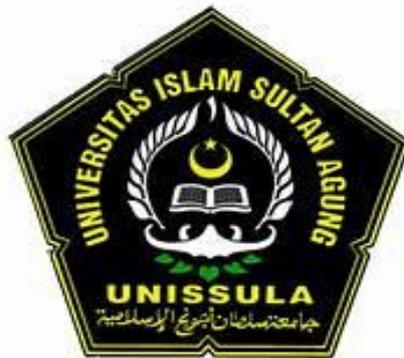


**MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
WORKPLACE SPIRITUALITY, EMPLOYEE ENGAGEMENT,
DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Lisia Fatimah

30402000199

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG

FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEMARANG

2024

Skripsi

**MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
WORKPLACE SPIRITUALITY, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Disusun Oleh :

LISIA FATIMAH

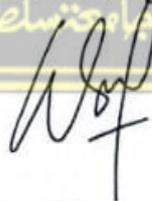
NIM: 30402000199

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 06 Maret 2024

Pembimbing

6/03/24



Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus

NIK. 210498040

**MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI
WORKPLACE SPIRITUALITY, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN**

Disusun Oleh :

Lisia Fatimah

30402000199

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal 25 April 2024

Susunan Dewan Penguji

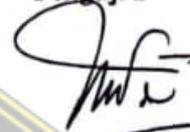
Pembimbing


30/4/24

Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus

NIK. 210498040

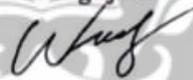
Penguji I



Nurhidayati, SE. M.SI., Ph.D

NIK. 210499043

Penguji II



Wahyu Setiawan, S.E., M.Ec.Pol

NIK. 210416054

Skripsi ini telah diterima salah satu persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 25 April 2024

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M.

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Lisia Fatimah
NIM : 30402000199
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI *WORKPLACE SPIRITUALITY, EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN”** merupakan karya penelitian sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam penyusunan skripsi penelitian ini

Semarang, 25 April 2024

an,
METERAI TEMPEL
DFALX125313034
Lisia Fatimah

NIM. 30402000199

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lisia Fatimah

NIM : 30402000199

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyertakan hasil karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi*~~ dengan judul :

“MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI *WORKPLACE SPIRITUALITY, EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN”

Dan menyetujui menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pengkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 25 April 2024

nyataan
METERAI TEMPEL
FCALX125313039
Lisia Fatimah

NIM. 30402000199

*coret yang tidak perlu

KATA PENGANTAR

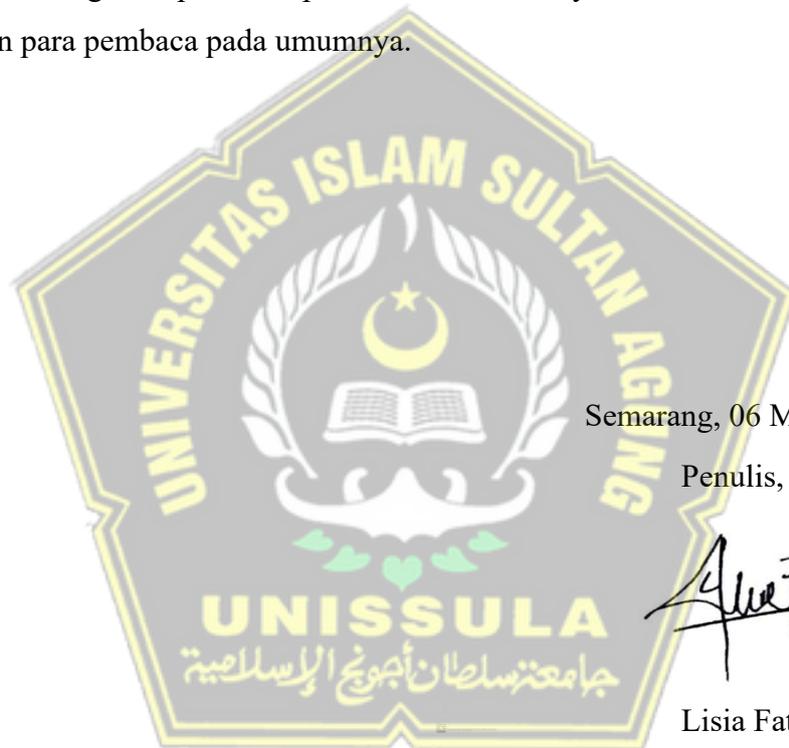
Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“MODEL PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI *WORKPLACE SPIRITUALITY, EMPLOYEE ENGAGEMENT, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN*”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada :

1. Ibu Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus selaku Dosen Pembimbing yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberi motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga penelitian ini dapat tersusun.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang mengampu dan memberikan motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga penelitian skripsi ini dapat tersusun.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M. selaku Ketua Prodi Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberikan motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga skripsi ini dapat tersusun.
4. Kedua orang tua, Bapak Muntono dan Ibu Ratmi yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi kepada penulis agar selalu semangat dan pantang menyerah dalam menyusun skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staff Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memberikan segenap ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.

6. Kepada seluruh pihak dan teman-teman khususnya yang telah membantu saya, Semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengarapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan skripsi ini di masa yang akan datang. Semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.



Semarang, 06 Maret 2024

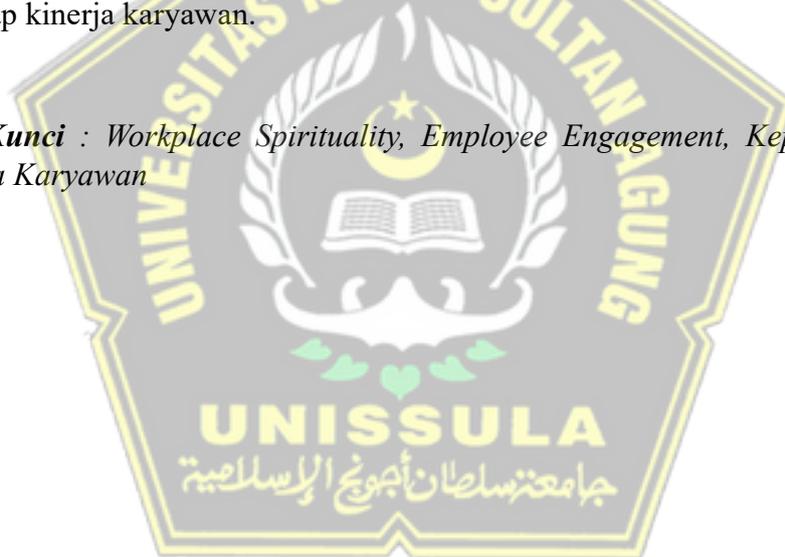
Penulis,

Lisia Fatimah

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peningkatan Kinerja Karyawan melalui *Workplace Spirituality*, *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja Karyawan. Populasi pada penelitian ini melibatkan karyawan Puskesmas Pucakwangi 1 dan Puskesmas Pucakwangi 2 Pati. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel yaitu menggunakan purposive sampling, sebanyak 75 responden berpartisipasi dalam penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara fisik kepada karyawan puskesmas pucakwangi 1 dan puskesmas pucakwangi 2. Model pengujian yang digunakan untuk pengujian statistik pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis varian dengan bantuan aplikasi software SMART PLS 4. Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Workplace Spirituality*, *Employee Engagement*, *Kepuasan Kerja*, *Kinerja Karyawan*



ABSTRACT

This research aims to determine the roles of workplace spirituality, employee engagement and job satisfaction in increasing employee performance. The population of this study are health workers of Pucakwangi 1 community health center and Pucakwangi 2 community health center, Pati. The technique used for sampling was purposive sampling, with a total of 75 respondents. Data collection is by physically distributing questionnaires to employess of Pucakwangi 1 community health center and Pucakwangi 2 community health center. The statistical testing in this study uses varian-based SEM with the SMART PLS 4 software application. Based on the test result, it shows that workplace spirituality has no significant effect on employee performance, employee engagement has a positive and significant effect on employee performance, workplace spirituality has a positive and significant effect on job satisfaction, employee engagement has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has no significant effect on employee performance.

Keywords : *Workplace Spirituality, Employee Engagement, Satisfaction, Employee Performance*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iiiv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori.....	9
2.1.1. Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	10
2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan	12
2.2. <i>Workplace Spirituality</i>	13
2.2.1. Dampak <i>Workplace Spirituality</i>	14
2.2.2 Dimensi <i>Workplace Spirituality</i>	15
2.3. <i>Employee Engagement</i>	16
2.3.1. Faktor yang mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	17
2.3.2. Indikator <i>Employee Engagement</i>	18
2.4. Kepuasan Kerja.....	19
2.4.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	19
2.4.2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja.....	21

2.5. Hubungan Antar Variabel	22
2.5.1. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.5.2. Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.5.3. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Kepuasan Kerja	22
2.5.4. Pengaruh <i>Employee Engagament</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	23
2.5.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
2.6. Model Penelitian	24
BAB III.....	25
METODE PENELITIAN	25
3.1. Jenis Penelitian.....	25
3.2. Populasi dan Sampel	25
3.2.1 Populasi	25
3.2.2. Sampel.....	26
3.3. Sumber Data.....	26
3.3.1. Data Primer	27
3.3.2. Data Sekunder	27
3.3.3. Metode Pengumpulan Data.....	27
3.4. Variabel Penelitian dan Indikator.....	28
3.5 Metode Analisis Data	29
3.5.1 Partial Least Square (PLS).....	29
BAB IV.....	33
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Gambaran Responden.....	33
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	33
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	34
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	35
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja.....	35
4.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	36
4.2.1 <i>Workplace Spirituality</i>	36
4.2.2 <i>Employee Engagement</i>	37
4.2.3 Kepuasan Kerja.....	38
4.2.4 Kinerja Karyawan.....	39

4.3 Analisis Data	40
4.3.1 Hasil Uji Outer Model.....	40
4.3.1.1 Hasil Uji Convergent Validity	41
4.3.1.2 Hasil Uji Internal Consistency Reliability	45
4.3.1.3 Discriminant Validity	46
4.3.2 Hasil Inner Model (Model Struktural)	49
4.3.2.1 Coeffisien of Determination (R-square)	49
4.3.2.2 Effect Size (F-square).....	50
4.3.2.3 Predictive Relevance (Q-square)	51
4.3.2.4 Pengujian Hipotesis.....	52
4.3.2.5 Uji Sobel	55
4.4 Pembahasan.....	56
4.4.1 Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.4.2 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan	57
4.4.3 Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Kepuasan Kerja	58
4.4.4 Pengaruh <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kepuasan Kerja.....	58
4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
4.4.6 Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi.....	59
BAB V.....	60
KESIMPULAN	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	61
5.3 Keterbatasan Penelitian	62
5.4 Agenda Untuk Penelitian Selanjutnya.....	62
DAFTAR PUSTAKA	63

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data absensi karyawan puskesmas pucakwangi 1 dan pucakwangi 2	4
Tabel 3.1 Data Jumlah Karyawan Puskesmas Pucakwangi Tahun 2023	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian	28
Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	33
Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia.....	34
Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan	34
Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja.....	35
Tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan unit kerja	35
Tabel 4.6 kriteria analisis statistik deskriptif	36
Tabel 4.7 hasil statistik deskriptif pada variabel workplace spirituality	37
Tabel 4.8 hasil statistik deskriptif pada variabel Employee Engagement	38
Tabel 4.9 hasil uji statistik deskriptif pada variabel kepuasan kerja	39
Tabel 4.10 hasil uji deskriptif pada variabel kinerja karyawan.....	40
Tabel 4.11 hasil dari uji validitas pada tahap 1	42
Tabel 4.12 Hasil uji validitas tahap 2.....	43
Tabel 4.13 hasil uji Average Variance Extracted.....	44
Tabel 4.14 Hasil Uji Cronbach's Alpha	45
Tabel 4.15 Hasil Uji Composite Reliability.....	46
Tabel 4.16 Hasil Uji Fornell-Larcker.....	47
Tabel 4.17 hasil uji cross loading.....	48
Tabel 4.18 Hasil Uji Coeffisien of Determination (R-square).....	49
Tabel 4.19 Hasil Uji Effect Size (F-square).....	50
Tabel 4.20 Hasil uji predictive relevance (Q-square).....	52
Tabel 4.21 hasil uji hipotesis.....	53
Tabel 4.23 Hasil Uji Sobel	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gambar Model Penelitian.....	24
Gambar 4.1 model hasil uji validitas tahap 1.....	41
Gambar 4.2 model hasil uji validitas tahap 2.....	44
Gambar 4.3 hasil uji predictive Relevance (Q-square).....	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner

Lampiran Data Responden

Lampiran Hasil Uji Output SMART PLS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang efektif sangat vital bagi kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, perlu mengelola dan mengembangkan mereka dengan baik agar dapat memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan organisasi Latief (2019). Hal ini menjadi krusial karena kualitas dari sumber daya manusia menghambat kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang. Kinerja sumber daya manusia dapat tercermin dalam beragam aspek seperti mutu kerja, efisiensi operasional, ketaatan pada waktu, dan sebagainya. Untuk mencapai kinerja optimal, sumber daya manusia harus mempunyai keterampilan, pengetahuan, ketekunan, dan kesiapan untuk mengabdikan waktu mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Sumber daya manusia yang kurang berkualitas bisa dilihat dari kurangnya disiplin, sering melanggar kebijakan perusahaan, kurangnya inovasi, dan ketidakmampuan untuk bekerja dalam tim. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi menjadi pendorong utama bagi pencapaian tujuan organisasi serta pondasi yang kokoh untuk pertumbuhan dan kesuksesan organisasi (Gustani dan Budiman, 2022).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah *Workplace Spirituality*. Menurut Siregar dan Rambe (2022) definisi *Workplace Spirituality* yakni salah satu konsep pemahaman yang mengakui bahwa karyawan memiliki dimensi spiritual yang dapat berkembang di lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja di organisasi dengan budaya yang memperhatikan hal ini akan merasakan kepuasan spiritual yang tinggi. Bagi karyawan, *Workplace Spirituality* memiliki nilai penting karena tempat kerja bukan hanya tempat untuk mencari penghasilan, melainkan juga merupakan tempat di mana mereka dapat menemukan makna dalam pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi yang bermakna bagi perusahaan.

Penelitian sebelumnya tentang pengaruh antara *Workplace Spirituality* dan Kinerja Karyawan menunjukkan hasil yang kontradiktif. Penelitian oleh Badaruddin dan Fatmasari (2021) mengungkapkan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki dampak positif dan besar terhadap produktivitas karyawan. Ini mengidentifikasi bahwa jika tingkat spiritualitas di tempat kerja meningkat, maka akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Umam dan Auliya (2018) yang menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berarti pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan sangat kecil sehingga bisa diabaikan.

Selain *Workplace Spirituality*, ada faktor yang lain yang dapat memengaruhi kinerja, yakni *Employee Engagement*. *Engagement* merujuk pada perasaan positif dan tingginya rasa peduli terhadap pekerjaan. Konsep ini mencerminkan seberapa kuatnya seorang anggota perusahaan merasa sangat terikat dengan tugas dan tanggungjawab mereka. Perusahaan yang memiliki karyawan yang terlibat, keterikatan, kepuasan kerja, hubungan yang erat dengan perusahaan, keterlibatan dengan pengembangan karir, dan peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, ini dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan.

Employee Engagement dapat mendorong karyawan untuk memiliki loyalitas yang kuat terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang unggul. Ini karena adanya perasaan positif terhadap pekerjaan mereka yang membuat mereka tidak menganggap pekerjaan sebagai beban, melainkan sebagai kesempatan untuk memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. *Employee Engagement* bisa diartikan sebagai tingkat komitmen emosional karyawan terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan. Komitmen emosional ini menunjukkan bahwa karyawan sangat memperhatikan pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak hanya bekerja karena imbalan finansial atau promosi, tetapi karena mereka ingin membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Perusahaan yang sering mengkhawatirkan karyawan dengan tingkat *engagement* yang rendah. Ini terlihat dari kurangnya minat karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan, serta pelanggaran standar operasional perusahaan (SOP) yang sering terjadi. Keadaan ini bisa berdampak buruk pada perusahaan, seperti kesulitan mencapai tujuan dan penurunan kinerja karyawan. situasi ini bisa terjadi ketika budaya organisasi melemah, ditandai dengan menurunnya komitmen, empati, dan perhatian karyawan terhadap organisasi. jika dibiarkan berkelanjutan, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.

Faktor lainnya yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja, yakni salah satunya kepuasan kerja. Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja terhadap karyawan yakni gaji, kondisi lingkungan kerja, komunikasi serta aspek sosial dalam pekerjaan. Biasanya karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan kontribusi yang lebih pada organisasi. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan emosional karyawan dengan pekerjaannya baik menyenangkan maupun tidak menyenangkan biasanya kepuasan kerja berasal dari penilaian pekerjaan atau prestasi yang dimiliki (Efendi and Winenriandhika 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Utami 2022). Hal ini berbeda dengan pendapat peneliti lainnya yang menemukan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Fitri and Endratno 2021).

Subjek penelitian ini yaitu Puskesmas Pucakwangi 1 dan Puskesmas Pucakwangi 2. Data pada tahun 2023 menunjukkan bahwa puskesmas pucakwangi 1 yaitu sebanyak 52 karyawan, sedangkan jumlah karyawan di puskesmas 2 terdapat 50 karyawan yang tersebar di berbagai unit. Puskesmas menggunakan umpan balik dari pasien untuk mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pelayanannya, dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan pasien. Pengorganisasi sistem di puskesmas sangat bergantung pada peran sumber daya manusia, terutama karyawan. keberhasilan dalam mengelola sistem di puskesmas bergantung pada kemampuan, keterampilan, dan dedikasi karyawan. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia sangat penting dalam operasional rumah sakit. Kualitas sumber daya manusia dapat

dilihat dari kinerjanya, di mana kinerja karyawan yang baik tercermin dari kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan Kesehatan yang memuaskan pasien.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti lakukan dengan bapak Sutopo (2024) selaku sebagai Kepala Puskesmas Pucakwangi 1 menyampaikan bahwa masih ada karyawan yang tidak hadir dan terlambat. Mereka juga cenderung menggunakan waktu istirahatnya untuk izin keluar yang menyebabkan terlambat untuk kembali bekerja dan pelayanan yang diberikan kepada pasien kurang memuaskan. Sehingga kinerja karyawannya dalam memberikan pelayanan kepada pasien masih sangat rendah.

Sementara hasil dari wawancara penelitian dengan ibu Susanti (2024) selaku sebagai kepala puskesmas pucakwangi 2 menyampaikan bahwa sering terdengar keluhan pasien tentang kinerja karyawan puskesmas pucakwangi 2 dalam memberikan pelayanannya kepada pasiennya, bahkan pasien menunggu lama saat pengurusan administrasi. Hal ini dapat memberikan pengaruh negatif pada kualitas pelayanan Kesehatan di puskesmas tersebut.

Berikut data absensi Karyawan Puskesmas Pucakwangi 1 dan Puskesmas Pucakwangi 2 tahun 2022-2023

Tabel 1.1 Data absensi karyawan puskesmas pucakwangi 1 dan puskesmas pucakwangi 2

Bulan	Puskesmas 1				Puskesmas 2			
	Izin	Sakit	Alpha	Terlambat	Izin	Sakit	Alpha	Terlambat
Januari	4	1	8	6	-	-	6	15
Februari	1	-	-	10	-	2	1	7
Maret	-	2	-	-	-	-	-	-
April	-	-	-	-	2	-	2	13
Mei	3	-	4	-	-	-	-	11
Juni	-	-	5	17	1	-	-	19
Juli	-	1	-	11	3	-	-	26
Agustus	-	-	-	21	-	-	1	16
September	2	-	-	9	-	-	-	17
Oktober	-	-	-	12	-	-	-	21
November	1	-	2	17	-	-	-	9
Desember	-	-	5	23	-	-	-	11

Sumber : ketua puskesmas pucakwangi I dan puskesmas Pucakwangi II diolah 2024

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa adanya permasalahan yang dihadapi Puskesmas Pucakwangi 1 dan Puskesmas Pucakwangi 2 diantaranya adalah keterlambatan karyawan yang masih cukup tinggi hal tersebut dapat mengganggu kualitas pelayanan kepada pasien dan kinerja karyawan.

Permasalahan ini didukung adanya *Research gap* pada penelitian terdahulu antara *Workplace Spirituality* dan Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Luthfi and Frendika 2023) menemukan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berarti apabila *Workplace Spirituality* semakin kuat maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang baik, kinerja mereka juga baik. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian oleh (Andaresta and Helmy 2019) menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Itu berarti apabila tingkat *Workplace Spirituality* semakin baik belum tentu kinerja karyawan juga meningkat, Sebaliknya apabila *Workplace Spirituality* menurun belum tentu kinerja pada karyawan menurun juga. Berarti spiritualitas di tempat kerja tidak terbukti dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.

Research gap juga muncul pada penelitian terdahulu antara *Employee Engagement* dan kinerja karyawan. *Employee Engagement* ditemukan dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan dalam penelitian oleh (Umihastanti and Frianto 2022). Hal ini berarti apabila *Employee Engagement* semakin kuat akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Keterikatan juga dapat menjadikan bentuk tanggung jawab seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diserahkan kepada mereka dan tidak menyerah sekalipun dengan pekerjaan yang sulit. Hal tersebut dapat memberikan hubungan timbal balik pada kinerja karyawan sehingga dapat tercapainya hasil maksimal. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan *Employee Engagement* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Rahmadalena dan Asmanita, 2020). Dalam penelitian tersebut, tingkat *Engagement* karyawan yang meningkat tidak selalu dapat meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan temuan *Research gap* di atas bisa disimpulkan adanya perbedaan dari hasil penelitian antara *Workplace Spirituality* dan juga *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memasukkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk menjembatani *research gap* antara *Workplace Spirituality* dan *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Sausan 2021).

Variabel kepuasan kerja ditambahkan karena merupakan salah satu variabel yang bisa berpengaruh atas kinerja karyawan, kondisi tersebut menjelaskan apabila karyawan puas dengan hasil kerjanya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, Penelitian ini melibatkan variabel diantaranya yaitu variabel *Workplace Spirituality* dan *Employee Engagement* sebagai variabel independent, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependent.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, di atas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Model Peningkatan Kinerja Karyawan melalui *Workplace Spirituality*, *Employee Engagement*, dan Kepuasan Kerja Karyawan”.

1.2. Rumusan Masalah

Penelitian terdahulu menemukan adanya perbedaan hasil hubungan *Workplace spirituality* dan *Employee Engagement* sehingga perlu dibutuhkan penelitian lebih lanjut. Penelitian ini mengusulkan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Workplace Spirituality* dan *Employee Engagement* sebagai variabel independent dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, Dapat ditulis rumusan permasalahan yang tercantum pada penelitian yakni diantaranya:

1. Bagaimana pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kepuasan kerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Terdapat tujuan penelitian ini yakni guna menganalisis dan menguji secara empiris :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Terdapat hasil penelitian ini yang nantinya bisa memberikan manfaat untuk beragam pihak yakni sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini dapat dijadikan menjadi bahan penelitian selanjutnya untuk menambah pengetahuan dan memperdalam pemahaman tentang SDM pada kinerja karyawan terutama hubungan antara pengaruh *Workplace Spirituality*, *Employee Engagement*, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang nantinya bisa memperbanyak informasi dan referensi untuk peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis bagi Puskesmas Pucakwangi 1 dan Puskesmas Pucakwangi 2

Pada penelitian ini bisa dipakai sebagai bahan pertimbangan yang berguna untuk sistem kinerja dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja pada karyawan serta dapat digunakan sebagai bahan pengambilan keputusan di Puskesmas Pucakwangi 1 dan Puskesmas Pucakwangi 2.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Pada kajian Pustaka ini menjelaskan tentang variabel penelitian yang meliputi Kinerja Karyawan, *Workplace Spirituality*, *Employee Engagement* dan Kepuasan Kerja. Masing-masing variabel tersebut dijelaskan dengan definisi, indikator, hubungan antar variabel dan hipotesis. Kemudian hubungan hipotesis dimasukan dalam penelitian membentuk suatu model empirik penelitian.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

Dalam mengerjakan pekerjaan karyawan tentunya menginginkan hasil kinerja terbaik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan. Akan tetapi, Hal tersebut tidak selalu bisa dilaksanakan oleh semua karyawan karena adanya berbagai sebab serta situasi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja karyawan merupakan salah satu wujud dari pencapaian kerja yang dilakukan karyawan dan sejauh mana karyawan memenuhi hasil kerja berdasarkan standar yang telah ditentukan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan kuantitas serta kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh sekelompok orang ataupun individu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan berdasarkan standar operasional, kriteria, dan sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan Toran dalam Arsyad dan Syahrir (2023). Kinerja merupakan salah satu wujud hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan, Sejauh mana karyawan dapat menjalankan tugas dengan baik serta tanggungjawab yang diberikan Perusahaan (Astuti dan Sofia, 2023) .

Sementara itu, Definisi kinerja karyawan menurut Agustine dan Edalmen (2020) merupakan salah satu komponen utama yang paling penting dalam tingkah laku kerja karyawan. Seringkali diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Kinerja Karyawan biasanya dinilai berdasarkan standar kinerja yang ditetapkan organisasi dan dilakukan oleh pihak

manajemen. Penilaian kinerja karyawan dapat membantu perusahaan mengevaluasi karyawan serta memahami permasalahan yang mereka hadapi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kuantitas dan kualitas tugas atau pekerjaan yang selesaikan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tanggungjawab yang diserahkan perusahaan kepada dirinya.

2.1.2. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Terdapat beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, diantaranya menurut pendapat (Kasmir dalam Kharisma and Cahyadi, 2020):

1. Kemampuan dan keahlian
Kemampuan serta keahlian yang dimiliki oleh individu dapat memberikan pengaruh pada kinerjanya. Semakin baik kemampuan serta keahlian yang dimiliki. Maka semakin baik kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.
2. Pengetahuan
Apabila karyawan mempunyai pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya. Maka karyawan tersebut akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.
3. Rancangan kerja
Karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan mudah, baik, dan tepat apabila perusahaan mempunyai rancangan.
4. Kepribadian
Karyawan yang mempunyai kepribadian yang baik akan mudah berinteraksi dengan orang lain dan jarang menemukan kesulitan saat menjalankan pekerjaannya. Karyawan dengan kepribadian yang baik juga cenderung dapat bertanggung jawab pada pekerjaannya dan bersungguh sungguh dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
5. Motivasi kerja
Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi cenderung lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga lebih mudah mencapai target yang ditetapkan.

6. Kepemimpinan

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai wewenang dalam mengelola serta memerintah bawahannya khususnya karyawan. Kinerja karyawan dapat meningkat apabila kepemimpinannya baik, Karena seorang pimpinan yang baik dapat melindungi, mengayomi, membimbing, serta memimpin karyawannya sehingga terjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yaitu gaya seorang pimpinan dalam memimpin bawahannya, Gaya kepemimpinan dipraktikkan sesuai dengan kondisi dan situasi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang berlaku di sebuah organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat memberikan dampak yang baik salah satunya dapat meningkatkan semangat bekerja, serta menciptakan hubungan yang baik pada karyawan lain sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

9. Kepuasan kerja

Apabila karyawan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya, Maka dapat menimbulkan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

10. Lingkungan kerja

Apabila karyawan berada di lingkungan kerja yang baik, Maka dapat mengurangi konflik dalam pekerjaan, Sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan bukti karyawan bahwa dirinya loyal kepada perusahaan dengan memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan, Hal ini dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik.

12. Komitmen

Komitmen yakni ketaatan serta kesungguhan seorang bawahan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diserahkan kepada dirinya. Hal tersebut dapat memberikan dampak positif pada kinerjanya.

13. Displin kerja

Apabila karyawan memiliki sikap disiplin maka dapat meningkatkan kinerjanya sebab mereka cenderung menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan semaksimal mungkin.

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator untuk menilai kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2011) yaitu :

1. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas kerja merupakan seberapa banyak karyawan dapat menghasilkan pekerjaan dengan jumlah kesalahan yang minim.

2. Kualitas hasil kerja

Kualitas hasil kerja yaitu sesuai standar yang ditetapkan, berdasarkan kedisiplinan dan ketelitian seseorang, serta keberhasilan seseorang dengan hasil kinerja yang diharapkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada dirinya tanpa menunda-nunda pekerjaannya.

4. Kehadiran

Kehadiran mencakup seberapa baik karyawan tersebut berkontribusi dalam kehadirannya, mentaati tata tertib, tepat waktu serta disiplin sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan pegawai dalam membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun menjaga hubungan dan berkomunikasi baik antar karyawan yang lainnya. Serta kemampuan karyawan dalam membentuk team work dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.

2.2. *Workplace Spirituality*

Kata spritualitas yakni sesuatu hal yang sifatnya pribadi ataupun personal yang mempunyai elemen keagamaan, serta mengarah pada pencarian jati diri. Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) menjelaskan bahwa *Workplace Spirituality* merupakan kehidupan batin yang dimiliki oleh individu yang tumbuh dilingkungan komunitas atau lingkungan kerja melalui pekerjaan yang memiliki kebermaknaan. Sedangkan *Workplace Spirituality* menurut Indyra (2021) merupakan salah satu konsep yang menekankan pentingnya mencari tujuan hidup serta makna melalui pekerjaan, proses dimana individu dapat mengintegrasikan nilai-nilai moral dalam lingkungan kerja. Spiritualitas juga dapat diartikan sesuatu hal yang berhubungan dengan pengalaman hidup yang memberikan pengaruh positif pada perilaku diri seseorang (Gustani dan Budiman, 2022).

Workplace Spirituality sendiri merupakan sebuah kerangka nilai yang diterapkan oleh sebuah organisasi tertentu salah satunya dengan menciptakan budaya organisasi yang dapat mendorong hubungan erat antara rekan kerja dengan rekan kerja lainnya, menciptakan perasaan positif, serta menciptakan kebahagiaan berdasarkan pengalaman transeden yang pernah dialami oleh karyawan melalui pekerjaannya mereka (Giusti 2021).

Menurut Nurgazali (2021) *Workplace Spirituality* merupakan salah satu konsep yang mengakui karyawan mempunyai dimensi kehidupan yang mendalam, serta pekerjaan yang menjadikan bagian penting dari makna kehidupan mereka. Selain itu, *Workplace Spirituality* dapat diartikan sebagai kehidupan yang dimiliki oleh karyawan yang dapat berkembang melalui lingkungan pekerjaan mereka dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menjadikan karyawan puas dengan pekerjaan mereka (Izzah, 2023).

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* merupakan kesadaran individu yang menggambarkan kehidupan batin yang dapat tumbuh melalui lingkungan kerja yang ditandai dengan kebermaknaan, hubungan antara karyawan yang saling mendukung dan kesesuaian dengan nilai organisasi.

2.2.1. Dampak *Workplace Spirituality*

Workpace Spirituality juga dapat memberikan pengaruh positif terhadap kreativitas, kejujuran, serta kepercayaan, pemenuhan personal, dan juga komitmen (Jufrizen and Nasution 2021). Hal tersebut juga dapat memberikan dampak positif terhadap meningkatnya performansi terhadap organisasi secara keseluruhan, berikut dampak *Workplace Spirituality* menurut (Krishnakumar dalam Jufrizen dan Nasution, 2021) yaitu:

a. Kreativitas

Dengan adanya spiritualitas terciptanya kesadaran diri, yang pada akhirnya kesadaran diri dapat terciptanya intuisi, serta intuisi dapat terciptanya kreativitas, dengan begitu maka terdapat hubungan antara spiritualitas, kesadaran diri, intuisi, serta kreativitas yang menjadi keterikatan berarti dalam perkembangan pribadi seseorang serta kreativitas pada seseorang. Dengan diterapkannya spiritualitas maka, Dapat menimbulkan kepuasan pada karyawan serta dapat menimbulkan perasaan gembira, dan kepuasan inilah yang bisa menjadikan sumber motivasi pada karyawan agar dapat lebih kreatif.

b. Kejujuran dan kepercayaan

Kejujuran dan kepercayaan merupakan salah satu aspek yang sangat penting di dalam dunia bisnis. Apabila terjadinya ketidakpercayaan di dalam bisnis maka dapat terjadinya permasalahan serta menimbulkan dampak negatif pada perusahaan. Sedangkan, apabila kepercayaan yang kuat maka dapat menimbulkan dampak positif dalam suatu organisasi, memperlancar proses pengambilan keputusan, terciptanya komunikasi yang baik.

c. Pemenuhan personal

Dalam implementasi pada spritualitas karyawan maka karyawan tersebut merasa lengkap saat dirinya datang ketempat kerja serta dapat terhubung dengan secara spiritual dengan pekerjaannya maka, Hal ini dapat menimbulkan kepuasan pribadi yang tinggi. Hal ini juga bisa memberikan dampak positif yakni meningkatkan moral.

d. Komitmen

Spiritualitas dapat meningkatkan komitmen di suatu perusahaan dengan terciptanya kepercayaan di dalam lingkungan kerja. Hal tersebut dapat mengarah pada komitmen afektif dimana seseorang akan merasa terikat dirinya pada organisasi secara emosional serta dapat membantu untuk tercapainya tujuan pada suatu perusahaan.

e. Performansi organisasi

Dengan adanya pengimplementasian pada *Workplace Spirituality* dapat meningkatkan performansi organisasi secara keseluruhan serta kesuksesan pada organisasi. Dengan diterapkannya *Workplace Spirituality* hal ini dapat memberikan dampak positif pada produktivitas karyawan serta kreativitas karyawan.

Spiritualitas juga dapat menimbulkan dampak pada kinerja pegawai serta motivasi. Spritualitas dapat memberikan pengaruh positif di dalam lingkungan kerja. Namun sering kali karyawan merasa bahwa dirinya bagian terpenting dalam perusahaan, Maka mereka cenderung berkomitmen, serta memberikan kontribusinya pada Perusahaan untuk tercapainya tujuan suatu perusahaan.

2.2.2 Dimensi *Workplace Spirituality*

Workplace Spirituality itu sendiri merupakan persepsi tentang nilai spiritual, suasana kebatinan karyawan terhadap praktik-praktik kerja dan budaya organisasi untuk menekankan pentingnya nilai dalam spiritual. Terdapat 3 dimensi pada variabel *workplace spirituality* yakni *meaningful work*, *sense of community*, serta *alignment with organizational values* (Milliman, Czaplewski, and Ferguson 2003).

Meaningful work sendiri merupakan salah satu dimensi dimana individu mencari makna serta tujuan dan maksud dari pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerjaan yang mereka lakukan dianggap bermakna apabila dapat memberikan kepuasan pada karyawan. Sehingga karyawan merasa pekerjaan yang mereka lakukan dapat memberikan dampak positif. Sedangkan *sense of community* merupakan salah satu dimensi yang berkaitan antar karyawan dengan karyawan

yang lainnya, Dimana karyawan merasa terhubung dengan rekan kerja yang lain serta merasa adanya ikatan sosial di tempat bekerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang menyenangkan. Sementara *alignment with organizational value* merupakan salah satu aspek penting dalam organisasi, Dimana seorang pegawai mencari kesamaan nilai pada dirinya dengan nilai-nilai organisasi di tempat kerjanya. Dengan adanya kesamaan nilai pada dirinya dengan organisasi maka, Seorang pegawai merasa terinspirasi, dan termotivasi, serta memberikan kontribusinya kepada organisasi.

2.3. Employee Engagement

Employee Engagement adalah keterikatan karyawan pada pekerjaannya, *Employee Engagement* dapat dikatakan sebagai *Work Engagement*. *Employee* mempunyai arti yaitu karyawan atau pegawai. Sementara *engagement* berarti keterikatan. Pada aspek *Engagement* organisasi itu sendiri dapat diartikan karyawan yang memiliki sikap positif pada suatu perusahaan serta norma-normanya. *Engagement* dapat terjadi apabila karyawan tersebut melakukan identifikasi dirinya terhadap *value* serta tercapainya misi dan visi perusahaan maupun memiliki keyakinan bahwa perusahaan tersebut adalah tempat untuk bekerja.

Menurut Sopyan (2018), *Employee Engagement* dapat diartikan sebagai tingkat keterikatan karyawan dengan pekerjaannya, kepuasan pada pekerjaannya, serta timbulnya rasa antusiasme yang dapat dirasa oleh karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang memiliki sikap *engaged* merupakan karyawan yang memiliki sikap semangat dalam pekerjaannya, karyawan yang berkomitmen serta berkontribusi penuh dalam organisasi.

Wufron (2022) menjelaskan bahwa *Employee Engagement* dapat dianggap sebagai kondisi mental positif yang dimiliki oleh karyawan pada pekerjaannya. Kondisi mental tersebut dapat menimbulkan dampak positif pada kualitas kinerja karyawan, serta dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Sementara *Employee Engagement* menurut Schaufeli, Bakker, dan Salanova (2006) yaitu salah satu sikap yang dimiliki oleh setiap individu yang memiliki pikiran positif terhadap pekerjaan, merasa puas dengan pekerjaan, serta merasa terlibat dengan pekerjaan yang sering

ditandai dengan adanya semangat dalam bekerja, berkontribusi serta rasa peduli terhadap organisasi. *Employee Engagement* adalah seberapa tingkat kepedulian karyawan terhadap pekerjaannya dan sebagai faktor yang dapat memberikan pengaruh positif pada peningkatan kinerja. *Employee Engagement* merupakan keadaan dimana anggota organisasi termotivasi untuk memberikan kontribusinya secara aktif maupun positif terhadap pekerjaannya (Lisabella dan Hasmawaty, 2021). Karyawan yang *engaged* mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya yang mengarah pada perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut merupakan hal yang penting dari identitas serta nilai-nilai pribadinya.

2.3.1. Faktor yang mempengaruhi *Employee Engagement*.

Ada beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap keterikatan kerja (Bekker dan Demerouti dalam Suwandi, 2022), seperti dibawah ini:

1. *Job resource* (sumber daya kerja)
Job resource dapat diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, maupun pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan pekerjaan karyawan secara kognitif ataupun psikis serta dapat memberikan dampak positif terhadap tercapainya tujuan organisasi.
2. *Personal resources* (sumber daya pribadi)
Personal resources berhubungan dengan penilaian pencapaian kinerja individu yang dapat memberikan dampak ketahanan mental pada individu tersebut.
3. *Job demands* (tuntutan pekerjaan)
Job demands dapat memberikan pengaruh terhadap *Employee Engagement* dikarenakan adanya tuntutan ataupun tanggung jawab yang diserahkan pada organisasi, Sehingga mampu membangun ataupun meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan atau rasa pencapaian yang diperoleh mereka dari pekerjaannya.
4. *Peers* (teman kerja)
Apabila teman kerja memberikan *support* dalam penyelesaian pekerjaan maka mempengaruhi seseorang, salah satunya dapat membuat mereka

merasa betah bekerja di organisasi tersebut. Selain itu juga dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja sehingga karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

2.3.2. Indikator *Employee Engagement*

Ada 3 indikator *Employee Engagement* menurut pendapat (Schaufeli, Bakker, dan Salanova, 2006), sebagai berikut :

1. *Vigor*

Vigor merupakan keterikatan antara karyawan dengan pekerjaannya secara emosional maupun fisik ketika seseorang sedang bekerja (Schaufeli, Bakker, dan Salanova, 2006). *Vigor* dapat ditandai dengan meningkatnya kekuatan, serta munculnya ketekunan dalam bekerja, berani dalam melaksanakan usahanya dengan sebaik mungkin, tidak mudah patah semangat, mampu bertahan walaupun mengalami kesulitan, dan pantang menyerah.

2. *Dedication*

Dedication yaitu adanya keterikatan antara karyawan dengan pekerjaannya secara emosional pada pekerjaan. *Dedication* itu sendiri dapat menggambarkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, merasa terinspirasi, serta bangga terhadap pekerjaannya.

Ciri-ciri *Dedication* sendiri yaitu merasa dirinya terinspirasi serta merasa bangga terhadap pekerjaannya tanpa menjadikan pekerjaannya sebagai beban.

3. *Absorption*

Absorption adalah adanya keterikatan karyawan dengan pekerjaannya yang di gambarkan sikap karyawan yang peduli terhadap pekerjaannya, karyawan fokus dan konsentrasi dalam bekerja. *Absorption* memiliki ciri-ciri yaitu seorang karyawan yang fokus serta konsentrasi terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* merupakan keterikatan karyawan dengan pekerjaannya dimana karyawan tersebut mempunyai pikiran positif pada pekerjaannya, yang ditandai dengan antusias yang tinggi, bangga pada pekerjaannya, dan fokus dalam menjalankan pekerjaan.

2.4. Kepuasan Kerja

Menurut Cahya dan Prabowo (2021) kepuasan kerja merupakan sikap ataupun pandangan emosional yang dimiliki oleh karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan ataupun terhadap diri mereka sendiri. Sedangkan kepuasan kerja menurut Luthans dalam Sekartini (2016) yaitu kepuasan yang dapat dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, sejauh mana pekerjaan yang mereka lakukan dapat memberikan nilai yang dianggap penting bagi mereka.

Sementara itu, Ranidiah (2021) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, bekerja sama dengan karyawan lainnya, upah yang dapat diperoleh dari tempat dirinya bekerja serta sesuatu yang berhubungan dengan faktor fisik maupun faktor psikologis.

Wicaksono dan Gazali (2021) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diartikan sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan rasa puas, dapat memberikan rasa senang, serta timbulnya perasaan positif terhadap pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menurut para ahli di atas yaitu salah satu sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya terkait sejauh mana mereka merasa puas dan senang terhadap pekerjaan.

2.4.1. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Gilmer dalam Adi Sudharma (2022) yakni sebagai berikut :

1. Kesempatan maju. Dalam hal ini terdapat adanya peluang untuk mengembangkan diri, memperoleh pengalaman serta meningkatkan kemampuan atau ketrampilan mereka selama bekerja.

2. Keamanan kerja. Dengan adanya keamanan kerja dapat menimbulkan kepuasan kinerja bagi karyawan. Apabila karyawan merasa situasi aman dan nyaman saat bekerja maka cenderung dapat memberikan pengaruh positif pada sikap karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji yang tinggi biasanya dapat menyebabkan terjadinya kepuasan disamping karena adanya penghargaan serta terciptanya hubungan positif di lingkungan kerja.
4. Perusahaan dan manajemen. Perusahaan dan manajemen yang baik dapat menciptakan situasi yang mendukung bagi karyawannya. Dengan begitu dapat memberikan pengaruh pada kepuasan kerja terhadap karyawan.
5. Pengawasan, yaitu ketika di dalam perusahaan terhadap supervisi yang buruk atau kurangnya pengawasan di lingkungan kerja dapat berdampak negatif pada karyawan terutama dapat menyebabkan meningkatnya absensi dan *turnover*.
6. Faktor instrinsik dari pekerjaan. merupakan atribut yang ada di dalam suatu pekerjaan yang dapat menimbulkan rasa bangga atas pencapaian pekerjaan yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan.
7. Kondisi kerja. Kondisi kerja mencakup kondisi ruangan kerja, ventilasi ruangan, serta kantin yang memadai. Kondisi kerja yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta produktif bagi pegawainya. Kondisi kerja yang buruk dapat memberikan pengaruh buruk pada pegawai yaitu menimbulkan tingkat stres dan absensi yang tinggi, serta penurunan produktivitas pegawainya.
8. Aspek sosial dalam pekerjaan. Melibatkan permasalahan individu yang kompleks menyangkut hubungan sosial dalam pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dalam bekerja.
9. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara bawahan dengan pihak manajemen mencakup kesediaan pihak manajemen untuk mendengarkan pendapat karyawan. Hal dapat menimbulkan kepuasan pada diri karyawan pada pekerjaannya.

10. Fasilitas. Jika fasilitas yang dibutuhkan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan maka dapat menciptakan rasa puas pada pekerjaannya. Fasilitas tersebut bisa berupa dana pensiun, cuti, atau rumah sesuai jabatan mereka di perusahaan.

2.4.2. Indikator-Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat 5 yang dapat dijadikan indikator kepuasan kerja menurut Luthans dalam Sekartini (2016). yaitu :

1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri (*Satisfaction with the Work Itself*). Pekerjaan yang ditekuni oleh karyawan dapat mendorong kepuasan kerja, terutama ketika pekerjaan tersebut sesuai dengan kondisi karyawan sehingga mereka menjalaninya dengan perasaan senang.
2. Kepuasan dengan gaji (*Satisfaction with Pay*). Sejauh mana karyawan merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima.
3. Kepuasan pada promosi (*Satisfaction with Promotion*). Kepuasan yang muncul karena adanya kesempatan promosi dimana karyawan mendapatkan peluang untuk mengembangkan karirnya.
4. Kepuasan pada supervisi (*Satisfaction with Supervision*). Kepuasan pada Supervisi penting karena dapat terciptanya motivasi dan meningkatkan kinerja. karyawan yang puas terhadap supervisi cenderung merasa termotivasi untuk bekerja dengan baik dan menimbulkan rasa bahagia ketika dirinya ditempat kerja.
5. Kepuasan pada rekan kerja (*Satisfaction with Coworkes*). Kepuasan pada rekan kerja penting karena dapat terjalin hubungan yang baik antara rekan kerja dengan rekan kerja lainnya dan terciptanya lingkungan kerja yang produktif serta menyenangkan.

2.5. Hubungan Antar Variabel

2.5.1. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian terdahulu tentang hubungan *Workplace Spirituality* terhadap kinerja karyawan menemukan bahwa pengimplementasian aspek-aspek spiritualitas ditempat kerja seperti empati, tanggungjawab, terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kinerja karyawan (Giusti, 2021). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Rambe (2022) mengungkapkan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Pratidina (2023) yang mengungkapkan bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dipaparkan di atas, maka hipotesis pertama yang diusulkan untuk penelitian ini, yaitu:

H1 : *Workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.5.2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Priambodo (2021) menjelaskan bahwa jika karyawan memiliki *Engagement* yang tinggi cenderung *human error* karyawan rendah ketika dirinya sedang bekerja dan berdampak pada peningkatan kinerja. Variabel *Employee Engagement* dan kinerja karyawan saling berhubungan.

Menurut Rachman (2021) *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviardy dan Aliya (2020) bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas, Maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diusulkan sebagai berikut:

H2: *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.5.3. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti (2020) mengungkapkan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Wahyuni (2022) yang menemukan pengaruh positif antara *Workplace Spirituality* dengan kepuasan

kerja. Spiritualitas ditempat kerja memiliki peran penting dilingkungan kerja hal ini dapat menciptakan kepuasan kerja karyawan (Widiastuti 2020).

Hasil penelitian ini didukung oleh Limbong (2021) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *Workplace Spirituality* dengan kepuasan kerja. Spiritualitas ditempat kerja merupakan salah satu konsep yang menekankan pentingnya memenuhi kebutuhan emosional, psikologis bahkan spiritualitas dimana karyawan merasa dihargai dan terhubung dengan pekerjaan, Sehingga mereka cenderung lebih produktif, menunjukkan kinerja yang baik. Berdasarkan pembahasan di atas, maka hipotesis ketiga yang diusulkan yaitu:

H3 : *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.5.4. Pengaruh *Employee Engagemet* Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Astuti dan Suwandi (2022) menjelaskan karyawan yang memiliki kepuasan kinerja tinggi biasanya berasal dari motivasi serta dukungan dari organisasi. *Employee Engagemet* adalah keterikatan karyawan dengan pekerjaannya, jika karyawan memiliki *Employee Engagemet* tinggi cenderung lebih produktif, kreatif serta semangat dalam menjalankan tugas sehingga diharapkan dapat membuat mereka lebih puas dalam menjalani pekerjaan mereka.

Menurut Lisabella dan Hasmawaty (2021) *Employee Engagemet* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Trinovela dan Saragi (2021). Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh (Chaerunissa dan Pancasasti, (2021). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis keempat dapat diusulkan yaitu :

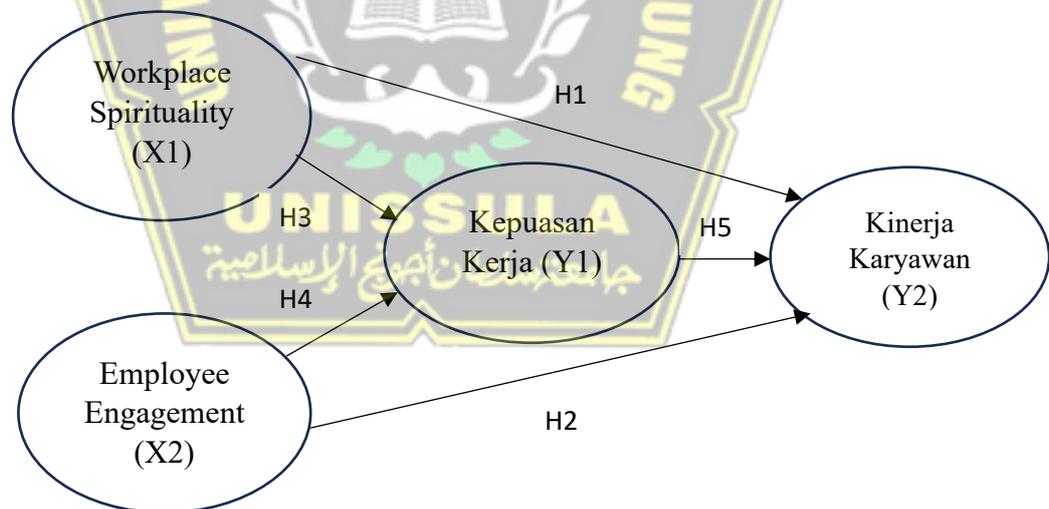
H4: *Employee Engagemet* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2.5.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap individu yang memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan. Apabila seseorang puas terhadap pekerjaannya, Maka dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas seseorang dalam menyelesaikan tugasnya (Khusnah, 2019). Jika seseorang memiliki kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaan cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan serta memberikan kontribusi lebih pada perusahaan. Menurut Nurrohmat dan Lestari (2021) kepuasan kerja dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan maka, Akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dukung oleh (Sausan, 2021). Berdasarkan penjelasan di atas, Maka hipotesis kelima yang diusulkan yakni:

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.6. Model Penelitian



Gambar 2.1

Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan “*Explanatory Research*” dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Menurut Giusti (2021) menjelaskan bahwa penelitian yang menggunakan *Explanatory Research*, biasanya peneliti menggunakan uji hipotesis untuk menguji apakah dapat memperkuat ataupun menolak hipotesis yang telah tersedia. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini mencakup *Workplace Spirituality*, *Employee Engaagement*, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.2. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian perlu melakukan objek atau subjek untuk meneliti sehingga solusi permasalahan dapat diatasi. Dengan menentukan populasi maka, Peneliti dapat mudah mendapatkan data serta memudahkan peneliti untuk mengolah data. Peneliti dapat mengambil sebagian populasi dan jumlah dari karakteristik populasi yang dapat disebut dengan sampel. Teknik sampel digunakan untuk memperoleh sampel pada penelitian.

3.2.1 Populasi

Definisi Populasi yakni salah satu bagian yang generalisasinya meliputi subjek atau objek penelitian dengan kualitas maupun karakteristik yang dijadikan sebagai bahan penelitian. Arti dari populasi yakni sekumpulan orang, fenomena, maupun, benda yang memiliki ciri khas unik dimana nantinya akan dijadikan objek penelitian. Populasi yang dituju penelitian ini yaitu karyawan Puskesmas Pucakwangi 1 yang berjumlah 50 karyawan dan Puskesmas Pucakwangi 2 yang berjumlah 52 karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.1
Data Jumlah Karyawan Puskesmas Pucakwangi Tahun 2023

Data Karyawan Puskesmas Pucakwangi 1	Jumlah karyawan	Data Karyawan Puskesmas Pucakwangi 2	Jumlah karyawan
Dokter Umum	2	Dokter Umum	3
Dokter Gigi	1	Dokter Gigi	1
Bidan	20	Bidan	18
Perawat	13	Perawat	16
Petugas Gizi	1	Petugas Gizi	1
Apoteker	1	Apoteker	1
Kepala Puskesmas	1	Kepala Puskesmas	1
Administrasi	5	Administasi	6
Kasubag. Tata Usaha	1	Kasubag. Tata Usaha	1
Sanitarian	1	Sanitarian	1
Pengemudi	2	Pengemudi	1
Cleaning Services	2	Cleaning Services	2
Jumlah	50		52

Sumber : kepala puskesmas pucakwangi 1 dan puskesmas pucakwangi 2

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan salah satu bagian dari populasi yang mempunyai karakteristik tertentu yang nantinya dapat mewakili keseluruhan dari populasi. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampling pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling* merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel sebagai sumber data dengan pertimbangan tertentu.

Kriteria *purposive sampling* yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu karyawan Puskesmas Pucakwangi 1 dan Pucakwangi 2 yang merupakan tenaga kesehatan dan telah bekerja minimal 1 tahun. Penelitian ini melibatkan karyawan Puskesmas Pucakwangi 1 sebanyak 30 responden dan Pucakwangi 2 sebanyak 45 responden yaitu Dokter Umum, Dokter Gigi, Bidan, Perawat, Petugas Gizi, Apoteker, Kepala Puskesmas, Administrasi, Kasubag, Tata Usaha, dan Sanitarian.

3.3. Sumber Data

Data yang dijadikan sumber penelitian mencakup data primer dan data sekunder.

3.3.1. Data Primer

Data primer merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari sumber data baik melalui hasil observasi atau berinteraksi langsung dengan pihak yang terlibat atau berpartisipasi dalam penelitian Utami (2022). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari responden berupa tanggapan responden atas kuesioner penelitian berupa pernyataan terkait variabel *Workplace Spirituality*, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

3.3.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi maupun data yang diperoleh secara tidak langsung terhadap pengumpul data, misalkan data penelitian diperoleh dari literature maupun studi Pustaka Abdurrahman (2021). Data sekunder penelitian ini diantaranya data Karyawan Puskesmas Pucakwangi 1 dan Pucakwangi 2 berdasarkan tenaga kesehatan.

3.3.3. Metode Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan informasi atau data penelitian yaitu menggunakan kuesioner yang didistribusikan kepada karyawan di Puskesmas Pucakwangi 1 dan Puskesmas Pucakwangi 2. Kuesioner merupakan angket yang dijadikan sebagai teknik pengumpulan data atau informasi melalui penulisan pertanyaan yang akan diisi responden (Rismawan 2018).

Pada penelitian kuesioner dikategorikan dua bagian yakni bagian pertama meliputi identitas responden, kedua yaitu pernyataan atas variabel yang digunakan dengan menggunakan pernyataan tertutup serta skala *likert*. Kuesioner fisik didistribusikan kepada responden di Puskesmas Pucakwangi 1 dan Puskesmas Pucakwangi 2 atas ijin dan fasilitasi dari kepala Puskesmas. Daftar pertanyaan yang diisi oleh karyawan Puskesmas Pucakwangi I dan Puskesmas Pucakwangi 2 berisi lima pilihan jawaban yang sudah disediakan oleh peneliti. Hal ini dapat memudahkan responden untuk mengisi pernyataan yang tersedia. Penelitian ini menggunakan skala likert 1-5 dengan kriteria yaitu :

1. Sangat Setuju (SS) : 5
2. Setuju (S) : 4
3. Kurang Setuju (KS) : 3
4. Tidak Setuju (TS) : 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

3.4. Variabel Penelitian dan Indikator

Variabel dan Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *Workplace Spirituality*, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan dengan menjelaskan definisi masing-masing variabel seperti gambar pada tabel 3.2

Tabel 3.2 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Indikator	Sumber
1.	<i>Workplace Spirituality</i> <i>Workplace Sprituality</i> merupakan kesadaran individu yang menggambarkan kehidupan batin atau spiritual yang dapat tumbuh melalui lingkungan kerja yang ditandai dengan kebermaknaan, hubungan antara karyawan yang saling mendukung dan kesesuaian dengan nilai organisasi.	1. <i>Meaningful Work</i> 2. <i>Sense of Community</i> 3. <i>Alignment With Organizational Value</i>	(Milliman, Czaplewski, and Ferguson 2003)
2	<i>Employee Engagement</i> <i>Employee Engagement</i> merupakan keterikatan karyawan dengan pekerjaannya dimana karyawan tersebut mempunyai pikiran positif pada pekerjaannya yang dicirikan dengan antusias (<i>vigor</i>) dan bangga dengan pekerjaan (<i>dedication</i>) serta fokus dalam menjalankan pekerjaan (<i>absorption</i>).	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i>	(Schaufeli, Bakker, dan Salanova, 2006)
3	Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja merupakan salah satu sikap yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaannya terkait sejauh mana mereka merasa puas dan senang terhadap pekerjaannya.	1. Kepuasan pada Pekerjaan itu sendiri (<i>Satisfaction with the Work Itself</i>) 2. Kepuasan dengan gaji (<i>Satisfaction with Pay</i>) 3. Kepuasan pada Promosi (<i>Satisfaction with Promotion</i>)	(Luthans dalam Sekartini, 2016)

		4. Kepuasan pada Supervisi (<i>Satisfaction with Supervision</i>) 5. Kepuasan pada Rekan Kerja (<i>Satisfaction with Coworkes</i>)	
4.	Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan merupakan kuantitas dan kualitas tugas atau pekerjaan yang selesaikan karyawan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada dirinya.	1. Kualitas hasil kerja. 2. Kuantitas hasil kerja. 3. Ketepatan waktu. 4. Kehadiran. 5. Kemampuan bekerja sama.	(Mathis dan Jackson 2011)

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Partial Least Square (PLS)

Partial Least Square merupakan salah satu metode yang digunakan dalam Structural Equation Modeling (SEM) yang digunakan untuk menangani regresi berganda kondisi dimana terdapat permasalahan spesifik seperti ukuran sampel kecil, data hilang serta multikolinearitas.

Partial Least Square (PLS) digunakan sebagai analisis persamaan structural (SEM) yang berbasis varian untuk melakukan pengujian model pengukuran maupun struktural secara simultan. Model pada pengukuran nantinya akan digunakan sebagai uji validitas maupun uji realibilitas, sementara model struktural digunakan sebagai uji kausalitas. (Willy and Jogiyanto 2015) berpendapat bahwa Partial Least Square (PLS) sendiri memiliki kegunaan yakni :

1. dapat memodelkan variabel dependen maupun variabel independen.
2. dapat mengidentifikasi maupun mengatasi masalah pada multikolinearitas antar variabel independent.
3. Model tetap memberikan hasil yang reliabel meskipun hasilnya terdapat data yang tidak normal.
4. Dapat menghasilkan variabel baru independent secara langsung melalui penggabungan atau cross product yang nantinya melibatkan variabel lain dependen sebagai memprediksi.

5. Dapat digunakan penelitian yang menggunakan sampel kecil.
6. Tidak mensyaratkan data yang digunakan harus berdistribusi normal.
7. Dapat digunakan data dengan tipe yang berbeda seperti data nominal, data ordinal maupun data kontinu.

Berikut Langkah-langkah yang digunakan untuk uji model penelitian berbasis Partial Least Square (PLS) yakni sebagai berikut :

a. Spesialis Model

Berdasarkan analisis jalur hubung yakni sebagai berikut :

1. *Outer model* merupakan salah satu spesifikasi model pengukuran yang berhubungan dengan variabel laten dengan indikatornya ini dikenal dengan *outer relation* atau *measurement model*. Yang bertujuan mendefinisikan karakteristik konstruk dengan pengukuran variabel manifes.
2. *Inner Model* merupakan salah satu spesifikasi model pengukuran yang berhubungan dengan antar variabel laten atau structural model yang dikenal dengan *inner relation*, yang dapat menggambarkan model hubungan antar variabel laten yang berdasarkan dari sumber substantif pada penelitian. Jika variabel laten dan indikator memiliki skala *zero means* dan varian satu, maka parameter konstanta di dalam model tersebut dapat dihilangkan tanpa kehilangan dari sifat umum yang dimiliki dari model tersebut.

b. Evaluasi Model

Berdasarkan metode yang digunakan pada uji Partial Least Squares (PLS) dapat digunakan fleksibel tanpa harus memperhatikan apakah data tersebut terdistribusi normal atau tidaknya. Oleh karena itu teknik parametrik yang digunakan untuk uji signifikan parameter tidak

diperlukan. Model yang digunakan untuk pengukuran prediksi pada evaluasi PLS memiliki sifat non parametrik. Model yang digunakan untuk pengukuran atau yang disebut dengan *outer model* dengan indikator refleksi yang nantinya dievaluasi dengan *convergent* maupun *discriminant validity* dari indikator ataupun *composit reliability* digunakan untuk mengeblok indikator.

Model struktural maupun *inner model* nantinya dievaluasi dengan melihat presentase dari varian yang tidak dijabarkan yakni dapat lihat dari R^2 dengan kontruk laten eksogen yang menggunakan pengukuran Stone Gaiser Q Square test serta melihat besarnya koefisien jalur struktural. Stabilitas dari estimasi nantinya dievaluasi dengan uji t statistik yang diperoleh dari *bootstrapping*.

1. *Outer Model*

Outer model dengan indikatornya direfleksikan yang diukur masing-masing yakni :

- a) *Convergent Validity* merupakan salah satu korelasi antar indikator refleksif dengan variabel laten. Maka loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup dalam tahap awal pengembangan skala pengukuran dan jumlah pada indikator masing-masing variabel tidak besar berkisar antara 3 sampai dengan 7 indikator.
- b) *Discriminant Validity* merupakan salah satu metode pengukuran indikator refleksif yang berdasarkan dari *cross loading* dengan variabel laten. Ada beberapa metode yang digunakan untuk membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted (AVE)* pada setiap variabel dengan korelasi kontruk (variabel) lainnya. Apabila nilai pengukuran tahap awal pada metode tersebut nilainya lebih baik daripada nilai pengukuran dari konstruk (variabel) lain pada model tersebut,

maka dapat ditarik kesimpulan bahwa discriminant validity yang hasilnya baik jika nilai ujinya $> 0,50$.

c) *Composit Reliability* merupakan salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dari indikator ataupun variabel yang digunakan. Indikator tersebut menunjukkan bahwa sejauh mana indikator yang dapat dianggap mewakili konstruk (variabel) yang akan diukur. Kriteria yang digunakan untuk tingkat reliabilitas komposit yaitu 0,7 meskipun nilai tersebut tidak merupakan nilai standar absolut.

d) *Interaction Variable* merupakan metode yang digunakan untuk pengukuran variabel moderator dengan tekni yakni menstandarkan pada skor variabel laten yang nantinya dimoderasi maupun memoderasi, yaitu dengan membuat konstruk interaksi yang dialihkan nilai standar indikator laten dengan variabel moderator, kemudia baru dikalikan dengan pengulangan iterasi.

2. Inner Model

Inner model dapat diukur dengan R-square pada variabel laten eksogen dengan cara menginterpretasikan yang sama dengan nilai regresi *Q-square predictive relevante* untuk model konstruk merupakan salah satu metode untuk mengevaluasi seberapa baik model konstruk yang mampu menjabarkan variasi pada data. jika nilai $Q\text{-square} > 0$ artinya model tersebut memiliki *predictive relevance*. Sebaliknya apabila nilai $Q\text{-square} < 0$ maka model *predictive relevante* kurang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan memaparkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan hasil penelitian. Pertama akan dijelaskan gambaran responden yang terlibat dalam penelitian ini, dilanjutkan dengan hasil analisis deskriptif variabel penelitian. Berikutnya dipaparkan hasil analisis data kemudian diakhiri dengan pembahasan hasil analisis data.

4.1 Gambaran Responden

Dari hasil pengumpulan data, sejumlah 75 karyawan terlibat sebagai responden dalam penelitian ini yang terdiri dari karyawan Puskesmas Pucakwangi 1 berjumlah 30 responden dan Puskesmas Pucakwangi 2 yakni sebanyak 45 responden. Adapun gambaran responden serta karakteristik responden adalah sebagai berikut :

4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang dilakukan kuesioner disebarkan yakni secara offline. Hasil dari sampel yang diambil berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 berikut dibawah ini :

Tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	22	29.3%
2.	Perempuan	53	70.6%
Jumlah		75	100%

Dapat dilihat pada tabel 4.1 di atas bahwa jumlah responden laki-laki yaitu sebanyak 22 responden (29.3%). Sedangkan jumlah responden perempuan yaitu sebanyak 53 karyawan atau dengan rata-rata nilai sebesar (70.6%). Berdasarkan tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Puskesmas Pucakwangi 1 dan Puskesmas Pucakwangi 2 mayoritas adalah perempuan.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada penelitian ini sampel yang digunakan untuk penelitian berdasarkan usia responden yakni dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20-25 tahun	13	17.4%
2.	26-30 tahun	15	20%
3.	30-35 tahun	10	13,3%
4.	35-40 tahun	17	22.6%
5.	> 40 tahun	20	26.6%
Jumlah		75	100%

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah mereka yang berusia >40 tahun dengan presentase (26.6%), berikutnya adalah karyawan yang berusia 35-40 tahun sebesar 17 responden atau (22.6%), dan sisanya adalah mereka yang usianya 26-30 tahun yaitu sebesar 15 responden (20%), sedangkan usia 20-25 tahun sebesar 13 responden (17.4%) dan yang yang berusia 30-35 tahun sebesar 10 responden (13.3%).

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan yang digunakan untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1.	Diploma	60	80%
2.	Sarjana	15	20%
Jumlah		75	100%

Berdasarkan pada tabel di atas mayoritas responden pada penelitian ini yaitu responden dengan pendidikan terakhir D3 sebesar 60 responden (80%), sedangkan sisanya adalah reseponden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 15 responden dengan peresentase (20%).

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel di bawah :

Tabel 4.4 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1.	1-5 tahun	10	13.3%
2.	6-10 tahun	16	21,3%
3.	11-20 tahun	36	48%
4.	>20 tahun	13	17,3%
jumlah		75	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden telah bekerja 11-20 tahun sebanyak 36 karyawan (48%), berikutnya adalah mereka yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 16 karyawan (21.3%), dan yang bekerja >20 tahun sebanyak 13 karyawan (17.3%). Yang paling sedikit adalah mereka yang telah bekerja selama 1-5 tahun yaitu 10 karyawan (13.3%). Hal ini berarti bahwa responden sudah cukup mempunyai pengalaman dalam meningkatkan kinerja mereka.

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan unit kerja

Unit kerja	Jumlah karyawan	Presentase
Dokter umum	1	1.3%
Dokter gigi	2	2.6%
Bidan	34	45.3%
Perawat	24	32%
Petugas gizi	2	2.6%
Apoteker	2	2.6%
Kepala puskesmas	2	2.6%
Administrasi	5	6.6%
Kasubag. Tata Usaha	2	2.6%
Sanitarian	1	1.3%
total	75	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden terbesar adalah bidan sebanyak 34 responden (45.3%) dan selanjutnya perawat sebanyak 24 reponden (32%). Sementara itu sisanya meliputi Dokter Umum, Dokter Gigi, Petugas Gizi, Apoteker, Kepala Puskesmas, Administrasi, Kasubag. Tata Usaha dan Sanitarian.

4.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskripsi sendiri digunakan untuk menganalisis jawaban dari responden atas pernyataan-pernyataan yang diajukan untuk tiap-tiap variabel dalam peelitian. yaitu *Workplace Spirituality*, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jawaban dari responden dalam analisis deskriptif pada penelitian dapat diinterpretasikan sesuai kategori sebagai berikut :

Tabel 4.6 kriteria analisis statistik deskriptif

NO	Kategori Skor	Keterangan
1.	1.00-2.33	Rendah
2.	2.33-3.67	Sedang
3.	3.68-5.00	Tinggi

Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk menganalisis data hasil dari jawaban responden terhadap pernyataan yang dapat mewakili indikator pengukuran variabel.

4.2.1 *Workplace Spirituality*

Variabel *workplace spirituality* diketahui bahwa jumlah indikator yang digunakan untuk hasil analisis sebanyak 3 indikator yaitu *meaningful work*, *sense of community* dan *Alignment with organizational*.

Tabel 4.7 hasil statistik deskriptif pada variabel workplace spirituality

Indikator	Jawaban Responden (Frekuensi dan skor)					Frekuensi x skor	Rata-rata	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS			
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)			
<i>Meaningful work</i>	1	0	1	36	37	$(1 \times 1) + (2 \times 0) + (3 \times 1) + (4 \times 36) + (5 \times 37) = 1 + 0 + 3 + 144 + 185 = 333$	$333/75 = 4.44$	Tinggi
<i>Sense of community</i>	1	1	0	47	26	$(1 \times 1) + (2 \times 1) + (3 \times 0) + (4 \times 47) + (5 \times 26) = 1 + 2 + 0 + 188 + 130 = 321$	$321/75 = 4.28$	Tinggi
<i>Alignment with organizational</i>	2	0	1	49	23	$(1 \times 2) + (2 \times 0) + (3 \times 1) + (4 \times 49) + (5 \times 23) = 2 + 0 + 3 + 196 + 115 = 316$	$316/75 = 4.21$	Tinggi
Total							$(4.44 + 4.28 + 4.21) / 3 = 4.31$	Tinggi

Dari hasil uji statistik deskriptif pada tabel variabel *Workplace Spirituality* diatas diketahui bahwa rata-rata dari seluruh jawaban responden dapat dikategorikan tinggi sebesar 4.31. Hal ini berarti sebagian besar responden merasakan bahwa tingkat spiritualitas di tempat kerja yang mereka rasakan adalah baik, Jawaban responden yang memiliki rata-rata paling tinggi yakni *meaningful work* sebesar 4.44. Kondisi ini berarti pekerjaan yang mereka lakukan mengandung nilai-nilai sosial yang mereka anggap penting.

Sementara itu, rata-rata nilai indikator jawaban yang paling rendah yakni *alignment with organizational* sebesar 4.21 masih masuk kategori tinggi yang artinya karyawan merasa bahwa cocok dengan nilai-nilai organisasi mereka.

4.2.2 Employee Engagement

Variabel employee engagement terdiri dari 3 indikator yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Berdasarkan uji validitas dan realibilitas ada 1 indikator yang gugur yaitu *absorption*, sehingga ada 2 indikator yang digunakan untuk menganalisis berikutnya.

Tabel 4.8 hasil statistik deskriptif pada variabel *Employee Engagement*

Indikator	Jawaban Responden (Frekuensi dan skor)					Frekuensi x skor	Rata-rata	Kriteria
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
<i>Vigor</i>	1	0	2	47	25	$(1 \times 1) + (2 \times 0) + (3 \times 2) + (4 \times 47) + (5 \times 25) = 1 + 0 + 6 + 188 + 125 = 320$	$320/75 = 4.26$	Tinggi
<i>Dedication</i>	1	0	3	39	32	$(1 \times 1) + (2 \times 0) + (3 \times 3) + (4 \times 39) + (5 \times 32) = 1 + 0 + 9 + 156 + 160 = 326$	$326/75 = 4.34$	Tinggi
Total							$(4.26 + 4.34)/2 = 4.30$	Tinggi

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif pada variabel *Employee Engagement* yang terdapat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada variabel *Employee Engagement* termasuk kategori tinggi sebesar 4.30. Nilai jawaban responden yang memiliki rata-rata jawaban yang paling besar pada indikator *dedication* sebesar 4.34. Hal ini berarti bahwa karyawan merasa bangga dengan pekerjaan mereka.

Sedangkan indikator *vigor* memiliki nilai rata-rata lebih rendah yaitu sebesar 4.26 masih termasuk kategori tinggi. Hal ini bermakna karyawan mempunyai antusias yang tinggi pada pekerjaan yang mereka lakukan.

4.2.3 Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja terdiri dari 5 indikator yaitu *satisfaction with the work itself*, *satisfaction with pay*, *satisfaction with promotion*, *satisfaction with supervision*, *satisfaction with coworkers*. Berdasarkan uji validitas dan realibilitas ada 2 indikator yang gugur yaitu *satisfaction with pay* dan *satisfaction with promotion* sehingga tersisa 3 indikator yang digunakan untuk menganalisis berikutnya.

Tabel 4.9 hasil uji statistik deskriptif pada variabel kepuasan kerja

Indikator	Jawaban Responden (frekuensi dan skor)					Frekuensi x skor	Rata-rata	Kriteria
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)			
<i>Satisfaction with the work itself</i>	0	1	1	55	18	$(1 \times 0) + (2 \times 1) + (3 \times 1) + (4 \times 55) + (5 \times 18) = 0 + 2 + 3 + 220 + 90 = 315$	$315/75 = 4.20$	Tinggi
<i>Satisfaction with supervision</i>	2	0	7	56	10	$(1 \times 2) + (2 \times 0) + (3 \times 7) + (4 \times 56) + (5 \times 10) = 2 + 0 + 21 + 224 + 50 = 297$	$297/75 = 3.96$	Tinggi
<i>Satisfaction with coworkers</i>	1	0	0	54	20	$(1 \times 1) + (2 \times 0) + (3 \times 0) + (4 \times 54) + (5 \times 20) = 1 + 0 + 0 + 216 + 100 = 317$	$317/75 = 4.22$	Tinggi
Total							$(4.20 + 3.96 + 4.22)/3 = 4.12$	Tinggi

Pada tabel diatas diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4.12 dapat dikategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan jawaban indikator yang memiliki rata-rata nilainya paling besar yaitu indikator *satisfaction with coworkers* sebesar 4.22. Yang artinya bahwa karyawan merasa puas dengan hubungan yang terjalin dengan rekan kerjanya. Sedangkan jawaban rata-rata paling kecil pada indikator *Satisfaction with work itself* sebesar 4.20 masih dikategorikan tinggi. Kondisi ini berarti karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang saat ini mereka tekuni.

4.2.4 Kinerja Karyawan

Indikator variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Berdasarkan hasil uji validas dan reabilitas ada 2 indikator yang gugur yaitu kuantitas hasil kerja dan kualitas hasil kerja, Sehingga yang tersisa 3 indikator yang digunakan untuk analisis berikutnya.

Tabel 4.10 hasil uji deskriptif pada variabel kinerja karyawan

Indikator	Jawaban Responden (frekuensi dan skor)					Frekuensi x skor	Rata-rata	Kriteria
	STS	TS	KS	S	SS			
Ketepatan waktu	1	1	5	54	14	$(1 \times 1) + (2 \times 1) + (3 \times 5) + (4 \times 54) + (5 \times 14) = 1 + 2 + 15 + 216 + 70 = 304$	$304/75 = 4.05$	Tinggi
Kehadiran	1	0	2	50	22	$(1 \times 1) + (2 \times 0) + (3 \times 2) + (4 \times 50) + (5 \times 22) = 1 + 0 + 6 + 200 + 110 = 317$	$317/75 = 4.22$	Tinggi
Kemampuan bekerjasama	0	0	0	47	28	$(1 \times 0) + (2 \times 0) + (3 \times 0) + (4 \times 47) + (5 \times 28) = 0 + 0 + 0 + 188 + 140 = 328$	$328/75 = 4.37$	Tinggi
Total							$(4.05 + 4.22 + 4.37) / 3 = 4.21$	Tinggi

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata dari variabel kinerja karyawan nilainya dapat dikategorikan tinggi yakni sebesar 4.21. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa kinerjanya sudah baik. Skor rata-rata jawaban yang paling tinggi yakni pada indikator kemampuan bekerjasama sebesar 4.37 (masuk kategori tinggi). Hal ini berarti karyawan mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerjanya. Sementara rata-rata nilai paling kecil pada indikator kehadiran dengan rata-rata 4.22, masih masuk kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyatakan bahwa mereka lebih sering hadir ditempat bekerja dan mudah ditemui apabila dibutuhkan.

4.3 Analisis Data

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Varian *based Structural Equation Model* dengan bantuan software SmartPLS 4.0. Hasil dari analisis data dapat dijabarkan dibawah ini:

4.3.1 Hasil Uji Outer Model

Uji outer model digunakan untuk menganalisis seberapa baik konstruk pengukuran dari variabel laten. Tujuannya yaitu salah satunya untuk menilai kualitas dari pengukuran variabel laten, untuk mengevaluasi outer model yaitu

menggunakan uji reliabilitas dan validitas. Hal ini dilakukan dengan hasil perhitungan *convergent validity* (*outer loading* serta AVE), *consistency reliability* (*Cronbach alpha* dan *composite reliability*), maupun *discriminant validity* (*Fornell-Larcker* dan *cross loading*).

4.3.1.1 Hasil Uji Convergent Validity

Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa baik indikator-indikator tersebut yang dapat menjabarkan variabel laten (Ghozali and Latan 2015). Uji validitas sendiri dapat dilihat dari *outer loadings* maupun *Average Variance Extracted* (AVE).

1. *Outer Loadings*

Menurut pendapat Hair et al., (2011). Menyatakan bahwa hasil nilai uji *outer loading* teridentifikasi korelasi antar skor item dari pernyataan setiap indikator serta kontruk. Jika hasil uji *outer loading* $> 0,7$ artinya dapat dikatanya valid. Sedangkan teori yang dikemukakan oleh (Chin 1998) menjelaskan bahwa indikator dikatakan valid jika hasil uji *loading factor* $> 0,70$. Hasil uji *outer loading* sebesar 0,60 – 0,70 masih dapat diterima untuk jenis penelitian eksplanatory atau *explaratory research*. Penelitian ini menggunakan model pengukuran *outer loading* dengan nilai *threshold* $> 0,60$ sebagai berikut :

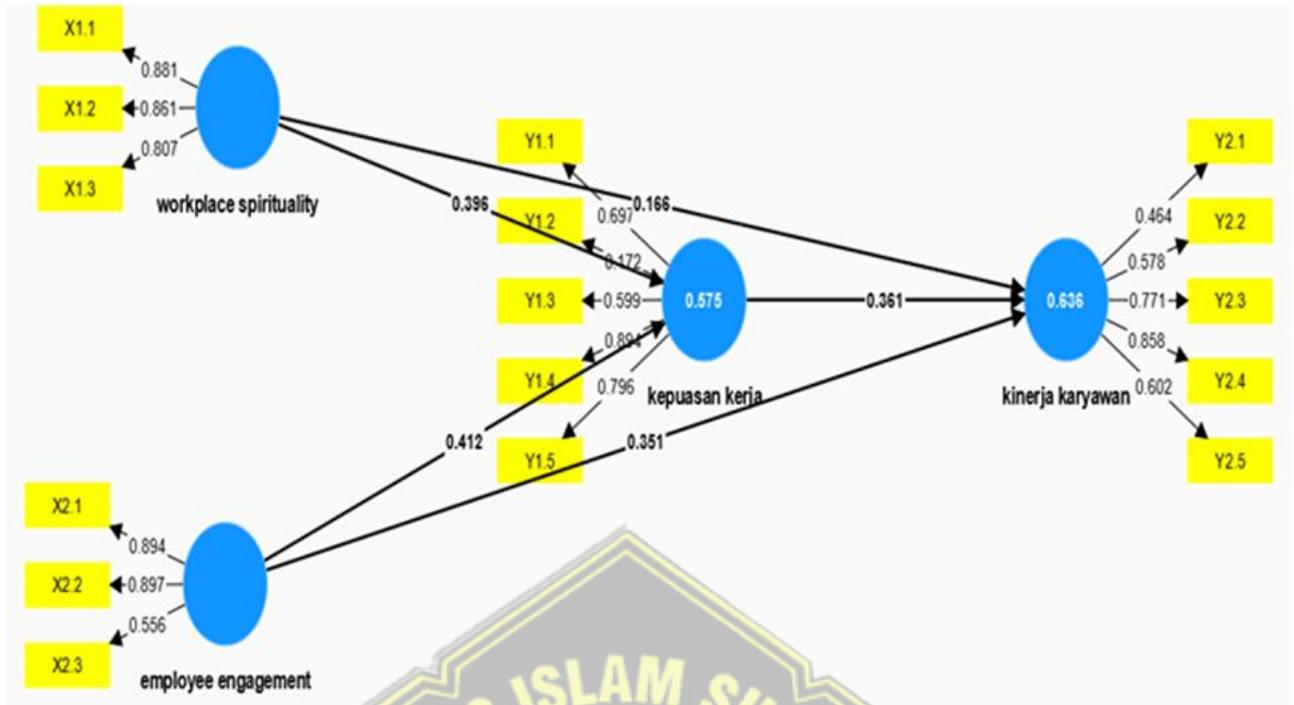
Uji Validitas tahap 1

Tabel 4.11 hasil dari uji validitas pada tahap 1

	<i>Workplace Spirituality</i>	<i>Employee Engagement</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.881			
X1.2	0.861			
X1.3	0.807			
X2.1		0.894		
X2.2		0.897		
X2.3		0.556		
Y1.1			0.697	
Y1.2			0.172	
Y1.3			0.599	
Y1.4			0.894	
Y1.5			0.796	
Y2.1				0.464
Y2.2				0.578
Y2.3				0.771
Y2.4				0.858
Y2.5				0.602

Sumber Output SmartPLS 2024

Berdasarkan hasil uji Validitas tahap 1 teridentifikasi bahwa item X2.3, Y1.2, Y1.3, Y2.1, dan Y2.2 tidak valid karena hasil nilai uji *loading factor* < 0,6. Sehingga diperlukan eliminasi dari indikator yang nilai outer loadingnya rendah yaitu < 0,6. Uji validitas ulang dilakukan dengan tidak menyertakan item yang nilainya < 0,6 dihilangkan. Berikut hasil uji validitas tahap 1 dan tahap 2 yakni sebagai berikut :



Gambar 4.1 model hasil uji validitas tahap 1

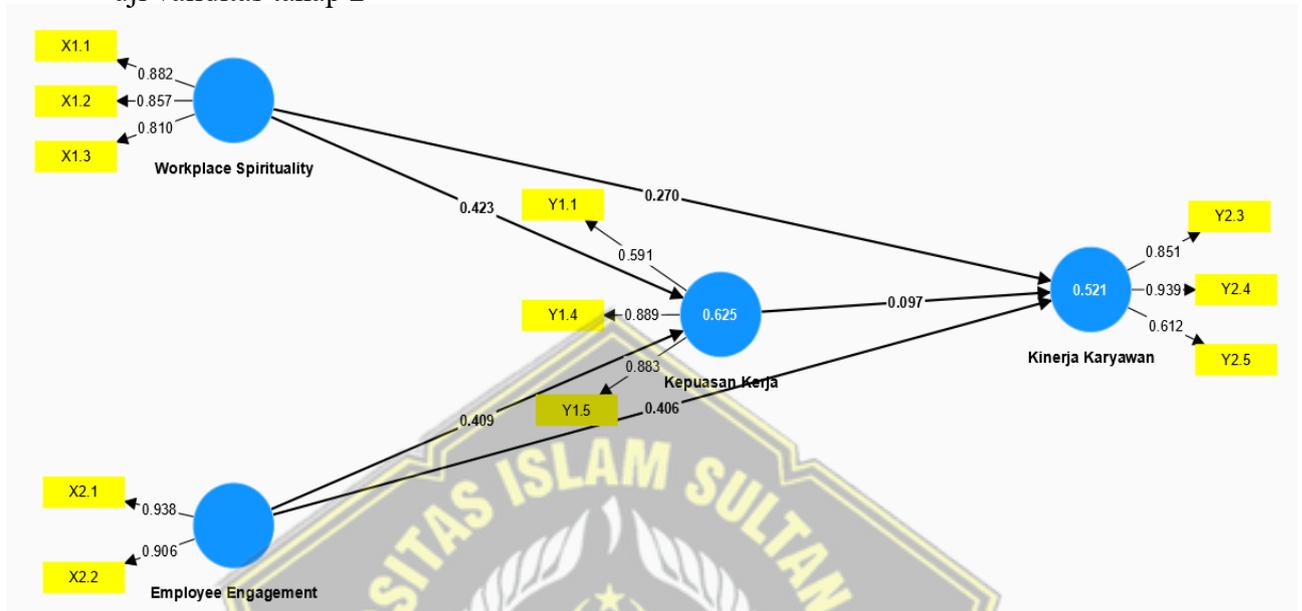
Hasil Uji Validitas Tahap 2

Tabel 4.12 Hasil uji validitas tahap 2

	<i>Workplace Spirituality</i>	<i>Employee Engagement</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.882			
X1.2	0.857			
X1.3	0.810			
X2.1		0.938		
X2.2		0.906		
Y1.1			0.591	
Y1.4			0.889	
Y1.5			0.883	
Y2.3				0.851
Y2.4				0.939
Y2.5				0.612

Sumber Output SmartPLS diolah 2024

berdasarkan uji validitas tahap 2 pada tabel diatas dapat dilihat bahwa semua nilai hasil item sudah valid karena nilai *loading factor* > 0,6. Berikut gambar model uji validitas tahap 2



Gambar 4.2 model hasil uji validitas tahap 2

Sumber Output SmartPls diolah 2024

2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Kriteria yang digunakan pada uji *Average Variance Extracted (AVE)* yakni > 0,50. Apabila nilai uji AVE > 0,50 maka konstruksi tersebut dapat menjelaskan dari rata-rata 50% dari varian item (Chin 1998). Berikut hasil uji *Average Variance Extracted (AVE)* yakni sebagai berikut :

Tabel 4.13 hasil uji *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Workplace Spirituality</i>	0.723
<i>Employee Engagement</i>	0.851
Kepuasan Kerja	0.639
Kinerja karyawan	0.660

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji AVE pada setiap masing-masing variabel *Workplace Spirituality*, *Employee Engagement*, kepuasan kerja serta kinerja karyawan > 0,50. Artinya hasil uji AVE pada tabel diatas

diketahui bahwa semua variabel yang digunakan penelitian valid karena hasil uji AVE yakni $> 0,50$ yang berarti setiap indikator dari masing-masing variabel dapat menggambarkan variabelnya. Sehingga variabel yang digunakan pada penelitian ini sudah memenuhi kriteria *rule of thumb*.

4.3.1.2 Hasil Uji Internal Consistency Reliability

1. *Cronbach's Alpha*

Variabel dapat dikatakan reliabel jika hasil uji nilai *cronbach's alpha* $> 0,70$. Dapat dilihat hasil uji *Cronbach's Alpha* pada penelitian ini yakni :

Tabel 4.14 Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Workplace Spirituality</i>	0.808
<i>Employee Engagement</i>	0.826
Kepuasan Kerja	0.725
Kinerja Karyawan	0.749

Sumber Output SmartPLS diolah 2024

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *Workplace Spirituality*, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja, serta Kinerja Karyawan hasil uji menunjukkan bahwa nilainya $> 0,70$. Maka uji *Cronbach's alpha* pada masing-masing variabel reabilitas dan valid.

2. *Composite Reliability*

Uji *composite reliability* merupakan salah satu metode yang digunakan untuk pengukuran seberapa konsisten suatu variabel. Nilai *composite reliability* dapat dikatakan reliabel jika nilai uji *composite reliability* $> 0,70$. Berikut hasil uji *composite reliability* pada penelitian ini yakni :

Tabel 4.15 Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
<i>Workplace Spirituality</i>	0.808
<i>Employee Engagement</i>	0.851
Kepuasan Kerja	0.824
Kinerja Karyawan	0.877

sumber Output SmartPLS diolah 2024

berdasarkan hasil uji *Composite Reliability* dinyatakan reliabilitas jika memiliki korelasi antar konstruk dengan variabel laten. Hasil uji pada tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *Workplace Spirituality*, *Employee Engagement*, Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan hasil ujinya $> 0,70$. Dari hasil uji diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa semua masing-masing variabel pada penelitian tersebut valid dan reliabel yang berarti masing-masing dari indikator nilainya reliabilitas baik yang dapat mengukur masing-masing variabelnya. Sehingga uji ini dapat dikatakan layak dan dapat diujikan pada uji selanjutnya.

4.3.1.3 Discriminant Validity

Pada uji discriminant Validity para penelitian biasanya menggunakan Fornell-Larcker maupun Cross Loading. Pada uji Fornell-Larcker harus mempunyai nilai root of AVE square (diagonal) yang nilainya lebih besar dari semua nilai, sementara hasil nilai uji Cross Loading lebih besar dari nilai konstruk lainnya.

1. *Fornell-Larcker*

Berikut hasil uji Fornell-Larcker dapat dilihat pada kolom dibawah ini yakni:

Tabel 4.16 Hasil Uji Fornell-Larcker

	<i>Employee Engagement</i>	Kepuasan Karyawan	Kinerja Karyawan	<i>Workplace Spirituality</i>
<i>Employee Engagement</i>	0.922			
Kepuasan Kerja	0.749	0.800		
Kinerja Karyawan	0.695	0.604	0.813	
<i>Workplace Spirituality</i>	0.804	0.752	0.669	0.850

Sumber Output SmartPLS diolah 2024

Berdasarkan hasil uji fornell-larcker pada tabel diatas diketahui bahwa hasil uji fornell-larcker dapat menyakinkan validitas diskriminasi bahwa nilai dari kuadrat AVE dari setiap konstruk nilanya lebih besar daripada nilai korelasi antara variabel laten dengan keseluruhan dari variabel laten lainnya. Pada tabel diatas menunjukkan bahwa masing-masing variabel pada tabel Fornell-Larcker Variabel *Employee Engagement* mempunyai akar dari kuadrat AVE yakni sebesar 0.922, Kepuasan Kerja mempunyai akar dari kuadrat AVE yakni sebesar 0.800, sedangkan variabel Kinerja Karyawan memiliki akar kuadrat dari AVE yakni 0.813, sementara pada variabel *Workplace Spirituality* memiliki akar dari kuadrat AVE sebesar 0.850. dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing variabel yang digunakan pada penelitian yang diuji memiliki validitas diskriminan baik dan valid.

2. *Cross Loading*

Uji *cross loading* merupakan salah satu metode yang digunakan untuk mengetahui apakah nilai konstruk memiliki *discriminant validity* yakni dengan metode membandingkan korelasi masing-masing indikator dengan kontruk lainnya. Apabila nilai korelasi pada indikator konstruk lebih tinggi daripada korelasi dari

indikator pada konstruk lainnya, maka dinyatakan bahwa nilai konstruk memiliki *discriminant validity* tinggi.

Tabel 4.17 hasil uji cross loading

	<i>Workplace Spirituality</i>	<i>Employee Engagement</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
X1.1	0.882	0.711	0.605	0.594
X1.2	0.857	0.686	0.673	0.443
X1.3	0.810	0.651	0.638	0.652
X2.2	0.799	0.938	0.734	0.722
X2.3	0.675	0.906	0.641	0.545
Y1.1	0.283	0.360	0.591	0.233
Y1.4	0.695	0.648	0.889	0.433
Y1.5	0.708	0.710	0.883	0.670
Y2.3	0.572	0.585	0.491	0.851
Y2.4	0.685	0.724	0.627	0.939
Y2.5	0.240	0.239	0.252	0.612

Sumber Output SmartPLS diolah 2024

Berdasarkan hasil uji *Cross Loading* pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai loading pada variabel *Workplace Spirituality* lebih besar daripada nilai loading pada konstruk lainnya dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Workplace Spirituality* memiliki *discriminant validity* baik. Sementara pada variabel *Employee Engagement* menunjukkan bahwa nilai loadingnya lebih besar dari pada nilai konstruk lainnya. Hal ini berarti variabel *Employee Engagement* memiliki nilai *discriminant validity* baik. Sama hal dengan hasil uji *cross loading* pada variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang nilainya lebih tinggi dari nilai konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa nilai *cross loading* memiliki *discriminant validity* baik. Jadi kolom masing-masing indikator yang diblok hijau memiliki nilainya lebih baik daripada indikator pada kolom tabel lain.

4.3.2 Hasil Inner Model (Model Struktural)

Uji inner model digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel laten, yakni salah satu spesifikasi hubungan antara variabel laten (structural model) yang dikenal dengan inner relation, yang mampu menggambarkan hubungan antar variabel laten yang berdasarkan sumber dari teori substansif penelitian. Model structural nantinya akan dievaluasi dengan R-square untuk variabel (konstruk) dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk Q2 prediction relevance, yang diuji signifikan dari koefisien parameter jalur struktural maupun uji hipotesis.

4.3.2.1 Coeffisien of Determination (R-square)

Pengukuran yang biasa digunakan untuk pengukuran model structural yakni koefisien determinasi (nilai R^2). Uji yang dilakukan pada model structural nantinya akan dievaluasi dengan memperhatikan presentase yang dijabarkan yaitu dengan memperhatikan nilai R^2 pada variabel laten endogen (Hair et al., 2011). Nilai R-square sendiri 0,25=lemah, 0,50=sedang (moderat), 0,75=kuat. Berikut hasil uji coefficient of determination (R-square) yakni :

Tabel 4.18 Hasil Uji Coeffisien of Determination (R-square)

	R-Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.625	0.614
Kinerja Karyawan	0.521	0.501

Sumber Output SmartPLS diolah 2024

Berdasarkan hasil uji Coeffisien of determination (R-square) di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai pada Adjusted R Square variabel endogen kepuasan kerja memiliki kemampuan kuat yakni sebesar 0.614 sedangkan kinerja karyawan memiliki kemampuan kuat yakni 0.501 dalam memprediksi model. Sehingga variabel eksogen *Workplace Spirituality* dan *Employee Engagement* memiliki pengaruh (62.5%) terhadap variabel kepuasan kerja. sedangkan variabel *Workplace Spirituality*, *Employee Engagemen* dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh (52.1%) terhadap kinerja karyawan. Sisanya dijelaskan pada variabel yang dari luar penelitian ini.

4.3.2.2 Effect Size (F-square)

Uji Effect Size (F-square) salah satu uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, yaitu dengan kriteria 0.02= lemah, 0.15= sedang (moderat), dan 0.35= kuat. Berikut hasil uji Effect Size (F-square) pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.19 Hasil Uji Effect Size (F-square)

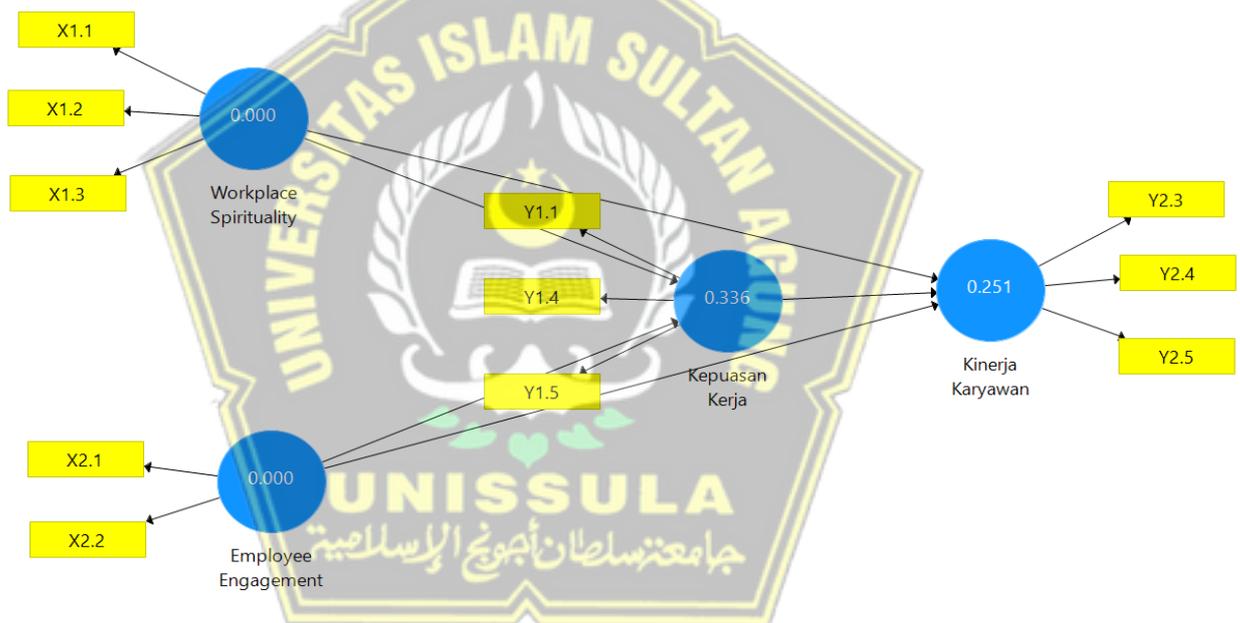
	<i>Workplace Spirituality</i>	<i>Employee Engagement</i>	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
<i>Workplace Spirituality</i>			0.169	0.046
<i>Employee Engagement</i>			0.157	0.105
Kepuasan Kerja				0.007
Kinerja Karyawan				

Sumber Output SmartPLS diolah 2024

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji F-square pada variabel eksogen *Workplace Spirituality* memberi pengaruh sedang (moderat) yakni sebesar 0.169 pada variabel **Kepuasan Kerja**. sementara variabel *Employee Engagement* memberi pengaruh sedang (moderat) yakni sebesar 0.157 pada variabel **Kepuasan Kerja**, pada variabel *Workplace Spirituality* memberi pengaruh lemah yakni sebesar 0.046 terhadap variabel **Kinerja Karyawan**, sedangkan variabel *Employee Engagement* memberikan pengaruh sedang (moderat) yakni sebesar 0.105 terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel **Kepuasan kerja** memberikan pengaruh lemah 0.007 terhadap variabel **Kinerja Karyawan**.

4.3.2.3 Predictive Relevance (Q-square)

Uji yang digunakan untuk menguji Predictive Relevance yaitu menggunakan Cross-validated Residudancy. Jika nilai Q-square > 0 berarti model tersebut memiliki relevansi prediktif yang baik. Hal ini berarti model tersebut mampu memprediksi data baru dengan akurasi layak. Sementara jika nilai Q-square < 0 berarti model tersebut memiliki relevansi prediktif yang kurang sehingga tidak dapat memprediksi data dengan baik (Ghozali and Latan 2015). Indeks communality dan redundancy metode yang digunakan untuk mengestimasi kualitas pada model struktural pada penelitian. Berikut gambar model Predictive Relevance (Q-square) yakni :



Gambar 4.3 hasil uji predictive Relevance (Q-square)

Sumber Output SmartPLS diolah 2024

Tabel 4.20 Hasil uji predictive relevance (Q-square)

Variabel	Cv Commonality	Cv Redundancy
<i>Workplace Spirituality</i>	0.372	
<i>Employee Engagement</i>	0.472	
Kepuasan Kerja	0.325	0.336
Kinerja Karyawan	0.357	0.251

Sumber Output SmartPLS diolah 2024

Hasil uji Cross-validation pada tabel diatas menunjukkan bahwa indeks communality dan redundancy merupakan salah metode yang digunakan untuk mengetahui kualitas model structural pada penelitian. Hal ini berarti cross-validation communality mampu mengukur kualitas pada model structural yang memiliki kualitas baik dengan nilai positif dari semua blok. Sehingga mampu memastikan bahwa model pengukuran yang digunakan sudah sesuai. Sementara matrik yang digunakan untuk mengetahui kualitas dari setiap persamaan structural terdapat pada tabel indeks Cv Redundancy. Nilai pada kontruk endogen harus positif, berdasarkan hasil uji pada tabel diatas dapat lihat bahwa nilai cross validation (CV) Redundancy dan nilai cross validation (CV) Commonality pada masing-masing variabel positif dan nilainya > 0 , berarti kualitas pada model structural dalam penelitian tersebut sesuai atau menjadi fit model.

4.3.2.4 Pengujian Hipotesis

Pada uji hipotesis dilakukan dengan metode bootstrapping pada software SmartPLS 4.0. dalam hal ini, tabel Path Coefficients yang terdapat pada SmartPLS 4.0 dapat dilihat pada kolom t- statistik maupun p-values. Kriteria pada uji hipotesis yaitu menggunakan kriteria signifikansi nilai p-values < 0.05 dan nilai pada signifikan yakni sebesar 5%. Path Coefficient dapat dinyatakan signifikan jika t-statistik > 1.98 untuk mengetahui pengaruh hubungan koefisien jalur dengan syarat kriteria jika koefisien jalur nilainya dibawah 0.30 berarti dapat memberikan pengaruh lemah, sedangkan 0.30-0.60 maka artinya memberikan pengaruh sedang (moderat), dan jika nilainya dari 0.60 maka dianggap kuat. Pada penelitian ini ada

lima hipotesis yang diuji. Hasil dari uji hipotesis dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.21 hasil uji hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Workplace Spirituality</i> > Kinerja Karyawan	0.270	0.265	0.149	1.810	0.070	Ditolak
<i>Employee Engagement</i> > Kinerja Karyawan	0.406	0.376	0.174	2.330	0.020	Diterima
<i>Workplace Spirituality</i> > Kepuasan Kerja	0.423	0.413	0.147	2.880	0.004	Diterima
<i>Employee Engagement</i> > Kepuasan Kerja	0.409	0.413	0.128	3.189	0.001	diterima
Kepuasan Kerja > Kinerja Karyawan	0.097	0.133	0.197	0.495	0.621	Ditolak

Sumber Output SmartPLS diolah 2024

Pada hasil uji hipotesis pada tabel diatas dapat dijelaskan pada model dibawah ini yakni :

Hasil Uji Hipotesis 1

Hasil uji hipotesis untuk hipotesis 1 digunakan untuk membuktikan pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap kinerja karyawan. Pada tabel koefisien jalur (O) yakni sebesar 0.270 yang berarti variabel *Workplace Spirituality* memiliki hubungan positif pada variabel kinerja karyawan. Sementara nilai pada kolom t-statistic memiliki nilai 1.810 yaitu dengan tingkat signifikan $0.070 > 0.05$ berarti tidak signifikan. Dari hasil di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh

yang signifikan *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan, Sehingga hipotesis yang menyatakan *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan **ditolak**.

Hasil Uji Hipotesis 2

Uji hipotesis 2 dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa koefisien jalur (O) yakni 0.406 yang berarti variabel *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara hasil uji pada kolom t-statistics yakni 2.330 dengan tingkat signifikan $0.020 < 0.05$ berarti signifikan. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan terbukti **diterima**.

Hasil Uji Hipotesis 3

Uji hipotesis 3 dimaksudkan untuk menguji pengaruh *Workplace spirituality* terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan nilai koefisien jalur (O) sebesar 0.423 artinya variabel *Workplace spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t-statistics yang dihasilkan sebesar 2.880 dengan tingkat signifikan $0.004 < 0.05$ artinya signifikan. Dari hasil uji hipotesis 3 dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, yang berarti hipotesis yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti **diterima**.

Hasil Uji Hipotesis 4

Hasil uji hipotesis 4 pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien jalur (O) yakni sebesar 0.409 berarti variabel *Employee engagement* memiliki hubungan positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu ditemukan nilai t-statistics sebesar 3.189 dengan tingkat signifikan 0.001

< 0.05 , berarti signifikan. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, yang berarti hipotesis 4 bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja terbukti **diterima**.

Hasil Uji Hipotesis 5

Dari hasil uji hipotesis 5 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (O) sebesar 0.097 yang berarti variabel Kepuasan Kerja memiliki hubungan positif terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara nilai pada t-statistics yaitu 0.495 dengan tingkat signifikan $0.621 > 0.05$ berarti tidak signifikan. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dinyatakan **ditolak**.

4.3.2.5 Uji Sobel

Tabel 4.23 Hasil Uji Sobel

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Workplace Spirituality -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.041	0.050	0.085	0.484	0.628	Ditolak
Employee Engagement -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.040	0.058	0.090	0.444	0.657	Ditolak

1. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pada tabel koefisien jalur (O) sebesar 0.041. Hal ini menunjukkan bahwa terhadap hubungan positif *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Sementara pada tabel t-statistics sebesar 0.484 dengan tingkat signifikan $0.628 > 0.05$ yang artinya tidak signifikan. Pada tabel diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja gagal mediasi dari variabel *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji kinerja karyawan melalui pengaruh tidak langsung kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dari variabel *employee engagement* dapat dilihat dari tabel koefisien jalur (O) sebesar 0.040. kondisi ini berarti bahwa terdapat hubungan positif *employee engagement* dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan T-Statistics sebesar 0.444 dengan tingkat signifikan $0.657 > 0.05$ yang berarti tidak signifikan. Pada hasil uji mediasi pada tabel di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja gagal mediasi dari variabel *employee engagement* dan kinerja karyawan.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Itu artinya jika karyawan memiliki tingkat spiritualitas ditempat kerja yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika spiritualitas di tempat kerja karyawan rendah belum tentu dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi ini berarti untuk konteks puskesmas yang menjadi obyek penelitian, persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan mengandung

nilai-nilai sosial, keyakinan bahwa teman-teman sejawat saling peduli satu sama lain, dan kecocokan dengan nilai-nilai organisasi bukan merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini mungkin dapat dijelaskan dari karakteristik responden yang mayoritas telah bekerja lebih dari 11 tahun (65%), bahkan 17 persen telah bekerja lebih dari 20 tahun, Ketika mereka telah menjalani pekerjaannya sebagai tenaga kesehatan selama bertahun-tahun, dimungkinkan mereka menjalani pekerjaannya lebih sebagai rutinitas sehari-hari sehingga kurang dimaknai secara sosial dan emosional.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Andaresta and Helmy 2019) menemukan bahwa variabel *Workplace Spirituality* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian yang dilakukan oleh (Warsah 2019).

4.4.2 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis 2 pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin kuat *Employee engagement* semakin memberikan dampak meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang antusias terhadap pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerjanya. Mereka akan berupaya menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu, hadir di tempat kerja dan mudah ditemui apabila dibutuhkan dan juga mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja mereka. Demikian juga karyawan yang merasa bangga dengan pekerjaan mereka, akan berpengaruh terhadap kinerja mereka. Karyawan yang bangga terhadap pekerjaan mereka akan bekerja tepat waktu, selalu ada ketika dibutuhkan dan dapat menjalin kerjasama yang baik dengan rekan kerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Arief 2022) dan juga penelitian oleh (Noviardy and Aliya 2020) yang mengungkapkan hasil yang sejalan.

4.4.3 Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 menunjukkan bahwa variabel *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin kuat tingkat spiritualitas di tempat kerjanya yang dirasakan karyawan, semakin puas mereka dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang merasakan bahwa pekerjaannya mengandung nilai-nilai sosial yang mereka anggap penting, yakin bahwa teman-teman sejawat mereka secara tulus saling peduli dan merasakan kecocokan dengan nilai-nilai organisasi mereka akan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka tekuni juga dengan supervisor dan dengan hubungan yang mereka jalin dengan rekan kerja mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian oleh (Widiastuti 2020) yang membuktikan bahwa *Workplace spirituality* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan and Wahyuni 2022) yang mengungkapkan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.4.4 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis 4 menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin kuat tingkat *employee engagement* maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi pada pekerjaannya antusias menjalankan pekerjaannya, serta merasa bangga terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Mereka cenderung akan lebih puas dengan pekerjaan yang mereka tekuni. Selain itu hubungan mereka dengan supervisor dan rekan kerja juga memuaskan.

hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Chaerunissa and Pancasasti 2021) yang membuktikan bahwa *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini juga didukung oleh (Trinovela and Saragi 2021) yang membuktikan hasil yang sejalan.

4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji hipotesis 5 diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan belum tentu dapat meningkatkan kinerjanya. Atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan bukan menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mungkin disebabkan pengukuran kepuasan dalam penelitian ini yang hanya meliputi kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan supervisor, dan dengan rekan kerja kurang bisa mendorong peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya yang pernah dilakukan oleh (Fitri and Endratno 2021) dan (Arianto 2017).

4.4.6 Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja gagal memediasi *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hipotesis pada penelitian. Sehingga perlu kajian lebih lanjut faktor-faktor yang dapat memediasi kepuasan kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menambah teori dalam bidang manajemen dengan memperluas literatur ilmiah yang ada. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *workplace spirituality* dan kinerja karyawan diantaranya yang pernah dilakukan oleh (Dalal et al. 2023) dan (Naseem and Akhtar 2020).

Sedangkan hasil uji mediasi lain menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Kondisi ini berarti kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kepuasan gagal memediasi antara *employee engagement* dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Pratiwi and Fatoni 2023) dan (Setiawan and Widjaja 2018).

BAB V

KESIMPULAN

Pada bagian sub bab ini akan menjelaskan tentang kesimpulan pada penelitian, saran, keterbatasan penelitian serta agenda untuk peneliti selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Workplace Spirituality* tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. artinya karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas ditempat kerja yang tinggi belum tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya, jika spiritualitas ditempat kerja karyawan rendah belum tentu dapat menurunkan kinerja karyawan.
2. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti apabila *Employee engagement* karyawan semakin kuat maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. *Workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti karyawan yang merasakan bahwa tingkat spiritualitas di tempat kerjanya baik akan merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.
4. *Employee engagement* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila karyawan memiliki tingkat *employee engagement* kuat maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.
5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya belum tentu dapat meningkatkan kerjanya.
6. *Employee Engagement* merupakan faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan kinerja, sedangkan *workplace spirituality* merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

5.2 Saran

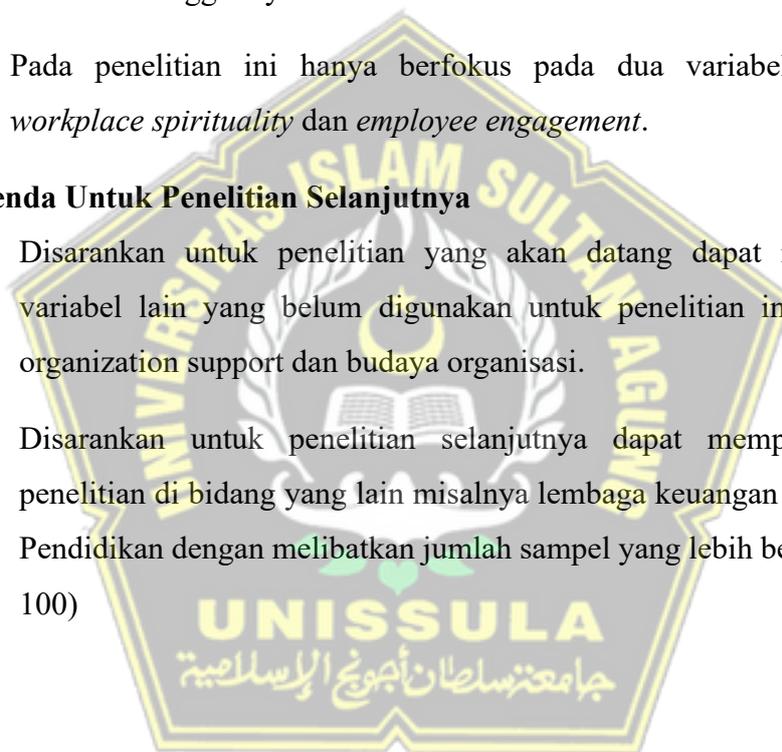
1. Pimpinan puskesmas diharapkan dapat terus meningkatkan *Employee Engagement* karyawannya dengan terus mengoptimalkan upaya-upaya untuk meningkatkan antusiasme dan kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan budaya kerja yang kondusif di Puskesmas serta memberikan apresiasi kepada karyawannya baik berupa bonus maupun apresiasi secara lisan bagi mereka yang telah memberikan kontribusi terbaiknya.
2. Pimpinan puskesmas dapat meningkatkan *Workplace Spirituality* untuk meningkatkan kepuasan karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif seperti pimpinan puskesmas membuat kebijakan yang mendukung nilai-nilai spiritual. Peimpinan perlu terus menguatkan nilai-nilai bahwa pekerjaan pelayanan Kesehatan kepada masyarakat merupakan tugas mulia yang juga bernilai ibadah. Untuk itu perlu diadakan kegiatan-kegiatan rutin untuk meningkatkan nilai-nilai tersebut misalnya melalui kegiatan briefing pagi atau kegiatan khusus keagamaan seperti kajian untuk karyawan yang muslim yang diisi oleh ustadz. Selain itu untuk memperkuat rasa saling peduli diantara sesama karyawan di puskesmas, pimpinan dapat melakukan kegiatan family gathering, menumbuhkan kekompakan diantara karyawan dengan melakukan kegiatan setiap Jumat, misal olah raga atau kegiatan sosial. Pimpinan juga bisa memberikan teladan dengan peduli pada keadaan karyawan dan keluarganya, misal dengan bersama-sama dengan karyawan lainnya mengunjungi karyawan atau keluarganya yang sakit, menghadiri undangan dari karyawan dan sebagainya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Pada proses pengambilan data penelitian ini hanya menggunakan pertanyaan tertutup saja tidak menyertakan pertanyaan terbuka. Hal ini dikarenakan responden adalah tenaga kesehatan yang rata-rata mempunyai kesibukan yang cukup padat. Karenanya peneliti tidak dapat menggali lebih mendalam permasalahan yang ada terkait variabel yang diteliti
2. Jumlah responden 75 orang, hal ini belum cukup untuk menggambarkan kondisi sesungguhnya.
3. Pada penelitian ini hanya berfokus pada dua variabel independent *workplace spirituality* dan *employee engagement*.

5.4 Agenda Untuk Penelitian Selanjutnya

1. Disarankan untuk penelitian yang akan datang dapat menambahkan variabel lain yang belum digunakan untuk penelitian ini, diantaranya organization support dan budaya organisasi.
2. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas obyek penelitian di bidang yang lain misalnya lembaga keuangan atau Lembaga Pendidikan dengan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar (lebih dari 100)



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMK Negeri 13 Medan." *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Ekonomi* 5 (2): 11–20. <https://doi.org/https://doi.org/10.30599/utility.v5i02.1164>.
- Adi Sudharma, Kadek. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Prama Sanur Beach Hotel Bali." *Humano: Jurnal Penelitian* 13 (2): 112–20. <https://doi.org/10.33387/hjp.v13i2.5053>.
- Agustine, Marceline Tania, and Edalmen Edalmen. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. LIMAS SURYA MAKMUR." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 2 (1): 62. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i1.7425>.
- Andaresta, Arfudya Okvi, and Irfan Helmy. 2019. "Pengaruh Workplace Spirituality Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru Di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen) Arfudya Okvi Andaresta , Irfan Helmy Jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya." *Jurnal: Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia* 1: 1–10.
- Arianto, Deny. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Staff PT Kepuh Kencana Arum Mojokerto." *Jurnal Ilmu Manajemen* 5 (3): 1–9.
- Arief, Yola Amelia. 2022. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Riau Daratan." 2022. universitas islam riau. www.aging-us.com.
- Arsyad, Muhammad, and Muhammad Syahrir. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal Mirai Management* 6 (2): 297. <https://doi.org/10.32529/jim.v6i2.2277>.
- Astuti, Dwi, and Suwandi Suwandi. 2022. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Kepuasan Kerja." *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 11 (04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1282>.
- Badaruddin, Badaruddin, and Fatmasari Fatmasari. 2021. "Pengaruh Personality Dan

- Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Makassar.” *AkMen JURNAL ILMIAH* 18 (3): 233–44. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i3.2112>.
- Cahaya, Agus Dwi, and Veryan Tejo Prabowo. 2021. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus : Lancar Ponsel).” *Jurnal Daya Saing* 7 (3): 313–18. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v7i3.700>.
- Chaerunissa, Elida, and Ranthi Pancasasti. 2021. “Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT).” *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 5 (2): 126–46. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.
- Dalal, Helmy Jameel Abu, Vimala Ramoo, Mei Chan Chong, Mahmoud Danaee, Yousef I. Aljeesh, and Veshaliini Uma Rajeswaran. 2023. “The Mediating Role of Work Satisfaction in the Relationship between Organizational Communication Satisfaction and Organizational Commitment of Healthcare Professionals: A Cross-Sectional Study.” *Healthcare (Switzerland)* 11 (6): 1–13. <https://doi.org/10.3390/healthcare11060806>.
- Efendi, Suryono, and Ogy Winenriandhika. 2021. “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah.” *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional* 3 (1): 99–110. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.383>.
- Fitri, Irma Kusuma, and Hermin Endratno. 2021. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal.” *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam* 4 (1): 52–65. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>.
- Ghozali, and Latan. 2015. *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Giusti, Selma Halida. 2021. “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Employee Performance Oleh Islamic Work Ethic Di Rsi Sultan Agung Semarang.” Universitas Islam Sultan Agung.
- Gustani, Rismawati, and Agus Budiman. 2022. “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Al Masoem Rancaekek.” *Bandung*

Conference Series: Psychology Science 2 (2): 124.

Hair. 2011. *Multivariate Data Analysis. New Jersey: Pearson Prentice Hall.*

Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Sri Fitri Wahyuni. 2022. "Spiritual Leadership Dan Emotional Intelligence Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Peran Mediasi Workplace Spirituality Dan Job Satisfaction." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 23 (1): 93–108. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis>.

Indyra, Andi Jamala. 2021. "Pengaruh Workplace Spirituality Dan Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Di Rsud Haji." *Medical Care Research and Review. Universitas Hasanuddin.*

Izzah, Khoirotul. 2023. "Pengaruh Supervisi Akademik , Kompetensi Pedagogik , Kompetensi Kepribadian , Kompetensi Sosial Terhadap Kinerja Guru PAI Dimediasi Workplace Spirituality Di SMA Negeri Se- Kabupaten Kediri." *Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam* 6 (2): 270–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.58401/dirasah.v6i2.842>.

Jufrizen, Jufrizen, and Abdul Hakim Nasution. 2021. "Peran Mediasi Workplace Spirituality Pada Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organization Citizenship Behavior." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* 8 (2): 246–58. <https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5880>.

Kharisma, Apriyana Nur, and Nur Cahyadi. 2020. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik." *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen* 2 (2): 80–92. <https://doi.org/10.55208/bistek.v13i2.211>.

Khusnah, Hidayatul. 2019. "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi* 17 (1): 17–23. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>.

Latief, Abdul. 2019. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan." *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal* 9 (1): 41. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>.

Limbong, Martalina. 2021. "Penerapan Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Hubungannya

Dengan Kepuasan Kerja.” *PROSIDING STT Sumatera Utara* 1 (1): 231–40. <http://stt-su.ac.id/e-journal/index.php/prosiding/article/view/71>.

Lisabella, Margaretha, and Hasmawaty. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) Terhadap Keterlibatan Pegawai (Employee Engagement) Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pegawai.” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2 (4): 209–26. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i4.380>.

Luthfi, Raja Al-Faris, and Rusman Frendika. 2023. “Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Karyawan.” *Bandung Conference Series: Business and Management* 3 (1): 348–51. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6988>.

Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management: Personnel Human Resource Management. Harvard Business Review*. Vol. 13. <http://portal.belesparadisecollege.edu.et:8080/library/bitstream/123456789/253/1/242010.pdf%0Ahttps://open.umn.edu/opentextbooks/BookDetail.aspx?bookId=71>.

Milliman, John, Andrew J. Czaplewski, and Jeffery Ferguson. 2003. “Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment.” *Journal of Organizational Change Management* 16 (4): 426–47. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>.

Naseem, Rabia, and Quratulain Akhtar. 2020. “Impact of Organizational Virtuousness on Workplace Spirituality with the Mediating Role of Perceived Organizational Support.” *Journal of Management and Research* 7 (2): 75–103. <https://doi.org/10.29145/jmr/72/070203>.

Noviardy, Andrian, and Sabeli Aliya. 2020. “Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit.” *Mbia* 19 (3): 258–72. <https://doi.org/10.33557/mbia.v19i3.1143>.

Nurgazali. 2021. “Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT. Makassar Tene.” Universitas Hasanuddin Makassar.

Nurrohmat, Alfian, and Rini Lestari. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 2 (2): 15.

<https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>.

Pratidina, Bagus Ananta. 2023. "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Perilaku Kewagaan Organisasi, Dan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi." *Diponegoro Journal Of Management* 12: 1–11.

<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/38821><https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/download/38821/29091>.

Pratiwi, Jihan Ayu, and Fandi Fatoni. 2023. "Pengaruh Employee Engagement Dan Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja." *Jurnal Ilmu Manajemen* 11 (1): 432–44. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p432-444>.

Priambodo, Priti Anya Tiara. 2021. "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Organisasional Dan Kinerja Karyawan: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi."

Rachman, Taufiqur. 2021. "Servant Leadership, Self Awareness Dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tanjungbumi Madura." *Media Mahardhika* 19 (2): 361–71. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.260>.

Rahmadalena, Tri, and Asmanita. 2020. "Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang." *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen* 3 (2). <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/BINAMANAJEMEN/article/view/1094>.

Ranidiah, Furqonti. 2021. "PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WAHANA SURYA BENGKULU." *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)* 4 (1): 285–99. <https://doi.org/https://doi.org/10.36085/jam-ekis.v4i1.1290>.

Rismawan, Aldan Rifki. 2018. "MODEL PENINGKATAN KINERJA SDM DAN KEPUASAN KERJA MELALUI KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL DAN MOTIVASI INTRINSIK." Universitas Islam Sultan Agung.

Sausan, Nabila Salsabil. 2021. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture." *Economics, Business and Management Science Journal* 1 (1): h.12. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>.

- Schaufeli, Wilmar B., Arnold B. Bakker, and Marisa Salanova. 2006. "The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire: A Cross-National Study." *Educational and Psychological Measurement* 66 (4): 701–16. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>.
- Sekartini, Ni Luh. 2016. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa." *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 3 (2): 1–12. <https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>.
- Setiawan, Onky Dwi, and Deborah Christine Widjaja. 2018. "Analisa Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Shangri-La Hotel Surabaya." *Journal Manajemen* 6 (2): 120–34.
- Siregar, Ayu Juliani, and Muis Fauzi Rambe. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5 (1): 293–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.604>.
- Sopyan, Kankan. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement) Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis* 6 (2): 14. <https://doi.org/10.17509/jimb.v6i2.13099>.
- Suwandi, Grandikha Faatih. 2022. "Work Engagement Pengemudi Layanan Ambulans Muhammadiyah Dalam Masa Covid-19." *Jurnal Psikologi Perseptual* 7 (1): 81. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v7i1.6564>.
- Tita Putri Astuti, and Alfira Sofia. 2023. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Tunjangan Kinerja Daerah Sebagai Variabel Intervening Di Inspektorat Daerah Kabupaten Purwakarta Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 9 (01). <http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7936>.
- Trinovela, Simanjuntak, and Sitio Vera Sylvia Saragi. 2021. "Pengaruh Knowledge Sharing Dan Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Narma Toserba, Narogong Bogor." *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* 2 (1): 42–54.
- Umam, Moh Rifqi Khairul, and Zakky Fahma Auliya. 2018. "Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja

- Islam.” *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam* 5 (1): 23.
<https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i1.2946>.
- Umihastanti, Denta, and Agus Frianto. 2022. “Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (1): 219–32.
<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/16687/7694>.
- Utami, Fiorentina Prasetya Putri. 2022. “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN KERJA DAN WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN.” Universitas Muhammadiyah Magelang.
- W.W. Chin. 1998. “The Partial Least Square Approach to Structural Formula Modeling, *Advances in Hospitality and Leisure*” 8: 2.
- Warsah, Idi. 2019. “Pengaruh Spiritualitas Dalam Kinerja Guru Melalui Modal Psikologis Di Smp Muhammadiyah Magelang the Influence of Spirituality on Teacher Performances Through Psychological Capital At Junior High School of Muhammadiyah Magelang” 17 (3): 228–37. <http://jurnaledukasikemenag.org>.
- Wicaksono, Teguh, and Muhammad Gazali. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening.” *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen* 5 (1): 22.
<https://doi.org/10.31602/atd.v5i1.3219>.
- Widiastuti, Elisabeth Riamelati. 2020. “Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Medis Dan Perawat Di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta).” Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Willy, Abdillah, and Jogiyanto. 2015. “Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis.”
- Wufron. 2022. “Workplace Spirituality Dan Employee Engagement Dalam Meningkatkan Employee Performance PT. Karya Lestari Mandiri Garut.” *Jurnal Wacana Ekonomi* Vol.21; No (1): h. 41. <https://doi.org/10.52434/jwe.v21i1.1690>.