

Pengaruh Kepemimpinan dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Batiqa Hotel Pekanbaru

Andika Leo Purnama^{1*}, Hammam Zaki², Rahayu Setianingsih³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

Email: purnamadika011@gmail.com

Abstrak

Sebagai suatu topik yang masih baru, banyak penelitian terkini yang berusaha mengupas *Work Engagement* karyawan secara mendalam untuk menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement*, dengan harapan nantinya dapat digunakan dalam mengelola karyawan demi tercapainya keunggulan kompetitif sebuah perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan spiritualitas ditempat kerja terhadap *work engagement* pada karyawan Batiqa hotel Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Responden dalam penelitian ini berjumlah 67 karyawan Batiqa Hotel Pekanbaru. Dari hasil analisis Analisis data dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS (*Statistic Product And Service Solution*), yang ditemukan bahwa variabel kepemimpinan dan spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* karyawan.

Kata Kunci : kepemimpinan, spiritualitas ditempat kerja, *work engagement*

PENDAHULUAN

Work Engagement adalah perasaan seseorang untuk bertanggung jawab dan peduli terhadap performansi pekerjaannya. Tingkat *Engagement* yang tinggi pada karyawan dapat menguntungkan perusahaan, diantaranya dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan, membantu mempertahankan karyawan terbaik serta membantu pencapaian target perusahaan. (Britt, 2012).

Adanya fenomena bahwa *Work Engagement* di indonesia berada dalam urutan terbawah. Gallup (2013) menjelaskan bahwa hanya 8% dari karyawan Indonesia yang terikat terhadap pekerjaannya. Sedangkan hasil penelitian penelitian Perrin (2013) khusus pada sektor finance sebanyak 17% karyawan dinyatakan memiliki tingkat *Work Engagement* yang tinggi, 62% pada level sedang dan 21% tidak terikat. Kenyataan terdapat dilapangan menunjukkan bahwa *Work Engagement* masih tergolong rendah. Hal ini jelas menjadi tugas bagi perusahaan untuk mengatasi permasalahan dan mencari solusi yang berguna untuk dapat meningkatkan keefektifan serta *Work Engagement* terhadap perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa *Work Engagement* adalah kondisi dimana individu memiliki keterlibatan, semangat, antusias, merasakan hubungan yang mendalam dengan perusahaan atau organisasi, mendorong sebuah inovasi dan mengeluarkan kemampuan dan energi untuk kemajuan perusahaan serta dengan menunjukkan perilaku positif selama bekerja.

Tabel 1
Hasil Evaluasi *Work Engagement* pada karyawan Batiqa Hotel Pekanbaru

Indikator dari <i>Work Engagement</i>	Hasil Evaluasi <i>Work Engagement</i> pada karyawan Batiqa Hotel Pekanbaru
Semangat (<i>Vigor</i>)	Masih rendahnya semangat kerja para karyawan. Rendahnya semangat ini disebabkan karyawan yang merasa kurang diikuti sertakan dalam setiap pengambilan keputusan. Kurangnya keberanian dan tanggungjawab karyawan untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan pekerjaan dan tekun dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja.
Dedikasi (<i>Dedication</i>)	Kurangnya perasaan terlibat dalam pekerjaan yang menyebabkan rendahnya rasa kebermanaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan ketika melakukan pekerjaan.
Absorpsi (<i>Absorption</i>)	Karyawan merasa belum bisa menyerap konsentrasi dengan pekerjaan yang dilakukan. Apabila karyawan mampu berkonsentrasi maka mereka akan sulit terlepas dari pekerjaannya.

Sumber : Hasil Wawancara, 2022

Berdasarkan hasil tabel 1 dapat dilihat bahwa *Work Engagement* pada karyawan di Batiqa hotel masih rendah dalam semua indikator yang dapat mempengaruhi *Work Engagement*. Dalam hasil wawancara didapatkan bahwa *Work Engagement* memiliki hasil yang positif dan negatif. Hasil positif, karyawan merasa bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dan dapat melayani pengunjung dengan baik. Beberapa karyawan juga sudah merasa memiliki peran terhadap pekerjaannya. Adanya hal ini mengindikasikan bahwa karyawan memiliki *Work Engagement* terhadap perusahaan. Hal ini membuat Batiqa Hotel Pekanbaru bisa merealisasikan visi dan misi perusahaan dengan baik. Ini dibuktikan adanya beberapa penghargaan yang didapat oleh perusahaan serta beberapa karyawan. Sedangkan secara negatif, karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan cenderung monoton sehingga terkadang kurang antusias, karyawan kurang rasa kebermanaknaan tugas dalam pekerjaannya, kurang merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukan, mudah merasa lelah dengan beban dan target pekerjaan yang ingin dicapai, kurangnya semangat yang tinggi ketika bekerja, dan kurangnya tantangan dalam pekerjaan sehingga kemampuan karyawan menjadi rendah ketika bekerja. Hal tersebut kurang memperoleh perhatian dari pimpinan ataupun perusahaan, maka ini akan berdampak jangka panjang bagi kemajuan perusahaan.

Sebagai suatu topik yang masih baru, banyak penelitian terkini yang berusaha mengupas *Work Engagement* karyawan secara mendalam untuk menemukan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Work Engagement*, dengan harapan nantinya dapat digunakan dalam mengelola karyawan demi tercapainya keunggulan kompetitif sebuah perusahaan. Sementara itu, penulis

menduga ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Work Engagement*, diantaranya dijelaskan oleh Lockwood dalam Supriatna (2018) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi *Work Engagement* yaitu Kepemimpinan yang ada di perusahaan. Carnegie (2013) mengatakan bahwa hubungan antara karyawan dengan pimpinan menjadi kunci dari *Work Engagement*. Melalui sikap dan tindakan pemimpin yang positif, dapat membangun budaya *Engagement* yang melibatkan dan menginspirasi karyawan. Keberadaan pemimpin menjadi mutlak dalam perusahaan untuk mengkoordinir seluruh aktivitas kelompok, serta mengarahkan seluruh individu yang berada didalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek.

Fenomena yang ada di Batiqa hotel bahwa kepemimpinan yang dimiliki oleh para atasan langsung belum sepenuhnya mempengaruhi *Work Engagement*. Adanya gaya kepemimpinan yang efektif yaitu seorang pemimpin menerapkan tujuan dan pedoman umum bagi para karyawan serta memberikan karyawan beberapa otonomi dalam memutuskan cara melakukan pekerjaan dan kecepatan dalam bekerja (Yukl, 2010). Maka dari itu di perlukan pemimpin yang dapat memberikan pengaruh dan perubahan dalam mencapai tujuan sehingga dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan yang bergerak di bidang yang sama di pekanbaru. Untuk melihat fenomena kepemimpinan pada Batiqa hotel maka peneliti melakukan pra-survei kepada 35 karyawan hotel. Adanya masalah kepemimpinan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari faktor-faktor *Work Engagement* perusahaan sebagai berikut:

Tabel 2.
Hasil Pra Survei *Work Engagement* pada Karyawan Batiqa Hotel Pekanbaru

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1	Saya selalu dilibatkan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan perusahaan	20	57 %	15	42 %
2	Saya dapat menyalurkan ide atau pendapat ketika melakukan pengambilan keputusan	16	46%	19	54%
3	Saya selalu diberi masukan atau motivasi oleh atasan untuk mengembangkan kemampuan di perusahaan	17	49%	18	51%
4	Perusahaan selalu memperhatikan keberadaan dan kesehatan para karyawan	24	69%	11	31%
5	Perusahaan memberikan penghargaan terhadap karyawan berprestasi untuk membangkitkan semangat karyawan	25	71%	10	29%
6	Saya selalu bersemangat dengan pekerjaan yang diberikan	10	29%	25	71%
7	Ketika bekerja saya berkonsentrasi penuh menyelesaikan pekerjaan	27	77%	8	23%
8	Saya merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan dan menyelesaikannya sesuai target	12	34%	23	66%

Jumlah	151	129
--------	-----	-----

Sumber : Hasil Pra suvei, 2022.

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa *Work Engagement* pada karyawan Batiqa Hotel Pekanbaru masih belum optimal. Hal ini tercermin dari banyaknya responden yang menjawab tidak setuju pada item 2,3,6 dan 8. Ini menunjukkan bahwa para karyawan masih belum dapat menyalurkan ide mereka ketika adanya suatu pengambilan keputusan, serta para karyawan kurang diberi masukan atau motivasi dari atasan, kurang bersemangat dengan pekerjaan yang diberikan dan juga mereka kurang merasa senang dengan pekerjaan yang diberikan sehingga target yang diinginkan belum tercapai. Menurut salah satu wawancara dengan karyawan yang berprofesi sebagai karyawan *House Keeping Department* yang mengatakan bahwa selama bekerja dihotel, dia jarang ikut serta dalam pengambilan sebuah keputusan karena kurang senang dengan gaya kepemimpinan yang ada diperusahaan. Selama ini seorang staff hanya bisa menuruti perintah atasannya tanpa tahu maksud dan tujuan dari perintah tersebut Pemimpin masih banyak yang kurang paham dengan hal yang harus mereka lakukan sehingga hanya bisa memberikan perintah-perintah saja kepada karyawan. Hal inilah yang membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan hanya bisa mengikuti perintah yang terkadang tidak menjadi tanggung jawab mereka karena bukan dalam keahlian bidang mereka.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap *Work Engagement* adalah spiritualitas ditempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa orang memiliki kehidupan jiwa yang memelihara dan terpelihara oleh sebuah pekerjaan, Hal ini bermakna dalam sebuah konsep keumuman orang. Artinya dalam organisasi dimana pegawai bekerja terdapat budaya spiritualitas yang memiliki nilai kepuasan batin yang tinggi. Dengan kata lain, spiritualitas di tempat kerja menciptakan pegawai yang memaknai pekerjaan lebih dari sekedar tempat mendapatkan penghasilan, tetapi juga lebih kepada sejauh mana pegawai tersebut dapat berkontribusi bagi organisasi sejalan dengan pemenuhan kebutuhan batinnya. (Ayuningsih, 2020).

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, dan spiritualitas ditempat kerja terhadap *work engagement*. Dan adapun manfaat dalam penelitian ini bagi bagi perusahaan dapat menjadi acuan untuk memprediksi faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* dan juga dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti tentang kinerja.

TINJAUAN LITERATUR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Work Engagement

Work Engagement merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *Engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal - hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Adanya *Work Engagement* yang tinggi akan mempengaruhi kepatuhan seseorang pada organisasi dan akan berusaha untuk mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan (Azeem, 2015).

Menurut Supriatna (2018) mengatakan bahwa *Work Engagement* adalah keadaan dimana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi baik secara emosional maupun secara intelektual. Sedangkan menurut Robbins (2013) memberikan definisi bahwa seorang karyawan dikatakan memiliki *Work Engagement* dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya selain untuk organisasi.

Kesimpulan yang dapat diambil dari beberapa teori *Work Engagement* di atas adalah *Work Engagement* merupakan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, efektif dan emosional. Karyawan menemukan arti dalam bekerja, kebanggaan telah menjadi bagian dari organisasi tempat bekerja serta bekerja untuk mencapai visi dan misi keseluruhan dari organisasi tersebut. Karyawan akan bekerja dengan ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi selama bekerja.

KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Menurut Fahmi (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang yang mengarah pada pencapaian tujuan suatu organisasi.

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinannya. Kepemimpinan adalah tentang bagaimana mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin merupakan sosok individu yang memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan karena bertugas membimbing dan berkoordinir aktivitas perusahaan, fungsi kepemimpinan juga dapat memudahkan tercapainya sasaran perusahaan.

SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

Menurut Pandey (2013) spiritualitas di tempat kerja merupakan sarana bagi individu untuk mengintegrasikan pekerjaan dan spiritualitas mereka, yang akan memberi mereka ketepatan, keterhubungan, dan keutuhan di tempat kerja.

Duchon (2012) menyebutkan spiritualitas di tempat kerja adalah tentang perasaan yang saling terhubung berupa belas kasihan terhadap orang lain, kesadaran batin yang penuh dalam mencapai makna dari setiap pekerjaan, dan yang memungkinkan transendensi. Karakas (2010) mengemukakan bahwa spritualitas ditempat kerja mempunyai peran penting dalam tiga sudut pandang. Pertama, sudut pandang manajemen sumber daya manusia.

Pada sudut pandang ini, spiritualitas dapat meningkatkan moralitas, produktivitas, dan komitmen pada organisasi. Sebaliknya, ketiadaan spritualitas dapat menyebabkan karyawan menjadi stress, tingkat kehadiran rendah, dan kelelahan fisik maupun mental sehingga komitmen dalam bekerja menjadi berkurang. Sudut pandang kedua adalah filosofis. Spiritualitas ditempat kerja dalam pandangan ini akan memberikan karyawan perasaan terdalam tentang tujuan dan makna dalam pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa spiritualitas ditempat kerja adalah suatu perasaan dengan kesadaran batin yang penuh dari karyawan untuk mencapai makna dan tujuan dalam bekerja sehingga adanya spiritualitas dapat meningkatkan moralitas, loyalitas, dan produktivitas serta komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ : Diduga kepemimpinan berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

H₂ : Diduga spritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap *Work Engagement*. H₃ : Diduga kepemimpinan dan spritualitas ditempat kerja berpengaruh terhadap *Work Engagement*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Batiqa Hotel Pekanbaru yang berjumlah 67 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau memberi kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode *nonprobability sampling* yang di pakai yaitu *sampling jenuh*. Sampel untuk penelitian ini sebanyak 67 responden. Dalam penelitian ini, data didapatkan dari penyebaran kuisisioner kepada karyawan tetap Batiqa Hotel Pekanbaru. Kuisisioner yang digunakan menggunakan skala likert.

Alat analisis yang digunakan yaitu SPSS versi 25 for Windows. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, uji f (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2). Kuisisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan yang terdapat dalam kuisisioner mampu untuk menunjukkan sesuatu yang akan diukur, diukur dengan kriteria jika r hitung $> r$ tabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten dan stabil, sehingga kuisisioner yang digunakan dapat dipakai dengan aman. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kelayakan model regresi, uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh kepemimpinan dan spritualitas ditempat kerja terhadap *work engagement*. Untuk memperoleh simpulan dari penelitian ini, maka terlebih dahulu dilakukan uji hipotesis. Pengujian hipotesis yang dilakukan yaitu dengan Uji T (uji signifikansi parameter parsial). Menurut Kuncoro (2018) uji T pada dasarnya menunjukkan berapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat. Uji koefisien determinasi (R^2) Koefisien determinasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel indenpendent terhadap variabel dependent. Koefisien determinasinya semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel denpenden. Koefisien determinasi (R^2) Pada dasarnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (kuncoro, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel dalam penelitian ini dideskripsikan menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif yang disajikan dalam penelitian ini meliputi rata-rata (mean), standar deviasi, nilai maksimal, nilai minimal dan jumlah data penelitian. Statistik deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden dan deskripsi mengenai variabel-variabel penelitian yaitu budaya organisasi, beban kerja, stress psikologis, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Hasil uji statistik deskriptif dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 3 Hasil Deskripsi Statistik Variabel

<i>Descriptive Statistics</i>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	67	36.00	58.00	50.3284	4.73026
Spiritualitas di Tempat Kerja	67	45.00	87.00	73.8060	6.97884
Work Engagement	67	29.00	43.00	37.3731	3.18536
Valid N (listwise)	67				

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini tersebar dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari nilai std deviation < mean.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	8.369	3.209		2.608	.011		
	Kepemimpinan	.282	.065	.419	4.314	.000	.723	1.383
	Spiritualitas di Tempat Kerja	.200	.044	.439	4.515	.000	.723	1.383

Persamaan Regresi Linier Berganda: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

$$Y = 8,369 + 0,282 X_1 + 0,200 X_2$$

Arti persamaan regresi diatas adalah:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,369. Artinya adalah apabila kepemimpinan dan spiritualitas di tempat kerja diasumsikan nol (0), maka Work Engagement sebesar 8,369
2. Diperoleh nilai koefisien regresi variable kepemimpinan sebesar 0,282. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Work Engagement sebesar 0,282 satuan dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Diperoleh nilai koefisien regresi variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 0,200. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan spiritualitas di tempat kerja sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan Work Engagement sebesar 0,200 satuan dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji T)

<i>Coefficients^a</i>								
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	8.369	3.209		2.608	.011		
	Kepemimpinan	.282	.065	.419	4.314	.000	.723	1.383
	Spiritualitas di Tempat Kerja	.200	.044	.439	4.515	.000	.723	1.383

a. Dependent Variable: Work Engagement

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar 4,314 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (4,314) > t tabel (1,998) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*.

Spiritualitas di tempat kerja. Diperoleh nilai t hitung sebesar 4,515 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian maka diketahui t hitung (4,515) > t tabel (1,998) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*.

Tabel 6 Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	376.614	2	188.307	41.124	.000 ^b
	Residual	293.057	64	4.579		
	Total	669.672	66			

Sumber : Olahan Data Peneliti, 2022

Dari Tabel diatas diperoleh nilai F hitung sebesar 41,124 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan nilai F tabel pada tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian maka diperoleh hasil F hitung (41,124) > F tabel (3,140) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan dan spiritualitas di tempat kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*.

Tabel 7 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.750 ^a	.562	.549	2.13987	2.074

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2022

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,562 atau 56,2%. Angka tersebut menyebutkan bahwa pengaruh variabel independen (kepemimpinan dan spiritualitas ditempat kerja) terhadap variabel dependen (*Work Engagement*) sebesar 56,2%. Sedangkan sisanya yaitu 43,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak teramati dalam penelitian. Maka dapat disimpulkan bahwa persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat cukup ketepatannya.

KETERBATASAN PENELITIAN

Agar penelitian lebih terfokuskan dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka skripsi ini membatasi ruang lingkup masalah tersebut. Hal ini dilakukan supaya tidak terlalu luas kepada aspek-aspek yang jauh dari relevansi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah dilakukan, maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut. Pengaruh kepemimpinan terhadap *work engagement*. Diperoleh hasil, bahwa kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut dipengaruhi oleh cara pimpinan Batiqa hotel Pekanbaru menciptakan kepemimpinan yang jujur, berorientasi, kompeten serta memberikan motivasi yang baik kepada

karyawan, sehingga karyawan dapat berkerja dengan nyaman serta bersemangat. Hal ini akan membuat karyawan merasa terikat dengan perusahaan dan *work engagement* diperusahaan akan meningkat. Pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap *work engagement*. Diperoleh hasil, bahwa spiritualitas ditempat kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut dipengaruhi bagaimana cara perusahaan Batiqa hotel Pekanbaru memperhatikan kehidupan batin dari masing-masing karyawan. Dengan adanya spiritualitas ditempat kerja dapat membuat karyawan merasa menjadi bagian dari pekerjaan dan memaknai pekerjaan tersebut sehingga mereka akan mencurahkan segenap tenaga dan waktu untuk bekerja. Terpenuhinya aspek spiritualitas ditempat kerja menjadikan karyawan Batiqa hotel Pekanbaru merasa *engaged* dengan pekerjaan dan hal tersebut dapat meningkatkan *work engagement* karyawan diperusahaan. Variabel X_1 (kepemimpinan), dan X_2 (spiritualitas ditempat kerja) yang dilakukan secara bersama-sama terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (*work engagement*). Hal tersebut berarti *work engagement* dapat ditingkatkan ketika kepemimpinan yang baik dan spiritualitas ditempat kerja sudah optimal dilakukan secara bersamaan dan juga ditingkatkan kualitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *PengantarManajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Anggraini. (2017). "Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Keterlaksanaan Karyawan melalui Kepuasan Kerja UKM Kota Bogor". Skripsi. Bogor: IPB
- Anthony. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pelatihan Kerja pada Keterikatan Karyawan Hotel Berbintang 4 di Batam. *Journal Ekonom i& Ekonomi Syariah*, Vol 2, No. 1
- Ariyanti. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Sumatera Utara: Universitas Muhammadiyah
- Ashmos, D.P, &Duchon, D. (2012). Sprituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2):134-145
- Awan, M.A & Altaf, A. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on The Relationships of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104 (1), 93-99
- Ayuningsih. (2020). "Pengaruh Spiritualitas Ditempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja dan Berkembang Ditempat Kerja Pada KSP Setia Kawan". Skripsi. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya
- Bakker, et al (2011). Weekly Work Engagement and Performance: A Study Among Starting Teachers. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 83:189-206
- Bungin, B. (2011). *Penelitian kualitatif*. Jakarta : Kencana Predana Media Group
- Carnegie, Dale. (2012). *What Drives Employee Engagement and Why it Matters*. Dale Carnegie & Associate, Inc.
- Dickson, R. (2017). *Doing a systematic review: A student guide*. Sage Publication Limited
- Fahmi. (2016). "Pengaruh Gaya KepemimpinanTransformasionalterhadap Kinerja KaryawanDepartemen Program AirBus Helicopters PT. Dirgantara Indonesia. Skripsi. Bandung: Universitas Telkom Bandung
- FurqanaPhonthatullah. (2015). "Pengaruh Spiritualitas diTempat Kerja, Sumber Daya Pekerjaan, dan Job Crafting terhadap Work Engagement". Skripsi. Jakarta: UIN SyarifHidayatullah
- Gallup. (2013). *State of The Global Workplace Employee Engagement Insights For Business*

- Leaders Worldwide*. Gallup, Inc.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, et al (2020). Spiritualitas Ditempat Kerja dan Keterikatan Karyawan. *Journal Cognicia*, vol 8, No. 1, 10-24
- Hammam, et al. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Journal Tepak Manajemen Bisnis*, vol. 8, No. 3
- Hammam,et al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Keterikatan Kerja: Studi Empiris Pada Dosen Universitas Muhammadiyah Riau. *Journal Akuntansi & Ekonomika*, vol 9, no. 2
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Haryokusumo, D. (2015). The Effect of Workplace Spirituality Dimensions on Organizational Commitment with Perceived Organizational Support as a Moderating Variable. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 6(2), 187-202
- Javanmard, et al (2014). Survey of Relationship Between Job Satisfaction and Work Spirituality. *Journal of Business and Management Review*, 3:68-75
- Juliandi, et al (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis: Konsep dan Aplikasi*. Medan:UMSU Press
- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: a Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(1):89-106
- Kazemipour, F. (2012). The Impact of Workplace Spirituality Dimensions on Organizational citizenships behavior Among Nurses with Mediating Effect of Affective Organizational Comittment. 1039-1048
- Kuncoro, M. ((2018). *MetodeKuantitatif (5 th ed)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Leiter, et al (2010). *Handbook of essential theory and research*. New York : Psychology Pers
- Mekoth, et al (2019). The Relationships Between Workplace Spirituality Job Satisfaction and Job Performance. *Int. J. Process Management and Benchmarking*, 27-46
- Mitroff, et al (2017). A study of Spirituality in Thes Workplace. *Sloan Management Review*, 83-89
- Mujiasih, et al. (2012). Meningkatkan Work Engagement melalui gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi. *In seminar nasional dan call for papers*. Fakultas ekonomi Unisbank
- Perrin, T. (2013). Working today : *Understanding what drives employee engagement*. US: Towers Perrin Talent Report
- Petchsawang, P, Duchon, D. (2012). Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance. *Journal of Management Spirituality &Religion*, 189-208
- Rivai, Veithzal. (2012). *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Robbin, S. (2017). *Organizational Behaviour (Edition 17)*.Person Education Limited.
- Schaufelli, et al (2003). *Untrechth Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Healthy Pschology Unit, Untrechth University
- Sugiyono. (2015). *Metedeologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanti, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepribadian terhadap Work

Engagement

- Tenaga Kependidikan di Universitas Muhammadiyah Bengkulu. *Journal Al Bahtsu*, vol 4, No. 2
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindoPersada
- Wijaya, et al (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan TOP Yummy Yogyakarta. *Journal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, vol 3, No. 5
- Yanti, S. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju Yukl,
- G. (2010). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT. Indeks