

# **PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP *EMPLOYEE WELL-BEING* MELALUI *WORK ENGAGEMENT* DI INDUSTRI PERHOTELAN BINTANG 5 SURABAYA**

**Andrian Tantowi, Stanley Vince**

Program Hotel Management, Program Studi Manajemen School of Business and Management,  
Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya, Indonesia

Email: d11200199@john.petra.ac.id, d11200342@john.petra.ac.id

## **Abstrak**

Industri perhotelan merupakan pekerjaan yang penuh dengan tekanan dan beban yang besar. Sebuah studi menunjukkan bahwa 80.3% karyawan yang bekerja di industri perhotelan mengalami kelelahan di tempat kerja. Kelelahan di tempat kerja ini berhubungan dengan gangguan kesejahteraan psikologis karyawan. Gangguan kesejahteraan psikologis merupakan masalah bagi *well-being* karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *employee well-being* adalah *workplace spirituality*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee well-being* melalui *work engagement* di industri perhotelan bintang 5 Surabaya. Data penelitian ini diambil dari kuesioner *google form* yang diberikan kepada 196 karyawan yang pernah bekerja di hotel berbintang 5 di Surabaya minimal 1 tahun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Well-being*. Akan tetapi, *Workplace Spirituality* dapat mempengaruhi *Employee Well-being* jika melalui *Work Engagement*. Dengan begitu, penelitian menekankan pentingnya *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Well-being*. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap industri perhotelan berbintang 5 di Surabaya untuk meningkatkan *well-being* karyawan mereka.

**Kata Kunci:** *Workplace spirituality, Work engagement, Employee well-being, Hotel bintang 5 Surabaya*

## **Abstract**

*Hospitality industry is a job full of great pressure and burden. A study shows that 80.3% of employees working in the hospitality industry experience burnout at work. This fatigue in the workplace is related to the psychological well-being of employees. Psychological well-being disorders are a problem for employee well-being. One of the factors that affects employee well-being is workplace spirituality. This study aims to determine the influence of workplace spirituality on employee well-being through work engagement in the 5-star hotel industry in Surabaya. The data of this study was taken from a google form questionnaire given to 196 employees who had worked at a 5-star hotel in Surabaya for at least 1 year. The results of this study show that Workplace Spirituality does not have a significant influence on Employee Well-being. However, Workplace Spirituality can affect Employee Well-being if it is through Work Engagement. Thus, the research emphasizes the importance of Workplace Spirituality to Employee Well-being. This research contributes to the 5-star hotel industry in Surabaya to improve the well-being of their employees.*

**Keywords:** *Workplace spirituality, Work engagement, Employee well-being, 5 star hotel Surabaya*

## PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan sektor yang sangat bergantung pada pelayanan manusia, di mana kinerja dan kesejahteraan karyawan sangat mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Di sisi lain, tantangan dalam industri perhotelan seperti tekanan kerja, jam kerja yang panjang, dan interaksi langsung dengan pelanggan yang beragam bisa menjadi sumber stres bagi karyawan. Banyak karyawan perhotelan yang berjuang dengan stres kerja karena lingkungan kerja yang tidak ramah, termasuk beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, jadwal kerja yang tidak teratur, dan pekerjaan yang emosional (Zhao, Qu, & Ghiselli, 2011).

Bekerja di industri perhotelan merupakan pekerjaan yang penuh dengan tekanan dan beban yang besar. Seorang karyawan di hotel berbintang 5 dapat memiliki beban kerja yang berat karena tanggung jawab yang tinggi dan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Misalnya, seorang manajer restoran hotel mungkin harus mengawasi berbagai kegiatan, seperti pemesanan makanan, pengaturan meja, penugasan staf, dan mengatasi keluhan tamu secara bersamaan (Walker, 2018). Selain itu, karyawan di hotel perlu menghadapi jam kerja yang panjang, terutama dalam situasi seperti puncak musim liburan atau acara khusus. Dalam puncak musim liburan, seorang resepsionis hotel mungkin harus bekerja lembur untuk memastikan pendaftaran tamu yang lancar dan memberikan layanan 24 jam kepada tamu hotel (Smith, 2019). Industri perhotelan merupakan industri yang membutuhkan operasional 24 jam sehari sehingga karyawan di dalam industri hotel harus bekerja pada shift malam atau akhir pekan secara tidak teratur. Hal ini dapat mengganggu ritme tidur dan kehidupan pribadi mereka (Lee, 2020). Industri perhotelan merupakan industri dengan pekerjaan yang emosional, di mana para karyawan harus berinteraksi dengan tamu yang memiliki berbagai kebutuhan dan keinginan. Sebagai contoh, seorang petugas layanan kamar mungkin harus menangani tamu yang tidak puas atau kesulitan menjaga ketenangan saat menghadapi situasi yang menantang (Shani, 2014). Tekanan-tekanan dari pekerjaan di hotel tersebut dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan psikologis. Stres akibat dari pekerjaan yang dialami karyawan terus menerus mengakibatkan masalah mental kesehatan meningkat, seperti kelelahan (Xu et al., 2018).

Sebuah studi menunjukkan bahwa 80.3% karyawan yang bekerja di industri perhotelan mengalami kelelahan di tempat kerja (Paychex, Inc., 2019). Kelelahan di tempat kerja ini berhubungan dengan gangguan kesejahteraan psikologis karyawan (Lin, Huang, Yang, & Chiang, 2014). Namun, karena pekerjaan di hotel merupakan industri di bidang servis, maka tidak jarang karyawan mengalami stres kerja secara natural (Morrison, 1996) dan tidak mungkin bagi karyawan perhotelan bebas dari stres kerja. Oleh karena itu, upaya pemulihan dari stres kerja merupakan suatu hal yang penting (Sonnentag, Venz & Casper, 2017). Penelitian terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan *psychological well-being* karyawan sangat dibutuhkan. Menurut Cooper (2022), *psychological well-being* merupakan sebuah keadaan pikiran atau mental seseorang yang bersifat positif seperti bahagia. Menurut Johnson (2015), *employee well-being* mencakup aspek fisik, emosional, dan sosial dari karyawan dalam konteks pekerjaan karyawan. *Employee well-being* dapat mempengaruhi produktivitas, motivasi, dan kepuasan kerja secara keseluruhan. Dalam penelitiannya, Johnson menemukan bahwa karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai oleh perusahaan cenderung memiliki tingkat *well-being* yang lebih tinggi.

Salah satu faktor yang mungkin dapat mempengaruhi *employee well-being* adalah *workplace spirituality*. *Workplace spirituality* adalah konsep yang muncul dalam konteks organisasi dan menekankan pentingnya aspek spiritual dalam lingkungan kerja. *Workplace spirituality* merujuk pada kondisi di mana individu merasa pekerjaannya memiliki makna dan tujuan, yang terkoneksi dengan nilai-nilai personal dan memberikan kepuasan batin (Karakas, 2010). (Milliman et al., 2003). Menurut Ashmos dan Duchon (2000), *workplace spirituality* dapat membantu meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan, mengurangi stres, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya *workplace spirituality* yang tinggi, dapat berkontribusi dalam meningkatkan *employee well-being* dan *work engagement* karyawan di dalam hotel. Hal ini dapat dicontohkan dengan adanya program pembinaan spiritualitas di tempat kerja yang mempromosikan nilai-nilai seperti integritas, empati, dan rasa syukur, serta memberikan dukungan sosial dan keseimbangan kerja-hidup kepada karyawan. Melalui interaksi yang positif antara karyawan dan lingkungan kerjanya, karyawan akan merasa lebih

terlibat dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan demikian, pengembangan *workplace spirituality* dapat menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di industri perhotelan.

Selain dapat meningkatkan *employee well-being*, beberapa penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* dapat berdampak positif pada perilaku dan sikap kerja, termasuk *work engagement*. *Work engagement* adalah kondisi di mana karyawan merasa sangat terlibat, bersemangat, dan berdedikasi terhadap pekerjaannya (Schaufeli et al., 2002). Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung merasa terlibat, antusias, dan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawab karyawan. *Work engagement* di tempat kerja dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi (Schaufeli & Bakker, 2004). Penelitian menunjukkan bahwa *Work Engagement* berhubungan positif dengan *psychological well-being* (Hakanen et al., 2006). Oleh karena itu, sangat mungkin bahwa *workplace spirituality* dapat mempengaruhi *psychological well-being* melalui *work engagement*.

Dalam konteks industri perhotelan Surabaya, penelitian mengenai pengaruh *workplace spirituality* terhadap *employee well-being* melalui *work engagement* masih sangat terbatas. Selain itu, dalam konteks penelitian internasional, penelitian yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara *workplace spirituality*, *work engagement*, dan *employee well-being* juga masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki nilai signifikan dalam memberikan wawasan baru bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di industri perhotelan Surabaya. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran *workplace spirituality* dalam meningkatkan *work engagement* dan *employee well-being*, sehingga dapat menjadi landasan bagi perusahaan-perusahaan di industri perhotelan dalam mengembangkan strategi yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Workplace Spirituality*

*Workplace spirituality* dapat didefinisikan sebagai kehidupan batin dari seorang karyawan yang menstimulasi dan distimulasi oleh pekerjaan yang bermakna dalam sebuah komunitas lingkungan kerja (Ashmos & Duchon, 2000). Para peneliti menjelaskan *workplace spirituality* dengan definisi yang berbeda, semuanya mengaitkan *workplace spirituality* dengan pekerjaan, kebersamaan, dan nilai-nilai yang dalam (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003). Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) pada penelitiannya menggunakan 3 dimensi untuk menjelaskan *workplace spirituality*, yakni :

#### 1. *Meaningful Work*

*Meaningful work* diartikan sebagai pengalaman seorang karyawan yang merasa pekerjaannya merupakan suatu hal yang signifikan terhadap hidupnya (Pradhan, Jenar, & Soto, 2017). *Workplace spirituality* memiliki gagasan dasar bahwa mencari arti dari sebuah pekerjaan merupakan hal yang lebih penting daripada material yang didapatkannya. Dengan mencari arti dari sebuah pekerjaan, seseorang dapat merasa telah menemukan tujuan hidupnya (Krishnani, 2023). Pfeffer (2001) dalam bukunya mengatakan, “Banyak orang tidak hanya mencari kompeten dan penguasaan *skill* dalam pekerjaannya, tapi mereka mencari pekerjaan yang memiliki nilai sosial”. Dalam konteks *meaningful work*, para karyawan mencari tahu apakah pekerjaannya berdampak pada lingkungan sosial sekitarnya. Contohnya, pada acara *Bali's Biggest Clean Up 2023, Archipelago International* bersama dengan hotel-hotel yang berada di bawah grup tersebut membersihkan pantai-pantai di Bali dari sampah plastik (Harry. 2023, February 21).

#### 2. *Community*

Dimensi *community* dalam *workplace spirituality* berarti memiliki koneksi atau relasi yang erat dengan sesama (Ashmos & Duchon, 2000). Dalam lingkungan pekerjaan, kata “sesama” berarti rekan kerja para karyawan. Ketika seorang karyawan berada di lingkungan dengan *sense of community*, maka akan ada relasi positif seperti saling mendukung, saling mengungkapkan ekspresi tanpa adanya perasaan berat, dan peduli dengan sesama (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003). Prinsip berbagi, kerjasama, dan komitmen merupakan prinsip yang mengikat banyak orang bersama, dan ikatan tersebut harus bersifat menyegarkan. Sebuah tempat kerja dengan nilai dan tujuan yang dianut bersama dapat menciptakan koneksi yang kuat antar karyawan (Pfeffer, 2001). Contoh sederhana dalam industri perhotelan adalah berkomunikasi dengan baik dan sopan antara departemen *housekeeping* dan *front office* agar bisa melayani *customer* dengan kualitas yang maksimal.

#### 3. *Alignment of Values*

*Alignment of values* berarti bahwa kepercayaan atau *value* yang dimiliki seorang karyawan sejalan dengan nilai dari organisasi juga. Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) memiliki konsep bahwa nilai dari sebuah organisasi merupakan sebuah aspek yang penting dalam *workplace spirituality*. Seorang karyawan akan lebih terikat dengan organisasi yang memiliki *value* sama dengan dirinya. Ketika seseorang terikat dengan nilai dari organisasi akan memiliki fokus yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi yang lebih besar (Milliman, 2003). *Alignment in values* terjadi ketika seorang karyawan merasa bahwa rekan kerjanya memiliki *value* yang sesuai, hati nurani yang kuat, dan peduli terhadap kesejahteraan komunitas kerja. Malphur (2000, p.52) mengatakan bahwa seseorang tidak dianjurkan untuk bekerja dalam

sebuah organisasi yang memiliki *values* tidak selaras dengan dirinya. Contoh dari *alignment of values* adalah seorang karyawan yang bekerja di *Southwest Airlines* merasa setuju dengan kebijakan perusahaan untuk menurunkan harga tiket pesawat agar orang yang kurang mampu bisa terbang (Milliman, 2003).

### ***Work Engagement***

Banyak sekali penelitian yang meneliti tentang *work engagement*. Selama 10 tahun terakhir, jumlah penelitian yang meneliti tentang *work engagement* meningkat. Para pekerja yang memiliki *work engagement* tinggi adalah para pekerja yang energetik, terkoneksi secara positif terhadap pekerjaannya dan melakukan tugasnya secara efektif (Koyuncu, Burke, & Fiksenbaum, 2006). *Work Engagement* bisa dikatakan sebagai keadaan pikiran tentang pekerjaan yang bersifat positif yang dicari khaskan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*Dedication*), penyerapan (*Absorption*). *Vigor* bisa dikatakan sebagai berapi-api, penuh semangat, memiliki mental yang tangguh dalam masa-masa yang sulit, dan memiliki kemauan untuk menginvestasikan energi dalam suatu pekerjaan (Sunny, & Jang, 2022). *Dedication* didefinisikan sebagai keterlibatan yang besar dalam sebuah pekerjaan dengan rasa bangga ketika menyelesaikan sebuah tantangan (Koyuncu, Burke, & Fiksenbaum, 2006). *Absorption* bisa diartikan sebagai konsentrasi yang kuat dan kebahagiaan dalam sebuah pekerjaan dimana para pekerja nya sampai tidak merasakan waktu yang berjalan. (Sunny, & Jang, 2022).

### ***Employee Well-being***

*Employee Well-being* dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang merasa puas dengan pekerjaannya dan lebih sering mengalami emosi positif daripada negatif. *Employee well-being* menjelaskan bagaimana seseorang merasa tentang pekerjaan mereka dan bagaimana perasaan tersebut mempengaruhi kehidupannya secara umum (Ilies, Aw, Pluut, 2015). *Employee well-being* merujuk kepada kualitas dari para karyawan dan pengalaman mereka di dalam sebuah organisasi yang sehat. Definisi dari organisasi yang sehat adalah “sebuah organisasi yang memiliki sebuah suatu ciri khas, yaitu memiliki niat untuk memaksimalkan kesejahteraan karyawan dan produktivitas dengan cara menyediakan pekerjaan yang berarti, lingkungan sosial yang suportif, dan beberapa peluang untuk karir” (Pawar, 2016). Selibhnya, *employee well-being* juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Wright dan Huang (2012) pada penelitiannya juga mengatakan bahwa kesejahteraan memiliki hubungan signifikan terhadap hasil pekerjaan, kinerja pekerja, retensi karyawan, kecelakaan di tempat kerja, dan ketidakhadiran. Menurut Pawar (2016) dalam penelitiannya, *Employee well-being* (kesejahteraan karyawan) memiliki 4 wujud, yaitu : *Emotional well-being*, *Psychological well-being*, *Social well-being* (kesejahteraan sosial), *Spiritual well-being* (kesejahteraan spiritual). *Emotional well-being* merupakan kondisi dimana seseorang merasakan perasaan positif yang lebih besar dari perasaan negatif seperti tenang, nyaman, dan antusias (Keyes, 1998). *Psychological well-being* bisa diartikan sebagai keadaan sebuah pikiran atau mental yang positif, contohnya adalah kebahagiaan dan kepuasan (Cooper, 2022). *Social well-being* merupakan sebuah penilaian seseorang terhadap dirinya di dalam sebuah komunitas sosial. *Spiritual well-being* merupakan seberapa baik kualitas kehidupan seseorang dalam aspek spiritual atau kesehatan spiritual seseorang. Unsur-unsur dari *spiritual well-being* menyangkut diri sendiri (*personal*), orang lain (*communal*), lingkungan (*environmental*), dan Tuhan (*transcendental*)

### ***Hubungan Workplace Spirituality dengan Employee Well-Being***

Sheep (2006) mengatakan bahwa *workplace spirituality* memiliki relevansi dengan *well-being* karyawan, organisasi, dan lingkungan sosial yang akan membantu organisasi tersebut untuk menangani masalah kualitas hidup dari karyawannya. *Workplace spirituality* mencakup perasaan-perasaan yang mendalam terkait kesehatan batin seseorang, yang akan berdampak ke seluruh aspek dari kehidupannya (Sheep, 2006). Tingkat *workplace spirituality* yang tinggi dapat menunjukkan tingkat stres yang rendah dan kondisi mental yang lebih baik. Ini penting bagi sebuah organisasi karena *workplace spirituality* dapat dijadikan alat dalam meredakan stres karyawannya. Sebaliknya, *workplace spirituality* akan membuat karyawan merasa lebih terkoneksi dengan orang lain, sehingga karyawan tersebut akan merasa lebih bahagia di tempat kerja. Penelitian yang ditulis oleh Karakas (2009) juga mengatakan bahwa *workplace spirituality* dapat ditingkatkan dengan melakukan “pelatihan spiritual” di dalam lingkungan pekerjaan untuk meningkatkan moral dan mengurangi kelelahan dan stres, dimana kedua masalah tersebut dapat menurunkan *well-being* seseorang. Dengan penjelasan tersebut, penelitian ini mengusulkan sebuah hipotesis, yaitu:

*H1 : Workplace spirituality berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap employee well-being*

### **Hubungan *Workplace Spirituality* dengan *Work Engagement***

Van der Walt (2018) melakukan sebuah studi untuk mengetahui adanya hubungan antara *workplace spirituality* dan *work engagement*. Ia memiliki hipotesis bahwa *workplace spirituality* dan *work engagement* memiliki korelasi yang bersifat positif. Setelah melakukan analisis, ternyata Van der Walt (2018) menemukan bahwa adanya hubungan antara kedua variabel tersebut yang bersifat positif dan berskala sedang. Studinya menyimpulkan bahwa seorang karyawan yang memiliki *workplace spirituality* yang tinggi akan meningkatkan *work engagement* juga. Dalam penelitian, Van der Walt (2018), karyawan yang memiliki skor rendah pada ketiga dimensi dari *work engagement* (*vigor*, *dedication*, dan *absorption*) menyatakan bahwa dirinya tidak merasa antusias dan semangat terhadap pekerjaannya. Melalui studi tersebut, Van der Walt (2018) mengusulkan perusahaan untuk meningkatkan *workplace spirituality* dengan cara menghargai hubungan antar karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang penuh kasih. Seorang karyawan yang memiliki *workplace spirituality* tinggi akan lebih memiliki keinginan untuk mengeluarkan lebih banyak usaha untuk tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu, mereka akan lebih antusias dalam melewati masa-masa yang susah dalam pekerjaan mereka dan lebih melakukan pekerjaan *extra-mile* daripada karyawan yang tidak merasakan adanya tujuan dan makna pekerjaannya (Iqbal, Adawiyah, Suroso, Wihuda, 2020). Oleh karena itu, disusunlah hipotesis kedua:

*H2 : Workplace Spirituality berpengaruh positif dan signifikan dengan work engagement para karyawan*

### **Hubungan *Work Engagement* dengan *Employee Well-Being***

Ada sebuah penelitian yang dilakukan oleh Shimazu, Schaufeli, Kamiyana, dan Kawakami (2014) membahas tentang dampak *work engagement* dan *workaholism* terhadap *well-being* seseorang. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa *work engagement* dan *workaholism* memiliki dampak yang berbeda terhadap *well-being*. *Work engagement* yang didefinisikan sebagai “Keadaan pikiran tentang pekerjaan yang bersifat positif yang dicirikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penyerapan (*absorption*)” memiliki dampak positif terhadap *well-being* seseorang di kedepannya, sedangkan *workaholism*

sebaliknya, berdampak negatif terhadap *well-being* seseorang (Shimazu, Schaufeli, Kamiyana, & Kawakami, 2014). Penelitiannya mengatakan bahwa *work engagement* memiliki dampak signifikan dalam menurunkan potensi terjadinya kesehatan buruk pada karyawan (kesehatan fisik dan stres secara psikologis) dan meningkatkan kepuasan hidup serta kualitas pekerjaan dari para karyawan. Maka, Jika seorang karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi, dalam jangka panjang, akan mempengaruhi *well-being* nya. Melalui penjelasan tersebut, penelitian ini menyusun hipotesis ketiga, yaitu:

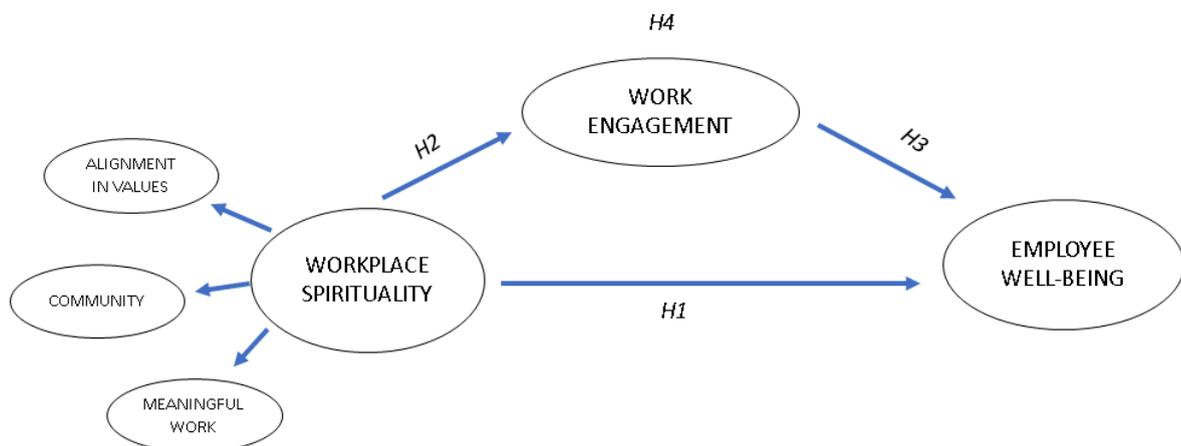
*H3 : Work engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being*

**Work Engagement Sebagai Mediator antara Workplace Spirituality dan Employee Well-Being**

Dengan meningkatkan *workplace spirituality* di suatu organisasi, seseorang akan merasa dirinya lebih dihargai dan lebih terkoneksi dengan komunitasnya. Ketika seorang karyawan merasa demikian, maka efeknya adalah ia akan semakin terlibat dan termotivasi dalam pekerjaannya. Ini berarti *work engagement* dari karyawan tersebut meningkat (Karakas, 2019).

Karyawan yang *engaged* akan meningkatkan kepuasan pekerjaan dan performanya di dalam sebuah organisasi. Alasannya adalah, karyawan yang *engaged* akan lebih sering merasakan emosi positif di dalam dirinya, seperti kebahagiaan. Kemudian, mereka juga memiliki kondisi kesehatan yang lebih baik daripada karyawan yang tidak ter-*engaged*. Emosi positif dan kesehatan yang baik merupakan bagian dari *employee well-being* (Shimazu et al.,2009). Dari penjelasan tersebut, bisa dikatakan bahwa *workplace spirituality* dapat mempengaruhi *employee well-being* dengan *work engagement* sebagai perantara. Maka dari itu, penelitian ini menyusun hipotesis keempat, yakni :

*H4 : Work engagement berperan sebagai mediator antara workplace spirituality dan employee well-being*



**Gambar 1. Model Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh *workplace spirituality* dan *employee well-being* melalui *work engagement* di Industri perhotelan Surabaya. Penelitian ini bersifat penelitian kuantitatif kausal. Penelitian kuantitatif kausal adalah penelitian yang tujuannya menguji hubungan antar satu variabel dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada data penelitian empiris (*hard data*) dalam bentuk numerik yang akan diukur secara statistik sebagai alat uji perhitungan, terkait dengan masalah yang diteliti hingga disimpulkan (Sugiyono, 2019).

Populasi adalah suatu obyek yang menggambarkan mengenai keseluruhan identitas responden penelitian. Populasi mencakup gambaran mendasar dari objek yang diteliti dalam suatu penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Penelitian ini berfokus untuk mencari tahu pengaruh pengaruh *workplace spirituality* dan *employee well-being* melalui *work engagement* di Industri perhotelan di Kota Surabaya sehingga populasi dari penelitian ini adalah seluruh orang atau karyawan yang bekerja di industri perhotelan khususnya di hotel Surabaya bintang 5.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui distribusi kuesioner secara online kepada responden yang memenuhi kriteria sampel sesuai dengan yang sudah ditentukan. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online menggunakan *google forms* kepada responden yang memenuhi kriteria. Tahap selanjutnya adalah pengisian kuesioner oleh responden. Kuesioner yang telah diisi oleh responden akan dikumpulkan, dipilah, dan diproses menggunakan perangkat lunak *SmartPLS*. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert (1-5), yang digunakan untuk mengukur perilaku, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok individu terhadap fenomena sosial.

Pertanyaan dari kuesioner google terdiri dari 3 bagian. Bagian pertama merupakan untuk mengukur 3 dimensi dari *Workplace Spirituality*, yaitu *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment of value*. Berikut adalah pertanyaan untuk 3 dimensi dari *Workplace Spirituality* yang diadaptasi dari Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003):

### *Meaningful work*

- MW.1.1. Pekerjaan yang saya lakukan berkaitan dengan hal yang saya anggap penting dalam hidup
- MW.1.2. Saya bersemangat untuk pergi bekerja.
- MW.1.3. Saya menyadari bahwa pekerjaan saya membawa kebaikan bagi banyak orang.
- MW.1.4. Saya mengerti apa yang membuat pekerjaan saya bermakna.

### *Sense of Community*

- SC.2.1. Saya merasa menjadi bagian dari sebuah komunitas di hotel tempat saya bekerja.
- SC.2.2. Saya yakin bahwa orang-orang disini akan saling mendukung.
- SC.2.3. Saya di sini terhubung dengan tujuan yang sama.
- SC.2.4. Saya yakin bahwa karyawan di sini saling memperhatikan dengan tulus.

### *Alignment of values*

- AOV.3.1. Saya memiliki kesan positif terhadap nilai-nilai hotel tempat saya bekerja.
- AOV.3.2. Hotel tempat saya bekerja peduli terhadap seluruh karyawannya.
- AOV.3.3. Hotel tempat saya bekerja memiliki hati nurani.
- AOV.3.4. Saya merasa terkait dengan misi dan tujuan hotel tempat saya bekerja.

Pertanyaan bagian kedua dari *google form* berisi pertanyaan yang mengukur *work engagement* seorang karyawan. Berikut adalah pertanyaan yang digunakan, diadaptasi dari Schaufeli & Bakker (2004):

- WE.4.1. Saya mengarahkan seluruh upaya saya di dalam pekerjaan saya.
- WE.4.2. Saya berusaha dengan sekuat tenaga untuk memberikan kinerja yang terbaik dalam pekerjaan.
- WE.4.3. Saya berjuang semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan.
- WE.4.4. Saya antusias dalam bekerja.
- WE.4.5. Saya bangga dengan pekerjaan saya.
- WE.4.6. Saya merasa positif (menyukai) terhadap pekerjaan saya.
- WE.4.7. Saya merasa bergairah terhadap pekerjaan saya.
- WE.4.8. Di hotel tempat saya bekerja, saya fokus terhadap pekerjaan saya.
- WE.4.9. Di hotel tempat saya bekerja, saya memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan saya.
- WE.4.10. Di hotel tempat saya bekerja, saya berkonsentrasi terhadap pekerjaan saya.

Pertanyaan bagian ketiga dari *google form* berisi pertanyaan yang mengukur *employee well-being* seorang karyawan. Berikut adalah pertanyaan yang digunakan, diadaptasi dari professor Nilgün (AVCI, 2017):

- EWB.5.1. Saya puas dengan hidup saya
- EWB.5.2. Sejauh ini saya mendapatkan hal yang saya anggap penting di hidup saya
- EWB.5.3. Kondisi hidup saya sangat baik
- EWB.5.4. Hidup saya sebagian besar dekat dengan kehidupan yang saya idealkan
- EWB.5.5. Saya sering merasa puas
- EWB.5.6. Saya sering merasa senang
- EWB.5.7. Jika saya punya kesempatan untuk mengulang hidup saya, saya tidak akan merubah apa-apa

*Pre-test* dilakukan terhadap 30 responden pertama untuk membuktikan bahwa kuesioner yang digunakan adalah valid dan reliabel. Pengukuran dilakukan menggunakan perbandingan antara  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$ . Nilai  $r_{hitung}$  adalah nilai korelasi antara indikator dan nilai rata-rata dari setiap variabel, sedangkan nilai  $r_{tabel}$  adalah nilai yang diperoleh dari tabel statistik sesuai dengan jumlah sampel yang digunakan ( $n=30$ ), dan menggunakan error 5% diperoleh nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0.361. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid. Untuk pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi setiap pernyataan dalam kuesioner. Pengujian ini dinyatakan reliabel jika *cronbach's alpha*  $> 0,6$ , tetapi jika *cronbach's alpha*  $< 0,6$  maka dinyatakan tidak reliabel. *Pre-test* menggunakan perangkat lunak *IBM SPSS Statistics* pada 30 responden awal menunjukkan bahwa nilai  $r_{hitung}$  pada semua indikator melebihi nilai  $r_{tabel}$  dengan batas 0.361, menegaskan validitas kuesioner. *Cronbach's alpha* dari setiap variabel juga melebihi 0.6, menunjukkan reliabilitas yang baik untuk seluruh variabel dalam penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti berhasil mengumpulkan respons dari 200 partisipan. Namun demikian, tiga partisipan memberikan jawaban yang dianggap tidak valid karena tidak sesuai kriteria, sehingga jumlah sampel efektif yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 196. Mayoritas responden adalah laki-laki (77%), dengan masa bekerja selama 1-3 tahun, dari 196 responden mayoritas responden berasal dari departemen service (sekitar 39,3% dari total responden).

**Tabel 1 Analisa *Outer Loading***

Variables	Loading Factor
<b>Meaningful Work</b>	
M.W.1.1.Pekerjaan yang saya lakukan berkaitan dengan hal yang saya anggap penting dalam hidup.	0.866
MW.1.2.Saya bersemangat untuk pergi bekerja.	0.757
MW.1.3.Saya menyadari bahwa pekerjaan saya membawa kebaikan bagi banyak orang.	0.765
MW.1.4.Saya mengerti apa yang membuat pekerjaan saya bermakna..	
<b>Community</b>	
SC.2.1.Saya merasa menjadi bagian dari sebuah komunitas di hotel tempat saya bekerja.	0.733
SC.2.2.Saya yakin bahwa orang-orang di hotel tempat saya bekerja akan saling mendukung.	0.695
SC.2.3.Saya dan rekan kerja saya di sini terhubung dengan tujuan yang sama.	0.725
SC.2.4.Saya yakin bahwa karyawan di sini saling memperhatikan dengan tulus.	0.709
<b>Alignment of Value</b>	
AOV.3.1.Saya memiliki kesan positif terhadap nilai-nilai hotel tempat saya bekerja.	0.733
AOV.3.2.Hotel tempat saya bekerja peduli terhadap seluruh karyawannya.	0.750
AOV.3.3.Hotel tempat saya bekerja memiliki hati nurani.	
AOV.3.4.Saya merasa terkait dengan misi dan tujuan hotel tempat saya bekerja..	0.779
	0.821
<b>Work Engagement</b>	
WE.4.1.Saya mengarahkan seluruh upaya saya di dalam pekerjaan saya.	0.727
WE.4.4.Saya antusias dalam bekerja.	0.802
WE.4.5.Saya bangga dengan pekerjaan saya.	0.710
<b>Employee Well Being</b>	
EWB.5.1.Saya puas dengan hidup yang saya jalani.	0.745
EWB.5.4.Dalam banyak hal, hidup saya sesuai dengan apa yang saya cita-citakan.	0.849
EWB.5.5.Saya sering merasa puas.	0.743

Tabel *Outer Loading* diatas merupakan tabel yang sudah direduksi, karena ada beberapa pertanyaan untuk variabel yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,6 (tidak valid) maka akan direduksi untuk menyisakan yang bernilai diatas 0,6 (valid) saja.

**Tabel 2. Analisa *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan AVE**

Variables	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
<b>Workplace Spirituality</b>	0.910	0.924	0.506
<b>Work Engagement</b>	0.604	0.791	0.558
<b>Employee Well Being</b>	0.677	0.823	0.609

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* dari setiap indikator dianggap valid karena melebihi angka minimum, yakni di atas 0.70. Selain itu, nilai *Cronbach's Alpha* di tabel 2 untuk ketiga variabel juga melebihi batas 0.60, menunjukkan tingkat reliabilitas yang dapat diterima. Demikian pula, *Composite Reliability* dari ketiga variabel juga melampaui nilai 0.60, menegaskan reliabilitas yang kuat dalam pengukuran variabel tersebut. Hasil nilai AVE setiap variabel berada di atas 0.50 yang berarti setiap variabel dinyatakan valid dan memenuhi kriteria.

**Tabel 3. Hasil *Fornell-Larcker Criterion***

	EWB	WE	WS
EWB	<b>0,780</b>		
WE	0,921	<b>0,747</b>	
WS	0,549	0,532	<b>0,711</b>

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai dari setiap variabel terhadap dirinya sendiri, memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai variabel terhadap variabel lainnya kecuali variabel *Work Engagement*, dimana nilai *Fornell-larcker* nya terhadap dirinya sendiri lebih rendah daripada terhadap *Employee Well-being*. Menurut Hair (2011), selama *Cross Loading* valid semua maka tidak masalah jika ada hasil *Fornell-Larcker Criterion* yang tidak sempurna.

**Tabel 4. Hasil uji Q-Square dan R-Square**

	Q-Square	R-Square
AOV	0.875	
EWB	0.284	0.854
MW	0.898	
SC	0.827	
WE	0.264	0.283

Nilai *Q square* sebesar 0.875 mengindikasikan bahwa model AOV menjelaskan sebanyak 87,5% variabilitas pada variabel *Alignment of Value*, kemudian model EWB menjelaskan sebesar 28,4% variabilitas pada variabel *Employee Well Being*, kemudian model WE menjelaskan sebesar 26,4% variabilitas pada variabel *Work Engagement*, model MW (*Meaningful Work*) menjelaskan sebesar 89.8% dan SC sebesar 82,7%. Dengan demikian, hasil ini menunjukkan bahwa model-model tersebut menunjukkan nilai *predictive relevance* yang sudah baik dalam menjelaskan hubungan antara faktor-faktor yang diujikan tersebut. Menurut Gozali (2020), nilai *Q-square* antara 0.00 sampai 1 menunjukkan bahwa ada nilai *predictive relevance* yang baik.

Dalam penelitian ini, nilai *R-square* untuk variabel *Employee Well Being* (EWB) adalah sebesar 0.854, mengindikasikan bahwa *Workplace Spirituality* dan *Work Engagement* dapat menjelaskan *Employee Well-being* sebesar 85.4% . Sedangkan 14,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-square* sebesar 0,854 digolongkan dalam kategori kuat (Hair, 2011).

Sedangkan untuk variabel *Work Engagement* (WE), memiliki nilai *R-square* sebesar 0,283, mengindikasikan bahwa *Workplace Spirituality* dapat menjelaskan *Work Engagement* sebesar 28,3%. Sedangkan 71,7% sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-square* sebesar 0,283 digolongkan dalam kategori lemah (Hair, 2011).

**Tabel 5. Path Coefficient**

Jalur	Original Sample	T - statistics	P Value	Intepretasi
WS -> EWB	0.082	0.990	0.322	Tidak Signifikan
WS -> WE	0.532	11.654	0.00	Positif dan Signifikan
WE -> EWB	0.878	16.089	0.00	Positif dan Signifikan

Sebuah variabel berpengaruh positif atau negatif dapat dilihat dari *original sample*. Jika nilai dari *original sample* positif, maka pengaruhnya bersifat positif, begitu juga sebaliknya. Untuk melihat apakah pengaruhnya signifikan atau tidak, dapat dilihat dari nilai *T-statistics* atau *P-value* nya. Jika nilai *T-statistic* diatas 1.00 atau nilai dari *P-value* dibawah 0.001, maka dianggap signifikan.

Dari tabel path coefficient diatas, nilai *original sample* jalur *Workplace Spirituality* menuju *Employee well-being* adalah 0.082 sehingga dapat dikatakan bahwa *Workplace Spirituality* mempengaruhi *Employee Well-being* secara positif. Namun nilai dari *T-statistic* nya adalah 0.990 (dibawah 1.96) dan *P-value* nya adalah 0.322 (didas 0.001) sehingga bisa dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Nilai *original sample* jalur *Workplace Spirituality* menuju *Work Engagement* adalah 0.532 sehingga dapat dikatakan bahwa *Workplace Spirituality* mempengaruhi *Work Engagement* secara positif. Nilai dari *T-statistic* nya adalah 11.654 (didas 1.96) dan *P-value* nya adalah 0.00 (dibawah 0.001) sehingga bisa dikatakan pengaruhnya signifikan

Untuk *original sample* jalur *Work Engagement* menuju *Employee Well-being*, nilainya adalah 0.878 sehingga dapat dikatakan bahwa *Work Engagement* mempengaruhi *Employee*

*Well-being* secara positif. Nilai dari *T-statistic* nya adalah 16.089 (diatas 1.96) dan *P-value* nya adalah 0.00 (dibawah 0.001) sehingga bisa dikatakan pengaruhnya signifikan.

**Tabel 6. Specific Indirect Effect**

<b>Jalur</b>	<b>Original Sample</b>	<b>Sample Mean</b>	<b>Standard Deviation</b>	<b>T-Statistic</b>	<b>P Values</b>	<b>Interpretasi</b>
WS-> WE -> EWB	0.467	0.474	0.049	9.471	<b>0.000</b>	Positif dan Signifikan

Tabel *Specific Indirect Effect* diatas menjelaskan bagaimana pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Well-being* melalui *Work Engagement*. Untuk *original sample*, nilainya adalah 0.467 sehingga dapat dikatakan bahwa *Workplace* dapat berpengaruh positif terhadap *Employee Well-being* melalui *Work-Engagement*. Nilai dari *T-statistic* nya adalah 9.471 (diatas 1.00) dan *P-value* nya adalah 0.00 (dibawah 0.001) sehingga bisa dikatakan pengaruhnya signifikan.

Nilai *path coefficient* jalur WS ke EWB secara langsung lebih kecil daripada nilai *specific Indirect Effect*. Hal ini disebut mediasi sempurna, yang artinya *Workplace Spirituality* harus melalui *Work Engagement* untuk meningkatkan *Employee Well-being*.

## DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji *workplace spirituality* di industri hotel dan hubungannya dengan *employee well-being* serta *work engagement*. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *employee well-being* di industri perhotelan berbintang 5 di Surabaya, seperti *workplace spirituality* dan *work engagement*.

### **Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Well-Being***

Berdasarkan hasil analisa data terbukti bahwa *Workplace Spirituality* dapat mempengaruhi *Employee Well-being* secara positif tetapi tidak signifikan. Artinya, *Workplace Spirituality* tidak memiliki pengaruh terhadap *Employee Well-being*. Sebagian besar penelitian mengatakan bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap *Well-being*. Akan tetapi, temuan ini mengindikasikan bahwa, walaupun tingkat *workplace spirituality* tinggi, belum tentu dapat menunjukkan tingkat *well-being* dan kondisi mental yang tinggi. Hasil ini bertentangan dengan temuan dari penelitian Sheep (2006). Penelitian Sheep (2006) mengatakan bahwa dengan meningkatkan *Workplace Spirituality*, *employee well-being* karyawan di dalam sebuah organisasi seharusnya juga meningkat. Ia mengatakan bahwa *workplace spirituality* memiliki relevansi dengan *well-being* karyawan, organisasi, dan lingkungan sosial yang akan membantu organisasi tersebut untuk menangani masalah kualitas hidup dari karyawannya.

Akan tetapi, penelitian dari Astuti, Adiputra, & Astuty (2024) mengatakan bahwa *Workplace Spirituality* tidak memiliki efek terhadap mental *health*. Penelitian tersebut membahas tentang adanya pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap mental *health* seorang karyawan yang bekerja pada rumah sakit di Indonesia. Mental *health* sendiri merupakan salah satu bagian dari *employee well-being*. Menurut *The World Health Organization* (WHO), mental *health* tidak hanya sekedar apakah kondisi mental seseorang baik atau tidak, tetapi mental *health* juga mencakup kondisi fisik, mental, dan sosial (Francis, 2014). Penelitian dari Astuti, Adiputra, & Astuty (2024) mengatakan bahwa meskipun karyawan di rumah sakit bisa merasakan *Workplace Spirituality* (*Meaningful work*, *Sense of Community*, dan *alignment of values*) di dalam pekerjaannya, akan tetapi hal itu tidak berdampak pada *well-being* mereka. Penyebabnya adalah tingkat stres dan beban berat yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Bekerja dalam tekanan dan beban yang berat dapat mengakibatkan *Burnout*, dimana berpotensi untuk memperburuk kualitas mental *health* karyawan (Ho, Sing, Fong, Au-Yeung, Law, Lee, & Ng, 2016). Maka, dengan penjelasan tersebut dan hasil analisa data, bisa dikatakan bahwa *HI* dari penelitian ini ditolak.

### **Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement***

Berdasarkan hasil analisa data terbukti bahwa jika seorang karyawan memiliki *workplace spirituality* yang tinggi, maka ia juga akan meningkatkan *work engagement* juga. Penelitian dari Iqbal, Adawiyah, Suroso, dan Wihuda (2020) mengatakan bahwa seorang pekerja yang telah merenungkan makna dan tujuan dari pekerjaannya (*meaningful work*) akan cenderung bisa mengeluarkan lebih banyak energi untuk tugas yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan bahkan mereka bisa lebih antusias dalam bekerja lebih keras ketika berada di situasi yang susah daripada seorang karyawan yang tidak merasakan makna dari pekerjaannya. Selain itu, *Workplace Spirituality* di dalam lingkungan pekerjaan dapat memberikan pekerjaanya rasa kasih sayang, kepedulian dan perasaan tergolong dalam suatu komunitas (*sense of community*) (Iqbal, Adawiyah, Suroso, Wihuda, 2020). Ketika seorang pekerja berada di

komunitas yang bisa mendukung makna dari pekerjaannya, ia akan merasa peran dirinya dalam pekerjaannya berharga. Penelitian sebelumnya oleh Van der Walt (2018) juga mendukung bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat *Work engagement* yang rendah, ia akan merasa bahwa dirinya tidak antusias dan tidak memiliki semangat dalam pekerjaannya. Maka, dengan penjelasan tersebut dan hasil dari analisa data, bisa dikatakan bahwa *H2* dari penelitian ini dapat diterima.

### **Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Employee Well-Being***

Berdasarkan hasil analisa data terbukti bahwa *Work Engagement* dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well-being*. Hasil penelitian ini memberikan dukungan tambahan terhadap temuan sebelumnya, khususnya konfirmasi dari Shimazu, Schaufeli, Kamiyana, dan Kawakami (2014), dimana mengindikasikan bahwa ketika seorang karyawan lebih terikat dalam pekerjaannya (*engaged*), maka semakin positif juga *well-being* dari orang tersebut kedepannya. Tingkat *Work Engagement* yang tinggi memiliki peran untuk mengurangi masalah kesehatan karyawan seperti stres psikologi dan keluhan fisik. Ketika masalah-masalah psikis dan fisik dari seorang karyawan berkurang, maka secara tidak langsung akan meningkatkan *Employee Well-being* seorang karyawan (Shimazu & Schaufeli, 2009).

Studi dari Astuti, Adiputra, & Astuty (2024) yang meneliti tentang karyawan di rumah sakit Indonesia mengatakan bahwa ketika *Work Engagement* dari karyawan meningkat, karyawan tersebut juga akan memiliki *employee well-being* yang baik. Alasannya adalah, karena ketika seorang karyawan selalu antusias dan bangga dengan pekerjaan, mereka menjadi sangat fokus terhadap tugasnya. Ketika sangat terikat dengan pekerjaannya, apapun yang karyawan tersebut lakukan selalu dirasa memiliki sebuah makna dan tujuan, hal ini menyebabkan karyawan semakin tidak mudah menyerah, tangguh menghadapi tekanan, dan semakin mudah merasakan kebahagiaan (Astuti, Adiputra, & Astuty (2024). Kebahagiaan yang dirasakan karyawan dapat meningkatkan *employee well-being* mereka. Melalui hasil analisa data dan penjelasan diatas, bisa dikatakan bahwa *H3* dari penelitian ini dapat diterima.

### ***Work Engagement* Sebagai Mediator antara *Workplace Spirituality* dan *Employee Well-Being***

Berdasarkan hasil analisa data diatas dan penjelasan dari penelitian-penelitian sebelumnya, bisa dilihat bahwa *Workplace Spirituality* tidak memiliki pengaruh terhadap *employee well-being*. Akan tetapi, *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* dan *Work Engagement* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Well Being*. Melihat model keseluruhan dari hasil Analisa data, bisa dikatakan bahwa *Workplace Spirituality* dapat mempengaruhi *Employee Well-Being* tetapi harus dimediasi melalui *Work Engagement*.

Berdasarkan penelitian dari Karakas (2019), seorang karyawan dengan tingkat *workplace spirituality* yang tinggi akan merasa lebih dihargai dan terkoneksi dengan komunitas pekerjaannya yang akan juga meningkatkan *Work Engagement* dari karyawan tersebut. Dilanjutkan dengan penelitian dari Shimazu (2009), orang dengan *Work engagement* yang tinggi akan lebih merasakan emosi positif seperti kebahagiaan dan juga memiliki kondisi kesehatan yang lebih baik. Emosi positif dan kondisi kesehatan yang baik merupakan aspek dari *Employee Well-being*. Oleh karena itu, menggabungkan hasil analisa data dengan temuan sebelumnya, bisa dikatakan bahwa *Work Engagement* dapat menjadi mediator antara *Workplace Spirituality* dan *Employee Well-being*. Maka dari itu, *H4* dari penelitian ini dapat diterima.

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengeksplorasi adanya pengaruh *Workplace Spirituality* (WS) terhadap *Employee Well-being* (EWB) melalui *Work Engagement* (WE) industri perhotelan berbintang 5 di Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa *Workplace Spirituality* dapat mempengaruhi *Employee Well-being* tetapi harus melalui *Work Engagement* karena meskipun menunjukkan adanya hubungan positif, namun tidak dapat ditemukan pengaruh yang signifikan antara *Workplace Spirituality* dan *Employee well-being* secara langsung. *Workplace Spirituality* harus terlebih dahulu mempengaruhi *Work Engagement* agar bisa meningkatkan *Employee Well-being* dari seseorang.

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi kepada industri perhotelan berbintang 5 di Surabaya. Dengan penelitian ini, diharapkan agar industri perhotelan berbintang 5 mendapatkan wawasan baru mengenai sumber daya manusia di dalam perusahaan mereka. Pekerjaan di industri perhotelan berbintang 5 di Surabaya sangatlah berat dan melelahkan sehingga kondisi mental dan pikiran seringkali menjadi masalah bagi *employee well-being* tenaga kerjanya. Dengan penelitian ini, para *Human Resource Department* (HRD) dapat mengetahui bahwa permasalahan terkait *well-being* karyawan yang bekerja di industri perhotelan berbintang 5 Surabaya dapat diatasi dengan meningkatkan *Workplace Spirituality* dalam lingkungan pekerjaannya. Para *Human Resource Department* (HRD) dapat melakukan tindakan praktis seperti mengadakan kegiatan doa pagi dan seminar yang bisa meningkatkan *Workplace Spirituality* kemudian akan berdampak kepada *Employee Well-being*,

Penelitian ini bisa menjadi acuan bagi *Human Resource Department* (HRD) untuk membuat program-program untuk meningkatkan *Workplace Spirituality* demi meningkatkan *employee well-being* karyawan perusahaan mereka. Menurut hasil penelitian ini, dimensi dari *Workplace Spirituality* yang paling berpengaruh untuk meningkatkan *Workplace Spirituality* adalah *Meaningful Work*, dimana karyawan merasa bahwa pekerjaannya bermakna. Manajer perusahaan memiliki peran yang krusial dalam meningkatkan persepsi karyawan mengenai pekerjaan mereka. Salah satu tindakan manajer yang dapat membuat pekerjaan karyawan semakin bermakna adalah menerapkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam rencana organisasi kedepannya. CSR merupakan tindakan sukarela dari perusahaan untuk mengatasi masalah sosial, lingkungan, dan ekonomi, contohnya adalah, mengolah limbah dan menanam pohon di lingkungan sekitar. Dengan melibatkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam rencana perusahaan, karyawan akan merasa bahwa pekerjaan berdampak pada sekitarnya, sehingga mereka merasa pekerjaannya bermakna. Dengan cara tersebut, perusahaan dapat meningkatkan *Workplace Spirituality* karyawannya.

*Employee Well-being* dari seorang karyawan di dalam perusahaan merupakan sesuatu yang penting karena dengan *Employee Well-being* yang baik, seorang karyawan dapat mencegah resiko stres dan kelelahan meskipun di dalam tekanan pekerjaan. Oleh karena itu penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian lain di masa depan yang membahas topik seputar *Workplace Spirituality*, *Work Engagement*, dan *Employee well-being*. Beberapa saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas lokasi penelitian ke daerah atau kota lain di Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat membahas topik yang sama namun objeknya adalah kota lain seperti Jakarta, Sidoarjo, Medan, dan lain-lain. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat melibatkan faktor tingkatan bintang hotel, seperti bintang 3 atau 4, untuk membandingkan pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Well-being* melalui *Work Engagement*. Dengan memperluas lokasi dan melibatkan tingkatan bintang hotel, penelitian kedepannya dapat memberikan pemahaman lebih tentang pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Well-being* melalui *Work Engagement*.

## DAFTAR REFERENSI

- Avcı, N. (2017). The relationship between coworker supports, quality of work life and wellbeing: An empirical study of hotel employees. *International Journal of Management Economics and Business*, 13(3), 0–0. <https://doi.org/10.17130/ijmeb.2017331328>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Astuti, R. J., Adiputra, D. W., & Astuty, I. (2024). Workplace spirituality and mental health: the role of employee engagement. *International Journal of Social Science and Human Research*, 7(01). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v7-i01-80>
- Francis, A. (2014). *Social work in mental health: contexts and theories for practice*. <https://doi.org/10.4135/9789351507864>
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/mtp1069-6679190202>
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work & Stress*, 22(3), 224–241. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Harry. (2023, February 21). *Archipelago international berpartisipasi bersihkan pantai padang galak, Bali*. VenueMagz.com. <https://venuemagz.com/hotel/archipelago-international-berpartisipasi-bersihkan-pantai-padang-galak-bali/>
- Ho, R. T., Sing, C. Y., Fong, T. C., Au-Yeung, F. S., Law, K. Y., Lee, L. F., & Ng, S. M. (2016). Underlying spirituality and mental health: The role of burnout. *Journal of Occupational Health*, 58(1), 66–71. <https://doi.org/10.1539/joh.15-0142-0a>
- Ilies, R., Aw, S. S., & Pluut, H. (2015). Intraindividual models of employee well-being: what have we learned and where do we go from here? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 827–838. <https://doi.org/10.1080/1359432x.2015.1071422>
- Iqbal, M., Adawiyah, W. R., Suroso, A., & Wihuda, F. (2020). Exploring the impact of workplace spirituality on nurse work engagement: an empirical study on Indonesian government hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(3), 351–369. <https://doi.org/10.1108/ijoes-03-2019-0061>
- Johnson, A. (2015). The impact of employee Well-being on organizational performance. *Journal of Applied Psychology*, 20(3), 45-67.
- Karakas, F. (2009). Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89–106. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>
- Keyes, C. L. (1998). Social well-being. *social psychology quarterly*, 61(2), 121. <https://doi.org/10.2307/2787065>
- Koyuncu, M., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299–310. <https://doi.org/10.1108/02610150610706276>
- Krishnani, H. (2023b). Workplace spirituality: exploring the meaning and purpose of life through work. *Journal of Advanced Research in Social Sciences*, 6(2), 48–58. <https://doi.org/10.33422/jarss.v6i2.939>
- Lin, Y.-S., Huang, W.-S., Yang, C.-T., & Chiang, M.-J. (2014). Work–leisure conflict and its associations with well-being: The roles of social support, leisure participation and Job burnout. *Tourism Management*, 45, 244–252. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2014.04.004>

- Malphurs, A. (2000). In *values-driven leadership: discovering and developing your core values for ministry* (p. 52). essay, Jordan Press.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Morrison, E. W. (1996). Organizational citizenship behavior as a critical link between HRM practices and service quality. *Human Resource Management*, 35(4), 493–512. [https://doi.org/10.1002/\(sici\)1099-050x\(199624\)35:4<493::aid-hrm4>3.0.co;2-r](https://doi.org/10.1002/(sici)1099-050x(199624)35:4<493::aid-hrm4>3.0.co;2-r)
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975–994. <https://doi.org/10.1108/er-11-2015-0215>
- Paychex.com. (2019). *Feeling the burn(out): exploring how employees overcome burnout*. <https://www.paychex.com/articles/human-resources/impact-of-employee-burnout>
- Pfeffer, J. (2001). *Business and the spirit: management practices that sustain values*. Graduate School of Business, Stanford University.
- Pradhan, R. K., Jenar, L. K., & Soto, C. M. (2017). Workplace spirituality in Indian organizations: construction of reliable and valid measurement scale. *Business: Theory and Practice*, 18(0), 43–53. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.005>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2014). Workaholism vs. work engagement: the two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18–23. <https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2009). Is workaholism good or bad for employee well-being? the distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47(5), 495–502. <https://doi.org/10.2486/indhealth.47.495>
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the whole person: the ethics of workplace spirituality in a society of organizations. *Journal of Business Ethics*, 66(4), 357–375. <https://doi.org/10.1007/s10551-006-0014-5>
- Sonnentag, S., Venz, L., & Casper, A. (2017). Advances in recovery research: what have we learned? what should be done next? *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 365–380. <https://doi.org/10.1037/ocp0000079>
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1457>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84–94. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.84>
- Wright, T. A., & Huang, C.-C. (2012). The many benefits of employee well-being in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1188–1192. <https://doi.org/10.1002/job.1828>
- Xu, S., Martinez, L. R., Van Hoof, H., Estrella Duran, M., Maldonado Perez, G., & Gavilanes, J. (2018). Emotional exhaustion among hotel employees: the interactive effects of affective dispositions and positive work reflection. *Cornell Hospitality Quarterly*, 59(3), 285–295. doi:10.1177/1938965517748774
- Zhao, X. (Roy), Qu, H., & Ghiselli, R. (2011). Examining the relationship of work–family conflict to job and life satisfaction: a case of hotel sales managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 46–54. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2010.04>