

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP *EMPLOYEE CREATIVITY* DI MEDIASI *INTRINSIC MOTIVATION* DAN *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* PADA INDUSTRI ASURANSI DI MASA PANDEMIC COVID 19

Suciariani, Mutiara Sibarani Panggabean

Universitas Trisakti

ARTICLE INFO

Keywords:

work life balance, job stress, job satisfaction, job commitment, employee performance

Kata Kunci:

keseimbangan kehidupan kerja, stres kerja, kepuasan kerja, komitmen kerja, kinerja karyawan

Corresponding author:

Suciariani

Suciariani122012011058@std.trisakti.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to analyze the influence of Workplace Spirituality on Employee Creativity through Psychological Empowerment and Intrinsic Motivation in the South Jakarta Insurance Industry. The data collection technique uses a questionnaire directly where the data is spread using an online questionnaire using a google form. The results of the questionnaire obtained a total sample of 290 respondents of Human Resources employees who worked for 4 (Four) life insurance in the South Jakarta Region. The analysis method used in this study is SEM (Structural Equation Modelling) analysis using the help of AMOS (Analysis of Moment Structure) software. The results showed that there is a negative influence of workplace spirituality on employee creativity, there is a negative influence of intrinsic motivation on employee creativity, there is a positive influence of psychological empowerment on employee creativity.*

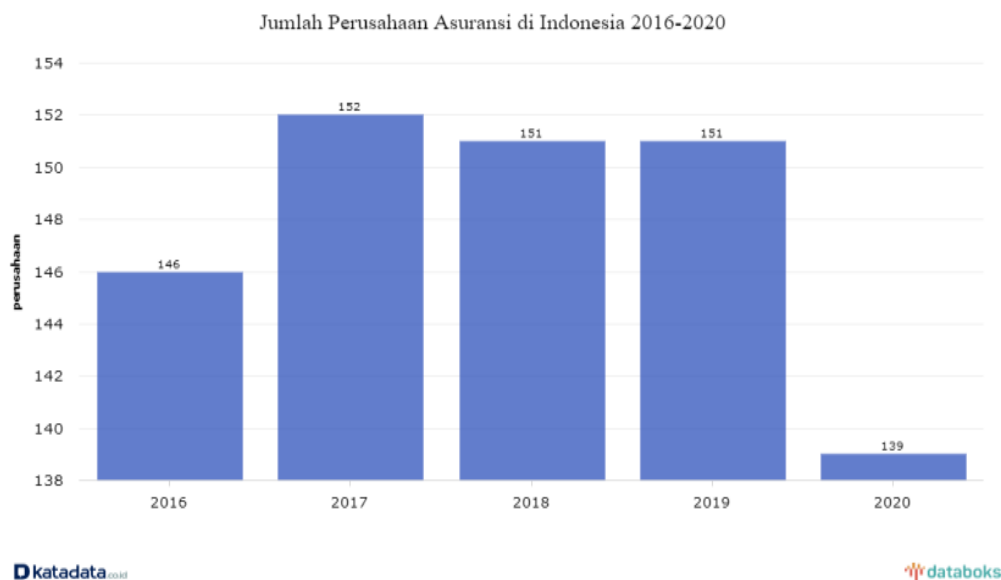
Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* melalui *Psychological Empowerment* dan *Intrinsic Motivation* di Industri Asuransi Wilayah Jakarta Selatan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner secara langsung dimana data disebarkan menggunakan kuesioner online menggunakan google form. Hasil kuesioner mendapatkan jumlah sampel yaitu 290 responden karyawan *Human Resources* yang bekerja pada 4 (Empat) perusahaan asuransi jiwa yang ada di Wilayah Jakarta Selatan. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis SEM (*Structural Equation Modelling*) memakai bantuan software AMOS (*Analysis of Moment Structure*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif *workplace spirituality* terhadap *employee creativity*, terdapat pengaruh negatif *intrinsic motivation* terhadap *employee creativity*, terdapat pengaruh positif *psychological empowerment* terhadap *employee creativity*.

PENDAHULUAN

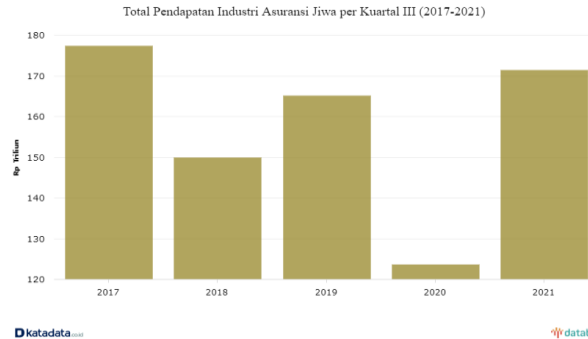
Pesatnya perkembangan industri asuransi di Indonesia mempunyai peranan cukup besar dalam perekonomian. Saat ini masyarakat sudah semakin memahami pentingnya asuransi, sehingga kebutuhan dan permintaan akan produk asuransi semakin meningkat di pasaran.

Hal tersebut menjadikan masyarakat lebih memperhatikan perihal asuransi, terlebih maraknya permasalahan kesehatan seperti Covid-19. Indonesia mulai ramai dengan Covid-19 hingga menjadi suatu pandemi pada tahun 2020. Permasalahan perihal pandemi pun menjadi kendala tersendiri dimana setiap sektor menjadi terbatas hingga memberikan banyak dampak. Begitu pula pada industri asuransi yang mengalami penurunan pada tahun 2020. Berikut ini terdapat grafik yang menunjukkan total pendapatan industri asuransi jiwa:

Gambar 1 Grafik jumlah perusahaan Industri Asuransi Jiwa 2016 – 2021



Berdasarkan data *statistic* pada *table* diperoleh informasi, jumlah perusahaan asuransi jiwa di Indonesia tertinggi yaitu pada tahun 2017 sebesar 152, sedangkan pada tahun 2018 dan 2019 yaitu 151 perusahaan. Jumlah perusahaan asuransi jiwa terendah yaitu pada tahun 2020 sebesar 139 perusahaan. Penurunan jumlah perusahaan asuransi jiwa pada tahun 2020 atau puncak pandemic covid 19 diakibat kondisi ekonomi Indonesia tidak stabil sehingga banyak perusahaan asuransi jiwa yang bangkrut.

Gambar 2 **Grafik Total Pendapatan Industri Asuransi Jiwa 2017 - 2021**

Sumber: Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia (AAJI) dalam katadata, 2021.

Peningkatan pendapatan dalam industri asuransi ini tentunya dikarenakan inovasi-inovasi yang dimunculkannya. Hal ini terutama yang berkaitan dengan upaya penanganan Covid-19. Menurut Asosiasi Asuransi Jiwa Indonesia, kelebihan asuransi jiwa dari asuran lain dalam mengatasi permasalahan yang dialami masyarakat pada saat pandemic covid 19 yaitu Menjamin perlindungan hilangnya pendapatan dari risiko tak terduga, Asuransi jiwa berfungsi sebagai tabungan masa depan, karena jumlah yang dibayar kepada pihak asuransi akan dikembalikan dalam jumlah yang lebih besar, dan menutup risiko kerugian seperti pada saat kepala keluarga atau tulang punggung keluarga mengalami musibah dan anggota tubuhnya tidak dapat berfungsi untuk bekerja dan tidak memiliki penghasilan atau meninggal dunia.

Pertumbuhan industri asuransi jiwa dan umum tahun 2020 telah menghasilkan pendapatan komprehensif industri asuransi jiwa meningkat 236% dalam periode 10 bulan, dari nilai awal 790 Miliar, hingga 2.67 Triliun di akhir Oktober 2020, Pendapatan komprehensif industri asuransi umum meningkat 3,200% dalam periode 10 bulan, dari nilai awal 100 Miliar, hingga mencapai 4.5 Triliun di akhir Oktober 2020.

Berbagai perusahaan dalam industri asuransi mulai memberikan program serta pelayanan unggulannya seperti salah satunya yang dilakukan oleh PT. Prudential Life. Pelayanan yang diberikan sebagai bentuk dari program Covid - 19 oleh PT. Prudential Life meliputi program santunan rawat inap pascavaksinasi, biaya PCR dan rapid antigen, isolasi

mandiri yang diselenggarakan oleh rumah sakit rekanan (Prudential,2021).

Selain itu, berdasarkan website resmi milik PT. Prudential Life juga disebutkan bahwa dalam program Covid- 19, nasabah yang terdampak finansialnya dapat memperoleh penyesuaian pembayaran premi atau kontribusi. Oleh karena itu, program yang ditawarkan oleh PT. Prudential Life dapat dikatakan meringankan beban nasabahnya. Inovasi dalam berbagai program hingga pelayanan dari perusahaan asuransi jiwa terus berkembang. Hal ini pun menjadikan perusahaan-perusahaan asuransi jiwa bersaing antara satu sama lain. Fokus program hingga pelayanan yang diberikan pun menjadi berbeda guna sebagai ciri khas dari masing-masing perusahaan. Meskipun demikian, persamaan diantara perusahaan-perusahaan tersebut tetap sama untuk menangani

dampak-dampak dari pandemi Covid-19. Perusahaan asuransi jiwa milik negara atau yang sering dikenal dengan nama PT. Asuransi Jiwasraya pun memberikan upaya yang sama dengan perusahaan asuransi yang lainnya. Fokus yang diberikan pada upaya vaksinasi dalam rangka membantu pemerintah dalam program pemerataan dan suksesi vaksinasi di seluruh wilayah Indonesia.

Selain itu, PT. Asuransi Jiwasraya juga memberikan pelayanan yang sama terkait dengan klaim atas polis yang dimiliki oleh nasabah yang terinfeksi Covid-19 (Jiwasraya, 2019). Perusahaan asuransi di Indonesia yang lainnya, PT. Zurich Topas Life memberikan pelayanannya yang sejalan dengan pelayanan dari PT. Prudential life berupa asuransi pascavaksinasi. PT. Zurich Topas Life memberikan fokus yang lebih detail yaitu pada peserta yang menjalani rawat inap akibat efek samping vaksinasi dan peserta yang rawat inap akibat terinfeksi Covid-19 setelah menerima dosis terakhir vaksin (Octaviano dan Hidayat, 2021). PT. Zurich Topas Life juga memberikan program asuransi terkait Covid-19 yang berbeda dengan perusahaan-perusahaan asuransi lainnya. Program tersebut yaitu asuransi perjalanan dimana bagi nasabah dengan polis aktif dapat memperoleh asuransi Covid-19 apabila positif terinfeksi Covid-19 selama perjalanan baik domestik maupun luar negeri (Cekpremi, 2021).

Perusahaan asuransi yang terkenal lainnya di Indonesia yaitu PT. Allianz Life. Program dan pelayanan terkait Covid-19 yang diberikan kepada nasabahnya cukup sama dengan perusahaan asuransi yang lainnya. PT. Allianz Life memberikan pelayanan berupa perlindungan kesehatan dengan menanggung klaim rumah sakit para nasabah yang terpapar Covid-19 (Faqir, 2021). Selain itu, PT. Allianz Life pun memberikan kebutuhan nasabah yang menjalani isolasi mandiri di rumah atau tempat tinggalnya. Program lain turut diberikan oleh PT. Allianz Life dengan nama Allianz TravelPro. Pada program tersebut memberikan tambahan manfaat yang mencakup jaminan akan pandemi Covid-19 untuk melindungi nasabah dalam melakukan perjalanan internasional (Allianz, 2021). Selain itu, PT. Allianz Life dalam programnya TravelPro International Insurance-Enhanced juga memberikan manfaat-manfaat lain seperti pilihan plan yang fleksibel, dapat menyesuaikan dengan kebutuhan dan juga kondisi finansial masyarakat, biaya pengobatan untuk rawat inap di luar negeri yang bersifat cashless, hingga layanan bantuan darurat 24 jam di seluruh dunia.

Program dan pelayanan terkait penanganan Covid-19 oleh beberapa perusahaan asuransi seperti yang telah diuraikan diatas menunjukkan bahwa setiap perusahaan memiliki inovasinya tersendiri. Inovasi-inovasi tersebut yang menjadikan perbedaan diantara masing-masing perusahaan asuransi baik antara PT. Prudential Life, PT. Zurich Topas Life, PT. Asuransi Jiwasraya, maupun PT. Allianz Life. Setiap perusahaan asuransi memiliki inovasinya sekaligus sebagai keunggulan dari perusahaan tersebut dalam memberikan upaya penanganan pandemi Covid -19. Inovasi yang muncul ini pun menjadikan meningkatnya persaingan antara perusahaan asuransi di Indonesia. Oleh karenanya dalam menanggapi hal tersebut diperlukan kontribusi terbaik dari seorang karyawan yang kreatif sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena

peranannya yang menjadi penggerak utama untuk mencapai tujuan perusahaan. Individu akan selalu berperan aktif serta berperan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena individu lah yang merencanakan, melaksanakan, dan menentukan pelaksanaan tujuan organisasi (Hasibuan, 2010). Tetapi untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus menghadapi berbagai tantangan, yang kemungkinan berasal dari dalam ataupun luar perusahaan. Sebuah perusahaan harus siap untuk menghadapi dan menanggapi tantangan dan peluang untuk berkembang, sehingga perusahaan mampu bersaing dan bertahan (Hasibuan, 2010).

Menurut Kalantari dan Khalili, (2018) *Workplace Spirituality* dapat diwujudkan oleh anggota organisasi melalui aspek budaya organisasi yang mendorong. Implementasi yang sukses dan melibatkan kepercayaan pada dukungan organisasi, perasaan komitmen terhadap organisasi berdasarkan visi dan misinya, serta rasa percaya di tempat kerja sehingga *Workplace spirituality* diperlukan dalam lingkungan kerja karyawan suatu perusahaan, dimana *workplace spirituality* dapat berupa lingkungan kerja yang suportif dan budaya kerja yang baik. Akan tetapi keadaan itu saja belum cukup dimana seorang karyawan juga perlu diberdayakan dan diberikan motivasi untuk keberlangsungan semangat pada tempat kerja agar dapat menjadi karyawan yang kreatif (Bantha and Nayak, 2021). Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang bersumber dari dalam diri individu yang mendorong seseorang untuk berprestasi atau lebih dikenal dengan faktor motivasional (Luthans, 2011). Menurut Murtiningsih dan Puspa (2019) bahwa *Intrinsic Motivation* adalah pengalaman nilai positif yang diperoleh karyawan langsung dari tugas kerja mereka sehingga motivasi terkuat yakni motivasi intrinsik dikarenakan motivasi ini tertanam secara langsung dalam diri karyawan (Prahiawan et al., 2014). Melalui motivasi ini, karyawan menyadari tanggung jawab mereka dan bekerja lebih baik serta didorong untuk melakukan pekerjaan mereka dengan lebih antusias (Prahiawan et al., 2014). Dari kesadaran bekerja menghasilkan kinerja yang baik serta adanya kesadaran karyawan bahwasannya mereka bisa terpenuhi kebutuhannya dengan melakukan kinerja yang baik (Prahiawan et al., 2014).

Motivasi pada tempat kerja sangat diperlukan, oleh karena itu pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) saat ini menjadi fokus utama (Rahmasari, 2011). Menurut Khumaira et al., (2022) *Psychological empowerment* memiliki peran perilaku atau tindakan yang berfokus pada karyawan untuk mengembangkan potensinya sehingga *Psychological empowerment* yaitu upaya peningkatan motivasi intrinsik karyawan, dan merupakan konsep psikologis yang terdiri dari 4 (empat) dimensi utama yakni *perceived impact*, *meaning*, *self-determination* dan *competence*. Semua dimensi ini menjadi satu kesatuan yang membentuk keseluruhan struktur *psychological empowerment*, akibatnya apabila satu diantara dimensi tersebut hilang, maka tingkat keberdayaan yang didapat tidak akan maksimal (Rahmasari, 2011).

Dari penelitian yang sudah dilakukan oleh Bantha and Nayak (2021) menjelaskan bahwa kreativitas karyawan adalah kebutuhan bagi organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan diri di ruang kerja bisnis yang kompetitif. Untuk mendorong kreativitas karyawan, organisasi harus berpikir di luar kebiasaan dan mencoba memasukkan spiritualitas di tempat kerja mereka, yang akan menciptakan budaya kerja holistik dan memberdayakan seorang karyawan individu untuk berperan dalam tindakan kreatif. Penelitian Nguyen and Doan (2021) memperlihatkan hubungan tidak langsung antara pemberdayaan psikologis dan kreativitas

karyawan. Pertama, hubungan proporsional yang dimiliki pemberdayaan psikologis dengan partisipasi dalam proses kreatif dan motivasi intrinsik, di mana dampak pemberdayaan psikologis pada keterlibatan proses kreatif lebih kuat daripada dampak pada motivasi intrinsik. Kedua, terlibatnya proses kreatif serta motivasi intrinsik terbukti berdampak positif terhadap kreativitas karyawan, pengaruh terhadap kreativitas karyawan dari keterlibatan proses kreatif lebih kuat daripada motivasi intrinsik.

Berdasarkan uraian diatas pada artikel (Bantha and Nayak, 2021) dan (Nguyen and Doan, 2021) dimana penulis menggabungkan variabel pada dua referensi dengan kebaruan dalam penelitian ini yaitu menambahkan variabel *intrinsic motivation*. Maka penulis tertarik melakukan penelitian menggunakan variabel yang sama berjudul “Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Employee Creativity* Di Mediasi *Intrinsic Motivation* Dan *Psychological Empowerment* Pada Industri Asuransi Di Masa *Pandemic Covid 19*.”

TINJAUAN LITERATUR

Employee Creativity

Employee Creativity merupakan suatu pembentukan ide-ide baru agar dapat meningkatkan suatu *performance* dan agar dapat meningkatkan suatu efektivitas dan efisiensi (Shafi et al., 2020). Kreativitas merupakan suatu pemikiran kreatif, keahlian, dan keterampilan karyawan yang berdasarkan pengalaman dan kualifikasi seseorang. *Employee Creativity* sangat diperlukannya suatu tingkat aktivitas intelektual yang tinggi, karena demikian, karyawan semestinya didorong untuk kerja keras dalam melakukan terobosan. karyawan kreatif sangat diharuskan dapat berbagi ide-ide yang berguna dan baru dalam membuat perubahan yang diperlukan untuk suatu produk dan layanan (Shafi et al., 2020). pemimpin harus semestinya menghargai karya kreatif dan inovatif dalam memberikan dukungan untuk inovasi alam mempengaruhi kreativitas dan inovasi para karyawan secara positif (Khalili, 2016). Menurut Chen et al., (2021) *Employee Creativity* didefinisikan sebagai karyawan yang datang dengan ide yang baru serta bermanfaat untuk layanan, produk, prosedur dan proses. *Employee Creativity* menurut (Hui et al., 2020) adalah suatu kondisi yang menentang norma - norma tradisional dan membawa kebaruan, kreativitas untuk bekerja dan orientasi jangka panjang, yaitu menilai prospek masa depan pekerjaan dan individu. Elci et al. (2018) mendefinisikan *supervisor support* adalah dukungan dari *supervisor* untuk meningkatkan produktivitas yang dicapai oleh karyawan. Khan et al. (2020) memberikan pengertian *supervisor support* adalah keinginan pimpinan untuk membantu karyawan di dalam mengatasi masalah di perusahaan. Berdasarkan beberapa definisi *supervisor support* tersebut maka diambil kesimpulan *supervisor support* yaitu sejauh mana para pemimpin menghargai kontribusi karyawanmerekadan peduli tentang kesejahteraan karyawan.

Workplace Spirituality

Menurut Stiadi et al., (2017), *Workplace Spirituality* adalah persepsi seseorang tentang tempat kerjanya, dan ini bisa membantu mereka mendapatkan makna dalam hidup, menjalin hubungan dengan teman kerja serta orang lain melalui keterlibatan pekerjaan dan penyelarasan diri antara keyakinan mereka dan agensi tempat mereka bekerja. Dapat dipahami sebagai

organisasi yang menganut budaya spiritual yang mengakui bahwa seseorang memiliki jiwa serta semangat, mencari makna dan tujuan dalam pekerjaannya, memiliki rasa ingin melakukan interaksi dengan orang lain, serta merasakan menjadi salah satu bagian dari suatu komunitas (Marwan dan Rajak, 2019). Sani dan Ekowati, (2020) mengungkapkan bahwa, pada dasarnya, moral di tempat kerja tidak selalu terkait dengan hubungan agama, tetapi hanya didasarkan pada nilai dan filosofi pribadi. Dalam arti yang lebih luas, di tempat kerja spiritualitas bukan hanya seputar agama seseorang, tetapi dapat mengekspresikan keyakinan agama mereka di tempat kerja. Jadi, dapat kita definisikan bahwa etos kerja merupakan peluang untuk mewujudkan banyak dari aspek kepribadian seseorang. *Workplace Spirituality* bisa diwujudkan oleh anggota organisasi dengan mengedepankan aspek dari budaya organisasi. Implementasi yang sukses melibatkan kepercayaan pada dukungan di salah satu bagian organisasi, rasa berkomitmen terhadap organisasi berdasarkan visi serta misinya, juga rasa percaya di tempat kerja (Kalantari dan Khalili, 2018). Menurut Petchsawang and McLean, (2017), organisasi dapat melihat program pengembangan spiritual seperti Meditasi Sepenuh Hati sebagai meningkatkan moral kerja, tetapi mereka juga bisa membuat anggota lebih merasa terlibat dalam pekerjaannya. Peneliti yang berbeda menjelaskan *Workplace Spirituality* mengaitkan berbagai aspek padanya. Nair dan Sivakumar, (2018), berpendapat sebagai aspek yang bisa mempengaruhi semangat kerja di tempat kerja antara lain yaitu pekerjaan yang bermakna, diartikan bahwa seseorang memiliki rasa memiliki arti dengan pekerjaan yang dilakukan. *Connection* adalah hubungan yang mendalam antara pekerja dengan orang lain. Oleh karena itu, seseorang dapat mendefinisikan sebagai asumsi bahwasannya seseorang memiliki perasaan mendalam tentang pekerjaan dan hubungannya dengan orang lain. Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, didefinisikan sebagai rasa keselarasan seseorang dengan nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai dan keyakinannya sendiri.

Intrinsic Motivation

Intrinsic Motivation didefinisikan sebagai kekuatan pendorong dari dalam individu, juga disebut motivasi yang mendorong seseorang untuk melakukan yang terbaik. Motivasi terkuat yakni motivasi intrinsik, sebab datang langsung dari diri karyawan. *Intrinsic Motivation* dapat menjadikan karyawan sadar dengan tanggung jawabnya serta bekerja dengan lebih baik juga lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan mereka secara baik. Hasil kerja timbul dari perasaan ingin menciptakan kinerja yang baik juga karyawan menyadari bahwasannya melalui kinerja mereka akan terpenuhi semua kebutuhannya (Widyaputra dan Dewi, 2017). Pendapat Murtiningsih dan Puspa (2019) bahwa *Intrinsic Motivation* adalah pengalaman nilai positif yang diperoleh karyawan langsung dari tugas kerja mereka. Menurut Kurniawan et al., (2022) *Intrinsic Motivation* adalah Motivasi yang berasal dari dalam bentuk pekerja sebagai individu yang sadar akan pentingnya bekerja. Menurut Lauw (2022) *Intrinsic Motivation* berasal dari kesenangan dan kepuasan batin individu dalam melakukan pekerjaan mereka, dan lebih memotivasi dibandingkan faktor eksternal. Menurut Wahyuni et al., (2022) Motivasi intrinsik yakni keinginan dari diri seseorang untuk melakukan suatu hal tanpa perlu adanya rangsangan dari luar. *Intrinsic Motivation* didorong oleh pemikiran positif. Disebabkan oleh motivator dalam diri sendiri, dimotivasi oleh keinginan untuk

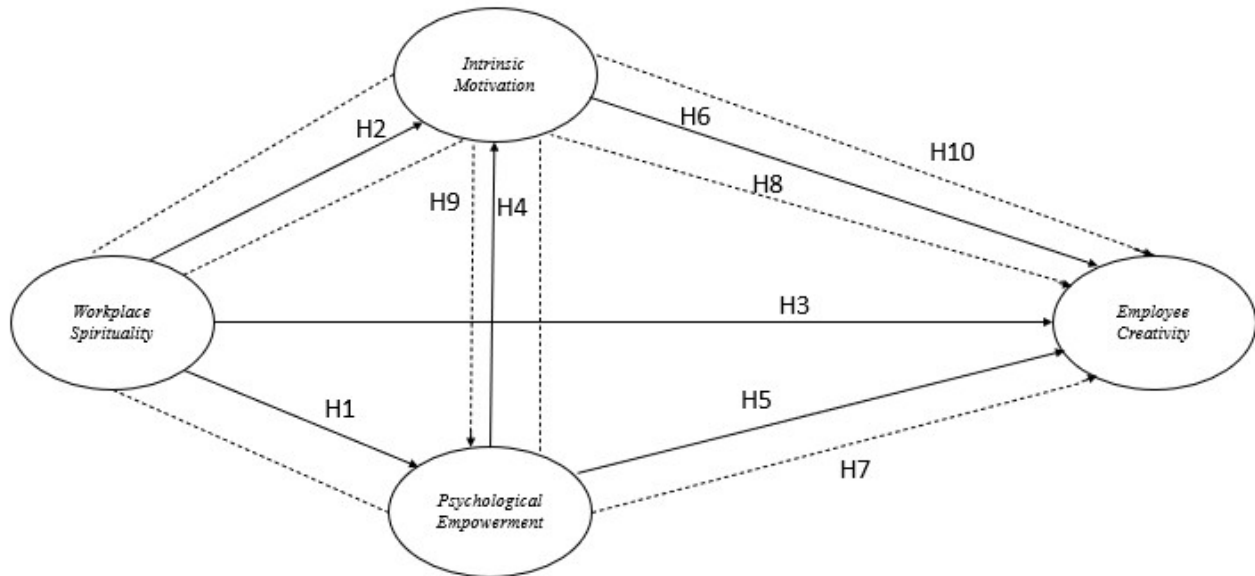
mendapatkan tujuan tertentu tanpa pengaruh dari orang lain. Menurut Hanifah, (2017), karyawan akan mempunyai motivasi untuk bekerja karena hal ini disebabkan oleh beberapa faktor:

- a) Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*): Tingkat kesulitan yang dihadapi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan. Agar pekerjaan itu sendiri dapat menimbulkan motivasi kerja karyawan, maka terdapat beberapa hal yang perlu dilakukan pimpinan. Salah satunya membuat karyawan percaya bahwa mereka memahami pentingnya pekerjaan mereka, senantiasa berusaha agar karyawan tidak bosan di tempat kerja, dan memastikan setiap karyawan melakukan pekerjaannya dengan benar.
- b) Kemajuan (*advancement*): Tingkat kesempatan bagi karyawan untuk maju dalam pekerjaan mereka, seperti mendapatkan kenaikan gaji dan pangkat. Faktor kemajuan ini benar-benar berfungsi sebagai faktor yang mendorong motivasi kerja karyawan, sehingga pimpinan dapat melatih bawahannya untuk bekerja lebih giat. Setelah ini dilakukan, pemimpin dapat merekomendasikan agar karyawan yang layak mendapatkan promosi kenaikan pangkat dan diajukan untuk mengikuti pendidikan, serta pelatihan lebih lanjut.
- c) Tanggung jawab (*responsibility*): Tingkat tanggung jawab yang dipercayakan pada karyawan. Agar tanggung jawab dapat dijadikan faktor yang memotivasi bagi karyawan, pemimpin haruslah menjauhi pengawasan yang berlebihan, dengan memperkerjakan karyawan sendirian sepanjang kerja dan dengan menegakkan prinsip partisipasi. Penerapan prinsip partisipasi memberikan kesempatan yang lebih besar kepada karyawan untuk merencanakan dan menjalankan pekerjaannya.
- d) Pengakuan (*recognition*): Tingkat pengakuan yang diberikan perusahaan pada karyawan atas hasil kerja atau pencapaian mereka. Setelah keberhasilan karyawan, pemimpin haruslah mengakui keberhasilan bawahan dengan cara yang bermacam-macam misalnya melalui surat penghargaan, memuji keberhasilan karyawan di hadapan rekan-rekan kerjanya, memberikan bonus uang tunai, atau kenaikan gaji.

RERANGKA KONSEPTUAL

Dalam mendorong *Employee Creativity*, organisasi harus berpikir kreatif dan mengikutsertakan *Workplace Spirituality*. Dimana hal ini dapat menciptakan budaya kerja menyeluruh yang akan menumbuhkan *employee creativity* dalam mencapai tujuan perusahaan. *Workplace Spirituality* perlu diperhatikan dan penting dalam lingkungan kerja karyawan suatu perusahaan, dimana *Workplace Spirituality* dapat berupa lingkungan kerja yang suportif serta budaya kerja yang baik (Bantha and Nayak, 2021). Namun lingkungan kerja yang suportif serta budaya kerja yang baik saja tidak cukup dimana seorang karyawan juga perlu diberdayakan dan diberikan motivasi untuk keberlangsungan semangat pada tempat kerja agar dapat menjadi karyawan yang kreatif. *Intrinsic Motivation* merupakan kekuatan pendorong yang berasal dari karyawan, *Intrinsic Motivation* dapat menjadikan karyawan sadar dengan tanggung jawabnya serta

bekerja dengan lebih baik juga lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan mereka secara baik (Nguyen and Doan, 2021). *Intrinsic Motivation* akan menjadi jembatan pendorong atau penghubung antara *Workplace Spirituality* dan *Psychological Empowerment* terhadap *Employee Creativity*. Berdasarkan uraian diatas, berikut adalah rerangka konseptual pada penelitian ini:



Sumber: Penelitian Terdahulu (Bantha and Nayak, 2021), dan (Nguyen and Doan, 2021)

Psychological Empowerment

Psychological Empowerment adalah kesadaran konteks-spesifik yang dibentuk oleh lingkungan kerja dan tidak boleh dilihat sebagai sifat kepribadian yang stabil yang dapat digeneralisasikan dalam semua situasi, sehingga *Psychological empowerment* dapat menggambarkan persepsi karyawan yang terus berubah, seperti satu sama lain, tentang pekerjaan. lingkungan. *Psychological empowerment* sangat dikonseptualisasikan sebagai tindak lanjut, atau variabel berkelanjutan, bagi karyawan untuk berbagai tingkat. Melainkan dengan atau tanpa pemberdayaan (Turnipseed and VandeWaa, 2020). Menurut Sthira Sista dan Utama (2019) *Psychological empowerment* adalah keyakinan akan kemampuan individu untuk melakukan aktivitas kerja sesuai dengan kemampuan dan kemampuannya. Secara garis besar, *Psychological empowerment* memiliki perilaku atau tindakan yang berfokus pada karyawan untuk mengembangkan potensinya (Khumaira et al., 2022). Karyawan yang merasa diberdayakan secara psikologis akan lebih melihat kemampuannya dan mampu memberikan dampak yang lebih signifikan terhadap pekerjaan dan organisasi (Saifullah et al., 2019). *Psychological empowerment* adalah keyakinan individu terhadap sejauh mana ia mempengaruhi lingkungan organisasi, kompetensi, makna, pekerjaan, dan otonomi yang dialami individu tersebut (Robbins dan Judge,

2017) *Psychological empowerment* adalah bentuk yang menggambarkan 10 pengalaman pribadi dari proses motivasi dan bagaimana meningkatkan perbaikan diri mereka di tempat kerja (Amor et al., 2020).

Pengembangan Hipotesis

H1: Terdapat pengaruh positif antara *Workplace Spirituality* dan *Psychological*

H2: Terdapat pengaruh positif antara *Workplace Spirituality* terhadap *Intrinsic Motivation*.

H3: Terdapat pengaruh positif *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity*.

H4: Terdapat pengaruh positif *Psychological Empowerment* terhadap *Intrinsic Motivation*.

H5: Terdapat pengaruh positif *Psychological Empowerment* terhadap *Employee Creativity*.

H6: Terdapat pengaruh positif *Intrinsic Motivation* terhadap *Employee Creativity*.

H7 : Terdapat pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Psychological Empowerment*.

H8 : Terdapat pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*.

H9 : Terdapat pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*.

H10: Terdapat pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*.

RANCANGAN PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Penelitian ini berguna untuk melakukan pengujian hipotesis terkait adanya pengaruh antara variabel independen (*Workplace Spirituality*) terhadap variabel dependen (*Employee Creativity*) yang dimediasi oleh variabel intervening (*Intrinsic Motivation* dan *Psychological Empowerment*). Data yang digunakan pada penelitian yaitu data primer yang didapat dari jawaban kuesioner akan diberikan pada responden. Penelitian ini menggunakan unit analisis yaitu karyawan tetap pada 4 (empat) perusahaan asuransi jiwa di wilayah Jakarta Selatan. Rancangan penelitian ini merupakan survey untuk Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* di Mediasi *Intrinsic Motivation* dan *Psychological Empowerment* Pada Industri Asuransi Di Masa *Pandemic Covid 19*. Data berdasarkan waktu penelitian yakni *cross sectional study* yang mengumpulkan data untuk setiap variabel hanya sekali dalam periode waktu yang sama dengan banyak objek penelitian (Sekaran and Bougie, 2016).

Variabel dan Pengukuran

Terdapat 4 (Empat) variabel dalam penelitian ini: (1) *Workplace Spirituality*, (2) *Employee Creativity*, (3) *Psychological Empowerment*, (4) *Intrinsic Motivation*. Pengukuran penelitian ini

menggunakan *Skala Likert*, yang merupakan *skala interval* yang memberikan kemungkinan bagi peneliti untuk mendapatkan mean serta standard deviasi responden untuk variabel yang diuji. Indikator serta variabel yang dipakai penelitian ini diambil dari penelitian (Bantha and Nayak, 2021).

Workplace Spirituality

Workplace Spirituality diukur menggunakan 9 (sembilan) item pernyataan yang terbagi atas 3 dimensi, diantaranya adalah *sense of community*, *meaningful work* dan *inner life*, penelitian yang dilakukan oleh (Ashmos and Duchon, 2000). Indikator yang diukur antara lain sebagai berikut:

Tabel 1 Indikator Pernyataan *Workplace Spirituality*

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Referensi
<i>Workplace Spirituality</i>	<i>Sense Of Community</i>	1. Saya dievaluasi secara adil disini	Ashmos and Duchon, (2000)
		2. Saya dianjurkan untuk mengambil resiko ditempat kerja	
		3. Saya dihargai ditempat kerja.	
	<i>Meaningful Work</i>	1. Saya mengalami sukacita dalam pekerjaan saya.	
		2. Pekerjaan saya memberikan energi untuk semangat setiap hari	
		3. Saya berharap untuk datang bekerja hampir setiap hari	
	<i>Inner Life</i>	1. Saya menganggap diri saya orang spiritual.	
		2. Doa adalah bagian penting dari hidup saya.	
		3. Saya peduli dengan kesehatan rohani rekan kerja saya	

1) *Pyshcological Empowerment*

Psychological Empowerment dapat diukur menggunakan 12 (dua belas) pernyataan yang terdiri atas 4 (empat) dimensi, diantaranya *competence*, *meaning*, *impact*, dan *self determination* pada penelitian (Spreitzer, 1995). Indikator yang diukur antara lain sebagai berikut

Tabel 2 Indikator Pernyataan *Psychological Empowerment*

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Referensi
	<i>Meaning</i>	1. Pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi saya	
		2. Kegiatan Pekerjaan saya secara pribadi berarti bagi saya	
		3. Pekerjaan yang saya lakukan sangat berarti bagi saya	
	1. Saya yakin dengan kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan saya		

<i>Psychological Empowerment</i>	<i>Competence</i>	2. Saya percaya diri tentang kemampuan saya untuk melakukan kegiatan kerja saya	Spreitzer (1995)
	<i>Self Determination</i>	1. Saya memiliki otonomi significant dalam menentukan bagaimana saya melakukan pekerjaan saya	
		2. Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana melakukan pekerjaan saya	
	<i>Impact</i>	1. Dampak saya pada apa yang terjadi di departemen saya besar	
2. Saya memiliki banyak kendali atas apa yang terjadi di departemen saya			

1) *Employee Creativity*

Employee Creativity dapat dihitung dengan 5 (lima) item pernyataan yang ada pada penelitian (Zhou and George, 2003). Berikut adalah indikator pernyataannya:

Tabel 3 Indikator Pernyataan *Employee Creativity*

Nama Variabel	Indikator	Referensi
<i>Employee Creativity</i>	1. Saya menyarankan cara baru untuk mencapai tujuan atau sasaran.	Zhou and George (2003)
	2. Saya menyarankan cara baru untuk meningkatkan kualitas	
	3. Saya tidak takut mengambil risiko.	
	4. Saya muncul dengan solusi kreatif ketika ada masalah	
	5. Saya menyarankan cara baru dalam melakukan tugas kerja	

2) *Intrinsic Motivation*

Intrinsic Motivation dapat diukur menggunakan 3 (tiga) item pertanyaan yang ada pada penelitian (Amabile et al., 1983; Tierney et al., 1999), Berikut adalah indikator pernyataan yang diukur:

Tabel 4 Indikator Pernyataan *Intrinsic Motivation*

Nama Variabel	Indikator	Referensi
<i>Intrinsic Motivation</i>	1. Saya menikmati menemukan solusi untuk masalah yang kompleks	(Amabile et al., 1983; Tierney et al., 1999)
	2. Saya membuat prosedur baru untuk tugas-tugas	
	3. Saya meningkatkan proses atau produk yang ada	

METODE PENGUMPULAN DATA

Menurut Sekaran dan Bougie, (2016) metode pengumpulan data adalah teknik atau cara yang dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan data. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan cara:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner menggunakan *Google form*. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner pada penelitian ini disusun berdasarkan teori-teori mengenai: (1) *Workplace Spirituality*, (2) *Employee Creativity*, (3) *Psychological Empowerment*, (4) *Intrinsic Motivation*. Instrument yang dipakai berbentuk pernyataan.

2. Riset Kepustakaan (*Library research*)

Penelitian dilakukan dengan memperoleh data sekunder yang mengambil referensi dari website atau jurnal. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini adalah:

- a. Data jumlah perusahaan Industri Asuransi Jiwa 2016 – 2021
- b. Data total pendapatan Industri Asuransi Jiwa 2017 – 2021
- c. Data tren Asuransi Umum 2020
- d. Buku dan jurnal yang berhubungan dengan *Workplace Spirituality*, *Employee Creativity*, *Intrinsic Motivation* Dan *Psychological Empowerment*.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data yaitu statistik deskriptif dengan cara menghitung rata-rata dan standard deviasi. Untuk pengujian hipotesis digunakan metode analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). Dimana SEM merupakan metode analisis *multivariate* lanjutan yang bersifat kompleks dan dapat digambarkan keterkaitan hubungan secara langsung maupun tidak langsung (Hardani et al., 2020). Metode analisis SEM untuk menghitung analisis regresi yang memiliki tujuan untuk membuktikan ada ataupun tidak pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan untuk melihat hubungan variabel tidak langsung atau variabel mediasi menggunakan uji Sobel test dengan bantuan software.

Adapun uji regresi untuk menguji hipotesis digunakan kriteria meliputi:

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $p\ values \leq 0,05$ dimana H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal tersebut menjelaskan adanya keterkaitan secara signifikan dari variabel terikat
- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $p\ values \geq 0,05$ dimana H_0 diterima sedangkan H_a ditolak. Hal tersebut menjelaskan tidak terdapat keterkaitan secara signifikan dari variabel tersebut.

Analisis SEM

Sebelum menganalisa hipotesis, kesesuaian model secara keseluruhan (*overall fit models*) melalui program AMOS dengan teknik *Structural Equation Model (SEM)* harus diuji terlebih dahulu untuk menjamin bahwa model yang dibentuk cocok atau *fit* dapat menggambarkan semua pengaruh sebab akibat. Metode analisis data yang digunakan adalah dengan *structural equation model (SEM)* melalui program AMOS versi 21.

HASIL

H1: Workplace Spirituality berpengaruh positif terhadap Psychological Empowerment.

Hasil hipotesis 1 diperoleh nilai *estimate* sebesar 0,935 yang artinya secara teori memiliki pengaruh positif antara *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment*. Nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya secara statistik memiliki pengaruh signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment*. Hal ini menunjukkan bahwa Ketika *Workplace Spirituality* yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka akan memperkuat *Psychological Empowerment*. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian - penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bantha and Nayak, 2021) dan (Paul et al., 2020), dimana penelitian tersebut menunjukkan hasil yang serupa yaitu *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap *Psychological Empowerment*.

H2: Workplace Spirituality berpengaruh positif terhadap Intrinsic Motivation.

Hasil hipotesis 2 diperoleh nilai *estimate* sebesar 0,426 yang artinya secara teori memiliki pengaruh positif antara *Workplace Spirituality* terhadap *Intrinsic Motivation*. Nilai sig sebesar $0,025 < 0,05$ yang artinya secara statistik memiliki pengaruh signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Intrinsic Motivation*. ini menunjukkan bahwa ketika *Workplace Spirituality* yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka akan memperkuat *Intrinsic Motivation*. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ranasinghe and Samarasinghe, 2019) dan (Afsar et al., 2016), dimana penelitian-penelitian tersebut menunjukkan hasil yang serupa yaitu *Workplace Spirituality* berpengaruh positif terhadap *Intrinsic Motivation*.

H3: Workplace Spirituality tidak berpengaruh positif terhadap Employee Creativity

Hasil hipotesis 3 diperoleh nilai *estimate* sebesar 0,076 yang artinya secara teori memiliki pengaruh negatif antara *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity*. Nilai sig sebesar $0,345 > 0,05$ yang artinya secara statistik tidak memiliki pengaruh signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity*. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *Workplace Spirituality* yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka tidak akan memperkuat *Employee Creativity*.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bantha and Nayak, 2021), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* dapat dimediasi oleh *Psychological Empowerment*. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian (Hunsaker and Ding, 2022) yang

menunjukkan bahwa pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Creativity* dapat dimoderasi oleh kepuasan kerja.

H4: *Psychological Empowerment* berpengaruh positif terhadap *Intrinsic Motivation*.

Hasil hipotesis 4 diperoleh nilai *estimate* sebesar 0,470 yang artinya secara teori memiliki pengaruh positif antara *Psychological Empowerment* terhadap *Intrinsic Motivation*. Nilai sig sebesar 0,014 < 0,05 yang artinya secara statistik memiliki pengaruh signifikan antara *Psychological Empowerment* terhadap *Intrinsic Motivation*. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara *Psychological Empowerment* terhadap *Intrinsic Motivation*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *Psychological Empowerment* yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka akan memperkuat *Intrinsic Motivation*.

H5: *Psychological Empowerment* berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*.

Hasil hipotesis 5 diperoleh nilai *estimate* sebesar 0,969 yang artinya secara teori memiliki pengaruh positif antara *Psychological Empowerment* terhadap *Employee Creativity*. Nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya secara statistik memiliki pengaruh signifikan antara *Psychological Empowerment* terhadap *Employee Creativity*. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara *Psychological Empowerment* terhadap *Employee Creativity*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *Psychological Empowerment* yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka akan meningkatkan *Employee Creativity*.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Nguyen and Doan, 2021; Simamora et al., 2021) dimana penelitian tersebut menunjukkan hasil yang serupa yaitu *Psychological Empowerment* dapat berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*.

H6: *Intrinsic Motivation* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity*.

Hasil hipotesis 6 diperoleh nilai *estimate* sebesar -0,133 yang artinya secara teori memiliki pengaruh negative antara *Intrinsic Motivation* terhadap *Employee Creativity*. Nilai sig sebesar 0,133 > 0,05 yang artinya secara statistik tidak memiliki pengaruh signifikan antara *Intrinsic Motivation* terhadap *Employee Creativity*. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara *Intrinsic Motivation* terhadap *Employee Creativity*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *Intrinsic Motivation* yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka tidak akan memperkuat *Employee Creativity*. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mirza dan Lukito, 2018), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Intrinsic Motivation* memiliki pengaruh negatif terhadap *Employee Creativity*. Dalam penelitian lain, (Muzafary et al., 2021) menunjukkan bahwa *Intrinsic Motivation* dapat berpengaruh terhadap *Employee Creativity* apabila dimediasi oleh *Sharing Knowledge*.

H7: *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Psychological Empowerment*.

Hasil hipotesis 7 diperoleh nilai *estimate* sebesar (4,192) > t tabel (1,650) yang artinya secara teori memiliki pengaruh positif antara *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Psychological Empowerment*. Nilai sig sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya secara statistik memiliki pengaruh signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Psychological Empowerment*. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh

positif signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Psychological Empowerment*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* tidak langsung, namun harus dimediasi oleh *Psychological Empowerment*. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bantha and Nayak, 2021), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* dapat dimediasi oleh *Psychological Empowerment*.

H8: *Psychological Empowerment* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh

Intrinsic Motivation.

Hasil hipotesis 8 diperoleh nilai *estimate* sebesar $-0,959 < t$ tabel (1,650) yang artinya secara teori memiliki pengaruh negatif antara *Psychological Empowerment* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*. Nilai sig sebesar $0,169 > 0,05$ yang artinya secara statistik tidak memiliki pengaruh signifikan antara *Psychological Empowerment* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Lean Management* terhadap *Economic Practice*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Employee Creativity* adalah pengaruh langsung dan tidak perlu dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*.

Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bantha and Nayak, 2021) dan (Nguyen and Doan, 2021), dimana penelitian tersebut menunjukkan hasil yang serupa yaitu terdapat pengaruh langsung *Psychological Empowerment* terhadap *Employee Creativity*.

H9: *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Psychological Empowerment* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*.

Hasil hipotesis 9 diperoleh nilai *estimate* hitung (2,006) > nilai t tabel (1,650) yang artinya secara teori memiliki pengaruh positif antara *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*. Nilai sig sebesar $0,022 < 0,05$ yang artinya secara statistik memiliki pengaruh signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment* dapat dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Moon et al., 2018), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Empowerment* dapat dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*.

H10: *Workplace Spirituality* tidak berpengaruh positif terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*.

hasil hipotesis 10 diperoleh nilai *estimate* hitung ($-0,959$) < nilai t tabel sebesar (1,650) yang artinya secara teori memiliki pengaruh negatif antara *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*. Nilai sig sebesar $0,169 > 0,05$ yang artinya secara statistik tidak memiliki pengaruh signifikan antara *Workplace Spirituality* berpengaruh

terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*. Sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* yang dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* tidak dapat dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*. Hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (R. B. P. Putri dan Yuniawan, 2016), dimana penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Creativity* tidak dapat dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil responden ditemukan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan usia 25 sampai 30 tahun mempunyai status menikah dengan pendidikan minimal sarjana dan mempunyai pengalaman masa bekerja lebih dari 5 tahun serta mempunyai penghasilan perbulan minimal Rp5.000.000. Sedangkan untuk analisis penelitian diperoleh sebagai berikut:

1. *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment*.
2. *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intrinsic Motivation*.
3. *Workplace Spirituality* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Employee Creativity*.
4. *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intrinsic Motivation*.
5. *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Creativity*.
6. *Intrinsic Motivation* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Employee Creativity*.
7. *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Psychological Empowerment*.
8. *Psychological Empowerment* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*.
9. *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Empowerment* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*.
10. *Workplace Spirituality* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Employee Creativity* dimediasi oleh *Intrinsic Motivation*.

Implikasi Manajerial

Penelitian ini memberikan implikasi bagi manajer guna meningkatkan *Employee creativity* terutama dengan meningkatkan *Workplace spirituality*, *Psychological Empowerment* dan *Intrinsic Motivation* saran yang dapat diberikan bagi manajer dalam upaya peningkatan *Employee Creativity*:

1. Sebaiknya perlu memberikan motivasi kepada seluruh karyawan dengan cara melakukan briefing harian sebelum bekerja.
2. Sebaiknya perlu mengadakan pelatihan sebelum karyawan diberikan suatu tanggung jawab yang lebih besar atas pekerjaan dilakukan.
3. Sebaiknya perlu mengadakan sharing setiap hari untuk karyawan agar dapat memecahkan masalah dan melakukan FGD (Focus Group Discussion) jika menemukan

masalah.

Saran

Adapun saran yang diberikan untuk penelitian selanjutnya guna mengatasi keterbatasan tersebut diatas sebagai berikut:

1. Penelitian yang serupa dapat dilakukan pada perusahaan asuransi di wilayah lain, perusahaan asuransi lainnya dan perusahaan selain jasa.
2. Untuk selanjutnya, penelitian ini dapat menambahkan atau mengubah yang mempengaruhi *Employee Creativity* seperti yaitu *Creative Process Engagement* (Nguyen and Doan, 2021).

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking Spiritual Leadership And Employee Pro - Environmental Behavior: The Influence Of Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, And Environmental Passion. *Journal Of Environmental Psychology*, 45, 79–88.
- Alianz. (2021). Allianz Indonesia Luncurkan Asuransi Perjalanan Dengan Ekstra Perlindungan Untuk Pandemi. In *Alianz*.
- Amabile, T. M., Dejong, W., Hastie, R., Hershenson, M., Kidd, R., Langer, E., Lepper, M., McArthur, L., Morant, R., Pines, H., Schneider, D., Snyder, M., & Stubbs, M. (1983). *The Social Psychology Of Creativity: A Componential Conceptualization*.
- Amor, A. M., Vázquez, J. P. A., & Faiña, J. A. (2020). Transformational Leadership And Work Engagement: Exploring The Mediating Role Of Structural Empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169–178.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality At Work A Conceptualization And Measure. 2000.
- Atika Khumaira, L., Muhiid, A., & Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, U. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan: Literature Review*. 7(1), 21–31. <https://doi.org/10.36636/Dialektika.V7i1.763>
- Bantha, T., & Nayak, U. (2021). The Relation Of Workplace Spirituality With Employee Creativity Among Indian Software Professionals: Mediating Role Of Psychological Empowerment. *South Asian Journal Of Business Studies*. <https://doi.org/10.1108/Sajbs-08-2020-0270>
- Cekpremi. (2021). Asuransi Perjalanan Covid-19 3 Pilihan Proteksi Saat Trip Ke Luar Negeri. In *Cekpremi.Com*.
- Chen, L., Zheng, B., Liu, H., & Deng, M. (2021). Three-Way Interaction Effect Of Social Media Usage, Perceived Task Interdependence And Perceived Participative Leadership On Employee Creativity. *Internet Research*, 31(2), 457–478. <https://doi.org/10.1108/Intr-02-2020-0104>
- Faqir, A. (2021). *Allianz Tanggung Biaya Rawat Pasien Covid-19 Di Rs Dan Isolasi Mandiri*.
- Hanifah, G. (2017). *Pengaruh Diklat Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Synergis Global Performa* (Vol. 5, Issue 1).
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents*. Pustaka Ilmu.
- Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, 2010.
- Hui, L., Qun, W., Nazir, S., Mengyu, Z., Asadullah, M. A., & Khadim, S. (2020). Organizational Identification Perceptions And Millennials' Creativity: Testing The Mediating Role Of Work Engagement And The Moderating Role Of Work Values. *European Journal Of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/Ejim-04-2020-0165>

- Hunsaker, W. D., & Ding, W. (2022). Workplace Spirituality And Innovative Work Behavior: The Role Of Employee Flourishing And Workplace Satisfaction. *Employee Relations*. <https://doi.org/10.1108/Er-01-2021-0032>
- Jiwasraya. (2019). *Board Manual Pt Asuransi Jiwasraya*. Jiwasraya. <https://www.jiwasraya.co.id/gdc-code>
- Kalantari, M. R., & Khalili, R. N. (2018). The Relationship Between Spirituality Inworkplace, Organizational Commitment And Professional Ethics Among Girl's Senior High School Teachers. *Iranian Journal Of Psychiatry And Behavioral Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.5812/Ijpbs.62356>
- Khalili, A. (2016). Linking Transformational Leadership, Creativity, Innovation, And Innovation - Supportive Climate. *Management Decision*, 54(9), 2277–2293. <https://doi.org/10.1108/Md-03-2016-0196/Full/Xml>
- Kurniawan, I. S., Herawati, J., & Nuraisyah, R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Afektif Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*.
- Lauw, C. (2022). *Spiritualitas Untuk Mewujudkan Lingkungan Kerja Positif Dan Motivasi Intrinsik*.
- Luthans, F. (2011). *Perilaku Organisasi*. McGraw-Hill, 2011.
- Marwan, & Rajak, A. (2019). The Effect Of Spirituality In The Workplace And Quality Of Work Life On Nurses Performance In Regional General Hospital Dr. Chasan Boesoerie Ofnorth Maluku. In *Management Insight* (Vol. 14, Issue 1).
- Mirza, B., & Lukito, H. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Perusahaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pln (Persero) Wilayah Padang Sumatera Barat*.
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2018). Does Employees' Spirituality Enhance Job Performance? The Mediating Roles Of Intrinsic Motivation And Job Crafting. *Current Psychology*, 39(5), 1618–1634. <https://doi.org/10.1007/S12144-018-9864-0>
- Murtiningsih, R. S., & Puspa, T. (2019). Masihkah Job Satisfaction Dan Motivation Memengaruhi Organizational Commitment? *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 12(1), 147–164. <https://doi.org/10.25105/Jmpj.V12i1.3000>
- Muzafary, S. S., Wahdat, M. N., Hussain, M., Mdletshe, B., Tilwani, S. A., & Khattak, R. (2021). Intrinsic Rewards For Creativity And Employee Creativity To The Mediation Role Of Knowledge Sharing And Intrinsic Motivation. *Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/6464124>
- Nair, R. S., & Sivakumar, V. (2018). *Investigating The Impacts Of Workplace Spirituality On Ethical Climate Investigating The Impact Of Workplace Spirituality On Ethical Climate*. <https://www.researchgate.net/publication/358659508>
- Novrandy, R. A., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict dan Work Engagement terhadap Task Performance dan Turnover Intention dengan mediasi Supervisor Support. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v9i1.40908>
- Nguyen, T. P. L., & Doan, H. X. (2021). Psychological Empowerment And Employees' Creativity In Vietnam Telecommunications Enterprises: The Mediating Role Of Creative Process Engagement And Intrinsic Motivation. *International Journal Of Emerging Markets*. <https://doi.org/10.1108/Ijoem-01-2021-0080>
- Octaviano, A., & Hidayat, K. (2021). *Zurich Asuransi Indonesia Hadirkan Asuransi Vaksin Covid-19 Gratis*. 2021.
- Paul, M., Jena, L. K., & Sahoo, K. (2020). Workplace Spirituality And Workforce Agility: A Psychological Exploration Among Teaching Professionals. *Journal Of Religion And Health*, 59(1), 135–153. <https://doi.org/10.1007/S10943-019-00918-3>
- Petchsawang, P., & Mclean, G. N. (2017). Workplace Spirituality, Mindfulness Meditation, And Work Engagement. *Journal Of Management, Spirituality And Religion*, 14(3), 216–244.
- Pitoy, R. R., Saerang, I. S., & Tulung, J. E. (2022). Reaksi Pasar Modal Terhadap Disahkannya RUU Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pada Emiten Perbankan. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 9(1).

- Prahiawan, W., Simbolon, N., Manajemen, J., Ekonomi, F., Sultan, U., Tirtayasa, A., Raya, J., Km, J., & -Banten, S. (2014). *Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Intimas Lestari Nusantara* (Vol. 5).
- Putri, R. B. P., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja (Intrinsik) Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 5(3), 1–13
- Rahmasari, L. (2011). *Peningkatan Motivasi Melalui Pemberdayaan Psikologis Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Ranasinghe, V. R., & Samarasinghe, S. M. (2019). The Effect Of Workplace Spirituality On Innovative Work Behavior. *International Business Research*, 12(12), 29. <https://doi.org/10.5539/ibr.v12n12p29>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson. <https://lib.hpu.edu.vn/handle/123456789/34522>
- Saifullah, M. A., Tarigan, M., & Nurendah, G. (2019). *Bagaimana Kepribadian Dan Pemberdayaan Psikologis Meningkatkan Perilaku Proaktif Karyawan Start-Up?*
- Sani, A., & Ekowati, V. Maharani. (2020). Spirituality At Work And Organizational Commitment As Moderating Variables In Relationship Between Islamic Spirituality And Ocb Ip And Influence Toward Employee Performance. *Journal Of Islamic Marketing*, 11(6), 1777–1799. <https://doi.org/10.1108/Jima-08-2018-0140>
- Sekaran, Uma., & Bougie, Roger. (2016). *Research Methods For Business: A Skill-Building Approach*. Wiley.
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Sarker, M. N. I. (2020). The Effects Of Transformational Leadership On Employee Creativity: Moderating Role Of Intrinsic Motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25(3), 166–176. <https://doi.org/10.1016/J.Apmrv.2019.12.002>
- Simamora, I. K., Wulida Afrianty, T., & Prasetya, A. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Melalui Pemberdayaan Psikologis Karyawan (Survei Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia Tbk (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi Jawa Timur)*. <https://profit.ub.ac.id>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement, And Validation. In *Academy Of Management {Nurnnl}* (Vol. 18, Issue 5).
- Sthira Sista, N. M. M. A., & Utama, I. W. M. (2019). Peran Budaya Organisasi Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Pemberdayaan Psikologis. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(7), 4533. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I07.P19>
- Stiadi, D., Claudia, M., Rifani, A., Faisal, I., Supriyanto, A., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2017). *Prosiding Seminar Nasional Aimi Model Hubungan Workplace Spirituality Terhadap Organizational Commitment Danorganizational Citizenship Behavior Pada Lembaga Pendidikan*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Tierney, P., Farmer, S. G., & Graen, G. B. (1999). *An Examination Of Leadership And Employee Creativity: The Relevance Of Traits And Relationships* (P. Tierney, Ed.; 3rd Ed., Vol. 52).
- Turnipseed, D. L., & Vandewaa, E. A. (2020). The Little Engine That Could: The Impact Of Psychological Empowerment On Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Of Organization Theory And Behavior*, 23(4), 281–296. <https://doi.org/10.1108/Ijotb-06-2019-0077/Full/Xml>
- Wahyuni, D. T., Tadung, E., & Fadli, A. M. D. (2022). Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Organisasi Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Konawe (Intrinsic Motivation On Employee Performance In The Organization And Staffing Section Of The Regional Secretariat, Konawe District). *Journal Of Government Science (Govsci)*, 3(1), 63–73.
- Widyaputra, K. A., & Dewi, A. A. S. K. (2017). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada Pt Bussan Auto Finance. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(1), 85. <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2018.V7.I01.P04>
- Zhou, J., & George, J. M. (2003). Awakening Employee Creativity: The Role Of Leader Emotional Intelligence. *Leadership Quarterly*, 14(4–5), 545–568. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00051-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00051-1)