

The Influence of Workplace Sprituality and Organizational Culture on Work Engagement in The Class I Radio Frequency Spectrum Monitoring UPT Pekanbaru

Pengaruh Workplace Sprituality dan Budaya Organisasi Terhadap Work Engagement pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru

Amanda Putri¹, Ade Ria Nirmala^{*2}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

^{*}Corresponding author's e-mail: ade.ria.nirmala@uin-suska.ac.id

Abstract

UPT Pekanbaru Class I Radio Frequency Spectrum Monitoring Center is a technical implementation unit under the Directorate General of SDPPI which is tasked with monitoring and controlling frequencies in the Riau region. This research aims to analyze the influence of workplace spirituality and organizational culture on work engagement. The method used is quantitative with a survey approach, using a questionnaire distributed to 47 employees using a purposive sampling technique. Data were analyzed using SPSS. The research results show that Workplace Sprituality has a significant effect on Work Engagement, while organizational culture does not have a significant effect on Work Engagement. Simultaneously, these two independent variables influence work engagement. These findings emphasize the importance of paying attention to organizational culture and the potential impact of Workplace Sprituality conflict in relation to employee work engagement.

Keywords: Workplace Sprituality, Organizational Culture, Work Engagement.

Abstrak

UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru merupakan unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal SDPPI yang bertugas mengawasi dan mengendalikan frekuensi di wilayah Riau. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh spritualitalitas ditempat kerja (Workplace Sprituality) dan budaya organisasi terhadap Work engagement. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada 47 pegawai melalui teknik purposive sampling. Data dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Workplace Sprituality berpengaruh secara signifikan terhadap Work engagement, sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Work engagement. Secara simultan, kedua variabel independen tersebut berpengaruh terhadap Work engagement. Temuan ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap budaya organisasi serta potensi dampak konflik Workplace Sprituality dalam kaitannya dengan keterikatan kerja pegawai

Kata Kunci: Workplace Sprituality, Budaya organisasi, Work Engagement.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan. Organisasi dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki keterikatan kerja (Work engagement) yang tinggi.

Work engagement merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan dedikasi, vigor, dan absorpsi terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki *Work engagement* tinggi cenderung lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi, serta mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Work engagement adalah sebuah konsep manajemen bisnis yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki *Work engagement* yang tinggi merupakan karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Secara umum, definisi *Work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. (Qodariah, 2019), mendefinisikan *Work engagement* sebagai seperangkat sikap kerja yang membawa karyawan merasakan emosi positif terhadap pekerjaannya untuk menjadi pribadi yang bermakna mempertimbangkan beban kerja mereka untuk dikelola, dan memiliki harapan tentang masa depan pekerjaan mereka.

Karyawan yang memiliki *Work engagement* akan lebih memahami job description yang dibebankan dan cenderung akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang diekspresikan dengan tidak menunda-nunda tugas atau pekerjaan yang diberikan (Yudiani, 2017a). Sebaliknya, apabila karyawan dalam suatu organisasi memiliki *Work engagement* yang rendah maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Clifton, 2017). Karyawan yang tidak memiliki rasa *Work engagement* hanya akan hadir secara fisik di tempat kerja, tidak energik, tidak mencurahkan emosi, dan tidak memiliki gairah dalam bekerja (Albrecht, 2012). Karyawan yang tidak memiliki rasa *Work engagement* juga memiliki sedikit atau bahkan tidak memiliki keterlibatan secara emosional terhadap perannya dalam bekerja, tidak peduli terhadap tujuan organisasi, dan jarang menikmati pekerjaannya (Albrecht, 2012).

Sebuah studi yang dilakukan oleh lembaga riset Internasional, (Worldwide, 2013) untuk mengetahui tingkat budaya organisasi karyawan Gallup Worlwide menyurvei 73 ribu responden dari 141 negara, termasuk Indonesia. Hasil survey tersebut mengungkapkan bahwa hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar menunjukkan tingkat keterikatan kerja (*Work engagement*), komitmen, dan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, 92% lainnya menjalani pekerjaan hanya sebagai rutinitas harian, mulai dari pagi berangkat kerja, menyelesaikan tugas, pulang, hingga menerima gaji diakhir bulan.

Pola kerja yang monoton seperti itu menarik sekali untuk dilihat lebih dalam pada instansi pemerintahan dimana totalitas kerja dipertanyakan sekali, hal ini berbeda dengan sektor swasta, yang umumnya memiliki standar lebih ketat hingga karyawan bisa diberhentikan bila memiliki kinerja dan totalitas kerja yang kurang. Kabar buruknya kinerja pegawai negeri sipil di beberapa instansi dinilai kurang optimal oleh sebuah badan pengamat, mengingat tingginya jumlah kasus korupsi di sektor pemerintahan. Selain itu berbagai laporan di media massa menunjukkan adanya pegawai negeri sipil yang kerap absen atau lalai dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini terus menjadi perhatian serius, mengingat besarnya anggaran yang dikeluarkan oleh instansi pemerintahan untuk membiayai para pegawainya.

Fenomena tersebut menjadi sebuah permasalahan yang menarik untuk diteliti khususnya di instansi pemerintahan mengingat bahwa setiap karyawan memiliki tugas dan kewajiban yang berbeda. Adanya bentuk sikap yang beragam terhadap tanggung jawab tersebut memberi pengaruh terhadap *Work engagement* pegawai. Tentunya instansi pemerintah ataupun organisasi swasta akan melakukan berbagai hal dan tindakan untuk menjaga *Work engagement* pegawai dalam mencapai sasaran. (Agustian, 2012) mengatakan bahwa *Work engagement* tidak hanya diperlukan dalam perusahaan swasta, tetapi juga dibutuhkan dalam instansi pemerintah dan perusahaan negara (BUMN) bahkan dalam setiap organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi bermakna untuk kehidupannya sehingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Hubungan yang harmonis tersebut hanya terjadi di antara sesama rekan kerja, sedangkan hubungan dengan atasan cenderung berbeda. Kurangnya komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan pegawai merasa tidak dihargai serta kurang mendapatkan apresiasi atas hasil kerja mereka. Tidak adanya penghargaan bagi pegawai kontrak juga dapat memicu rendahnya budaya organisasi seseorang. Budaya organisasi yang sehat, terbuka, dan suportif biasanya mendorong komunikasi yang baik, toleransi, dan penghargaan terhadap sesama (Emti et al., 2025).

Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purnama et al., 2016) yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Work engagement*, sehingga jika budaya organisasi seseorang rendah maka komitmennya terhadap organisasi juga rendah, begitupun sebaliknya. Selain workplace spirituality, Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan *Work engagement*. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas kerja mereka (Schein, 2010). Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan motivasi intrinsik bagi karyawan, serta membangun rasa kebersamaan dan keterikatan dengan organisasi. budaya memiliki peran penting dalam membentuk nilai-nilai dan keyakinan yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang berkembang di dalam organisasi dan berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi anggotanya. Selain itu, budaya organisasi dapat menjadi alat utama dalam mencapai keunggulan kompetitif jika selaras dengan strategi organisasi.

(Robbins, 2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut (Wibowo, 2018) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit diubah. Budaya organisasi yang positif dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan *Work engagement*.

Perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang baik sudah tentu akan memberikan hasil kerja yang optimal, dan akan melakukan berbagai macam tugas yang diberikan dengan hasil yang terbaik. Budaya organisasi dapat menciptakan

hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus lebih baik dan kondusif menjadikan staff merasa senang serta bersemangat untuk melakukan setiap tugas-tugasnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan oleh (Zainuddin & Nasikhah, 2020), yang berjudul Budaya Organisasi Dengan *Work engagement*. Hal ini memperlihatkan hasil terdapat adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan *Work engagement*. Hal ini dapat dianggap sebagai hubungan positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai budaya organisasi, semakin tinggi pula *Work engagement* pada karyawan di tempat kerja.

Penelitian ini dilakukan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika yang merupakan unit kerja setingkat eselon satu yang menjalankan sebagian tugas pokok dan fungsi dari Kementerian Komunikasi dan Informatika. Balmon Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru yang selanjutnya disebut Balmon SFR Kelas I Pekanbaru selaku Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika (Ditjen SDPPI) di daerah mengemban tugas dan fungsi sebagai pelaksana pengawasan dan pengendalian frekuensi di wilayah Riau. Peran utama Balmon SFR Kelas I Pekanbaru adalah pelayanan monitoring, pengukuran, inspeksi dan penertiban penggunaan spektrum frekuensi radio serta penanganan gangguan frekuensi radio guna mendukung ketersediaan layanan telekomunikasi berkualitas yang dapat dinikmati oleh rakyat banyak serta dapat memberikan manfaat ekonomis untuk masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, organisasi ini menghadapi berbagai dinamika yang menuntut karyawan untuk tetap termotivasi dan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi.

Hasil observasi yang dilakukan dengan salah satu karyawan yang menyatakan bahwa budaya organisasi pada kantor tersebut harus diikuti oleh seluruh karyawan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dalam menjalankan budaya ini terkadang juga karyawan perlu adanya tekanan dulu baru mau menjalankan ataupun menerapkan budaya organisasi yang sudah diterapkan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum terinternalisasi secara mendalam dan belum menjadi bagian dari perilaku kerja sehari-hari.

Meskipun terdapat upaya organisasi dalam memperkuat budaya kerja, seperti kegiatan family gathering tahunan yang disertai evaluasi kinerja dan penguatan silaturahmi, namun kegiatan tersebut belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan pemahaman dan penghayatan terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana workplace spirituality dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *Work engagement* karyawan di UPT Balai Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *Work engagement*, diharapkan organisasi dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan di UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Pekanbaru yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No. 244, Sidomulyo Tim., Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari 2025 sampai bulan Mei 2025.

Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari objek atau orang dengan karakteristik dan ciri-ciri tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk mempelajari dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 47 karyawan UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru, yang menjadi subjek pengumpulan data.

Menurut Sugiyono (2019) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Maka dari itu sampel dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* jenuh / sensus, yang berarti semua anggota populasi menjadi bagian dari sampel penelitian. Maka dari itu sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru, yang berjumlah 47 karyawan..

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk mengolah data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bertujuan untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi. Proses analisis ini mencakup penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, serta perhitungan nilai rata-rata (mean), maksimum, dan minimum. Analisis ini tidak melibatkan uji signifikansi atau tingkat kesalahan karena tidak bertujuan untuk menggeneralisasi hasil. Bentuk pengujian yang dilakukan yaitu (1) uji kualitas data, (2) uji asumsi klasik, (3) analisis regresi linear berganda dan (4) uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas diuji berdasarkan nilai *Corrected item - total correlation*, dengan kriteria bahwa suatu item dianggap valid apabila nilai koefisien korelasinya (*r*-hitung) lebih besar dari *r*-tabel (Sugiyono, 2019). Hasil pengujian validitas terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Workplace Sprituality	X1.1	0,449	0,2876	Valid
		X1.2	0,538	0,2876	Valid
		X1.3	0,491	0,2876	Valid
		X1.4	0,470	0,2876	Valid
		X1.5	0,498	0,2876	Valid

		X1.6	0,490	0,2876	Valid
		X1.7	0,443	0,2876	Valid
		X1.8	0,324	0,2876	Valid
		X1.9	0,434	0,2876	Valid
2	Budaya Organisasi	X2.1	0,550	0,2876	Valid
		X2.2	0,435	0,2876	Valid
		X2.3	0,419	0,2876	Valid
		X2.4	0,460	0,2876	Valid
		X2.5	0,455	0,2876	Valid
		X2.6	0,371	0,2876	Valid
		X2.7	0,494	0,2876	Valid
		X2.8	0,417	0,2876	Valid
		X2.9	0,420	0,2876	Valid
		X2.10	0,509	0,2876	Valid
		X2.11	0,525	0,2876	Valid
3	Work engagement	Y1.1	0,444	0,2876	Valid
		Y1.2	0,477	0,2876	Valid
		Y1.3	0,345	0,2876	Valid
		Y1.4	0,396	0,2876	Valid
		Y1.5	0,440	0,2876	Valid
		Y1.6	0,386	0,2876	Valid
		Y1.7	0,367	0,2876	Valid
		Y1.8	0,558	0,2876	Valid
		Y1.9	0,558	0,2876	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas diketahui r tabel dengan df 45 dengan tingkat signifikan 5% atau 0.05 adalah 0,2876. Penelitian ini menunjukkan bahwa 29 item pertanyaan termasuk dalam kategori valid, karena r hitung $\geq r$ tabel.

Uji Reliabilitas

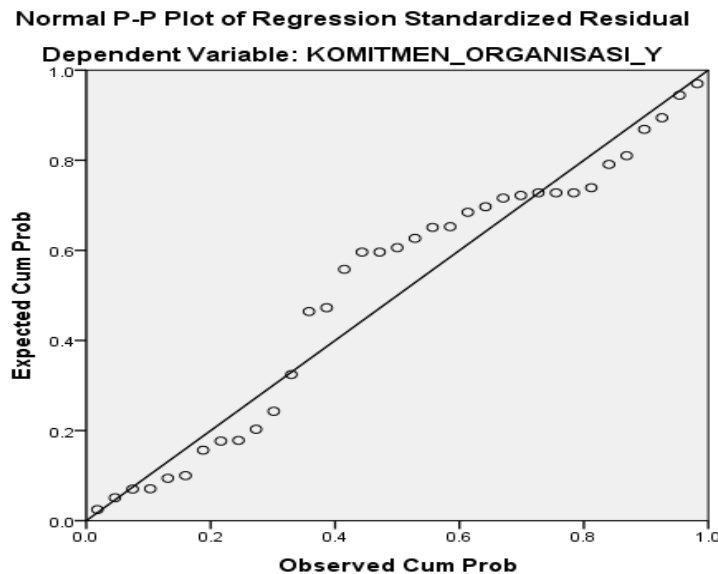
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Workplace Sprituality	0,839	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,867	0,60	Reliabel
3	Work engagement	0,830	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 2 mengenai Hasil Uji Reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel *Workplace Sprituality* (X1) sebesar 0,839, budaya organisasi (X2) sebesar 0,867, dan *Work engagement* (Y) sebesar 0,830. Dan dari semua variabelnya lebih dari 0,60. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria sebagai alat ukur yang reliabel.

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil gambar pengujian di atas grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* titik-titik pada grafik tersebar di sekitar garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi berganda memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.277	4.083		2.027	.049		
WORKPLACE SPIRITUALITY (X1)	.581	.140	.615	4.141	.000	.439	2.278
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.163	.135	.179	1.203	.235	.439	2.278

a. Dependent Variable: WORK_ENGAGEMENT_Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditampilkan dalam Tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi untuk semua variabel penelitian yaitu *Workplace Spirituality* (X1) diperoleh nilai 0,439 dan untuk budaya organisasi (X2) diperoleh nilai 0,439 Sehingga dalam penelitian ini nilainya lebih besar dari pada 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dalam kondisi baik dan dapat dilanjutkan karena tidak terpengaruh oleh gejala heteroskedastisitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.600	2.596		-.231	.818
	WORKPLACE SPIRITUALITY (X1)	.069	.089	.173	.772	.444
	BUDAYA ORGANISASI (X2)	-.007	.086	-.019	-.084	.933

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji scatterplot diatas, grafik menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak membentuk sebuah pola, sehingga dapat dikatakan data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.574	.555	2.10779	1.916

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, WORKPLACE SPIRITUALITY

b. Dependent Variable: WORK_ENGAGEMENT_Y

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji autokorelasi diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.916 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi karena angka DW antara -2 hingga 2.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	8.277	4.083		2.027	.049
WORKPLACE SPIRITUALITY (X1)	.581	.140	.615	4.141	.000
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.163	.135	.179	1.203	.235

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 6, nilai konstanta yang diperoleh sebesar 8,277, sedangkan koefisien untuk variabel *Workplace Sprituality* (X1) sebesar 0,581 dan untuk Budaya organisasi (X2) sebesar 0,163. Oleh karena itu, persamaan model regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 8,277 + 0,581 X_1 + 0,163 X_2 + \varepsilon$$

Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat dijelaskan bahwa konstanta (α) sebesar 8,277 menunjukkan bahwa jika *work sprituality* (X1) dan budaya organisasi (X2), maka *work engangment* akan bernilai 8,277. Koefisien regresi untuk *Workplace Sprituality* (X1) sebesar 0,581 menunjukkan bahwa jika *Workplace Sprituality* meningkat satu satuan, *Work engagement* akan meningkat sebesar 0,581, dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang positif ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *Workplace Sprituality* dan *Work engagement*. Artinya, semakin baik *Workplace Sprituality*, semakin tinggi pula *Work engagement*, dan sebaliknya. Koefisien regresi untuk variabel manajemen budaya organisasi (X2) sebesar 0,163 menunjukkan bahwa jika manajemen budaya organisasi meningkat satu satuan, keputusan penggunaan akan meningkat sebesar 0,163 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap. Koefisien yang positif ini mengindikasikan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan *Work engagement*. Dengan kata lain, semakin efektif budaya organisasi, semakin tinggi pula *Work engagement*.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Uji T dilakukan untuk mengevaluasi apakah variabel (X1: *Workplace Sprituality* dan X2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel (Y: *Work engagement*). Proses ini dilakukan dengan memeriksa nilai signifikansi atau membandingkan nilai T hitung dari variabel (X1: *Workplace Sprituality* dan X2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel (Y: *Work engagement*) dengan nilai t tabel 1,690. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (sig < 0,05), maka hipotesis penelitian diterima; sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (sig > 0,05), hipotesis tersebut ditolak. Berikut adalah hasil uji statistik parsial yang ditampilkan pada Tabel 6 yang diperoleh menggunakan aplikasi IBM SPSS Statistics 22.

Tabel 7. Hasil Signifikansi Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.277	4.083		2.027	.049
WORKPLACE 1SPRITUALITY (X1)	.581	.140	.615	4.141	.000
BUDAYA ORGANISASI (X2)	.163	.135	.179	1.203	.235

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa Nilai t hitung variabel *Workplace Sprituality* 4.141 lebih besar daripada 1,678, hal ini berarti H_{01} ditolak H_{a1} diterima artinya *Workplace Sprituality* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Nilai t hitung variabel budaya organisasi 1,203 lebih kecil daripada 1,678, hal ini berarti H_{02} diterima H_{a2} ditolak artinya budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Work engagement*.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel (X_1 : *Workplace Sprituality* dan X_2 : Budaya organisasi) secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel (Y: *Work engagement*). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan f tabel. Hasil dari uji F akan disajikan dalam Tabel 7.

Tabel 8. Hasil Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	263.837	2	131.918	29.693	.000 ^b
Residual	195.483	44	4.443		
Total	459.319	46			

a. Dependent Variable: WORK_ENGAGEMENT_Y

b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X_2), WORKPLACE SPRITUALITY (X_1)

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh F hitung sebesar 29.693 dan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi 0.000 dan jumlah F tabel sebesar 3,200, dengan demikian diketahui f hitung (29.693) > F tabel (3,200) atau sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independent yaitu *Workplace Sprituality* dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap *Work engagement*. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi simultan atau Uji R^2 dilakukan untuk mengukur sejauh mana model regresi dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat (Y: *Work engagement*). Nilai dari uji koefisien determinasi simultan yang disesuaikan berkisar antara 0 hingga 1 (Sugiyono, 2022).

Tabel 9. Hasil Signifikansi Simultan (Uji F)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.555	2.10779

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI (X_2), WORKPLACE SPRITUALITY (X_1)

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8 yang menunjukkan hasil uji koefisien determinasi simultan atau R^2 , nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,555 (55,5%). Ini berarti bahwa *Workplace Sprituality* (X_1) dan budaya organisasi (X_2) secara kolektif dapat menjelaskan variabel *Work engagement* (Y) sebesar 55,5%, sementara 44,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Variabel Work Engagement.

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum dalam Tabel 7 Melalui uji parsial (uji T) menghasilkan nilai t hitung sebesar 4.141 sementara nilai t tabel adalah 1,678. Oleh karena itu, $t \text{ hitung } 4.141 > t \text{ tabel } 1,678$ dan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa work spirituality memiliki pengaruh secara parsial terhadap Work engagement

Hal ini sesuai dengan penelitian yang didukung oleh (Firda Zulfa Chairunisa & Masita Zumna Maulida, 2023) yang berjudul Peran Spiritualitas Tempat Kerja dalam Pembentukan Work engagement Karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas tempat kerja dengan Work engagement. Spiritualitas tempat kerja mampu menjelaskan terbentuknya Work engagement yang dimiliki karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Variabel Work Engagement.

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum dalam Tabel 7 Melalui uji parsial (uji T) menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,203 sementara nilai t tabel adalah 1,678. Oleh karena itu, $t \text{ hitung } 1,203 < t \text{ tabel } 1,678$ dan nilai signifikansi $0,235 > 0,02$. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Work engagement karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang didukung oleh Drajat dan Maulyan (2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Employee Engagement PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) di dalam penelitian tersebut menemukan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan visioner berpengaruh tidak signifikan terhadap employee engagement, karena sisanya dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain seperti individu, kepemilikan, kejelasan dan tindakan.

Pengaruh Workplace Spirituality dan Budaya Organisasi Terhadap Work Engagement

Diketahui nilai F hitung sebesar (169.790) dengan signifikan (0,000) sehingga F hitung (29.693) > F tabel (3,200) dan sig (0,000) < (0,005). Maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh secara simultan dari Workplace Spirituality dan Budaya Organisasi Terhadap Work engagement .

Diketahui nilai R square sebesar 0,555 bahwa variabel Work engagement (Y) dapat dijelaskan oleh work spirituality (X_1), dan budaya organisasi (X_2) sebesar 55,5 %, sedangkan sisanya 44,5% merupakan variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Supriyanto Dan Setyo Riyanto (2017) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel workplace spirituality dan organizational culture secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel employee engagement.

PENUTUP

Workplace Spirituality memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Work engagement. Pegawai mampu memisahkan kedua aspek ini dengan

baik, sehingga konflik tersebut tidak mengganggu komitmen mereka. adanya budaya organisasi yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga melalui kebijakan yang fleksibel atau dukungan program dapat mengurangi dampak negative dari *Workplace Sprituality*. Hasil di atas menegaskan bahwa spiritualitas di lingkungan kerja berkontribusi positif dalam membentuk tingkat keterlibatan karyawan. Dengan demikian, pengembangan aspek spiritualitas dalam organisasi dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang tercantum dalam Tabel 7 Melalui uji parsial (uji T) menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,203 sementara nilai t tabel adalah 1,678. Oleh karena itu, $t \text{ hitung } 1,203 > t \text{ tabel } 1,678$ dan nilai signifikansi $0,235 > 0,02$. Ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *work engagement* karyawan. Ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain, seperti karakter individu dan kejelasan tindakan, mungkin lebih berperan dalam menentukan tingkat keterlibatan karyawan. Karakter individu, termasuk motivasi, nilai-nilai pribadi, dan tujuan karier, dapat mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerja mereka. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih terlibat, terlepas dari budaya organisasi yang ada.

Diketahui nilai R square sebesar 0,555 bahwa variabel *work engagement* (Y) dapat dijelaskan oleh *work sprituality* (X1), dan budaya organisasi (X2) sebesar 55,5 %, sedangkan sisanya 44,5% merupakan variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Albrecht, S. L. (Ed.). (2012). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (Paperback ed). Edward Elgar.
- Ashmos dan Duchon. 2000. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.
- Clifton, C. (2017). *State of the Global Workplace*.
- Emti, D., Anugrah, M. S., & Fatmawati. (2025). Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi dan Job Demands Terhadap Workplace Incivility pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Dumai, Provinsi Riau. *Al-Manar Journal of Economic and Social Studies*, 2(1), 37–48.
- Firda Zulfa Chairunisa & Masita Zumna Maulida. (2023). Peran Spiritualitas Tempat Kerja dalam Pembentukan *Work engagement* Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 14(1), 14–20. <https://doi.org/10.29080/jpp.v14i1.906>
- Hafni & Hatta. (2022). Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap *Work engagement* pada Perawat. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v2i1.896>
- Hani Nurhaida Hafni & Muhammad Ilmi Hatta. (2022). Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap *Work engagement* pada Perawat. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v2i1.896>
- Hilmi, M. I., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3242>

- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153–164. <https://doi.org/10.1108/02683940210423060>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Mitroff, I. I., Denton, E. A., & Alpaslan, C. M. (2009). A spiritual audit of corporate America: Ten years later (spirituality and attachment theory, an interim report). *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 6(1), 27–41. <https://doi.org/10.1080/14766080802648698>
- Nitaningtyas, A. R., & Hadi, C. (2023). Pengaruh Workplace Spirituality dan Grit terhadap Work engagement pada Karyawan Generasi Milenial.
- P. Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work. *Journal of Management Inquiry*.
- Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>
- Riyanto, S. D. S. (2017). Pengaruh workplace Spirituality Dan Organizational Culture Terhadap work engagement. 2.
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*, 4th Edition.
- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Worldwide, G. (2013). *State Of The Global Workplace*.
- Yudiani, E. (2017a). Work engagement Karyawan PT. BUKIT ASAM, PERSERO Ditinjau dari spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21–32. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>
- Yudiani, E. (2017b). Work engagement Karyawan PT. Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21–32. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>
- Zainuddin, Moch., & Nasikhah, A. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *Istithmar: Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(2). <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i2.8>