
Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan dan Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Keterlibatan Kerja di Best Western The Lagoon Hotel Manado

Rachel Cintia Polii,
Riane Johnly Pio,
Joula Jety Rogahang,

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
rachpolii04@gmail.com

ABSTRACT

The hospitality industry is a service sector that heavily relies on the quality of human resources in delivering customer service. High service demands require employees to demonstrate strong work engagement in order to perform professionally and maintain guest satisfaction. Work engagement is influenced not only by physical and material factors but also by psychological aspects and personal values experienced in the workplace. This study aims to analyze the effect of job resources and workplace spirituality on employee work engagement at Best Western The Lagoon Hotel Manado. A quantitative survey method was applied to 30 fixed-term contract employees selected through purposive sampling from a population of 60 employees. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) with SmartPLS 4 software. The findings indicate that job resources do not significantly affect work engagement, while workplace spirituality has a positive and significant effect on work engagement. These results highlight the importance of creating a meaningful, harmonious, and value-aligned work environment to enhance employee engagement sustainably.

Key word: Job Resources, Workplace Spirituality, Work Engagement

ABSTRAK

Industri perhotelan merupakan sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Tingginya tuntutan pelayanan membuat karyawan perlu memiliki keterlibatan kerja yang optimal agar mampu bekerja secara profesional dan berorientasi pada kepuasan tamu. Keterlibatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor fisik dan material, tetapi juga oleh aspek psikologis serta nilai yang dirasakan dalam lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh sumber daya pekerjaan dan spiritualitas tempat kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan di Best Western The Lagoon Hotel Manado. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 30 karyawan berstatus PKWT yang dipilih melalui teknik sampling bersyarat dari total populasi 60 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan metode SEM-PLS melalui aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, sedangkan spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang bermakna, harmonis, dan selaras dengan nilai karyawan guna meningkatkan keterlibatan kerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Sumber Daya Pekerjaan, Spiritualitas Tempat Kerja, Keterlibatan Kerja

PENDAHULUAN

Industri perhotelan merupakan sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan operasional dan memberikan pelayanan kepada pelanggan. Tingginya persaingan serta tuntutan pelayanan yang profesional dan berorientasi pada kepuasan tamu menuntut karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Keterlibatan kerja merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan absorption dalam bekerja. Namun, keterlibatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor material seperti gaji dan fasilitas, tetapi juga oleh aspek struktural, psikologis, dan spiritual.

Berdasarkan pendekatan Job Demands-Resources (JD-R) Model, keterlibatan kerja dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan umumnya berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, meskipun dalam beberapa konteks pengaruh tersebut tidak selalu signifikan. Oleh karena itu, faktor lain seperti spiritualitas tempat kerja perlu dipertimbangkan. Spiritualitas tempat kerja merujuk pada hadirnya makna kerja, rasa kebersamaan, serta keselarasan nilai pribadi dan organisasi yang dapat memperkuat keterikatan emosional karyawan. Dalam konteks Best Western The Lagoon Hotel Manado, karyawan menghadapi tuntutan kerja tinggi dan dinamika pelayanan yang kompleks. Kondisi ini menegaskan pentingnya dukungan sumber daya pekerjaan serta lingkungan kerja yang bermakna. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh sumber daya pekerjaan dan spiritualitas tempat kerja terhadap keterlibatan kerja karyawan, guna memberikan kontribusi

teoritis dan rekomendasi praktis dalam pengelolaan SDM di sektor perhotelan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Pekerjaan

Sumber daya pekerjaan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi terbentuknya keterlibatan kerja. Sumber daya pekerjaan mencakup aspek fisik, sosial, psikologis, maupun organisasi dalam pekerjaan yang berkaitan dengan beban atau biaya psikologis yang dialami karyawan. Selain itu, sumber daya pekerjaan berperan dalam membantu pencapaian tujuan kerja serta mendorong proses perkembangan dan pembelajaran. Dimensi jaminan sosial dalam sumber daya pekerjaan juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keterlibatan kerja (Bakker dan Demerouti, 2017).

Spiritualitas 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 ditempat kerja. Duchon (2012) menyebutkan spiritualitas di tempat kerja adalah tentang perasaan yang saling terhubung berupa belas kasih terhadap orang lain, kesadaran batin yang penuh dalam mencapai makna dari setiap pekerjaan, dan yang memungkinkan transendensi.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah hubungan kerja yang positif, memuaskan, dan melibatkan pikiran yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Nugroho dan Savira (2019) menyatakan bahwa keterlibatan

kerja merupakan alasan penting mengapa setiap individu bekerja dan dapat dianggap memiliki energi, dedikasi, dan penyerapan. Pengukuran keterlibatan kerja dapat dinilai melalui beberapa indikator, yaitu semangat, dedikasi, dan penyerapan (Faqih & Ekowati 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk menganalisis pengaruh Sumber Daya Pekerjaan dan Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Keterlibatan Kerja karyawan. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 60 orang, dengan sampel sebanyak 30 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu karyawan berstatus Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

Data yang digunakan terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan dan sumber relevan lainnya. Variabel yang diteliti meliputi Sumber Daya Pekerjaan (dukungan sosial, otonomi kerja, umpan balik, kesempatan pengembangan, dan sumber daya organisasi), Spiritualitas Tempat Kerja (makna pekerjaan, hubungan bermakna, dan nilai organisasi), serta Keterlibatan Kerja (vigor, dedikasi, dan absorption).

Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) yang dioperasikan melalui perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis dilakukan melalui dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) untuk

evaluasi model struktural (inner model) untuk menguji hubungan antarvariabel melalui nilai R-square, F-square, Q-square, Goodness of Fit (GoF), SRMR, dan uji koefisien jalur (path coefficient) dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Nilai Reliability

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Sumber Daya Pekerjaan	0.974	0.976	Reliabel
Spiritualitas Tempat Kerja	0.956	0.963	Reliabel
Keterlibatan Kerja	0.958	0.964	Reliabel

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Variabel Sumber Daya Pekerjaan memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,974 dan Composite Reliability sebesar 0,976. Variabel Spiritualitas Tempat Kerja memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,956 dan Composite Reliability sebesar 0,963. Sementara itu, variabel Keterlibatan Kerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,958 dan Composite Reliability sebesar 0,964. Seluruh nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability berada di atas batas minimum yang direkomendasikan, yaitu 0,70.

Uji R-Square

Tabel 2. Hasil Uji R-Square

	R-Square
Keterlibatan Kerja	0.997
Spiritualitas Tempat Kerja	0.996

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R-Square), diperoleh nilai R² sebesar 0,996 pada variabel Keterlibatan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa 99,6% variasi Keterlibatan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Sumber Daya Pekerjaan, sedangkan sisanya sebesar 0,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai R² sebesar 0,997 pada variabel Spiritualitas Tempat Kerja menunjukkan bahwa 99,7% variasinya dapat dijelaskan oleh Sumber Daya Pekerjaan, sedangkan 0,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Uji R-Square ini mengindikasikan bahwa variabel independen dalam model memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, model penelitian termasuk dalam kategori sangat baik atau kuat.

Uji T-Statistik

	Original sample (O)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Sumber Daya Pekerjaan -> Spiritualitas Tempat Kerja	0.999	1616.565	0.035
Spiritualitas Tempat Kerja -> Keterlibatan Kerja	0.568	2.107	0.110
Sumber Daya Pekerjaan -> Keterlibatan Kerja	0.431	1.598	0.000

Sumber : Data diolah Smart PLS 4, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien jalur (path coefficient), Sumber Daya Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Spiritualitas Tempat Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,999, nilai p-value 0,035 (<0,05), dan T-statistik 1616,565 (>1,96). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan sumber daya pekerjaan secara signifikan meningkatkan

spiritualitas di tempat kerja. Selanjutnya, Spiritualitas Tempat Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,568 dan T-statistik 2,107 (>1,96), sehingga semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja, semakin tinggi pula keterlibatan kerja karyawan. Namun demikian, Sumber Daya Pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,194, p-value 0,110 (>0,05), dan T-statistik 1,598 (<1,96). Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap keterlibatan kerja tidak terjadi secara langsung, melainkan melalui variabel spiritualitas tempat kerja.

Pembahasan

Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan Terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui analisis jalur (*path coefficient*) menggunakan SmartPLS, diperoleh bahwa nilai p-value untuk pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap Keterlibatan Kerja adalah sebesar 0,110 dan T-statistik sebesar 1,598. Karena nilai p lebih besar dari 0,05 dan T-statistik lebih kecil dari 1,96, maka hipotesis H1 ditolak.

Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan Terhadap Spiritualitas Tempat Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui analisis jalur (*path coefficient*) menggunakan SmartPLS, diperoleh bahwa nilai p-value untuk pengaruh Sumber Daya Pekerjaan terhadap Spiritualitas Tempat Kerja adalah sebesar 0,000 dan T-statistik sebesar 1616,565. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05 dan T-statistik lebih besar dari 1,96, maka hipotesis H2 diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara Sumber Daya Pekerjaan terhadap Spiritualitas Tempat Kerja.

Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui analisis jalur (path coefficient) menggunakan SmartPLS, diperoleh bahwa nilai p-value untuk pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Keterlibatan Kerja adalah sebesar 0,035 dan T-statistik sebesar 2,107. Karena nilai p lebih kecil dari 0,05 dan T-statistik lebih besar dari 1,96, maka hipotesis H₃ diterima. Artinya, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Keterlibatan Kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan tidak berpengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja karyawan, sehingga ketersediaan dukungan atasan, fasilitas kerja, dan kejelasan peran belum mampu secara langsung meningkatkan semangat, dedikasi, serta keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Namun demikian, sumber daya pekerjaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap spiritualitas tempat kerja, dimana ketersediaan sumber daya yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta kesempatan pengembangan diri mampu meningkatkan pengalaman batin karyawan dalam merasakan makna kerja, keterhubungan sosial, dan keselarasan nilai dengan organisasi. Selanjutnya, spiritualitas tempat kerja juga berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja, sehingga semakin tinggi tingkat makna, hubungan yang harmonis,

dan kesesuaian nilai yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja mereka. Dengan demikian, keterlibatan kerja lebih dipengaruhi oleh dimensi psikologis dan spiritual dibandingkan aspek struktural semata, sehingga organisasi perlu mengintegrasikan penyediaan sumber daya pekerjaan dengan penguatan spiritualitas tempat kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang bermakna dan selaras dengan nilai karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). *Spirituality at work: A conceptualization and measure*. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Aprilianingsih, R., & Frianto, A. (2022). *Pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap keterikatan kerja karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 123-134.
- Ardana, I. C., Dermawan, E. S., & Susanti, M. (2016). *Spiritualitas tempat kerja (Workplace Spirituality) dan motivasi manajemen laba (Earning Management Motivation)*. *Jurnal Akuntansi*, 20(1), 86-103.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands-Resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Barkhowa. (2020). *Pengaruh sumber daya pekerjaan terhadap keterikatan kerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 55-66.
- Deviyanti, A. D., & Sasono, A. D. (2015, Februari). *Pengaruh sumber daya pekerjaan (job resources) dengan keterikatan kerja (work engagement) sebagai mediator terhadap perilaku proaktif (studi pada karyawan PT RGA International Indonesia)*.

- e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTER*, 1(1), 16-30.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2020). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). *Pengaruh perilaku inovatif dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–195.
- Khusnah, H. (2019). *Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan*. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17–23.
- Milliman, J. (2013). *Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment*. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet, Bandung.
- Tanjung, H. (2020). *Pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai*. *Jurnal Humaniora*, 4(2), 36–49.
- Yamin, S. (2021). *SmartPLS 4 untuk analisis SEM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaki, H., Purnama, A. L., & Setianingsih, R. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Work Engagement pada Karyawan Batiga Hotel Pekanbaru*. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(3), 510–520.