

***SPIRITUAL LEADERSHIP* dan *WORK CLIMATE* pada *WORK ENGAGEMENT***

**di RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN HADLIRIN JEPARA**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai derajat Sarjana S1**

**Program Studi Manajemen**



Disusun Oleh:

**NUR ROHMA ISTIANA**

**NIM: 30401700185**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

**PROGRAM STUDI MENEJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**SEMARANG**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Skripsi**

***SPIRITUAL LEADERSHIP dan WORK CLIMATE pada WORK***

***ENGAGEMENT***

**di RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN HADLIRIN JEPARA**

Disusun Oleh :

Nur Rohma Istiana

NIM 30401700185

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan

Kehadap Sidang Panitia Ujian Tesis

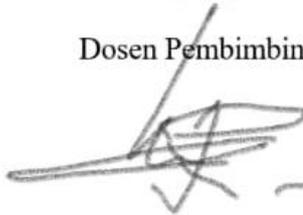
Program Studi Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

جامعته سلطان أبجوج الإسلامية

Semarang, 29 juli 2024

Dosen Pembimbing,



Dr. Drs. Marno Nugroho, MM.

NIK 210491025

## HALAMAN PERSETUJUAN

*SPIRITUAL LEADERSHIP dan WORK CLIMATE pada WORK  
ENGAGEMENT*  
di RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN HADLIRIN JEPARA

Disusun Oleh :

Nur Rohma Istiana

30401700185

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada Tanggal, 9 Agustus 2024

**Susunan Dewan Penguji**

**Pembimbing**



**Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM**

NIK. 210491025

**Penguji I**



**Zaenudin, S.E., M.M**

NIK.210492031

**Penguji II**



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

NIK.210416054

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

**Ketua Program Studi Manajemen**



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

NIK.210416055

## HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Rohma Istiana

NIM : 30401700185

Program AStudi : Manajemen

Falkutas : Ekonomi

Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“SPIRITUAL LEADERSHIP dan WORK CLIMATE pada WORK ENGAGEMENT di RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN HADLIRIN”** merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik dalam penyusunan penelitian ini.

Semarang, 25 Agustus 2024

Yang menyatakan,



Nur Rohma Istiana

NIM. 30401700185

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH PUBLIKASI

saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Rohma Istiana  
Nim : 30401700185  
Program Studi : S1 Manajemen  
Falkutas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan Karya Ilmiah berupa Skripsi judul :

**"SPIRITUAL LEADERSHIP dan WORK CLIMATE pada WORK ENGAGEMENT di RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN HADLIRIN"**

Menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung, serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-Ekklusif untuk disimpan, dialih mediakan dikelola dalam pangkalan data dan publikasinya 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 ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum timbul akan saya langsung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung

Semarang, 25 Agustus 2024

Yang menyatakan



Nur Rohma Istiana

30401700185

## ABSTRAK

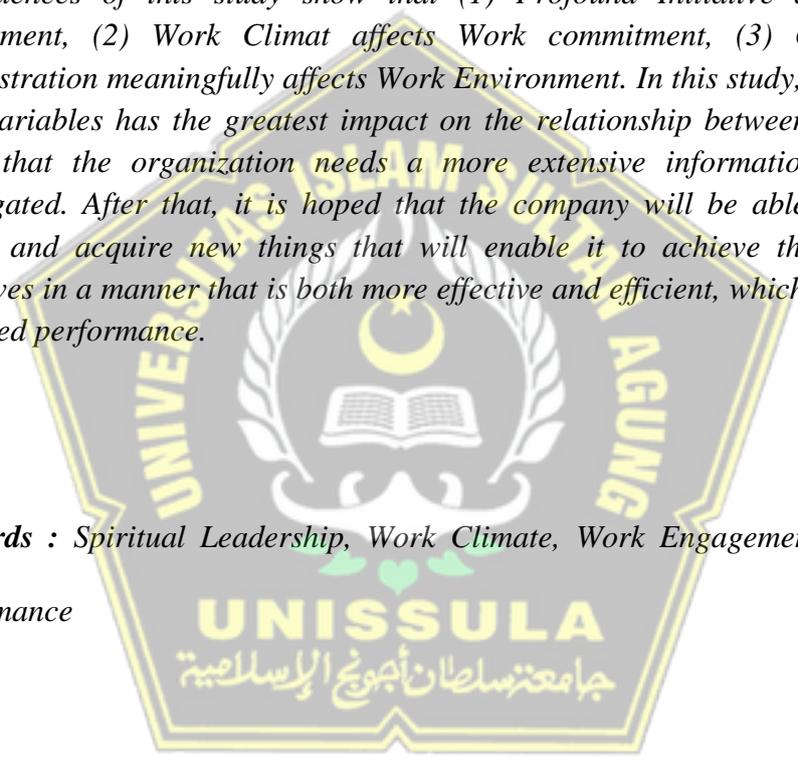
Tujuan penelitian ini untuk mengetahui peran *Spiritual Leadership*, *Work Climate*, *Work Engagement* pada Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin. Kuesioner disebarkan kepada sebanyak 78 responden karyawan Rumah Sakit Sultan Hadlirin yang merupakan wujud data primer sebagai data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini. Dokter Spesialis, Dokter Gigi, Dokter Umum, Perawat, Bidan, Kesehatan Masyarakat, Keterampilan Fisik, bidang gizi, nonmedis, dan farmasik merupakan pihak-pihak yang dilibatkan sebagai responden. *Purposive sampling* sebagai sebuah teknik untuk mengambil sampel yang dipakai dalam penelitian ini. Uji uji sobel test untuk menguji variabel intervening dimana path analisis juga digunakan dalam pengujian penelitian ini. Melalui penelitian ini diperoleh hasilnya bahwa (1) *Work engagement* dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh *Spiritual Leadership*, (2) secara signifikan dan positif *Work engagement* dipengaruhi oleh *Work Climate*, (3) *Work Climate* dipengaruhi oleh *Spiritual Leadership* secara positif dan signifikan. Keterkaitan antara satu dan yang lain pengaruh paling besar dalam penelitian ini dimiliki oleh 3 variabel. Hal tersebut sebagai petunjuk bahwa untuk bisa kembali diekspor maka pengetahuan yang lebih luas dibutuhkan perusahaan. Selanjutnya, agar tujuan perusahaan yang lebih efisien dan efektif bisa tergapai yang nantinya mendorong meningkatnya kinerja maka perusahaan diharapkan dapat menangkap, mengembangkan, dan menciptakan hal-hal baru.

**Kata kunci :** *Spiritual Leadership*, *Work Climate*, *Work Engagement*, Kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to find out the role of Spiritual Leadership, Work Climate, Work Engagement at Sultan Hadlirin Islamic Hospital. The information utilized in this study is essential information as poll dispersion of 78 respondents of Ruler Hadlirin Medical clinic workers. The respondents consisted of General Practitioners, Dentists, Specialists, Nurses, Midwives, Pharmacy, Public Health, Nutrition, Physical Therapy, Non-medical. The examining method utilized in this study is purposive testing. This examination test utilizes an investigation way and to test mediating factors, a sobel test is utilized. The consequences of this study show that (1) Profound Initiative affects Work commitment, (2) Work Climat affects Work commitment, (3) Otherworldly Administration meaningfully affects Work Environment. In this study, which of the three variables has the greatest impact on the relationship between them? This shows that the organization needs a more extensive information to be re-investigated. After that, it is hoped that the company will be able to develop, create, and acquire new things that will enable it to achieve the company's objectives in a manner that is both more effective and efficient, which can support improved performance.*

**Keywords :** *Spiritual Leadership, Work Climate, Work Engagement, Employee Performance*



## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **-Motto-**

Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna

### **-Persembahan-**

Bismillaahirrohmaanirrohiim

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah kepada Allah SWT

kupersembahkan karya kecil ini kepada orang – orang terdekat saya

Terlebih untuk ibundaku tersayang (Tuty Nur Amalia) dan ayahandaku tersayang (Azis Muslim) motivator terbesar dalam hidup saya, yang dengan pengorbanan dan kesabarannya telah membawa saya hingga ke titik ini, tak pernah lelah mendoakan saya, hingga penelitian ini dapat diselesaikan. Saya juga ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada dosen pembimbing saya, bapak Dr. Drs. Marno Nugroho, MM, yang dengan sabar selalu membimbing dan mengarahkan saya.. Serta para sahabat dan teman – teman seperjuangan.

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb

Kehadirat Allah Swt., puji dan syukur diucapkan atas dilimpahkannya hidayah dan rahmat-Nya sehingga penyusunan skripsi ini bisa diselesaikan sampai akhir yang berjudul : Peran Siritual Leadership, Work Climate dan Work Engagement pada Rumah Sakit Sultan Hadlirin. Guna menyelesaikan Program Strata 1 (S1) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang maka salah satu syaratnya adalah dengan melakukan penulisan skripsi ini.

Dukungan, bantuan, dan bimbingan penuh didapatkan banyak dari berbagai pihak yang oleh penulis sangat disadari dalam proses menyusun skripsi ini. Oleh sebab itu, ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya disampaikan oleh penulis pada kesempatan ini kepada pihak berikut.

1. Selaku Dosen Pembimbing, Bapak Dr. Drs. Marno Nugroho, MM dengan penuh kesabaran masukan, arahan, saran, dan bimbingan diberikan kepada penulis untuk menyusun skripsi ini sampai selesai.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S>E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
4. Selama perkuliahan telah diberikannya ilmu yang bermanfaat kepada penulis oleh seluruh Ibu dan Bapak Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

5. Seluruh staff dan karyawan bagian tata usaha dan perpustakaan yang telah banyak membantu dalam proses penyusunan skripsi penulis.
6. Bapak dan Ibu tercinta dan keluarga yang telah banyak memberikan bantuan baik moril maupun materil sehingga menjadikan skripsi ini.
7. Para sahabat dan semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran yang dapat digunakan untuk menyempurnakan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak berkepentingan.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Semarang, 2 Agustus 2024

Penulis



Nur Rohma Istiana

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH PUBLIKASI .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	viii
KATA PENGANTAR .....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	13
1.3. Tujuan Penelitian.....	13
1.4. Manfaat Penelitian.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	14
2.1. Basis Teoritis.....	14
2.1.1. Spiritual Leadership.....	14
2.1.2. Work Climate .....	19
2.1.3. Work Engagement .....	20
2.2. Pengembangan Hipotesis .....	22
2.2.1. Hubungan antara spiritual leadershi dengan work engagement ....	22
2.2.2. Hubungan antara work climate dengan work engagement.....	23
2.2.3. Hubungan antara spiritual leadeshi dengan work climate .....	24
2.3. Model Empiis .....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1. Jenis Penelitian .....	26

3.2. Sumber Data .....	26
3.3. Metode Pengumpulan Data .....	27
3.4. Populasi dan Sampel .....	27
3.4.1. Populasi .....	27
3.4.2. Sampel .....	28
3.5. Definisi Operasional dan Indikator .....	29
3.6. Teknik Analisis Data .....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
4.1. Karakteristik Responden .....	40
4.1.1. Profil Usia Responden .....	40
4.1.2. Profil Jenis Kelamin Responden .....	41
4.2. Deskripsi Variabel .....	41
4.3. Analisis Kuantitatif .....	43
4.3.1. Hasil Uji Validitas .....	43
4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas .....	45
4.3.3. Hasil Uji Normalitas .....	45
4.3.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	46
4.3.5. Hasil Uji Multikolinearitas .....	47
4.4. Analisis Jalur (Path Analysis) .....	48
4.5. Pengujian Hipotesis .....	52
4.6. Uji Sobel .....	56
4.7. Pembahasan .....	56
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>60</b>
5.1. Kesimpulan .....	60
5.2. Saran .....	61
5.3. Keterbatasan Penelitian .....	63
5.4. Agenda Peneliti Mendatang .....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Karyawan RSI.....	5
Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian.....	29
Tabel 4. 1 Profil Usia Responden .....	40
Tabel 4. 2 Profil Jenis Kelamin Responden .....	41
Tabel 4. 3 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	42
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 4. 5 Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 4. 6 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov .....	46
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	48
Tabel 4. 8 Persamaan Regresi Linier .....	49
Tabel 4. 9 Persamaan Regresi Linier .....	50



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Kepemikiran .....	25
Gambar 3. 1 Analisis Jalur (Path Analysis) .....	37
Gambar 4. 1 Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	47
Gambar 4. 2 Analisis Jalur (Path Analysis) .....	52



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Era revolusi sudah melanda berbagai aspek kehidupan manusia, salah satunya dalam revolusi industri, manusia tidak bias lepas dari gejolak perkembangan teknologi, teknologi yang berkembang hingga mendunia memiliki dampak terhadap perkembangan SDM. Menurut *Internet World Stats* pada tahun 2015, menjelaskan bahwa lebih dari 3 miliar orang memiliki akses untuk internet. Hal ini dapat memudahkan orang untuk akses digitalisasi, teknologi berperan penting dalam keterlibatan kerja dalam segi spiritual dan perubahan iklim di lingkungan karyawan. Kesadaran karyawan mengenai keutamaan titik vital sumber daya akan menjadi modal intelektualitas yang akan dimiliki perusahaan sebagai asset dalam pencapaian untuk bersaing. Dalam kemajuan perusahaan, perusahaan perlu mempunyai daya Tarik yang berbeda dari perusahaan yang lain. Semakin tinggi daya tarik perusahaan, maka semakin unggul pula sumber daya yang dimiliki perusahaan.

Karyawan adalah aset penting bagi perusahaan yang berperan dalam menentukan kualitasnya. Karyawan juga membutuhkan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan spiritual disebut juga *spiritual leadership* adalah jenis kepemimpinan yang menghubungkan dimensi duniawi dengan dimensi spiritual (keilahian) dan lebih banyak bergantung pada kecerdasan spiritual dalam aktivitas kepemimpinannya (Tobroni, 2005:6). Tanpa penerapan

kepemimpinan spiritual di perusahaan, karyawan tidak akan mampu mengembangkan perilaku yang inovatif dan menguntungkan bagi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan memiliki sistem yang memungkinkan para pemimpin dan karyawan untuk terus menerus menciptakan inovasi baru, hal ini sesuai dengan gambaran *work climate*. Iklim kerja atau *work climate* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi keterikatan kerja karyawan. Iklim kerja ini sangat dirasakan oleh karyawan dan berperan penting dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, karyawan yang mampu menunjukkan performa yang baik dan merasa nyaman dalam menyelesaikan tugasnya dapat memperlihatkan bahwa mereka memiliki keterikatan kerja (*work engagement*). Gagasan komitmen kerja pertama kali dikemukakan oleh Khan pada tahun 1990, yang menggambarkan karyawan sebagai orang yang melakukan pekerjaan mereka dengan penuh fisik, mental, dan dekat dengan rumah (Bakker, 2011). Menurut Bakker & Demerouti (2008), keterikatan kerja adalah ketika karyawan merasa nyaman, bersemangat, dan sangat berkomitmen terhadap pekerjaan mereka. Globalisasi merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap industri perdagangan, manufaktur, dan jasa. Perusahaan menghadapi peluang dan tantangan lokal dan global sebagai akibat dari globalisasi (Ahmad et al., 2014:84). Agar bisnis dapat bersaing secara efektif, kondisi ini memerlukan penyesuaian (Murty, 2012:1). SDM dalam organisasi harus diawasi dengan baik dengan tujuan agar mereka

dapat bekerja secara efisien, sukses, dan menguntungkan. Untuk memaksimalkan keterikatan karyawan di tempat kerja, bisnis membutuhkan pekerja terampil yang memiliki etos kerja yang kuat. Namun, banyak bisnis yang terlalu menekankan pada sistem dan teknologi sambil mengabaikan fakta bahwa sumber daya manusia adalah pendorong utama dan mengontrol teknologi serta sistem dalam organisasi (Beloor et al., 2017:175).

Dalam industri jasa salah satunya adalah dalam bidang kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat perlu didukung oleh pengembangan sumber daya tenaga kesehatan. Pada hakikatnya, proses pengembangan sumber daya bagi tenaga kesehatan melibatkan pendekatan multidisiplin, lintas sektoral, dan lintas program untuk menyamakan dan meningkatkan kualitas tenaga kesehatan (Depkes RI,2000). Pemerintah sudah merencanakan kebijakan pembangunan berwawasan kesehatan menjadi kebijakan umum pembangunan kesehatan.

Suatu organisasi terdiri dari orang-orang yang bekerja sama dan memanfaatkan sumber daya yang sudah tersedia untuk mencapai tujuan tertentu. Sebuah rumah sakit adalah klinik darurat di bidang kesehatan. Klinik medis adalah asosiasi baru karena mencakup berbagai inovasi, pekerjaan, dan modal secara serius. Menurut Subanegara (2008), manajemen rumah sakit dengan demikian merupakan bidang tersendiri yang mencakup teknologi dan perilaku organisasi. Selain itu, rumah sakit adalah lokasi tempat berbagai profesi menjalankan tugasnya (Trisnantoro, 2008).

Rumah sakit adalah organisasi yang memiliki banyak keunikan dibandingkan dengan organisasi lain, mulai dari karakteristik produk layanannya, fungsi, tujuan pendirian, sistem pendanaan, hingga perlakuan pajak dan akuntansi. Meski layanan yang diberikan oleh rumah sakit merupakan jasa, rumah sakit dapat dimiliki baik oleh pemerintah maupun pihak swasta (Adikoesomo, 2012).

Dalam percepatan peningkatan derajat kesehatan masyarakat peranan penting dimainkan oleh rumah sakit. Layanan kesehatan yang disediakan oleh rumah sakit meliputi pemeriksaan, pengobatan, perawatan, tindakan medis, serta prosedur diagnostik lainnya yang diperlukan oleh pasien (Viviyanti A serta Fakhni, 2013).

Selaras dengan hal tersebut berkenaan dengan kesehatan dicantumkan dalam UU No.36 Tahun 2009 pasal 33 (ayat 1) bahwa kompetensi manajemen kesehatan yang dibutuhkan harus dimiliki oleh setiap pemimpin dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat. Pasal 34 (ayat 1) memperkuat hal tersebut bahwa dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya pentingnya kompetensi individu sangat dititikberatkan.

Berada di Desa Kuwasen, Kec. Jepara, Kab. Jepara tepatnya di Kota Jepara terdapat rumah sakit swasta yakni Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara. Rumah sakit ini berdiri di atas lahan yang luas dengan bangunan yang megah, bersih, indah, dan nyaman. Didirikan pada tahun 1989 dengan nama RSI M.A. Ngasirah sebagai penghormatan kepada ibunda Pahlawan Nasional R.A. Kartini. Namun, atas usulan karyawan rumah sakit untuk

menghormati tokoh legendaris dan ulama dari Mantingan, suami Ratu Kalinyamat, nama rumah sakit ini resmi diubah menjadi RSI Sultan Hadlirin pada tahun 2000.

**Tabel 1. 1 Karyawan RSI**

Karyawan	Jumlah
Dokter umum	18
Dokter gigi	2
Dokter spesialis	20
Perawat	136
Bidan	22
Farmasi	20
Kesehatan masyarakat	7
Bidang gizi	19
Keterapian fisik	2
Non medis	105

Salah satu sumber daya manusia yang ada di RSI Sultan Hadlirin adalah perawat dan para pegawai non medis. Pelayanan perawat dan non medis merupakan bagian integral dari suatu kinerja pelayanan kesehatan di RSI Sultan Hadlirin, Dalam profesi keperawatan memberikan pelayanan jasa yang berada di garis depan dan merupakan komponen sebagai penentu baik buruknya citra rumah sakit. Sedangkan dalam bidang non medis

memberikan pelayanan berupa administrasi agar pelayanan tersebut dapat dilaksanakan dengan cepat dan maksimal.

Perawat dan pegawai non-medis memberikan pelayanan sepanjang waktu, 24 jam sehari setiap hari, dan memiliki interaksi yang sangat rutin dengan pasien. Dengan demikian, pelayanan keperawatan dan pegawai non-medis merupakan bagian penting dari layanan kesehatan yang berkontribusi pada penentuan kualitas pelayanan di rumah sakit. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan standar perawatan keperawatan harus diimbangi dengan upaya untuk meningkatkan standar layanan rumah sakit (Giliies. D, 1996).

Mengingat bahwa karyawan adalah sumber daya manusia (SDM) yang paling penting dalam operasional rumah sakit, tanpa mengabaikan peran SDM lainnya, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi merupakan sesuatu hal yang sangat penting. Baik buruknya pelayanan kesehatan yang ada di RSI tentunya berhubungan dengan keterlibatan kerja para karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Sesuai hipotesis Gibson (1996), perilaku dan pelaksanaan dipengaruhi oleh faktor individu seperti kapasitas dan kemampuan, latar belakang (keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman), sosioekonomi (usia, identitas, dan orientasi), faktor otoritas (aset, inisiatif, penghargaan, konstruksi, dan rencana pekerjaan), dan faktor mental (wawasan, watak, karakter, pembelajaran, dan inspirasi). Kepemimpinan spiritual mencontohkan kualitas, nilai, sikap, dan tindakan

yang diperlukan untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain secara intrinsik sehingga mereka merasakan rasa memiliki dan kesejahteraan spiritual. Iklim kerja mencerminkan suasana atau kondisi lingkungan kerja yang dihadapi seorang karyawan (Wijono, 1997). Sedangkan keterikatan kerja mencerminkan bahwa adanya keterikatan kerja yang tinggi pada karyawan akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku negative.

Keterlibatan karyawan dalam menyediakan perawatan keperawatan berkualitas tinggi kepada pasien sangat penting bagi keberhasilan layanan kesehatan rumah sakit. Mengingat bahwa karyawan rumah sakit melayani pasien 24 jam sehari dan bahwa perawat merupakan kelompok tenaga kesehatan yang dominan, mencapai 40% hingga 60% dari total tenaga kesehatan, maka rumah sakit perlu memiliki karyawan dengan keterikatan kinerja yang baik. Hal ini penting untuk mendukung kinerja rumah sakit dan mencapai kepuasan pelanggan atau pasien.

Keterikatan kerja karyawan merujuk pada tindakan mereka dalam melaksanakan wewenang, tanggung jawab, dan tugas mereka sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan dan sasaran unit organisasi. Sesungguhnya, pencapaian bisnis tercermin dalam keberhasilan kinerja karyawan. Kinerja seorang karyawan diukur berdasarkan keterikatan kinerjanya dengan menggunakan standar objektif yang jelas dan dapat dikomunikasikan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pemenuhan pekerjaan, inspirasi, tempat kerja, dan budaya otoriter, yang

semuanya menambah tingkat komitmen kerja yang paling tinggi. Kepemimpinan, yang mencakup kapasitas untuk memotivasi orang lain agar bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, merupakan komponen terpenting dari sebuah organisasi. Pengawasan dan kapasitas atau beban kerja juga dapat berdampak pada keterlibatan dan kinerja karyawan. Pengawasan adalah bentuk dukungan yang diberikan oleh pimpinan dan penanggung jawab kepada karyawan untuk mendukung perkembangan mereka dalam mencapai tujuan. Selain itu, karyawan juga menerima dorongan positif untuk terus belajar dan meningkatkan kemampuan profesional mereka. Kemauan untuk belajar ini secara tidak langsung dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Sementara itu, kapasitas pekerjaan merujuk pada frekuensi rata-rata kegiatan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu untuk setiap pekerjaan (Suyanto, 2009).

Kopelman (1986) menyatakan bahwa terdapat empat faktor utama yang mempengaruhi produktivitas organisasi, yaitu lingkungan, karakteristik organisasi, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik individu. Oleh karena itu dapat dijadikan petunjuk dalam menentukan kebijakan tentang pengembangan tenaga kesehatan di lingkungan rumah sakit.

Penting untuk membangun lingkungan kerja yang stabil sehingga para karyawan dapat bekerja dengan sukses dan produktif. Seorang pemimpin diperlukan untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik mereka. Pemimpin

harus mampu memahami preferensi individu secara mendalam. Karena pemimpin bertugas menyelaraskan berbagai kebutuhan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin juga bertanggung jawab untuk mengarahkan dan memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan (Hidayah & Sutopo, 2017:84).

Untuk menjadi pemimpin yang efektif, seseorang harus memiliki gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kepemimpinan yang baik adalah ketika seorang pemimpin dapat menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan atau kepuasan kerja, yang ditunjukkan oleh tingkat energi yang tinggi dan identifikasi yang kuat terhadap pekerjaan.

Menurut Krishnakumar dkk. (2015):17, menjadi seorang pemimpin melibatkan lebih dari sekadar kekuasaan dan wewenang. Hal ini juga melibatkan hubungan emosional, keaslian, dan nilai-nilai spiritual. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu dengan mudah beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi, menginspirasi sikap positif terhadap tempat kerja atau organisasi, dan memotivasi karyawan. Wewenang dunia lain menggabungkan asosiasi pekerja melalui visi dan budaya hierarkis dalam pandangan cinta kasih. Strategi ini dianggap penting untuk memenuhi kebutuhan mendasar para pemimpin dan pengikut untuk kesejahteraan spiritual melalui panggilan dan keanggotaan, menyatukan visi dan nilai-nilai orang, memberi orang kekuasaan atas tim dan organisasi, dan membuat

karyawan lebih bahagia, lebih berkomitmen, lebih produktif, dan lebih bertanggung jawab (Fry, 2003:694).

Kepemimpinan spiritual mengarahkan fokus dari kekuasaan posisi formal ke perhatian terhadap individu; mengurangi penekanan pada kesesuaian dan lebih menekankan pada transformasi dan keragaman; serta beralih dari kontrol ke kemitraan, kolaborasi, dan inspirasi. Di era modern ini, tempat kerja tidak hanya berfungsi sebagai lokasi untuk bekerja, tetapi juga sebagai tempat untuk membangun hubungan, bersosialisasi, dan mencari kepuasan dari hasil yang diperoleh. Oleh karena itu, kepemimpinan spiritual merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi kualitas pekerjaan dan meningkatkan komitmen dalam organisasi. Untuk menjadi pemimpin spiritual, seorang manajer perlu berada di depan, di belakang, dan di samping karyawan, memberikan dukungan, dorongan, dan mendengarkan mereka ketika diperlukan (Fry, 2003).

Tidak mudah menciptakan suasana dalam suatu organisasi yang mengilhami para anggotanya untuk berkinerja pada tingkat yang lebih tinggi dan mencapai tujuan organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap individu memiliki karakteristik dan perilaku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya masing-masing. Jika terdapat perbedaan atau ketidaksesuaian antara karyawan dan pimpinan mengenai iklim kerja yang dirasakan dan diharapkan, hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja di antara anggota. Ketidakpuasan tersebut dapat berakibat pada pelanggaran

hak dan tanggung jawab yang pada akhirnya dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi secara maksimal.

Masalah iklim kerja dalam setiap organisasi sangat bervariasi, termasuk di RSI Sultan Hadlirin Jepara dikarekan terdapat perbedaan karakteristik rumah sakit dan factor individu dalam organisasi. Pengaruh kepemimpinan spirituat dan iklim kerja diduga berkaitan dengan keterikatan kinerja karyawan di RSI Sultan Hadlirin Jepara sehingga Dalam hal pengembangan layanan kesehatan berkualitas tinggi yang berpusat pada kebutuhan pelanggan, strategi organisasi dan manajemen sumber daya manusia dianggap sangat penting.

Faktor internal karyawan, khususnya kondisi psikologis mereka, yang mencakup keterlibatan kerja, merupakan pertimbangan penting. Organisasi harus fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kondisi mental perwakilan dalam administrasi mereka. Setiap karyawan di perusahaan perlu merasa terlibat dalam pekerjaan. Rasa tanggung jawab dan perhatian seseorang terhadap kinerja pekerjaan mereka didefinisikan sebagai keterlibatan (engagement) (Britt dkk, 2012). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh tingkat keterlibatan mereka. Karyawan cenderung bertindak dengan cara yang menunjukkan bahwa mereka menyadari bisnis perusahaan saat mereka berinvestasi di dalamnya. Ini termasuk menekankan penyelesaian pekerjaan, merasa kompeten meskipun berada di bawah tekanan, dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi (Federman, 2009).

Tingginya tingkat keterikatan kerja pada karyawan akan membantu mereka menghindari perilaku negatif. Misalkan meninggalkan jam kerja, membolos, telat masuk kerja, dan alin sebagainya. Oleh karena itu, diharapkan perusahaan memiliki karyawan dengan tingkat keterikatan kerja (work engagement) yang tinggi, karena hal ini tidak hanya membantu menghindari perilaku negatif, tetapi juga memastikan bahwa karyawan bersedia bekerja secara maksimal.

Dalam penulisan ini penulis hanya memilih 2 faktor yaitu, spiritual leadership (kepemimpinan spiritual) dan work climate (iklim kerja). Sebagaimana teori spiritual leadership yang dikemukakan oleh Tobroni (2015:133) suatu bentuk administrasi yang dapat menggerakkan, merangsang, memengaruhi, dan mendorong melalui model, administrasi, empati, serta pemanfaatan kualitas dan karakteristik surgawi dalam tujuan, siklus sosial, dan perilaku otoritas disebut sebagai kepemimpinan spiritual. Selain itu, menurut Davis (1989), iklim kerja (work climate) merujuk pada lingkungan yang dihadapi oleh individu dalam sebuah organisasi saat mereka menjalankan tugas atau pekerjaan mereka. Dari teori-teori tersebut dapat memberikan petunjuk bahwa hal yang perlu di perhatikan dalam hubungan tersebut adalah mengenai spiritual leadershi (kepemimpinan spiritual) dan work climate (iklim kerja) yang merupakan bagian dari factor yang dapat mempengaruhi work engagement (keterikatana kerja).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang mengkaji keterikatan kerja dengan berbagai variabel yang mempengaruhi secara berbeda dan adanya

gap penelitian, serta berdasarkan latar belakang yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peran Spiritual Leadership, Work Climate dan Work Engagement perawat/karyawan pada Rumah Sakit Islam Sultan Hadlirin Jepara”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Penjelasan latar belakang pada bagian sebelumnya menjadi landasan munculnya beberapa alasan mengapa dilaksanakannya penelitian ini. Melalui kemampuan iklim kerja sebagai variabel intervening dikaji peranan kepemimpinan spiritual terhadap keterikatan kerja sebagai tujuan dari penelitian ini. Berdasarkan penjabaran tersebut maka dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh spiritual leadership terhadap work engagement pada RSI Sultan Hadlirin di Jepara?
2. Bagaimana pengaruh spiritual leadership terhadap work climate pada RSI Sultan Hadlirin di Jepara?
3. Bagaimana pengaruh work climate terhadap work engagement pada RSI Sultan Hadlirin di Jepara?
4. Bagaimana pengaruh spiritual leadership terhadap work engagement dengan work climate sebagai intervening variable pada RSI Sultan Hadlirin di Jepara?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh spiritual leadership terhadap work engagement pada RSI Sultan Hadlirin Jepara
2. Untuk mendeskripsikan dan menguji spiritual leadership terhadap work climate pada RSI Sultan Hadlirin Jepara
3. Untuk mendeskripsikan dan menguji work climate terhadap work engagement pada RSI Sultan Hadlirin Jepara
4. Untuk mendeskripsikan dan menguji spiritual leadership terhadap work engagement dengan work climate sebagai intervening variable pada RSI Sultan Hadlirin di Jepara

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang MSDM terutama terkait dengan peran variable spiritual leadership dan work climate terhadap work engagement.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah penelitian di bidang MSDM terutama terkait dengan peran variable spiritual leadership dan work climate terhadap work engagement.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dalam upaya mengembangkan Praktek MSDM di RSI Sultan Hadirin Jeapara terkait bagaimana meningkatkan keterlibatan karyawan sehingga diharapkan pelayanan di RSI Sultan Hadlirin Jeapara menjadi lebih baik.

Bagi instansi terkait, masalah yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (SDM) dapat memperoleh manfaat dari saran dan masukan tambahan yang bermanfaat dari penelitian ini. Selain itu, masyarakat umum dan peneliti lain dapat memperoleh manfaat dari informasi yang diperoleh dari penelitian ini.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

Beberapa aspek seperti keterikatan kerja, kepemimpinan spiritual, dan iklim kerja merupakan bagian dari variabel penelitian yang akan dikaji pada kajian pustaka ini. Hipotesis, definisi, penelitian terdahulu, dan indikator penelitian sebagai cakupan dari masing-masing variabel yang akan dijabarkan. Model empiris untuk penelitian dibentuk oleh pengajuan hipotesis dalam penelitian ini.

#### **2.1. Basis Teoritis**

##### **2.1.1. Spiritual Leadership**

Kepemimpinan dalam Islam merupakan bagian mendasar dari ajaran Islam yang mengingat rencana permainan semua bagian kehidupan sebagai pedoman. Dalam Islam, seorang pemimpin dan bawahannya harus memiliki keberanian untuk membela kebenaran, yang dicapai melalui prinsip-prinsip kepemimpinan. Ini termasuk menjalankan hak untuk berpartisipasi sebagai pemimpin dan memenuhi tanggung jawab kepemimpinan dengan penuh tanggung jawab (Fathi,2009:66).

Suatu bentuk kepemimpinan yang lebih menekankan pada kecerdasan spiritual dan menghubungkan dunia material dengan dunia spiritual (ilahi) disebut sebagai kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) (Tobroni, 2005:6). Kepemimpinan yang membawa dimensi kedunawian yang berpedoman pada Al-Quran dan Hadist.

kepemimpinan spiritual didasarkan pada kata spirit. Menurut Anderson (2000), spirit berasal dari kata latin spiritus yang berarti semangat. Semangat yang didefinisikan sebagai kekuatan abstrak yang membuat orang tetap hidup dan segar berarti hubungan mendalam seseorang dengan diri sendiri dan kesadaran akan realitas dalam kodrat manusia (Fairholm, 1997).

Ada tiga karakteristik kepemimpinan spiritual yang dijelaskan oleh Fry dalam dalam Thayib et al., (2013) yakni:

1. Komponen mendesak yang menonjol untuk mencapai tujuan masa depan yang diinginkan oleh asosiasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang disebut vision.
2. Altruistic Love, Ini adalah kecenderungan yang menyeluruh dan menyenangkan yang mencakup kemakmuran, perhatian, dan penghargaan bagi satu dan yang lain. Berdasarkan definisi ini, kualitas yang terkandung di dalamnya mencakup toleransi, kebajikan, tidak iri hati, kerendahan hati, ketenangan, kepercayaan, keteguhan, dan keaslian.
3. Harapan/Kepercayaan adalah keyakinan terhadap sesuatu yang diharapkan, meskipun tidak terlihat. Kepercayaan melampaui sekadar harapan atau keinginan terhadap sesuatu yang diinginkan. Landasan keyakinan terhadap kemampuan suatu organisasi untuk menjalankan visi, misi, dan tujuannya dengan baik adalah kepercayaan atau harapan.

4. Meaning/calling, Anggota organisasi meyakini bahwa tugas yang mereka lakukan adalah pekerjaan yang signifikan, bernilai, dan penting bagi mereka, serta berkontribusi pada perubahan dalam kehidupan masyarakat lain.
5. Membership, yaitu Dengan terlibat secara langsung dalam perusahaan, anggota akan merasa dihargai atas semua kontribusi yang telah mereka berikan.

Dalam konteks ini, kepemimpinan spiritual memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan bisa dibimbing oleh seorang pemimpin dengan nilai-nilai spiritual yang mendorong terbentuknya etika, nilai, dan lingkungan kerja yang positif melalui kepemimpinan spiritual.

Berikut ini adalah beberapa karakteristik kepemimpinan spiritual yang berlandaskan pada etika religius: kejujuran yang mendalam, keadilan, pemahaman diri, fokus pada perilaku yang baik, spiritualitas yang tidak kaku, efisiensi kerja, kemampuan untuk menginspirasi diri sendiri dan orang lain, keterbukaan terhadap perubahan, berpikir global dan bertindak lokal, disiplin dengan fleksibilitas, sikap santai dan cerdas, serta kerendahan hati.

1. Kejujuran sejati

Kunci keberhasilan dalam memimpin organisasi atau perusahaan terletak pada komitmen terhadap nilai kejujuran. Kejujuran akan mendatangkan kesuksesan meskipun mungkin dihadapkan pada

tantangan. Integritas yang dimiliki oleh seseorang dimana kepercayaan diri orang lain akan dibentuk melalui integritas ini maka bisa dikatakan sebagai individu yang jujur.

2. Fairness

Pemimpin yang menginternalisasi nilai spiritualitas akan bertindak secara adil dalam setiap keputusan dan tindakannya, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain. Baginya, keadilan bukan hanya merupakan kewajiban moral atau religius, tetapi juga merupakan proses dan strategi penting dalam pelaksanaan kepemimpinannya.

3. Semangat amal shaleh

Seorang pemimpin spiritual akan memberikan kontribusi positif kepada organisasi dan individu yang dipimpinnya melalui amal shaleh dalam menjalankan perusahaannya.

4. Membenci formalitas dan *organized religion*

Dalam konteks ini tindakan yang substansial dan autentik akan lebih diutamakan oleh pemimpin dengan spiritualitas. Jika pemberdayaan, kebebasan, kemampuan, dan penerangan kepada individu serta organisasi yang dipimpinnya bisa dilakukan oleh pemimpin maka rasa puas akan dirasakan oleh pemimpin spiritual.

5. Sedikit bicara banyak kerja dan santai

Pemimpin spiritual cenderung berbicara lebih sedikit dan bekerja lebih banyak. Mereka merasa khawatir jika banyak berbicara tanpa memberikan manfaat. Dengan prinsip ini, mereka akan lebih

menghargai waktu dan sumber daya untuk memastikan pekerjaan dilakukan secara efektif.

6. Membangkitkan yang terbaik bagi diri sendiri dan orang

Pemimpin ini akan berusaha memahami diri sendiri dan orang lain.

Usaha ini akan membantu mengembangkan potensi yang ada dan bertindak bijaksana dalam berbagai situasi.

7. Keterbukaan menerima perubahan

Pemimpin spiritual menyambut perubahan dengan positif, karena mereka melihat peran mereka sebagai pemimpin sebagai kesempatan untuk membawa perbaikan dan kemajuan.

Menurut Muslich dalam Sheena dan Eddy, banyak pakar manajemen dan kepemimpinan modern mengakui pentingnya nilai-nilai spiritual dalam dunia bisnis, oleh karena itu model kepemimpinan spiritual banyak mendapat dukungan. Nilai-nilai tersebut antara lain kebijaksanaan, kejujuran, antusiasme atau optimisme, keberanian dalam bertindak dan mengambil keputusan. Telah dibuktikan bahwa spiritualitas memiliki dampak yang signifikan terhadap pengembangan moral dan karakter yang baik. Oleh karena itu, penerapan kepemimpinan spiritual dalam bisnis atau organisasi dapat menginspirasi dan memotivasi sumber daya manusia untuk menciptakan visi dan budaya yang berbasis spiritual bagi perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen dan produktivitas karyawan.

### 2.1.2. Work Climate

Iklm kerja adalah salah satu faktor lingkungan kerja yang dapat menjadi sumber bahaya bagi kesehatan tenaga kerja jika berada dalam kondisi ekstrem, seperti suhu panas atau dingin yang melebihi batas normal yang diizinkan menurut standar kesehatan (Tarwaka, 2008).

Penjelasan diungkapkan oleh Setyaningsih (2002) bahwa dampak yang signifikan diberikan oleh lingkungan kerja untuk produktivitas dan efisiensi kerja. Derajat panas yang dikeluarkan oleh tenaga kerja karena aktivitas pekerjaannya, radiasi panas, kecepatan aliran udara, kelembaban, serta kombinasi suhu merupakan pengertian dari iklim kerja yang didasarkan pada Permenakertrans Nomor 13 Tahun 2011.

Dikatakan oleh Serhan A. Al-Shammari (2015:1556) bahwa *"The work environment or work climate" refers to the actual place of employment*. Likasi fisik dimana seseorang bekerja disebut iklim kerja. Definisi terkait iklim kerja diberikan oleh Kohun sebagaimana dikutip Taiwo (2010:301). . . *"a completely" which involves the entirety of powers, activities and other persuasive elements that are at present and, or possibly battling with the worker's exercises and execution. The workplace environment is the sum of the relationships between employees and the environment in which they work*. Iklim kerja adalah kekuatan, tindakan, dan faktor lain yang memengaruhi dan berpotensi bersaing dengan aktivitas dan kinerja karyawan saat ini. Lingkungan kerja adalah

konsekuensi dari hubungan antara faktor-faktor yang ada di dalam diri karyawan dan hubungan antara pekerja dan iklim tempat mereka bekerja.

Penjelasan di atas dapat menjadi dasar dalam penarikan simpulan bahwa suasana atau kondisi lingkungan kerja yang menjadi pendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tugasnya disebut sebagai iklim kerja dimana berikut ini sebagai indikatornya.

1. hubungan antar pribadi
2. penghargaan dan hukuman
3. fasilitas
4. kondisi kerja
5. kebijakan

### **2.1.3. Work Engagement**

Dalam hubungan simbiosis antara keterlibatan karyawan, kinerja, dan kualitas kerja, gagasan tentang keterlibatan kerja merupakan pendorong utama dan sumber energi. Orang yang telah mengembangkan ego mereka dengan baik akan merasa lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, lebih terdorong untuk melakukan yang terbaik, dan memiliki keinginan kuat untuk memenuhi kebutuhan identitas dan pengembangan mereka di tempat kerja (Gilkar dan Darzy : 2013).

Ukuran keterkaitan psikologis seseorang dengan pekerjaannya dan pentingnya kinerja pekerjaan mereka terhadap rasa harga diri mereka disebut keterikatan kerja. Orang yang sangat terlibat dalam pekerjaan akan

memiliki hubungan yang kuat dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan benar-benar peduli terhadapnya. (Wijaya, 2017).

Keterikatan kerja cenderung meningkat ketika anggota organisasi menghadapi situasi penting yang memerlukan diskusi bersama. Contohnya, situasi yang memerlukan pembahasan adalah kebutuhan dan kepentingan pribadi anggota. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka individu akan merasa lebih berdedikasi terhadap organisasi. Mereka akan menyadari betapa pentingnya untuk berusaha dan membantu kepentingan organisasi (Momeni, 2012). Komitmen kerja merupakan salah satu bentuk dukungan individu dalam melakukan upaya yang sungguh-sungguh untuk mencapai kewajiban yang tinggi terhadap organisasi.

Temuan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Dwi Putra (2012), yang menunjukkan bahwa work engagement memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, memberikan tambahan untuk kesimpulan ini. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan komitmen terhadap organisasi akan dihasilkan dari peningkatan work engagement.

Keterlibatan kerja, menurut Kanungo (2012), adalah internalisasi nilai-nilai mengenai nilai pekerjaan seseorang atau signifikansi pekerjaan seseorang terhadap harga dirinya. Keterlibatan kerja merupakan cerminan seberapa besar kinerja seseorang di tempat kerja memengaruhi harga dirinya dan seberapa besar mereka mengidentifikasi diri secara psikologis

dengan pekerjaannya serta pentingnya pekerjaan dalam pandangan keseluruhan tentang dirinya.

Ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Oldenburg et al. (2012) bahwa antara komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terdapat hubungan yang positif dimana komitmen yang lebih besar terhadap organisasi cenderung dimiliki oleh individu dengan keterikatan kerja yang lebih tinggi. Studi Ansel dan Wijono (2012) mendukung temuan ini bahwa komitmen organisasi yang meningkat bisa terjadi karena dampak yang diberikan oleh kapasitas keterlibatan kerja karyawan yang meningkat.

## **2.2. Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1. Hubungan antara spiritual leadership dengan work engagement**

Spiritual Leadership sangat berperan penting dalam sebuah organisasi untuk menjalankan suatu kegiatan seorang karyawan yang bermakna dan tujuan dalam kehidupan seseorang, termasuk dalam kehidupan kerja, adalah untuk merasakan makna. Rasa makna ini yang dirasakan oleh karyawan sesuai dengan dimensi dedikasi dalam manajemen kerja.

Dikarenakan makna yang signifikan dalam hidup mereka merasa ditemukan oleh mereka sehingga kecenderungan untuk lebih terlibat akan dimiliki oleh karyawan dengan derajat spiritual yang tinggi. Kinerja mereka, cara berinteraksi, kekuatan karakter, atau kualitas psikologis bisa dipengaruhi oleh tingkat spiritual karyawan dalam organisasi (Samiyanto, 2011).

H1 : *Spiritual Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work engagement*

Spiritual Leadership dalam berorganisasi menjadi sumber utama dalam kelangsungan kegiatan kinerja. Spiritual dapat di terapkan untuk landasan kinerja sehingga dapat menjalankan kinerja dengan maksimal.

### 2.2.2. Hubungan antara work climate dengan work engagement

Dalam organisasi semakin positif *Work Climate* dalam organisasi maka akan semakin tinggi Work Engagement. Bagaimana hasil organisasi bisa dipengaruhi oleh variabel kontekstual, seperti sumber daya kerja dan iklim dapat dijelaskan secara jelas melalui mekanisme utama atau variabel kunci yang disebut Work Engagemet (Baker, Albrecht & Leiter, 2011).

Iklim kerja yang menyenangkan dan baik perlu diciptakan oleh organisasi agar dalam organisasi SDM secara optimal bisa bekerja dan derajat keikutsertaan kerja yang tinggi dapat dimilikinya. Melalui cara lain, prestasi kinerja yang tinggi bisa dicapai oleh mereka dan bisa mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang sudah dibentuk.

H2 : *Work Climat* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work engagement*

*Work Cliamte* dalam oragnisasi berperan penting agar Sumber daya Manusia dapat bekerja secara optimal dan memiliki prestasi kinerja yang dapat menghasilkan work engagement yang tinggi.

### 2.2.3. Hubungan antara spiritual leadeshi dengan work climate

Wujud dari kepemimpinan yang mengaitkan antara dimensi keilahian atau spiritual dengan dimensi keduniawian serta dalam pelaksanaan aktivitas kepemimpinan kecerdasan spiritual lebih diandalkan disebut dengan kepemimpinan spiritual (Tobroni, 2010).

Kepemimpinan spiritual berhubungan erat dengan iklim organisasi. Implementasi kepemimpinan spiritual yang efektif dapat memberikan dampak positif pada iklim organisasi. Menurut Stringer (2002), iklim organisasi diartikan sebagai "koleksi dan pola determinan lingkungan dari motivasi yang muncul," yang berarti iklim organisasi merupakan kumpulan dan pola faktor lingkungan yang mempengaruhi motivasi.

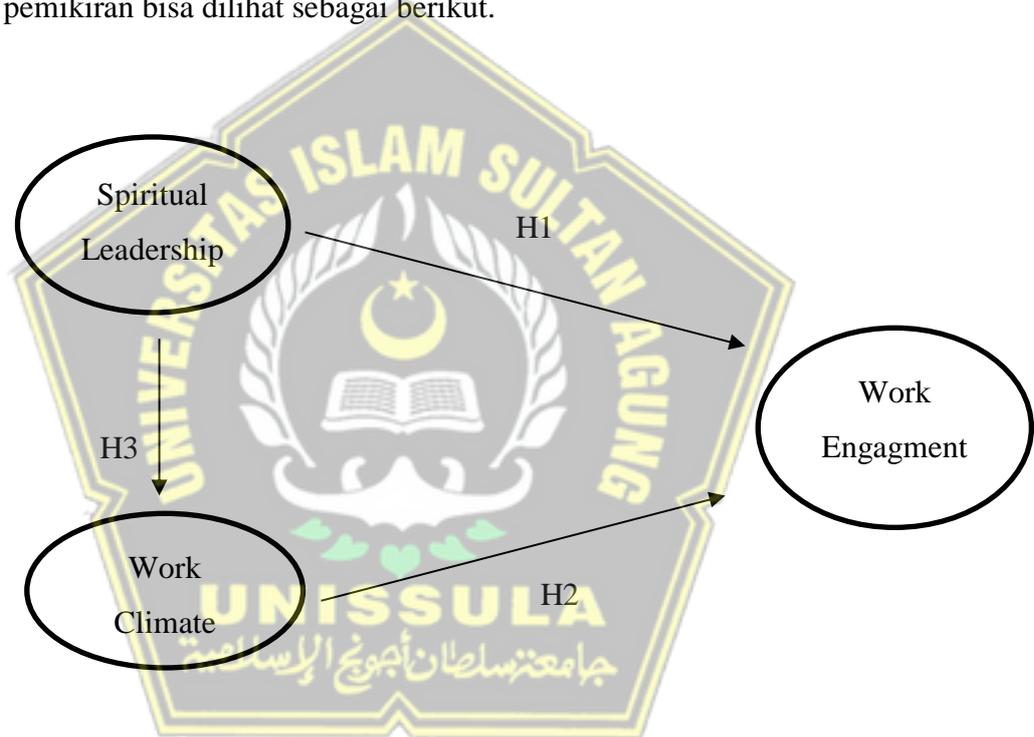
H2 : *Spiritual Leadershi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Climate*

Penerapan kepemimpinan spiritual yang optimal secara otomatis akan menghasilkan iklim organisasi yang efisien, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena ketenangan dan kenyamanan yang dirasakan karyawan, yang disebabkan oleh kepemimpinan spiritual dan iklim organisasi yang baik.

### 2.3. Model Empiis

Pencapaian tujuan perusahaan dalam periode waktu tertentu yang dipengaruhi oleh bermacam faktor dan dimanfaatkan untuk mengevaluasi perusahaan dimana ini ditunjukkan sebagai ukuran prestasi dan hasil perusahaan yang disebut sebagai kinerja bisnis. Melalui tingginya

pencapaian yang ditandai oleh kuantitas dan kualitas hasil kerja dimana elemen kunci guna menggapai sasaran dan tujuan yang ditetapkan dalam banyak organisasi diperankan oleh kinerja bisnis. Dalam penelitian ini melalui manajemen kemampuan dan pengetahuan inovasi faktor-faktor tersebut dianalisis meskipun sebenarnya kinerja bisnis dipengaruhi oleh berbagai faktor. Didasarkan pada hal tersebut penggambaran kerangka pemikiran bisa dilihat sebagai berikut.



**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Kepemikiran**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Aspek seperti indikator dan variabel, teknis analisis data, sampel dan populasi, metode pengumpulan data, sumber data, serta jenis penelitian merupakan cakupan dari cara dan arah pelaksanaan penelitian yang akan dijabarkan dalam bab ini.

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian kuantitatif sebagai metode yang diterapkan dalam penelitian ini. Secara acak dilakukan pengambilan sampel sebagai tekniknya dengan sampel atau populasi dipelajari melalui penelitian kuantitatif yang didasarkan pada filsafat positivisme. Instrumen penelitian dimanfaatkan untuk mengumpulkan data, selanjutnya dengan maksud menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya secara statistik atau kuantitatif data dianalisis (Ananta Wikrama Tungga, Komang Adi Kurniawan Saputra, 2014).

#### **3.2. Sumber Data**

##### **a. Data Primer**

Data yang secara langsung berhubungan dengan permasalahan yang sedang diteliti dan pengumpulannya dilakukan secara langsung dari sumbernya disebut sebagai data primer (Nasution, 2009). Diperolehnya data dan informasi yang relevan merupakan tujuannya dimana dari responden yang menjadi objek penelitian didapatkan sumber data ini. Berkenaan dengan *Work Engagment*, *Spiritual Leadership*, dan *Work*

*Climate* sebagai variabel-variabel terkait penelitian yang tercakup dalam data primer yang dikumpulkan melalui survei dengan pemanfaatan kuesioner.

**b. Data Sekunder**

Data yang oleh peneliti secara tidak langsung didapatkan dengan cara data diakses lewat dokumen atau pihak lain (Sugiyono, 2005). Artikel ilmiah, buku, dan catatan lain yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan merupakan aspek yang dilibatkan dalam studi literatur sebagai jalan mengumpulkan data ini.

**3.3. Metode Pengumpulan Data**

Dalam pengumpulan data cara atau teknik yang dilaksanakan sesuai dengan masalah yang sedang dalam penelitian disebut sebagai metode pengumpulan data. Wawancara, kuesioner, dan observasi dimanfaatkan dalam mengumpulkan data primer. Dalam penyebaran kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup atau terbuka. Sedangkan dalam metode sekunder menggunakan buku literature, jurnal dan data perusahaan. Pada penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dengan menggunakan google form. Sedangkan dalam data sekunder menggunakan data yang didapatkan dari RUMAH SAKIT ISLAM SULTAN HADLIRIN JEPARA.

**3.4. Populasi dan Sampel**

**3.4.1. Populasi**

Populasi merupakan obyek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti yang kemudian

ditarik kesimpulannya. Dikarenakan bagian fungsional khusus tepat dan cocok menginterpretasikan variable penelitian maka karyawan fungsional khusus sebagai populasinya dalam penelitian ini sebab dalam Batasan SOP mereka harus bekerja. Fungsioanal dalam RSI Sultan Hadlirin Jepara yang berjumlah 351 orang.

### 3.4.2. Sampel

Dari sebuah populasi diambil representasi dan pada seluruh populasi secara umum hasilnya bisa diaplikasikan dimana pengertian ini merujuk pada sampel. Sesuai dengan tujuan penelitian ditetapkan kriteria oleh peneliti dimana ini sebagai metode pemilihan sampel yang biasa disebut teknik *purposive sampling* yang digunakan dalam penelitian ini. Karyawan yang sudah bekerja secara tetap selama satu tahun minimal ditetapkan sebagai kriterianya.

Melihat jumlah populasi yang sangat besar, jadi untuk memberikan sampel yang akurat, dalam penelitian ini mengacu dalam rumus Slovin (Sugiyono, 2017) dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

$Ne^2$  = kesalahan pengambilan sampel akibat kelonggaran

ketidakteelitian yang masih bisa ditolerir yang ditanyakan dalam persen (10%)

Sebanyak 136 perawat diketahui sebagai besarnya populasi sehingga didasarkan pada rumus Slovin bisa dijabarkan dengan hasil berikut.

$$= \frac{136}{1 + (136) \times 0,01}$$

$$= \frac{136}{2,36}$$

$$= 57,6$$

$$\rightarrow n = 58$$

Jadi berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, jumlah sampel perawat minimal yang perlu diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 58 responden yang berada di RSI Sulta Hadlirin Jepara.

### 3.5. Definisi Operasional dan Indikator

*Work engagement, spiritual leadership, dan work climate* ketiganya termasuk dalam definisi operasional dalam penelitian ini dengan masing-masing definisi variabel dijelaskan melalui Tabel 3.1.

**Tabel 3. 1**

**Definisi Operasional dan Indikator Penelitian**

No.	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	<b>Spiritual Leadership</b> Merupakan kepemimpinan	1. Visi (Vision) Visi atau Vision	Skala Likert 5

<p>yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spi- ritual (keilahian) dan lebih banyak mengandalkan kecerdasan spiritual dalam kegiatan kepemimpinan (Tobroni, 2005:6)</p>	<p>bertujuan untuk memotivasi perubahan dalam mencapai tujuan.</p> <p>2. Hope/Faith adalah kepercayaan atau harapan yang bertujuan untuk memberikan keyakinan kepada setiap individu dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.</p> <p>3. Altruistic Love atau Cinta Altruistik adalah sikap atau perhatian yang diberikan baik kepada diri sendiri maupun kepada orang lain.</p> <p>4. Meaning/Calling adalah keyakinan anggota organisasi bahwa pekerjaan yang mereka</p>	<p>Point</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------

		<p>lakukan memiliki nilai penting, bermakna, dan berarti bagi mereka, serta dapat membawa perubahan dalam kehidupan orang lain di masyarakat.</p> <p>5. Membership mengacu pada keterlibatan atau partisipasi langsung dalam perusahaan, yang membuat anggota merasa dihargai atas kontribusi dan pekerjaan yang telah mereka lakukan.</p>	
2.	<p><b>Work Climate</b></p> <p>Suasana kerja dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Otonomi kepercayaan</li> <li>2. Simpatik</li> <li>3. Kejelasan tujuan</li> <li>4. Pertumbuhan kepribadian</li> </ol>	<p>Skala Likert 5 Point</p>
3.	<p><b>Work Engagment</b></p> <p>adalah Tingkat di mana</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Partisipasi kerja</li> <li>2. Keikutsertaan</li> </ol>	<p>Skala Likert 5</p>

<p>seseorang dikenal melalui pekerjaannya, berperan aktif di dalamnya, dan menganggap pencapaian sebagai sesuatu yang penting bagi harga dirinya (Robbins, 2003) dalam (Maria,F,A &amp; Sutarto,W. 2012).</p>	<p>3. Kerjasama</p>	<p>Point</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------	--------------

Skala likert dimanfaatkan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel. Untuk melakukan pengukuran seberapa jauh respons subjek terhadap suatu pernyataan yang dimulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju maka diterapkan lima tingkat skala likert (Sekaran & Bougie, 2013). Penetapan dari 1 untuk pernyataan negatif sampai 5 untuk pernyataan positif diberlakukan sebagai nilai pada skala Likert, seperti:

1. Sangat tidak setuju = 1
2. Tidak setuju = 2
3. Ragu-ragu = 3
4. Setuju = 4
5. Sangat setuju = 5

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas Data

Dievaluasinya mengenai apakah dalam model regresi linier variabel independen dan dependen mengikuti distribusi normal menjadi tujuan dilakukannya uji normalitas. Kolmogorov-Smirnov Test dimanfaatkan untuk menguji normalitas dalam penelitian ini. Data dinyatakan berdistribusi normal jika lebih dari 0,05 adalah nilai signifikansi yang ditunjukkan dari hasil perhitungan. Sebaliknya, data tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi menunjukkan kurang dari 0,05.

##### b. Uji Kolmogorov Smirnov

Asumsi normalitas bisa dianggap terpenuhi oleh model regresi jika pola distribusi normal ditunjukkan melalui data yang data tersebar di sekitar garis diagonal dimana ini sebagai analisis grafik yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan. Sementara itu, apabila lebih besar dari 0,05 dimiliki sebagai nilai signifikansinya maka dikatakan data mencukupi asumsi normalitas sehingga ini dijadikan sebagai dasar untuk mengambil keputusan uji Kolmogorov-Smirnov.

##### c. Uji Heteroskedestisitas

Dalam model regresi ditentukan apakah ada perbedaan varians dari residual satu ke pengamatan lainnya merupakan tujuan dari uji ini. Dikatakan heteroskedastisitas jika bervariasi, tetapi

disebut homoskedastisitas jika varians tersebut konstan. Interpretasi yang dihasilkan menjadi kurang akurat akibat kurang efisiennya interpretasi koefisien-koefisien regresi karena adanya heteroskedastisitas. Permasalahan heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi ini bisa diuji dengan pemanfaatan metode Scatterplot.

Tanpa membentuk pola tertentu titik-titik terlihat acak persebarannya dan tersebarnya titik-titik pada sumbu Y di bawah dan di atas angka 0 dimana ini sebagai penjelasan dari penggunaan Metode Scatterplot yang dilihat melalui grafik. Dalam model regresi ketidakadaan indikasi heteroskedastisitas apabila kondisi tersebut terpenuhi sehingga didasarkan pada variabel bebas yang dimasukkan model tersebut layak dimanfaatkan guna memperkirakan variabel terikat.

d. **Uji Multikolinearitas**

Dalam model regresi ada tidaknya korelasi di antara variabel-variabel independen bisa ditentukan melalui pengujian multikolinearitas. Di antara variabel-variabel independen seharusnya korelasi yang tinggi tidak dimiliki sehingga bisa dikatakan model regresinya baik. Nilai VIF (variance inflation factor) dan tolerance diamati untuk melakukan uji ini. Di antara variabel independen dikatakan tidak ada multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan lebih dari 0,1 sebagai nilai tolerancenya.

## 2. Analisis Jalur (Path Analysis)

Program SPSS Statistic versi 20 dengan path analysis (analisis jalur) dimanfaatkan dalam penelitian ini sebagai teknik analisis data. Pengaruh variabel intervening diuji menggunakan analisis jalur (Ghozali, 2013). Hubungan antarvariabel yang sudah ditentukan sebelumnya didasarkan teori bisa diprediksi dengan dilibatkannya penggunaan regresi dalam analisis jalur. Namun, hubungan sebab-akibat secara langsung tidak dapat ditentukan dengan pemanfaatan analisis jalur dan bagi peneliti bukan sebagai pengganti untuk penilaian hubungan kausal antarvariabel. Landasan teoretis harus dijadikan dasar untuk hubungan kausalitas antar variabel. Di antara tiga atau lebih variabel pola hubungannya bisa diidentifikasi dengan analisis jalur, tetapi hipotesis kausalitas yang bersifat imajiner tidak dapat dikonfirmasi atau ditolak dengan penggunaan analisis ini. Pada hipotesis 3, hipotesis 2, dan hipotesis 1 menggunakan persamaan berikut.

$$P1 \quad : Y1 = \beta1X + e1$$

$$P2 \text{ dan } P3 \quad : Y2 = \beta2X + \beta3Y1 + e2$$

Keterangan :

P1 = Jalur (path) 1

P2 = Jalur (path) 2

P3 = Jalur (path) 3

X = Spiritual Leadership

Y1 = Work Climate

Y2 = Work Engagemnt

$\beta_1$  = Koefisien Jalur 1

$\beta_2$  = Koefisien Jalur 2

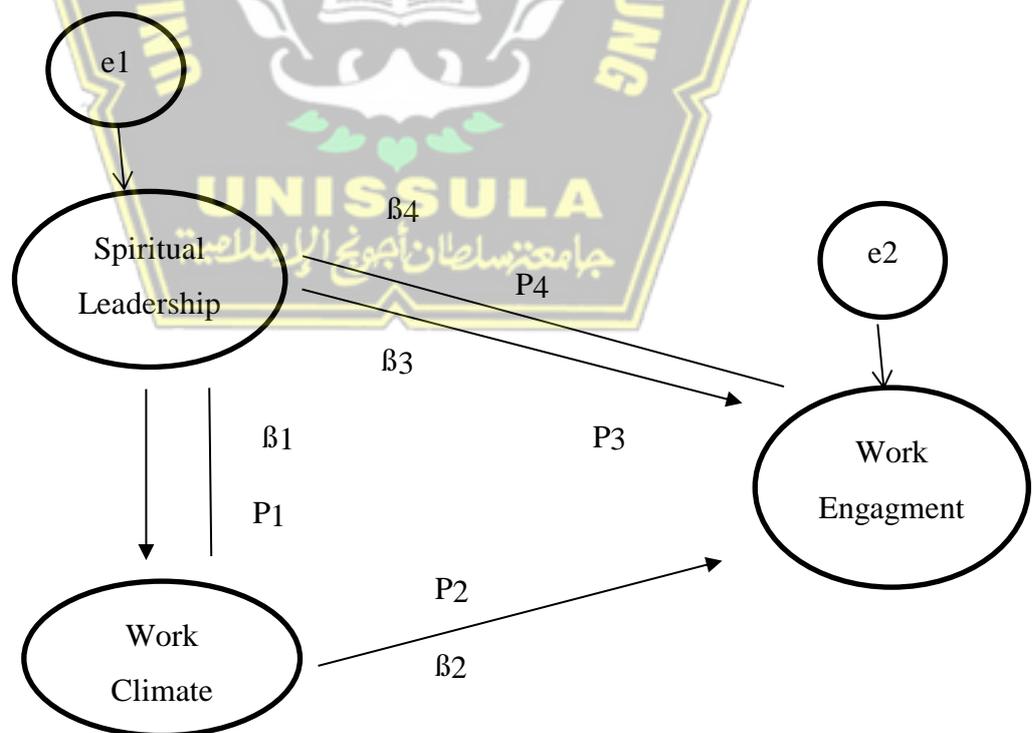
$\beta_3$  = Koefisien Jalur 3

e1 = error 1

e2 = error 2

pengevaluasian pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening bisa dilakukan dengan uji analisis jalur untuk hipotesis 4 dalam teknik analisis data.

Gambar berikut menunjukkan model persamaan analisis jalur.



### Gambar 3. 1 Analisis Jalur (Path Analysis)

Dalam Gambar 4.1 di atas maka terdapat 2 persamaan sebagai berikut :

$$\text{Persamaan 1 : } Y_1 = P_1X + e_1$$

$$\text{Persamaan 2 : } Y_2 = P_2X + P_3Y_1 + e_2$$

Untuk dapat mengetahui pengaruhnya secara rinci adalah sebagai berikut:

1. Peran langsung work climate terhadap spiritual leadership =  $P_1$
2. Pengaruh tidak langsung spiritual leadership terhadap work engagement  
=  $P_2 \times P_3$
3. Total pengaruh =  $P_1 + (P_2 \times P_3)$

### 3. Pengujian Hipotesis

Hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya bisa diperkirakan dengan penerapan *path analysis* atau analisis jalur yang dimanfaatkan sebagai metode analisis penelitian ini.

Berikut ini persamaan regresi yang dimanfaatkan dalam pengujian.

#### a. Uji Statistik t (Uji Signifikan Model)

Uji t dimanfaatkan dalam pengujian ini dengan cara dibandingkannya nilai t-hitung (observasi) dengan t-tabel pada tingkat  $\alpha = 0,05$  atau signifikansi 5%, jika hasil pengujian menunjukkan:

- 1)  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak

antar dua variabel yang diuji ada pengaruh signifikan atau variabel dependen bisa diterangkan oleh variabel independen.

2)  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  diterima

antar dua variabel yang diuji tidak ada pengaruh signifikan atau variabel dependen tidak bisa diterangkan oleh variabel independen.

#### **b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Seberapa jauh variabel dependen bisa dijelaskan oleh keseluruhan variabel independen bisa dinilai dengan pemanfaatan uji ini. Antara 0 dan 1 sebagai kisaran Koefisien determinasi. Informasi yang diperlukan guna memprediksi variasi variabel dependen diberikan oleh semua variabel independen jika koefisien determinasi mendekati satu. Sebaliknya, dalam menjelaskan variabel dependen kemampuan variabel-variabel independen akan makin terbatas seiring dengan kecilnya nilai koefisien determinasi.

#### **c. Uji Sobel**

Antara variabel dependen dan independen dievaluasi efek mediasinya sebagai maksud dilaksanakannya pengujian ini. Dalam hubungan antara variabel dependen dan independen dihubungkan oleh fungsi dari sebuah variabel yang disebut variabel intervening (Ghozali, 2013). Penggunaan uji sobel dilakukan untuk menguji apakah peran sebagai variabel mediasi antara Kinerja

Bisnis dan Manajemen Pengetahuan dimiliki oleh variabel intervening Kemampuan inovasi dalam penelitian ini.

Melalui variabel mediasi (Y) dilaksanakan pengujian kekuatan variabel tidak langsung (X) ke variabel (Y2) sebagai cara untuk uji sobel menurut Ghozali (2013). Rumus berikut dimanfaatkan untuk menghitung uji sobel.

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Keterangan :

$S_a$  : Standart eror X-M

$S_b$  : Standart eror M-Y

$b$  : Koefisien regresi M-Y

$a$  : Koefisien regresi X-M

Nilai t dari koefisien dilakukan penghitungan sebagai sebuah cara untuk mengukur pengaruh signifikan tidak langsung yang diformulasikan sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

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

Hasil perhitungan signifikan uji sobel dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi jika tabel nilai t hitung > nilai t tabel.

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Karakteristik Responden

##### 4.1.1. Profil Usia Responden

Berikut adalah data mengenai usia para responden yang terlibat sebagai perawat RSI Sultan Hadlirin Jepara dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut :

**Tabel 4. 1**  
**Profil Usia Responden**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
<b>20 - 30 Tahun</b>	<b>15</b>	<b>26%</b>
<b>31 – 40 Tahun</b>	<b>34</b>	<b>59%</b>
<b>41 – 50 Tahun</b>	<b>9</b>	<b>16%</b>
Jumlah	<b>58</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang diolah tahun 2024*

Diketahui informasi yang didasarkan pada hasil pengolahan data di atas bahwa responden dengan rentang usia 41—50 tahun sebesar 16% atau 9 perawat, sebanyak 34 perawat atau 59% berusia 31—40 tahun, dan sebesar 26% atau 15 perawat berusia 20—30 tahun dimana usia tersebut mendominasi sebagai responden yang dilibatkan sebagai perawat di SRI Sultan Hadlirin Jepara.

#### 4.1.2. Profil Jenis Kelamin Responden

Melalui gambar 4.2 berikut kita dapat melihat data terkait jenis kelamin responden yang dilibatkan sebagai perawat RSI Sultan Hadlirin Jepara.

**Tabel 4. 2**  
**Profil Jenis Kelamin Responden**

Keterangan	Frekuensi	Persentase
<b>Laki-Laki</b>	<b>36</b>	<b>62%</b>
<b>Perempuan</b>	<b>22</b>	<b>38%</b>
<b>Jumlah</b>	<b>58</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2024*

Diperoleh informasi yang berlandaskan pada hasil pengolahan data di atas bahwa sebanyak 22 perawat atau 38% berjenis kelamin laki-laki dan sebesar 62% atau 36 perawat berjenis kelamin perempuan yang mendominasinya sebagai responden yang dilibatkan terlibat sebagai perawat RSI Sultan Hadlirin Jepara didasarkan pada kategori jenis kelamin.

#### 4.2. Deskripsi Variabel

Kecenderungan dan gambaran data dengan hasil nilai standar deviasi, nilai rata – rata, nilai minimum, dan nilai maksimum dapat diperoleh dengan memanfaatkan statistik deskriptif. *Work Climate*, *Work Engagement*, dan *Spiritual Leadership* merupakan tiga variabel dalam

penelitian ini. Didapatkan hasil dari pengujian statistik deskriptif sebagai berikut.

**Tabel 4. 3**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**  
**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Spiritual Leadership	58	17.00	25.00	22.1897	2.14768
Work Climate	58	14.00	20.000	17.1724	1.66636
Work Engagment	58	10.00	15.00	13.0000	1.36369
Valid N (listwise)	58				

Sumber : Data primer yang di olah 2024

Nilai minimum 17,00 dimiliki dari hasil pengukuran variabel Spiritual Leadership yang didasarkan pada hasil analisis deskriptif pada Tabel 4.3, sedangkan pada RSI Sultan Hadlirin memiliki sebesar 25,00 sebagai nilai maksimum dari *Spiritual Leadership*. Dalam penelitian ini sebesar 22,1897 sebagai nilai rata-rata yang menggambarkan rerata *Spiritual Leadership*, sedangkan sebesar 2,14768 sebagai standar deviasi dengan definisi karena nilai standar deviasi 2,14768 lebih kecil

dibandingkan dengan nilai rata-rata 22,1897 maka dikatakan pada RSI Sultan Hadlirin Jepara tidak ada penyimpangan *Spiritual Leadership*.

Sebesar 14,00 sebagai nilai minimum yang dimiliki dari hasil pengukuran variabel *Work Climate*, sedangkan pada RSI Sultan Hadlirin memiliki nilai maksimum *Work Climate* yaitu 20,00. Sebesar 17,1724 dalam penelitian ini sebagai nilai rata-rata yang menunjukkan rerata *Work Climate*. Sementara itu, sebesar 1,66636 sebagai standar deviasinya dengan makna bahwa dikarenakan lebih kecilnya nilai standar deviasi 1,66636 daripada nilai rata – rata 17,1724 maka pada RSI Sultan Hadlirin Jepara tidak ada penyimpangan *Work Climate*.

Nilai minimum 10,00 dimiliki dari hasil pengukuran variabel *Work Engagement*, sedangkan pada RSI Sultan Hadlirin memiliki sebesar 15,00 sebagai nilai maksimum *Work Engagement*. Sebesar 13,0000 dalam penelitian ini ditunjukkan rata – rata *Work Engagement* sebagai nilai rata-ratanya. Sementara itu, sebesar 1,36369 sebagai standar deviasi yang bermakna bahwa karena lebih kecil nilai standar deviasi 1,36369 dibandingkan nilai rata-rata 13,0000 maka dikatakan pada RSI Sultan Hadlirin Jepara tidak terjadi penyimpangan *Work Engagement*.

### **4.3. Analisis Kuantitatif**

#### **4.3.1. Hasil Uji Validitas**

Antara total skor yang diperoleh dengan skor masing-masing pertanyaan dilakukan perhitungan untuk mengukur uji validitas dalam penelitian ini.

**Tabel 4. 4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Indikator	R		Sign	Keterangan
		hitung	R table 5%		
<i>Spiritual Leadership</i>					
(X1)	SL.1	0,672		0,000	Valid
	SL.2	0,810	0,2542	0,000	Valid
	SL.3	0,817		0,000	Valid
	SL.4	0,760		0,000	Valid
	SL.5	0,750		0,000	Valid
<i>Work Climate</i>					
(X2)	WC.1	0,772		0,000	Valid
	WC.2	0,850	0,2542	0,000	Valid
	WC.3	0,805		0,000	Valid
	WC.4	0,811		0,000	Valid
<i>Work Engagement</i>					
(Y1)	WE.1	0,744		0,000	Valid
	WE.2	0,852	0,2542	0,000	Valid
	WE.3	0,845		0,000	Valid

Sumber : Output hasil estimasi validitas, 2024

Dilandaskan pada hasil pengujian validitas variabel *Spiritual Leadership*, *Work Climate* dan *Work Engagement* bisa disebutkan bahwa dinyatakan valid terhadap responden untuk semua indikator yang diajukan peneliti. Valid atau tidaknya sebuah indikator yang menjadi wakil variabel dilakukan pengukuran dengan uji validitas. Nilai r-hitung > r tabel karena variabel bisa diwakili oleh indikator pada penelitian ini.

### 4.3.2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Angka Standar Reliabel	Kriteria
Spiritual Leadership (X1)	0,817	0,6	Reliabel
Work Climate (X2)	0,824	0,6	Reliabel
Work Engagment (Y1)	0,747	0,6	Reliabel

*Sumber :Output hasil estimasi reliabilitas, 2024*

Didasarkan pada tabel koefisien 4.5 bahwa dinyatakan reliabel untuk seluruh variabel sehingga layak dilakukan pengujian ke tahap berikutnya. Oleh sebab itu, ditarik simpulan bahwa persyaratan sudah dipenuhi oleh semua variabel *Work Engagment*, *Spiritual Leadership*, dan *Work Climate* yang bisa diartikan bahwa nilai alpha 0,6 dimiliki variabel sehingga dikatakan reliabel untuk semua variabel. Dalam pengukuran gejala yang serupa ditunjukkan konsistensi oleh suatu alat ukur dan seberapa jauh hasil pengukuran yang didapatkan relative konsisten ditunjukkan sebagai reliabilitas.

### 4.3.3. Hasil Uji Normalitas

Apakah distribusi normal dimiliki oleh variabel independen dan dependen adalah hal yang perlu diketahui menjadi tujuan dari pengujian normalitas. Uji Kolmogorov Smirnov dimanfaatkan dalam penelitian ini sebagai uji normalitas, yakni nilai signifikan di atas 0,05 menunjukkan bahwa data tersebut termasuk normal.

**Tabel 4. 6**  
**Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardize d Residual
N		58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.17944786
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.060
	Negative	-.147
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.003 <sup>c</sup>

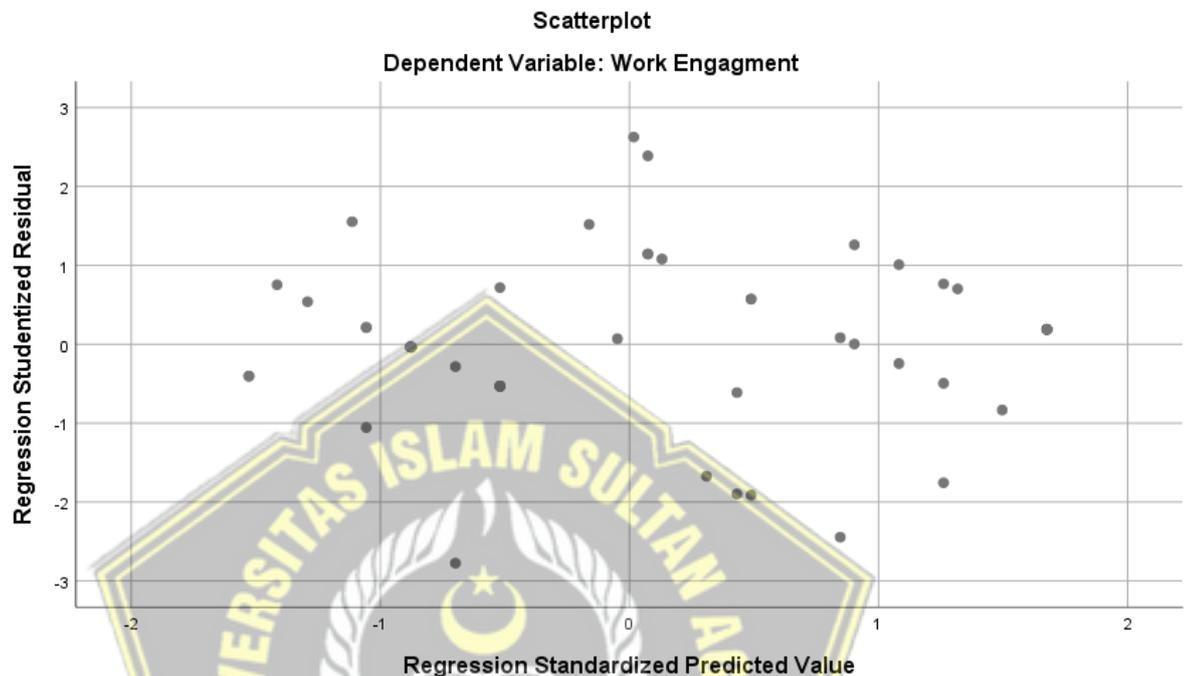
*Sumber : Output hasil estimasi kolmogorov-smirnov, 2024*

Dari Tabel 4.6 uji kolmogorov smirnov test menunjukkan angka nilai signifikan 0,003 yang berarti tidak melebihi nilai signifikan yaitu 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi tidak normal.

#### 4.3.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari residual satu ke pengamatan lain apakah terjadi ketidaksamaan variance dalam model regresi adalah maksud dilakukannya pengujian heteroskedastisitas. Dilakukannya pengamatan terhadap grafik plot menjadi cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dimana dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika secara acak terbentuk dari sebaran titik-titik yang ditimbulkan, pola tertentu tidak terbentuk, serta pada sumbu Y persebarannya di bawah ataupun di atas angka 0. Tidak

terjadinya heteroskedastisitas menjadi indikator bahwa model regresi dikatakan baik. Berikut ini sebagai gambaran hasil heteroskedastisitas.



**Gambar 4. 1**

#### Pengujian Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Pola khusus tidak terbentuk jika dilihat pada grafik yang didasarkan pada hasil pengamatan Gambar 4.1 di atas, yakni masalah heteroskedastisitas tidak ada dalam model karena penyebaran titik-titik.

#### 4.3.5. Hasil Uji Multikolinearitas

Antara variabel independen apakah terdapat korelasinya dalam model regresi sehingga perlu diketahui melalui pengujian merupakan tujuan dari uji multikolinearitas. Di antara variabel independen tidak ada korelasi yang tinggi merupakan indikasi bahwa model regresi tersebut dikatakan baik. Nilai VIF (variance inflation factor) dan nilai tolerance

digunakan untuk melihat Multikolinearitas. Berikut ini bisa dilihat hasil dari uji multikolinearitas.

**Tabel 4. 7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Spiritual Leadershi (X1)</i>	0,501	1,996
<i>Work climate (X2)</i>	0,501	1,996

*Sumber : Output hasil estimasi multikolinearitas, 2024*

Didasarkan pada tabel 4.7 di atas bisa dijabarkan bahwa nilai tolerance kurang dari 0,10 (10%) tidak dimiliki oleh variabel independen ditunjukkan dari hasil uji tolerance. Kurang dari 10 sebagai hasil perhitungan VIF. Dengan demikian bisa diambil simpulan bahwa permasalahan multikolinearitas tidak ada pada model regresi tersebut sehingga dikatakan model regresi tersebut layak digunakan.

#### **4.4. Analisis Jalur (Path Analysis)**

##### **A. Analisis Jalur Tahap 1**

Path analysis yang disebut juga analisis jalur dimanfaatkan sebagai metode untuk menguji hipotesis. Nilai koefisien jalur dihasilkan dari pengolahan data dengan program SPSS sebagai berikut.

**Tabel 4. 8**  
**Persamaan Regresi Linier**

Model 1					
Dep = <i>Spiritual Leadership</i>					
Variabel	B	SE	Beta	T	Sig
(Constant)	5.010	1.636		3.063	0.003
<i>Spiritual Leadership</i>	0.548	0.073	0.706	7.469	0.000
R Square	0.499				
Adj R Square	0.490				
Std Erorr Estimate	1.18993				

Sumber : Output hasil estimasi regresi, 2024

Model persamaan adalah sebagai berikut :  $Y_1 = 0,706X$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa *Spiritual leadeship* berpengaruh positif terhadap *Work Climate*. Akibatnya, ditunjukkan bahwa sebagaimana yang diharapkan, arah positif dimiliki oleh koefesien regresi.

- a. Arah positif terhadap *Work Climate* dimiliki oleh koefisien *Spiritual leadeship* yang bisa diartikan bahwa peningkatan *Work Climate* dapat dilakukan dengan *Spiritual leadeship* yang lebih baik. Berikutnya, untuk besarnya nilai masing-masing koefesien regresinya bisa dilakukan interpretasi dari hasil tersebut.

## B. Analisis Jalur Tahap 2

Penggunaan path analisis atau analisis jalur dimanfaatkan sebagai metode untuk pengujian hipotesis. Nilai koefisien jalur dihasilkan dari pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut.

**Tabel 4. 9**  
**Persamaan Regresi Linier**

Model 1					
Dep = <i>Work Climate</i>					
Variabel	B	SE	Beta	T	Sig
(Constant)	0.746	1.208		0.617	0.540
<i>Spiritual Leadership</i>	0.198	0.071	0.311	2.789	0.007
<i>Work Climate</i>	0.458	0.091	0.560	5.014	0.000
R Square	0.657				
Adj R Square	0.644				
Std Erorr Estimate	0.81352				

Sumber : Output hasil estimasi regresi, 2024

Model persamaan adalah sebagai berikut :  $Y_2 = 0,311X + 0,560Y_1$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa *Spiritual Leadership* dan *Work Climate* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Akibatnya, sebagaimana yang diharapkan, arah positif dimiliki oleh koefisien regresi.

- a. Arah positif terhadap *Work Engagement* dimiliki oleh Koefisien

*Spiritual Leadership* yang bisa dimaknai bahwa peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan *Work Engagement* yang lebih baik.

- b. Arah positif terhadap *Work Engagement* dimiliki oleh Koefesien *Work Climate* yang bermakna bahwa peningkatan kinerja bisa dilakukan dengan *Work Climate* yang lebih baik.

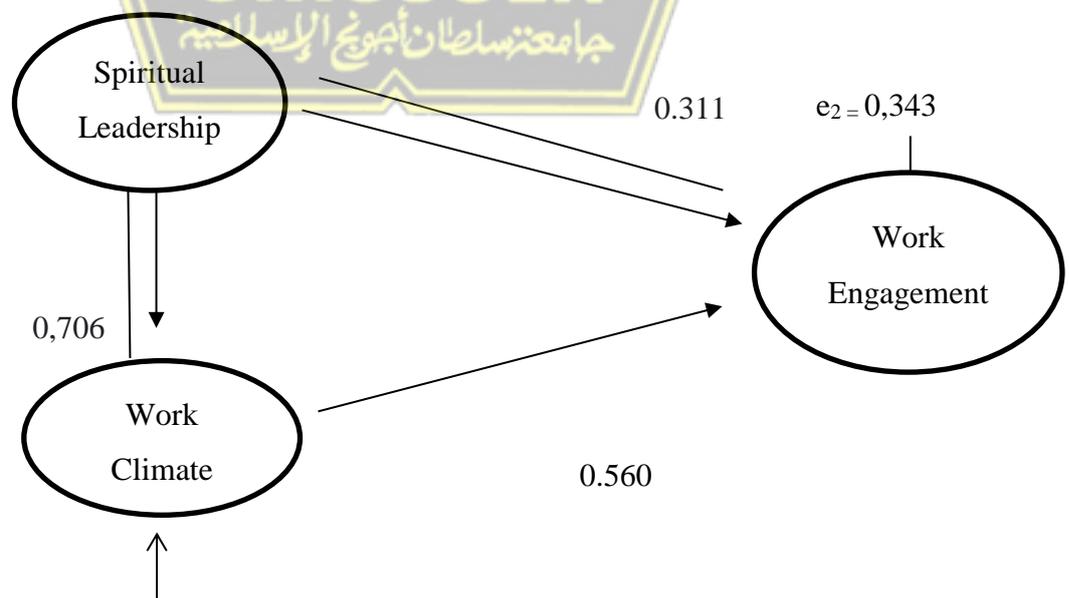
Didasarkan pada model-model pengaruh di atas maka model lintasan pengaruh yang disebut path analysis bisa dilakukan penyusunan. Persamaan pertama dan kedua bisa dipengaruhi oleh eror sebagai berikut.

$$Pe_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$Pe_1 = \sqrt{(1 - 0,499)} = 0,501$$

$$Pe_2 = \sqrt{(1 - 0,657)} = 0,343$$

Pada gambar berikut model persamaan path analysis atau analisis jalur disajikan.



$$e_1 = 0,501$$

#### Gambar 4. 2 Analisis Jalur (Path Analysis)

Pencarian terhadap pengaruhnya secara rinci berdasarkan gambar di atas adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh langsung *Spiritual Leadership* terhadap *Work Engagement*

$$Engagement P_1 = 0,560$$

2. Pengaruh tidak langsung *Spiritual Leadership* terhadap *Work Engagement*

$$Engagement = P_2 \times P_3$$

$$= 0,706 \times 0,560$$

$$= 0,395$$

3. Total pengaruh =  $P_1 + (P_2 \times P_3)$

$$= 0,560 + (0,706 \times 0,560)$$

$$= 0,955$$

#### 4.5. Pengujian Hipotesis

##### A. Uji Statistik t (Uji Sgnifikan Model)

Perbandingan t-hitung atau observasi dengan t-tabel dengan  $\alpha = 0.05$  atau tingkat signifikan sebesar 5% dapat dilakukan dengan pengujian ini sebagai uji t. Jika hasil pengujian menunjukkan :

- 1) t hitung > t tabel, maka  $H_0$  ditolak

antar dua variabel yang diuji terdapat pengaruh signifikan atau variabel dependen bisa diterangkan oleh variabel independen.

- 2) t hitung < t tabel, maka  $H_0$  diterima

Antara dua variabel yang diuji tidak ada pengaruh yang signifikan atau variabel dependen dapat diterangkan oleh variabel independen.

Penjelasan berikut bisa dipaparkan berdasarkan pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan.

### **1. Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Work Climate***

Didapatkan nilai didasarkan pada hasil penelitian dimana sebesar 0,706 sebagai nilai koefisien *Spiritual Leadership* dengan lebih kecil nilai probabilitasnya 0,000 dari level signifikan yang digunakan sebesar 0,05 yang diartikan bahwa diterimanya  $H_a$  atau hipotesis alternatif dan penolakan terhadap  $H_0$  atau hipotesis nol. Berdasarkan hasil tersebut maka pengaruh signifikan dan positif diberikan oleh *Spiritual Leadership* kepada *Work Climate*. Hipotesis pertama mampu diterima pengujian tersebut sehingga diterimanya dugaan yang menyatakan bahwa *Work Climate* dipengaruhi oleh *Spiritual Leadership* secara positif.

### **2. Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Work Engagement***

Diperoleh nilai didasarkan pada hasil penelitian bahwa sebesar 0,560 sebagai nilai koefisien *Spiritual Leadership* dengan 0,007 sebagai nilai probabilitasnya yang lebih kecil dibandingkan level signifikan yang dipakai sebesar 0,05 yang berarti penerimaan untuk  $H_a$  atau hipotesis alternatif dan  $H_0$  atau hipotesis nol ditolak. Berdasarkan hasil tersebut maka secara signifikan dan positif *Work*

Engagement dipengaruhi oleh Spiritual Leadership. Hipotesis kedua mampu diterima berdasarkan pengujian tersebut sehingga diterimanya dugaan yang menyatakan bahwa pengaruh positif diberikan oleh Spiritual Leadership kepada Work engagement.

### **3. Pengaruh *Work Climate* Terhadap *Work Engagement***

Didapatkan data berdasarkan dari hasil peneliian bahwa sebesar 0,560 sebagai nilai koefisien Work Climate dengan lebih kecilnya nilai probabilitasnya 0,000 daripada level signifikansi yang dipakai sebesar 0,05 yang berarti bahwa penerimaan terhadap hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan penolakan untuk hipotesis nol ( $H_0$ ). Berdasarkan hasil tersebut maka secara signifikan dan positif Work Engagement dipengaruhi oleh Work Climate. Hipotesis ketiga mampu diterima melalui pengujian tersebut sehingga pernyataan yang menduga bahwa pengaruh positif yang diberikan oleh Work Climate kepada Work Engagement dapat diterima.

### **4. Pengaruh *Spiritual Leadership* Terhadap *Work Engagement***

#### **Melalui *Work climate***

Antara variabel independen terhadap variabel Y2 melalui variabel Y1 pengaruh secara tidak langsung sudah diketahui berdasarkan pada analisis jalur yang signifikan. Informasi tersebut didapatkan dengan cara dialihkannya koefisien path pengaruh langsung variabel independen terhadap Y1 ( $P_1$ ) dengan dengan koefisien path pengaruh variabel Y1 dengan Y2 ( $P_3$ ) yaitu 0,706

$\times 0,311 = 0,2195$ . Hal tersebut bermakna sebesar 0,2195 sebagai adanya pengaruh secara tidak langsung variabel independen terhadap Y2 melalui Y1.

## **B. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Seberapa jauh variabel dependen bisa dijelaskan oleh keseluruhan variabel independen dapat dilihat melalui pengujian ini. Antara 0 dan 1 adalah nilai koefisien determinasi. Informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen bisa diberikan oleh seluruh variabel independen apabila koefisien determinasi mendekati satu berarti.

### **1. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Nilai  $R^2$  pada model regresi satu sebesar 0,490 menunjukkan analisis jalur tahap 1 pada tabel 4.8 yang berarti bahwa variasi dari work climate sebesar 49% bisa diuraikan oleh variabel independen spiritual leadership sedangkan faktor-faktor lain bisa menjelaskan sisanya sebesar 51% work climate.

### **2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Sebesar 0,644 sebagai nilai  $R^2$  pada model regresi yang menunjukkan analisis jalur tahap 2 pada tabel 4.9 yang berarti bahwa penjelasan oleh variabel independen spiritual leadership dan work climate melalui variasi dari work engagement sebesar 64,4%, sedangkan work engagement yang dapat dijelaskan oleh faktor – faktor lain sebesar 35,6% sebagai sisanya.

#### 4.6. Uji Sobel

Antara variabel dependen dan independen perlu diketahui hasil mediasinya merupakan tujuan dari uji ini. Rumus berikut dipakai untuk menghitung uji sobel.

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\ &= \sqrt{(0,560)^2(0,073)^2 + (0,706)^2(0,091)^2 + (0,073)^2(0,091)^2} \\ &= 0,09395 \end{aligned}$$

Perhitungan nilai t bisa merupakan cara yang bisa dilakukan untuk menghitung pengaruh signifikan tidak langsung melalui rumus berikut.

$$t = \frac{0,706 \times 0,560}{0,09395} = 1,66375231$$

Ditunjukkan data berdasarkan hasil perhitungan bahwa dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 0,2542 diperoleh thitung = 1,66375231 yang lebih besar dibandingkan t-tabel sehingga diperoleh simpulan bahwa dalam memediasi hubungan spiritual leadership terhadap work engagement terdapat terdapat pengaruh mediasi work climate yang mengindikasikan koefisien mediasi signifikan.

#### 4.7. Pembahasan

##### 1. Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Work Climate*

Dibuktikan dari hasil penelitian ini bahwa secara efektif Work Climate bisa dibangun melalui Spiritual Leadership. Artinya, Work Climate yang dihasilkan akan semakin tinggi apabila Spiritual Leadership yang dilakukan juga makin tinggi. Keberjalanan perusahaan melalui hal-hal baru juga dapat dikembangkan dan

diimprovisasikan melalui Spiritual Leadership. Dijabarkan juga bahwa untuk bisa menciptakan perusahaan yang lebih berkembang dan maju maka minat untuk meningkatkan hal baru dimiliki oleh perusahaan.

Utari (2023) melakukan penelitian yang selaras dan hal tersebut dengan pernyataan bahwa secara signifikan dan positif *Work climate* dipengaruhi oleh *Spiritual Leadership*. Kemudian penelitian (Singgih & Prohartini, 2021) menjelaskan bahwa loyalitas pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat kompensasi yang diberikan agar pegawai merasa kinerjanya dihargai oleh pemimpin sehingga berpengaruh terhadap iklim kerja.

## 2. Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Work Engagement*

Diperoleh bukti dari hasil penelitian ini bahwa *Work Engagement* secara efektif dapat dibangun oleh *Spiritual Leadership*. Artinya, *Work Engagement* yang dihasilkan akan semakin tinggi sejalan dengan semakin tingginya *Spiritual Leadership*. Dijelaskan juga bahwa dalam mengarahkan jalannya perusahaan *Spiritual Leadership* menjadi sangat penting melalui pendekatan yang sistematis dan terencana sehingga keberjalanan lebih efisien, terarah, dan efektif mampu dijadikan untuk perusahaan. Selanjutnya, strategi juga dapat diimplementasikan sehingga peluang yang ada bisa dimanfaatkan dan ancaman yang terjadi dapat dihadapi yang nantinya berdampak pada sistem kerja perusahaan menjadi lebih mudah dan hal baru dapat mengalami peningkatan.

Wahyu dan Nita (2021) melakukan penelitian yang selaras dengan hal tersebut bahwa *Work engagement* dipengaruhi oleh kepemimpinan spiritual secara signifikan dan positif. Kemudian penelitian (Nisa et al., 2024) juga menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan spiritual terhadap *Work engagement*.

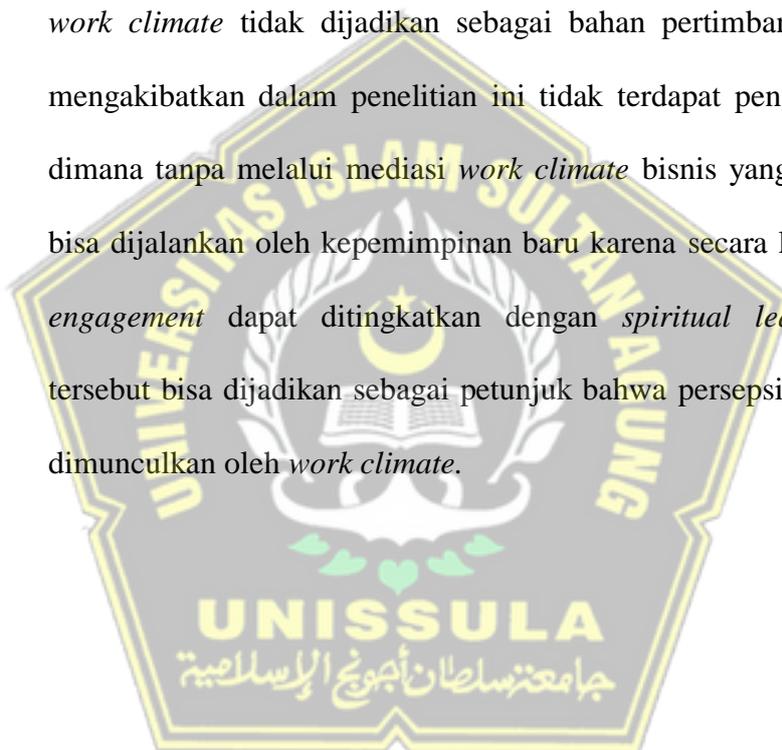
### 3. Pengaruh *Work Climate* terhadap *Work Engagement*

Melalui hasil penelitian ini dibuktikan bahwa *Work Engagement* dapat dibangun dengan efektif oleh *Work Climate*. Artinya, *Work Engagement* yang dihasilkan akan semakin tinggi seiring dengan semakin tingginya *Work Climate* yang dilakukan. Dijabarkan juga bahwa pemanfaatan digital atau ilmu pengetahuan dan teknologi serta penemuan baru dapat dilakukan dalam mengembangkan perusahaan yang membutuhkan adanya *Work Climate* yang bisa menciptakan produk baru dan proses baru secara kreatif sehingga perusahaan bisa melakukan pengembangan untuk mewujudkan *Work Engagement* lebih meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dicky & Gita, 2023) selaras dengan hal ini yang dinyatakan bahwa *Work Engagement* secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh *Work Climate*. Selanjutnya diungkapkan oleh Ari (2021) bahwa secara signifikan dan positif *Work Engagement* dipengaruhi oleh *Work Climate*.

#### 4. Pengaruh *Spiritual Leadership* terhadap *Work Engagement* melalui *Work Climate*

Hasil penelitian ini terbukti bahwa kepemimpinan spiritual berperan secara langsung terhadap *work engagement*. Artinya, kondisi kepemimpinan spiritual mampu *meningkatkan work engagement* tanpa melalui *work climate*. Dalam peningkatan *work engagement* variabel *work climate* tidak dijadikan sebagai bahan pertimbangan sehingga mengakibatkan dalam penelitian ini tidak terdapat pengaruh mediasi dimana tanpa melalui mediasi *work climate* bisnis yang lebih terarah bisa dijalankan oleh kepemimpinan baru karena secara langsung *work engagement* dapat ditingkatkan dengan *spiritual leadership*. Hal tersebut bisa dijadikan sebagai petunjuk bahwa persepsi yang berbeda dimunculkan oleh *work climate*.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Simpulan berikut diperoleh didasarkan pada data yang sudah dijabarkan pada bab sebelumnya dalam penelitian ini.

1. *Work climate* terhadap RSI Sultan Hadilirin Jepara secara signifikan dipengaruhi oleh Kepemimpinan spiritual. Hal tersebut bisa dimaknai bahwa besarnya pengaruh yang diberikan kepada *work climate* akan berbanding lurus dengan tingginya tingkat *spiritual leadership* yang dimilikinya. Artinya, indikator – indikator *spiritual leadership* bisa membangun *work climate* yang meningkat. Hal ini akan menjadi penyebab ketertarikan perusahaan untuk melakukan pengembangan dan pengimprovisasian kemampuan melalui hal baru dan dalam pekerjaan yang berasal dari *spiritual leadership* diterapkan pada setiap kepemimpinan.
2. Secara signifikan *work engagement* RSI Sultan Hadlirin dipengaruhi oleh *Spiritual leadership*. Hal ini memiliki makna bahwa *work engagement* yang semakin besar sejalan dengan tingginya pengaruh yang dimiliki oleh tingkat *Spiritual leadership*. Artinya, oleh indikator – indikator *Spiritual leadership* bisa membangun *work engagement* untuk lebih meningkat. Hal ini berakibat pada terdornngnya perusahaan untuk melakukan pekerjaan lebih mudah yang menimbulkan tingkat keyakinan sehingga bisa menagalami kemajuan dan perkembangan yang nantinya

bisa berdampak pada *work engagement* yang meningkat.

3. Pengaruh signifikan diberikan kepada *work engagement* RSI Sultan agung Jepara oleh *Work climate*. Hal tersebut diartikan bahwa pengaruh yang makin besar terhadap *work engagement* dipengaruhi oleh tingkat *Work climate*. Artinya, indikator-indikator *Work climate* bisa membangun peningkatan *work engagement*. Hal tersebut menjadi dorongan kepada perusahaan untuk bisa melakukan pengembangan dan penemuan hal baru yang masih terikat pada teknologi yang maju dalam pekerjaan sehingga menimbulkan *work engagement* melalui *Work climate* yang dimiliki semakin meningkat.
4. Antara *work engagement* dan *spiritual leadership* sebagai variabel intervening pengaruh signifikan diberikan oleh variabel *work climate* yang didasarkan pada hasil sobel test. Artinya, pada saat *spiritual leadership* dikembangkan pada perusahaan untuk bisa meningkatkan *work engagement* akan dijadikan penghubung langsung dengan adanya *work climate*. Jadi untuk dapat meningkatkan *work engagement* dapat melalui *work climate*.

## 5.2. Saran

Dengan demikian, berdasarkan hasil tersebut pengembangan bisa dilakukan terhadap implikasi hasil penelitian ini bagi manajerial.

1. Untuk melakukan peningkatan terhadap komitmen perusahaan maka pengembangan perlu dilakukan pada sumber daya utama dalam perusahaan yakni pada *spiritual leadership* terkhusus sebagai bagian

dari perusahaan maka rasa bangga karyawan harus ditingkatkan dengan cara melakukan pengenalan bermacam model pendekatan spiritual pada tingkatan perusahaan, individu, dan kelompok. Dalam keterikatannya antara satu sama lain, pengaruh terbesar dimiliki dari 3 variabel dalam penelitian ini, yakni dengan nilai 0,706 sebagai jumlah beta variabel kepemimpinan spiritual. Hal tersebut sebagai petunjuk bahwa agar bisa dieksplor kepemimpinan spiritual yang lebih luas sejatinya dibutuhkan oleh perusahaan. Dengan demikian, harapannya hal-hal baru yang berasal dari kepemimpinan spiritual bisa ditangkap dan diciptakan oleh perusahaan agar tujuan perusahaan yang lebih efisien dan efektif bisa tercapai sehingga menjadi dorongan kepada *work engagement* di RSI Sultan Hadlirin Jepara untuk lebih meningkat.

2. Dalam upaya mengeluarkan ide-ide demi kemajuan perusahaan maka dalam perusahaan hal mendasarnya adalah *Work Climate*. Antara satu sama lain dalam keterkaitannya pengaruh terbesar kedua dimiliki oleh 3 variabel dalam penelitian ini, yakni dengan jumlah beta 0,560 untuk variabel *Work Climate*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa guna mengasah kemampuan yang dimiliki diperlukan dukungan perusahaan. Selanjutnya, untuk mengekspresikan ide-ide baru yang mereka temukan, kebebasan diberikan kepada karyawan. Melalui dukungan yang baik dan harmonis antarkelompok kerja bisa dibangun iklim organisasi yang kondusif sehingga secara optimal sesuai yang diharapkan target perusahaan bisa tercapai dan tidak merasa

terbebaninya karyawan oleh pekerjaannya sendiri.

### 5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Kepada sebanyak 58 responden disebarkan kuesioner oleh peneliti sehingga bisa dikatakan diberlakukannya sistem shif kerja menyebabkan penggunaan objek menjadi kurang luas.
2. Kondisi yang teradapat pada perusahaan kurang tercukupi karena hanya sebatas 3 variabel saja yakni *work engagement*, *spiritual leadership*, dan *work climate* yang dimanfaatkan sebagai variabel penelitian ini.

### 5.4. Agenda Peneliti Mendatang

1. Agar suatu penelitian yang dilakukan menjadi lebih kuat dengan masalah lebih komplit maka *Employee Engagement*, *climate organization*, dan *climate change* yang merupakan beberapa contoh variabel harus lebih diperbanyak dalam penelitian yang akan datang.
2. Agar tersampainya pendapat bisa dilakukan dengan cara memperbanyak dan melakukan variasi terhadap jumlah responden yang digunakan. Selain itu, supaya penelitian yang dihasilkan lebih menarik untuk dikaji dan lebih spesifik maka perlunya melakukan perbesaran sampel sebelumnya dengan memperluas penggunaan sampel dan populasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anis, M. N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Guru Smp Negeri Di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 51–60. <https://doi.org/10.21009/jmp.v9i1.10783>
- Apriliani, U. E. K. A., Studi, P., Bisnis, M., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., Islam, U., Raden, N., & Said, M. A. S. (2023). Peran Kepemimpinan Spiritual Dan Iklim. *Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 1(2), 121–134.
- Arshadia, N. (2010). Basic need satisfaction, work motivation, and job performance in an industrial company in Iran. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 1267–1272. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.07.273>
- Astuti, P. B., & Prayoga, S. S. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 200. <https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.4482>
- Darmawan, Didit, Sinambela, Ella Anastasya, Hariani, Mila, Irfan, M. (2020). Analisis Komitmen Organisasi , Iklim Kerja , Kepuasan Kerja dan Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70.
- Hafiz Sandeq Yusuf, Iyan Al Iqlhas, Gallyosa Mariski Saputra, Ragil Rizki Raditya Esha, & Yayat Suharyat. (2022). Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. *Religion : Jurnal Agama, Sosial, Dan Budaya*, 1(6), 17–28. <https://doi.org/10.55606/religion.v1i6.15>
- Hani Nurhaida Hafni, & Muhammad Ilmi Hatta. (2022). Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Work Engagement pada Perawat. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 182–189. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.896>
- Hermawan, W., Sedarmayanti, S., Jubaedah, E., & Mulyaningsih, M. (2020). Implikasi Iklim Organisasi, Mutasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bkpsdm Kabupaten Subang. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 17(2), 178–192. <https://doi.org/10.31113/jia.v17i2.578>
- I Putu Santika. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi ( Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Nyitdah ). *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 5(1), 51–61.

- Ilham, R. (2012). Pengaruh Spiritual Leadership Terhadap Organizational Commitment Melalui Calling Dan Membership Pada PT.Asuransi Takaful Keluarga. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan/ Journal of Theory and Applied Management*, 5(1), 1–16. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v5i1.2447>
- Made Purba Astakoni, I., Wayan Wardita, I., Luh Putu Sariyani, N., Wayan Wijayanti, N., & Made Widnyani, N. (2021). Kepemimpinan Spiritual, Spiritualitas Tempat Kerja, Spiritualitas Individu Dan Komitmen Organisasi; Model Intervening Dan Moderating. *Seminar Nasional Hasil Penelitian*, 187–218.  
<http://ojs.stimihandayani.ac.id/index.php/PROSIDING/article/view/453>
- Nisa, A., Janitra, S., Emilisa, N., & Aldebaran, G. J. (2024). *Pengaruh Spiritual Leadership dan Employee Resilience terhadap Employee Performance Dimediasi Work Engagement di Bank BUMN Jakarta Timur*. 5(7).
- NOERANT, S. O., & Prihatsanti, U. (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Work Engagement Pada Anggota Sabhara Polda Jateng Semarang. *Jurnal EMPATI*, 6(4), 354–361. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.20107>
- Nursyamsiyah, S., & Komarayanti, S. (2021). Strategi Aisyiyah dalam Mencetak Kader Pemimpin Perempuan Berbasis Spiritualitas (Studi Kasus Pimpinan Daerah Aisyiyah Kabupaten Jember). *Tarlim : Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 49–60. <https://doi.org/10.32528/tarlim.v4i1.4810>
- Putri, Nukie A., dan R. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership, Work Ethics, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Harum Sari Karanganyar. *Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 18(4), 343–351.
- Rahmawaty, A. (n.d.). *Model Kepemimpinan Spiritual Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di BMT se-Kabupaten Pati*.
- Saripudin, W., & Wijaya, N. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual Pada Work Engagement Di Lembaga Pendidikan Islam: Peran Kebermaknaan Kerja Dan Keanggotaan Sebagai Pemediasi. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 6(2), 103–118.  
<https://doi.org/10.15575/isema.v6i2.14607>
- Saruksuk, H. (2022). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Determinasi Diri Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Di Pt Agronesia Saripetojo Bandung*. 1–16.  
[https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6125/%0Ahttps://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6125/8/13.UNIKOM\\_HANDIKA\\_SARUKSUK\\_BAB\\_II.pdf](https://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6125/%0Ahttps://elibrary.unikom.ac.id/id/eprint/6125/8/13.UNIKOM_HANDIKA_SARUKSUK_BAB_II.pdf)
- Sugito, A. A., & Setiabudhi. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Keterikatan Kerja Karyawan di PT Kartika Cemerlang Sejati. *Jurnal*

*Psikologi Humanistik*'45, 1–23.

Suryaningtyas, Y. (2017). Iklim Kerja Dan Status Gizi Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Di Ballast Tank Bagian Reparasi Kapal Pt. X Surabaya. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 3(1), 17. <https://doi.org/10.29241/jmk.v3i1.87>

Wahyudi, D. A. N., & Pranata, G. D. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Transformational terhadap Work Engagement dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada Sekertaiat Daerah Kabupaten Magetan. *Journal of Economics, Assets, and Evaluation*, 1(2), 1–19. <https://doi.org/10.47134/jeae.v1i2.100>

