate, the higher the Employee Engagement of companies in East Java. 3) Employee Engagement has a positive and significant effect on the Welfare of Company Employees in East Java. The higher the Employee Engagement, the higher the Employee Welfare of companies in East Java.

Keywords : Spirituality, Organizational Climate, Employee Engagement, Employee Wellbeing

ABSTRAK

Salah satu perusahaan asuransi swasta di Jawa Timur saat ini disebut sedang mengalami guncangan akibat persaingan dalam industri yang mengalami perubahan. Untuk itu, penguatan Sumber Daya Manusia Perusahaan Asuransi perlu untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji "Pengaruh Spiritualitas Dan Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Dampaknya Pada Kesejahteraan Karyawan Di Perusahaan Swasta Di Jawa Timur. Sampel penelitian saat ini adalah 50 karyawan yang berstatus aktif bekerja di perusahaan swasta di Jawa Timur dengan menggunakan teknik *judgment sampling*. Analisa data menggunakan Structural Equation Model dengan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan : 1) Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan perusahaan Di Jawa Timur. Semakin tinggi Spiritualitas maka semakin tinggi pula Keterikatan Karyawan perusahaan di Surabaya. 2) Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan perusahaan Di Jawa Timur. Semakin tinggi Iklim Organisasi maka semakin tinggi pula Keterikatan Karyawan perusahaan di Jawa Timur. 3) Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan perusahaan Di Jawa Timur. Semakin tinggi Keterikatan Karyawan maka semakin tinggi pula Kesejahteraan Karyawan perusahaan di Jawa Timur.

Kata Kunci : Spiritualitas, Iklim Organisasi, Keterikatan Karyawan, Kesejahteraan Karyawan

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena kontribusinya sebagai roda penggerak dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan (Hamali, 2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Tujuan utama dalam penerapan manajemen sumber daya manusia adalah untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Namun, dalam mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan pasti mengalami berbagai macam tantangan. Salah satu bentuk keinginan yang ingin dicapai adalah kesejahteraan di tempat kerja. Untuk itu, setiap perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cermat.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, perusahaan akan lebih mudah jika mampu mensejahterakan karyawannya. Kesejahteraan karyawan menurut (Subardjono, 2017) kesejahteraan karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Untuk menciptakan kesejahteraan karyawan, kondisi yang perlu dibangun adalah adanya keterikatan karyawan.

Jika dilakukan secara efektif, keterikatan karyawan yang berkontribusi pada pengembangan organisasi yang sehat dan berkelanjutan, memperkuat hubungan pemangku kepentingan, memengaruhi organisasi dalam arti mengarah pada kemitraan, dan keterampilan individu.

Keterikatan karyawan sangat penting untuk keberhasilan suatu pekerjaan dan keterikatan sendiri adalah hasil dari pemahaman karyawan terhadap tujuan perusahaan dan peran mereka dalam membantu perusahaan mencapai tujuan tersebut. Jika mereka percaya bahwa tujuan mereka selaras dengan strategi bisnis, mereka akan memiliki andil yang lebih besar dalam hasil dan menjadi berkinerja lebih tinggi.

Faktor pertama yang mempengaruhi keterikatan karyawan adalah Spiritualitas. Menurut (Mujib, 2015) spiritualitas tidak hanya berbicara mengenai aspek kebutuhan semata, namun menyangkut dalam mengenai pencerahan jiwa yang mampu memaknai hidup dan memberikan makna positif disetiap peristiwa yang terjadi dalam hidup ini, dan senantiasa melakukan tindakan yang positif. Spiritualitas membangunkan manusia untuk memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan dibina oleh pekerjaan yang berlangsung dalam konteks masyarakat. Salah satu upaya manajemen perusahaan untuk meningkatkan keterikatan dan semangat karyawan terhadap tujuan organisasi dapat menggunakan menggunakan pendekatan spiritual yang terintegrasi ke dalam nilai-nilai organisasi, budaya perusahaan, dan lingkungan kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi keterikatan karyawan adalah iklim organisasi. Iklim organisasi menurut (Subawa dan Surya, 2017) dapat diketahui dari persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa keterkaitan dari iklim organisasi dan spiritualitas kerja yang cocok dapat memberikan dampak pendekatan baik secara emosional pada karyawan lain serta dapat menciptakan suatu rasa nyaman baik secara emosional maupun psikis untuk memberikan performa dalam melakukan suatu pekerjaan yang maksimal dan berperan lebih aktif di dalamnya.

Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan pengujian variabel-variabel terhadap karyawan swasta di perusahaan di Jawa Timur. Hal ini terjadi pada salah satu perusahaan asuransi swasta di Jawa Timur disebut sedang mengalami guncangan.

Salah satu tandanya karena ada perusahaan asuransi BUMN yaitu Asuransi Jasindo dikabarkan melakukan pemangkas pegawai. (Sumber: <https://finance.detik.com/moneter/d-6400779/industri-asuransi-lagi-tidak-baik-baiksaja>) Direktur Eksekutif Asosiasi Asuransi Umum Indonesia (AAUI) Bern Dwyanto mengungkapkan saat ini memang banyak negara harus tetap

waspada dengan adanya p pada ekonomi dunia. "Kinerja asuransi sangat dipengaruhi oleh kondisi ekonomi nasional, jika pertumbuhan atau kondisi ekonomi membaik maka pertumbuhan asuransi umum juga membaik," katanya Dapat menyebabkan perkembangan ini mengalami penurunan pada bisnis asuransi baru. Dampaknya akan terjadi stagnan atau perlambatan pertumbuhan dikarenakan adanya existing bisnis. Pengamat Perasuransian Irvan Rahardjo mengungkapkan saat ini kondisi industri asuransi sebenarnya sedang kondisi yang tidak baik-baik saja. Karena itu dibutuhkan review dan evaluasi terkait produk-produk yang diterbitkan. Irvan mencontohkan, seperti Jasindo yang melakukan pemangkasan jumlah karyawan. "Jasindo itu contoh salah satunya, sudah pangkas banyak pegawai.

Kantor cabang sudah banyak ditutup dan sudah menyusut sekali," kata Irvan. Menurut Irvan masalah pada industri asuransi ini terjadi karena adanya produk asuransi kredit. Produk itu adalah hasil kerja sama dengan bank-bank. Nah produk-produk ini membuat perusahaan asuransi kesulitan karena menanggung banyak sekali klaim. Sebelum ini terjadi, masalah harga juga menjadi penyebab tertekannya industri asuransi.

Jika perusahaan asuransi menjalani kesulitan maka hal ini akan berdampak pada kesejahteraan karyawan. Berdasarkan fenomena yang ditemukan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji "Pengaruh Spiritualitas Dan Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan Dan Dampaknya Pada Kesejahteraan Karyawan Di Perusahaan Swasta Di Jawa Timur".

2. Tinjauan Pustaka

Pengaruh Spiritualitas Terhadap Keterikatan Karyawan

Variabel Spiritualitas adalah salah satu faktor yang mengakibatkan keterikatan hati dan pikiran para karyawan terhadap pekerjaan dan tempat kerjanya. Hal tersebut terlihat dari perilaku dan sikap kerja. Spiritualitas karyawan mempengaruhi pikiran dan cara pandang terhadap pekerjaan dan perusahaan. Spiritualitas dapat membangkitkan perasaan positif dan keadaan pikiran (*State of Mind*) yang dicirikan dengan Semangat (*Vigor*), *Dedikasi (Dedication)* dan *Keasikan (Absorption)* di dalam tempat kerja Saks (2015). Dari penjelasan teori di atas bahwa Spirituality memiliki keterkaitan dengan keterikatan kerja (*Employee Engagement*).

Penelitian yang dilakukan (Wendell yansens et al, 2020) menunjukkan hasil bahwa penelitian mengungkapkan spiritualitas di tempat kerja tidak mempengaruhi turnover intention, tetapi spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan semakin tinggi spiritualitas akan semakin tinggi keterikatan karyawan.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Iklim organisasi merupakan sebuah gambaran suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh para anggota organisasi selama mereka beraktivitas dalam rangka untuk tercapainya tujuan organisasi.

Menurut (Reichers dan Scheneider, 2016) menyatakan bahwa iklim sebagai suatu persepsi atau anggapan bersama-sama mengenai kebijakan organisasi, pelaksanaan kebijakan dan prosedur-prosedur baik formal maupun informal. Iklim sebagai suatu representasi dan tujuan-tujuan organisasi dan alat-alat dan cara-cara yang ditiru dan dijalankan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maja Rozman et al, 2021) menunjukkan hasil bahwa komponen iklim organisasi seperti kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan dan motivasi karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Keterikatan Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Variabel keterikatan karyawan berperan penting dalam menumbuhkan kesejahteraan karyawan seperti kenyamanan bekerja, dan pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan membuat karyawan lebih ingin terlibat lagi dalam perusahaan.

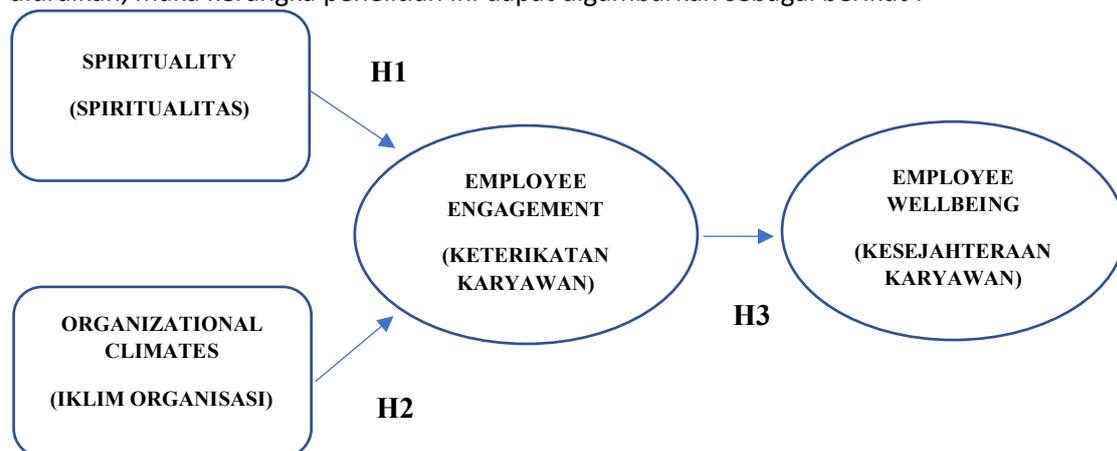
Menurut (Robertson dan Cooper, 2013) pengaruh interaksi antara keterikatan karyawan dan kesejahteraan karyawan yang baik akan mengarah pada terciptanya kondisi dimana karyawan terlibat secara penuh. Hal ini juga didukung oleh penelitian Crabtree (2013) dimana ketika karyawan memiliki keterikatan dan produktif ditempat kerja, maka keseluruhan hidup mereka dapat dinilai lebih positif dibandingkan dengan karyawan yang tidak terikat dengan pekerjaan.

Menurut (Macey dan Schneider, 2013) keterikatan karyawan dalam bekerja dapat terjadi ketika seorang karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan dan bersedia untuk terlibat dan menyalurkan energi demi tercapainya tujuan perusahaan, serta menghayati pekerjaannya dengan antusias yang tinggi.

Penelitian dari (Maria Carmen et al, 2021) menunjukkan bahwa membangun menyusun kerangka kerja yang lengkap dan terperinci, dapat menumbuhkan kesejahteraan karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan kajian dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah diuraikan, maka kerangka penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Nurul Fitria (2022)

Hipotesis Pemikiran

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah dirancang, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1: Spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

H2: Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

H3: Keterikatan karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kesejahteraan karyawan.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Berdasarkan metode pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode survey karena penelitian ini akan menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, objek yang digunakan adalah karyawan swasta di perusahaan di Jawa Timur.

Dalam penelitian ini, populasinya adalah orang yang telah bekerja atau berstatus karyawan swasta di perusahaan di Jawa Timur. Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan rumus *Slovin*. Rumus *Slovin* adalah formula untuk menghitung jumlah sampel minimal.

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sampel penelitian saat ini adalah 50 karyawan yang berstatus aktif bekerja di perusahaan swasta di Jawa Timur.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *judgment sampling*. *Judgment sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri ketika memilih responden untuk berpartisipasi dalam penelitian.

Sehingga kriteria responden dalam penelitian ini antara lain:

- 1) Karyawan yang sudah bekerja minimal 1 tahun.
- 2) Karyawan swasta yang bekerja di perusahaan swasta di Jawa Timur.

Pada penelitian ini menggunakan alat uji PLS (Partial Least Square). PLS (Partial Least Square) merupakan proses pendugaan iteratif yang mencakup struktur berbagai variabel bebas dan terikat. PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi. Pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% dengan nilai t-statistik yang digunakan yaitu 1,96. Sehingga ketika t-statistik >1,96 maka kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah H_a akan diterima sedangkan H_0 akan ditolak.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisa Profil Responden

Dalam penelitian ini, jumlah responden berjenis kelamin laki-laki yang berpartisipasi sebanyak 76 orang atau sebesar 33,3% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 152 orang atau sebesar 66,7%. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih dominan dari pada responden laki-laki.

Karakteristik responden data sampel berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa responden karyawan millennial terbanyak yang bekerja di Jawa Timur adalah dari rentang usia 24 sampai 27 tahun sejumlah 188 atau 82,5% responden diikuti dengan responden dengan rentang usia dari 27 sampai 30 tahun sejumlah 8 atau 3,5% responden. Usia 30 sampai 33 tahun sejumlah 6 atau 2,6% responden. Usia 33 sampai 36 tahun sejumlah 5 atau 2,2% responden. Usia 36 sampai 39 tahun sejumlah 6 atau 2,6% responden. Usia 24 sampai 30 tahun sejumlah 15 atau 6,6% responden. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa karyawan millennial dengan rentang usia 24 sampai 27 tahun adalah yang paling banyak dalam mengisi kuisisioner peneliti di Jawa Timur.

Karakteristik responden data sampel berdasarkan lama bekerja, dengan lama bekerja 1 sampai 3 tahun sejumlah 130 atau 57% responden. Lama bekerja 3 sampai 5 tahun sejumlah 53 atau 23,2% responden. Lama bekerja 5 sampai 9 tahun sejumlah 20 atau 8,8% responden. Kemudian, lama bekerja lebih dari 9 tahun sejumlah 25 atau 11% responden. Hal tersebut

menunjukkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh pegawai yang rentang lama kerjanya 1 sampai 3 tahun dengan mayoritas memiliki lebih sedikit pengalaman pada bidangnya.

Karakteristik responden data sampel berdasarkan jenis perusahaan dengan karyawan yang bekerja di perusahaan umum sejumlah 132 atau 57,9% responden dan responden yang bekerja di perusahaan asuransi sejumlah 96 atau 42,1% responden. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh pegawai yang jenis perusahaannya adalah umum.

Karakteristik responden data sampel berdasarkan domisili perusahaan dengan karyawan domisili Surabaya sejumlah 195 atau 85,4%. Mojokerto sejumlah 16 atau 6,9%. Sidoarjo sejumlah 7 atau 3,1%. Malang sejumlah 2 atau 0,9%. Ponorogo sejumlah 1 atau 0,4%. Jakarta sejumlah 2 atau 0,8%. Bandung sejumlah 1 atau 0,4%. Probolinggo sejumlah 1 atau 0,4%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden penelitian ini di dominasi oleh pegawai yang perusahaannya berdomisili di Surabaya.

Uji Validitas Dan Realibilitas

Uji Validitas *Convergent*

Uji validitas *convergent* dipergunakan guna menguji kemampuan suatu alat penelitian untuk mengukur objek yang sedang diukur. Pada penelitian ini untuk uji validitas data sampel menggunakan 228 data. Data dikatakan valid apabila memiliki loading factor di atas 0,5 ($>0,5$).

Tabel 1. Uji *Convergent Validity*

Indikator	Item	Loading Factors	Keterangan
Spiritualitas	SP1	0,792	Valid
	SP2	0,764	Valid
	SP3	0,791	Valid
	SP4	0,815	Valid
	SP5	0,818	Valid
	SP6	0,807	Valid
	SP7	0,774	Valid
	SP8	0,810	Valid
	SP9	0,775	Valid
Iklim Organisasi	OC1	0,827	Valid
	OC2	0,808	Valid
	OC3	0,748	Valid
	OC4	0,737	Valid
	OC5	0,824	Valid
	OC6	0,804	Valid
	OC7	0,815	Valid
	OC8	0,798	Valid
	OC9	0,738	Valid
	OC10	0,755	Valid
	OC11	0,786	Valid
	OC12	0,815	Valid
	OC13	0,782	Valid
	OC14	0,765	Valid
	OC15	0,741	Valid
	OC16	0,791	Valid

Indikator	Item	Loading Factors	Keterangan
	OC17	0,792	Valid
	OC18	0,770	Valid
	OC19	0,782	Valid
	OC20	0,761	Valid
	OC21	0,802	Valid
	OC22	0,771	Valid
	OC23	0,830	Valid
	OC24	0,765	Valid
	OC25	0,833	Valid
	OC27	0,843	Valid
	OC28	0,791	Valid
	OC29	0,815	Valid
	OC30	0,813	Valid
Keterikatan Karyawan	EE1	0,722	Valid
	EE2	0,792	Valid
	EE3	0,758	Valid
	EE4	0,820	Valid
	EE5	0,759	Valid
	EE6	0,721	Valid
	EE7	0,709	Valid
	EE8	0,584	Tidak Valid
	EE9	0,735	Valid
Kesejahteraan Karyawan	EW1	0,855	Valid
	EW2	0,800	Valid
	EW3	0,765	Valid
	EW4	0,749	Valid
	EW5	0,835	Valid
	EW6	0,819	Valid
	EW7	0,824	Valid
	EW8	0,841	Valid
	EW9	0,854	Valid
	EW10	0,847	Valid
	EW11	0,857	Valid
	EW12	0,787	Valid
	EW13	0,829	Valid
	EW14	0,821	Valid
	EW15	0,815	Valid

Sumber : Lampiran 6, Data diolah 2022.

Uji validitas pada data sampel ini telah diolah berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa hasil *loading factor* dari masing-masing variabel lebih dari 0,5 serta dapat dikatakan valid. Adapun dari beberapa item pertanyaan yang tidak valid yaitu EE8 dikarenakan nilai *loading factor* lebih dari 0,5 namun hasilnya menunjukkan tidak valid.

Maka dari itu peneliti menghilangkan item pertanyaan yang tidak valid yang mana item pertanyaan tersebut tidak dimasukkan kedalam item pernyataan pada sampel selanjutnya. Berikut hasil pada Tabel 2 setelah menghilangkan item pertanyaan yang gugur yakni EE8:

Tabel 2. Uji Convergent Validity

Indikator	Item	Loading Factors	Keterangan
Spiritualitas	SP1	0,792	Valid
	SP2	0,764	Valid
	SP3	0,791	Valid
	SP4	0,815	Valid
	SP5	0,818	Valid
	SP6	0,807	Valid
	SP7	0,774	Valid
	SP8	0,810	Valid
	SP9	0,775	Valid
Iklim Organisasi	OC1	0,827	Valid
	OC2	0,808	Valid
	OC3	0,748	Valid
	OC4	0,737	Valid
	OC5	0,824	Valid
	OC6	0,804	Valid
	OC7	0,815	Valid
	OC8	0,798	Valid
	OC9	0,738	Valid
	OC10	0,755	Valid
	OC11	0,786	Valid
	OC12	0,815	Valid
	OC13	0,782	Valid
	OC14	0,765	Valid
	OC15	0,741	Valid
	OC16	0,791	Valid
	OC17	0,792	Valid
	OC18	0,770	Valid
	OC19	0,782	Valid
	OC20	0,761	Valid
OC21	0,802	Valid	
OC22	0,771	Valid	
OC23	0,830	Valid	
OC24	0,765	Valid	
OC25	0,833	Valid	
OC27	0,843	Valid	
OC28	0,791	Valid	
OC29	0,815	Valid	
OC30	0,813	Valid	
Keterikatan Karyawan	EE1	0,722	Valid
	EE2	0,792	Valid
	EE3	0,758	Valid
	EE4	0,820	Valid
	EE5	0,759	Valid

Indikator	Item	Loading Factors	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan	EE6	0,721	Valid
	EE7	0,709	Valid
	EE9	0,735	Valid
	EW1	0,855	Valid
	EW2	0,800	Valid
	EW3	0,765	Valid
	EW4	0,749	Valid
	EW5	0,835	Valid
	EW6	0,819	Valid
	EW7	0,824	Valid
	EW8	0,841	Valid
	EW9	0,854	Valid
	EW10	0,847	Valid
	EW11	0,857	Valid
	EW12	0,787	Valid
EW13	0,829	Valid	
EW14	0,821	Valid	
EW15	0,815	Valid	

Sumber : Lampiran 6, Data diolah 2022.

Validitas konvergen juga diukur menggunakan AVE (*Average Variance Extract*). Nilai AVE adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Average Variance Extract (AVE)

Variabel	AVE	Keputusan
Spiritualitas	0,631	Valid
Iklm Organisasi	0,626	Valid
Keterikatan Karyawan	0,543	Valid
Kesejahteraan Karyawan	0,673	Valid

Sumber : Lampiran 6, Data diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 3 pada data sampel penelitian variabel Spiritualitas mempunyai 9 item pernyataan, variabel Iklm Organisasi memiliki 30 item pernyataan, variabel Keterikatan Karyawan memiliki 9 item pertanyaan, dan variabel Kesejahteraan Karyawan memiliki 15 item pertanyaan. Kemudian hasil dari uji validitas konvergen dapat disimpulkan bahwa variabel Spiritualitas, Iklm Organisasi, Keterikatan Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan memiliki nilai AVE lebih dari 0,5 yang mana dapat dikatakan valid.

Uji Validitas *Discriminant*

Discriminant validity diuji dengan membandingkan akar kuadrat dari *Average Variance Extraced* (AVE) dengan korelasi antar konstruk laten. Akar kuadrat dari AVE mempunyai nilai yang harus lebih besar dari korelasi tertingginya dengan konstruk lainnya. Berikut merupakan hasil pengujian *discriminant validity* dengan memperhatikan nilai akar kuadrat AVE yang ditampilkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Discriminant Validity

	OC	EW	EE	SP
OC	0,791			
EW	0,985	0,821		
EE	0,752	0,733	0,737	
SP	0,930	0,918	0,763	0,794

Sumber : Lampiran 8, Data diolah 2022.

Berdasarkan Tabel 4 tampak bahwa variabel Spiritualitas, Iklim Organisasi, Keterikatan Karyawan dan Kesejahteraan Karyawan telah sesuai kriteria bahwa akar kuadrat AVE lebih besar dari pada korelasi variabel di bawahnya, sehingga dapat disimpulkan validitas diskriminan data sampel telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat yang digunakan untuk menunjukkan konsistensi dan stabilitas atas skala pengukuran sebagai suatu pengukuran kuesioner yang merupakan indikator dari setiap variabel. Pada uji reliabilitas menggunakan metode *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dengan kriteria nilai lebih dari 0.7 yang bisa dikatakan valid

Tabel 5. Koefisien Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keputusan
Spiritualitas	0,927	Reliabel
Iklim Organisasi	0,979	Reliabel
Keterikatan Karyawan	0,893	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan	0,965	Reliabel

Sumber : Lampiran 7, Data diolah 2022.

Tabel 6. Koefisien Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keputusan
Spiritualitas	0,939	Reliabel
Iklim Organisasi	0,980	Reliabel
Keterikatan Karyawan	0,914	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan	0,969	Reliabel

Sumber : Lampiran 7, Data diolah 2022.

Pada penelitian ini dalam mengolah sampel masing-masing variabel dikatakan valid apabila nilai koefisien *cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih dari 0.7 seperti data diatas pada table 4.6 dan 4.7 yang dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel pada penelitian ini lebih dari 0.7 dan dapat dinyatakan reliabel.

Inner Model

R-Square (R²)

Pada Analisa *inner model* akan dijelaskan mengenai hasil dari *R-Squared* (R²) pada sampel dengan responden 228. Berikut merupakan nilai *R-Square* :

Tabel 7. Hasil R-Square (R²)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Keterikatan Karyawan	0,596	0,592
Kesejahteraan Karyawan	0,538	0,536

Sumber : Lampiran 9, Data diolah 2022.

Berdasarkan nilai *R-Square* pada table 7 menjelaskan bahwa hubungan antar variabel independent (Spiritualitas dan Iklim Organisasi) terhadap variabel intervening (Kesejahteraan

Karyawan) memiliki nilai 0,596, maka dapat diartikan bahwa variabel Spiritualitas dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh sebesar 59,6% dengan sisanya yaitu sebesar 40,4% yang dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak tertulis pada penelitian ini.

Nilai yang diperoleh untuk variabel kesejahteraan karyawan yaitu sebesar 0,538 atau 53,8% yang dapat diartikan bahwa variabel keterikatan karyawan dapat berpengaruh pada kesejahteraan karyawan dan sisanya sebesar 46,2%, yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak tertulis pada penelitian ini.

Stone-Geisser Q-Square (Q²)

Nilai *stone geisser Q-Square* merupakan validasi model yang digunakan untuk mengevaluasi model lainnya. Alat ukur ini adalah indikator dari relevansi prediktif model. Nilai Q² lebih dari nol (>0) dari variabel intervening dan variabel dependen yang menunjukkan kemampuan *predictive relevance*.

Tabel 8. Nilai Stone Geisser Q²

Variabel	Q ²
Keterikatan Karyawan	0,310
Kesejahteraan Karyawan	0,354

Sumber : Lampiran 9, Data diolah 2022.

3. Uji Kolinearitas

Nilai *variance inflated factor* (VIF) direkomendasikan <10 atau <5 dan nilai *tolerance* >0.10 atau >0.20 untuk menunjukkan kolineritas. VIF pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 9. Variance Inflated Factor (VIF)

Variabel	VIF
Spiritualitas	7.395
Iklim Organisasi	7.395
Keterikatan Karyawan	1.000

Sumber : Lampiran 9, Data diolah 2022.

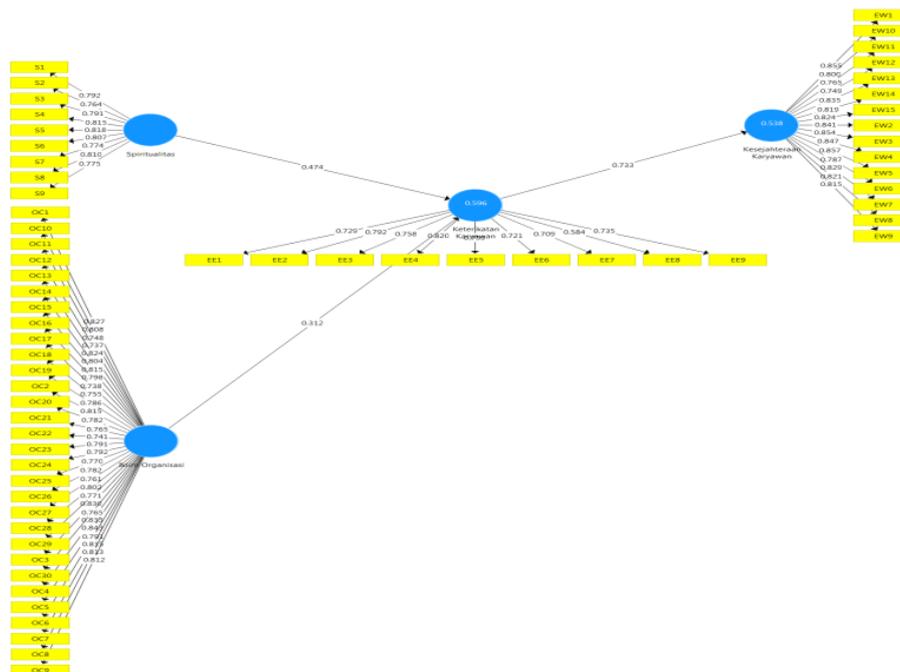
Dari hasil tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja tidak terjadi multikolinaritas dalam model regresi tersebut dikarenakan nilai VIF <10.

Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Nilai Koefisien (β)	P-Values	Hasil Pengujian
H1	SP -> EE	0,474	0.001	H1 Diterima
H2	OC -> EE	0,312	0.019	H2 Diterima
H3	EE -> EW	0,734	0.000	H3 Diterima

Sumber : Data diolah 2022.



Gambar 2. Model Hasil Uji Hipotesis

Pengaruh Spiritualitas Terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pertama (H1) penelitian ini yang menyatakan Spiritualitas secara signifikan berpengaruh positif terhadap Keterikatan Karyawan. Hal tersebut didukung oleh nilai koefisien pada variabel Spiritualitas terhadap Keterikatan Karyawan dengan nilai 0.474 dengan *p-values* sebesar 0.001. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya menurut (Wendell Yansens et al, 2020) menemukan bahwa persepsi Spiritualitas berhubungan positif terhadap keterikatan karyawan. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan (Wendell Yansens et al, 2020) yang menunjukkan bahwa Spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa keseluruhan responden mempersepsikan Spiritualitas pada kategori rasa kebersamaan, keselarasan nilai dan pekerjaan yang bermakna. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi spiritualitas, maka keterikatan karyawan akan semakin tinggi di perusahaan asuransi swasta di Jawa Timur.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua (H₂) menunjukkan bahwa pada variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan, hal ini didukung oleh nilai koefisien pada variabel Iklim Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan bernilai 0.312 dengan *p-values* sebesar 0.019. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat berkontribusi pada kesejahteraan dan keterikatan karyawan (Maja Rozman & Tjasa Strukelj, 2021). Hasil analisis deskriptif iklim organisasi pada penelitian menunjukkan kepemimpinan, hubungan karyawan, komitmen karyawan, kepuasan karyawan, dan motivasi karyawan di perusahaan swasta di Jawa Timur. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi, maka keterikatan karyawan akan semakin tinggi di perusahaan swasta di Jawa Timur.

Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Kesejahteraan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa pada variabel Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan, hal ini didukung oleh nilai koefisien pada variabel Keterikatan Karyawan terhadap Keterikatan Karyawan bernilai 0,734 dengan *p-values* sebesar 0.000. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa keterikatan karyawan dapat berkontribusi pada kesejahteraan karyawan (Maria-Carmen De-la-Calle-Duran & Jose-Luis Rodriguez-Sanchez, 2021). Hasil analisis deskriptif keterikatan karyawan pada penelitian menunjukkan semangat, dedikasi, absorpsi di perusahaan swasta di Jawa Timur. Jadi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keterikatan karyawan, maka kesejahteraan karyawan akan semakin tinggi di perusahaan swasta di Jawa Timur.

5. Penutup

Berdasarkan hasil analisa penelitian yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan perusahaan Di Jawa Timur. Semakin tinggi Spiritualitas maka semakin tinggi pula Keterikatan Karyawan perusahaan di Surabaya.
2. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Karyawan perusahaan Di Jawa Timur. Semakin tinggi Iklim Organisasi maka semakin tinggi pula Keterikatan Karyawan perusahaan di Jawa Timur.
3. Keterikatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Karyawan perusahaan Di Jawa Timur. Semakin tinggi Keterikatan Karyawan maka semakin tinggi pula Kesejahteraan Karyawan perusahaan di Jawa Timur.

Pada penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis, sebaiknya dalam penyebaran kuesioner yang ditujukan untuk meneliti karyawan menggunakan kuesioner secara langsung (*paper*), dikarenakan jika menggunakan *google form* dan disebar secara *online* melalui Whatsapp karyawan yang berada ditempat kerja memiliki kesibukan dan akan lebih cenderung lupa dalam mengisi.

Daftar Pustaka

- Aditya, D. N. R., & Ardana, K. (2016). Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, self efficacy terhadap perilaku kerja inovatif. *E-Jurnal Manajemen*, 5(3), 1801-1830.
- Aminuddin, N. M., Pasinringi, S. A., & Saleh, L. M. (2021). *The Influence of Organizational Factors and Employee Engagement on the Performance of Doctors at the Haji Hospital in South Sulawesi Province and Dr. RSUP*. Tadjuddin Chalid. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 2(3), 39-51.
- Azania, D., & Naan, N. (2021). Peran Spiritual Bagi Kesehatan Mental Mahasiswa di Tengah Pandemi Covid-19. *HUMANISTIKA: Jurnal Keislaman*, 7(1), 26-45.
- Bayuaji, A. Pengaruh Spiritualitas (*Spirituality*) Dan Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Terhadap Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) Anggota Satuan Reserse Polres Lamongan.
- Bestari, D. P., Ulliya, S., Sulisno, M., Dwidiyanti, M., & Nurmalia, D. (2022). Gambaran Tingkat Spiritualitas Anggota Paduan Suara Mahasiswa. *Holistic Nursing and Health Science*, 5(1), 34-42.
- Dananjaya, G. B. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelayanan Data Kependudukan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Dukcapil (Kependudukan dan Catatan Sipil)*, 133-159.

- Fortunately, R., Asmendri, A., & Haviz, M. H. M. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Pariangan. *al-fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 87-96.
- Fuadi¹, M. A., & Hermanto, L. S. (2020). Pengaruh Dimensi Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Magister Manajemen Unram Vol*, 9(1).
- Hamilton Skurak, H., Malinen, S., Näswall, K., & Kuntz, J. C. (2021). *Employee wellbeing: The role of psychological detachment on the relationship between engagement and work-life conflict*. *Economic and Industrial Democracy*, 42(1), 116-141.
- Handayani, N. A. (2020). TA: Rancang Bangun Aplikasi Penggajian Karyawan pada CV. Surya Jaya Motor (Doctoral dissertation, Universitas Dinamika).
- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Hasan, H. (2010). Spiritualitas dalam Perilaku Organisasi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 7(1).
- Hayani, H. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Di Pt. Kartika Cemerlang Sejati. *Humanistik*'45, 6(1).
- Hendriawati, R., Syahril, S., Irsyad, I., & Al-kadri, H. (2021). Persepsi Pegawai tentang Iklim Organisasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Pariaman. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(2), 4210-4218.
- Heriyanto, H. (2019). Spiritualitas, Transendensi Faktisitas, Dan Integrasi Sosial. *Khazanah: Jurnal Studi Islam dan Humaniora*, 16(2), 145-175.
- Hermanto, H., & Darmanah, D. (2020). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Oku Timur. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 119-125.
- Indryani, M. R., & Abadiyah, R. (2022). Iklim Organisasi Dan Spiritualitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada Bmt At-Taubah Bangil. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(3), 310-418.
- Karwanto, K., & Ramadhan, R. (2020). Membangun Iklim Organisasi Sekolah Melalui Peran Kepala Sekolah Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8(3), 285-297.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). *Workplace Values And Outcomes: Exploring Personal, Organizational, And Interactive Workplace Spirituality*. *Journal of business ethics*, 81(2), 465-480.
- Latif, A. (2022). Kesejahteraan Spiritual dan Dampaknya terhadap Profesionalitas Guru di Masa Pandemi Covid-19. *Dirasah: Jurnal Pemikiran dan Pendidikan Dasar Islam*, 5(1), 12-24.
- Law, R., Fong, L. H. N., Koo, C., & Ye, B. H. (2017). *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*.
- Mardiansyah, M. (2022). Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja. *Jurnal Manajemen Bisnis, Akuntansi dan Keuangan*, 1(1), 25-38.
- Mulyana, T., Sari, I. T. P., & Riksaraka, G. (2020). *Job Characteristic* Model terhadap *Employee Engagement* pada PTPN VIII Dayeuhmanggung Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 19(3), 141-154.
- Nugraha, M. F. (2019). Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Singosari Delitua. *Jurnal Diversita*, 5(1), 19-23.
- Nugroho, D. B. (2016). Iklim Komunikasi Organisasi PT. Radio Fiskaria Jaya Suara Surabaya. *Jurnal e-Komunikasi*, 4(2).
- Prahastho, G. I., & Satwika, Y. W. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Organisasi X.

- Pratama, P. Y., & Pasaribu, S. E. (2020). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 259-272.
- Pratiwi, K. A., Telagawathi, N. L. W. S., Mertaningrum, N. L. P. E., & Ariasih, M. P. (2020). Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan
- Pudjiomo, W. S., & Sahrah, A. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap OCB Pegawai. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 21(2), 78-88.
- Putri, O. R. (2020). Hubungan Antara Spiritualitas Dengan Kebermaknaan Hidup Pada Remaja Di Panti Asuhan Budi Mulya Sukarame Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Putriyani, N. L., Landra, N., & Andika, A. W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Ksu. Santha Yana Pasek Denpasar. *EMAS*, 3(10), 106-116.
- Renaldy, A. (2021). Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance Pt. Batam Aero Teknik Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 1(2), 103-112.
- Robledo, E., Zappalà, S., & Topa, G. (2019). *Job Crafting As A Mediator Between Work Engagement And Wellbeing Outcomes: A Time-Lagged Study. International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 16(8), 1376.
- Safitri, L. I., Husniati, R., & Permady, Y. T. (2021). Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 125-137.
- Sejati, S. (2016). Perkembangan Spiritual Remaja dalam Perspektif Ahli. *Jurnal Hawa: Studi Pengarus Utamaan Gender dan Anak*, 1(1).
- Shafarila, A. W., & Supardi, E. (2016). Iklim Organisasi Dan Motivasi Kerja Sebagai Diterminan Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (JPManper)*, 1(1), 19-29.
- Shavika, A. (2021). Pengaruh Spiritualitas Terhadap Resiliensi Pada Siswa Kelas Xii Di Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Lawang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Silmia, S., Samsudin, A., & Sunarya, E. (2020). Analisis Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakulir (JNE) Cabang Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(2), 185-189.
- Viorencea, P. T., Mantikei, B., & Syamsudin, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening:(Studi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kalimantan Tengah). *Journal of Environment and Management*, 3(3), 207-218.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi Dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133-146.
- Wulandari, K., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 6(2), 142-152.