

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KEINGINAN BERPINDAH TEMPAT KERJA DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN SEBUAH HOTEL BINTANG LIMA DI PETALING JAYA, MALAYSIA

¹Sharen Tanist Istianto, ²Shakira Wijaya

¹²Program *Hotel Management*, Program Studi Manajemen *School of Business & Management*,
Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya, Jawa Timur, 60236

Email: ¹d11200229@john.petra.ac.id, ²d11200319@john.petra.ac.id

Abstract

After the COVID-19 pandemic began to subside, the hospitality industry in Malaysia is finally recovering. However, the employee turnover rate of 45% remains a critical issue, given that the hospitality industry is labor-intensive. This study investigates the influence of workplace spirituality on the turnover intention, with employee engagement and job satisfaction as mediating variables, of 84 employees in a five-star hotel in Petaling Jaya, Malaysia. Using PLS-SEM, the study reveals that workplace spirituality positively affects employee engagement and job satisfaction, while negatively impacting turnover intention. Additionally, employee engagement mediates the relationship between workplace spirituality and turnover intention. These findings underscore the importance of fostering a spiritually supportive work environment to intensify employee engagement, thus enhancing retention in the hospitality industry.

Keywords: workplace spirituality, employee engagement, job satisfaction, turnover intention.

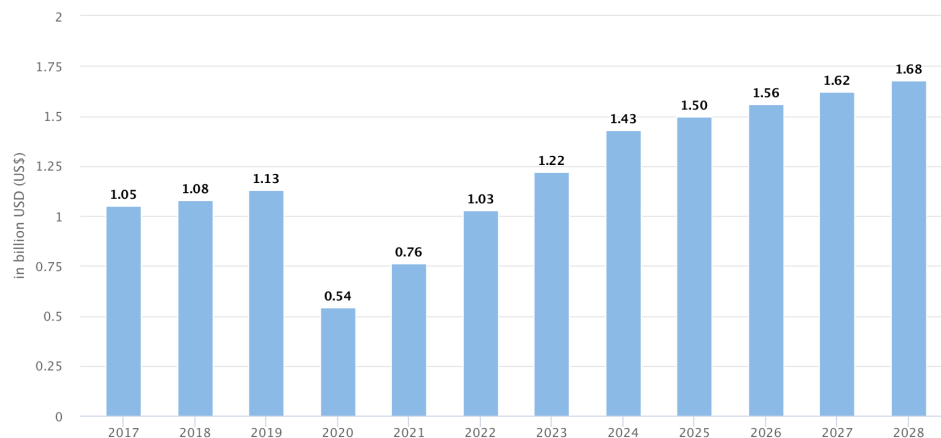
Abstrak

Setelah pandemi COVID-19 mulai berakhir, terjadi pemulihan pada industri perhotelan di Malaysia. Tetapi, tingkat *turnover* karyawan sebesar 45% masih menjadi isu penting, melihat industri perhotelan adalah industri yang padat karya. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keinginan berpindah tempat kerja, dengan keterikatan karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pada 84 karyawan sebuah hotel bintang lima di Petaling Jaya, Malaysia. Dengan menggunakan PLS-SEM, penelitian ini membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif pada keterikatan karyawan dan kepuasan kerja, serta berdampak negatif pada keinginan berpindah tempat kerja. Selain itu, dinyatakan bahwa keterikatan karyawan dapat memediasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan niat berpindah kerja.

Kata Kunci: spiritualitas di tempat kerja, keterikatan karyawan, kepuasan kerja, keinginan berpindah tempat kerja.

PENDAHULUAN

Sejak pandemi COVID-19, pertumbuhan industri perhotelan di seluruh dunia mengalami kejatuhan yang luar biasa, tak terkecuali negara Malaysia. Ministry of Tourism, Arts, & Culture (Motac) Malaysia menyatakan bahwa sebanyak 204 operator pariwisata dan perhotelan harus diberhentikan, sebagai akibat penegakan aturan Perintah Kawalan Pergerakan (PKP) atau pembatasan pergerakan masyarakat (Vinod, 2020). Malaysian Association of Hotel Owners (MAHO) menyatakan bahwa industri perhotelan di Malaysia diperkirakan mengalami kerugian sebesar 6.5 miliar Ringgit Malaysia dan kehilangan setengah dari jumlah tenaga kerjanya (Covid-19: A wake-up call for the hotel industry, January 1 2021). Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh Statista Market Insights (2023) pada Gambar 1, kondisi industri perhotelan Malaysia baru membaik pada tahun 2023.



Gambar 1. Past & projected revenue in Malaysia's hotel market 2017-2018

Sumber: Statista Market Insights

Kondisi finansial yang mulai membaik ini dipicu oleh kedatangan lebih dari 20 juta turis internasional di Malaysia pada tahun 2023 (Ganesan, 2023). Kedatangan turis tersebut perlu diiringi dengan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang memadai, karena industri perhotelan merupakan industri padat karya (*labour intensive*) yang berorientasi pada penyediaan jasa (Poo, 2022). Namun pada kenyataannya, keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja masih sangat tinggi, sehingga pertumbuhan industri menjadi terhambat. Berdasarkan Labour Market Review yang dilaksanakan oleh Department of Statistics Malaysia (2021), *turnover rate* di industri perhotelan di Malaysia mencapai 45%. Padahal, persentase *turnover* sebaiknya tidak lebih dari 10% (Smith & Rutigliano, 2014). Apabila isu ini terus berlanjut, maka dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan, seperti mempengaruhi kualitas layanan, meningkatkan biaya perekrutan dan pelatihan, serta menurunnya motivasi dan moral karyawan (Surji, 2013). Oleh karena itu, selain berusaha untuk menarik kedatangan turis, sebuah hotel juga sebaiknya fokus mempertahankan karyawannya.

Berdasarkan penelitian Wang et al. (2020) dan Wijayanto et al. (2022), *employee engagement* atau keterikatan karyawan dan *job satisfaction* atau kepuasan kerja dapat mengurangi keinginan karyawan berpindah tempat kerja. Hal ini dikarenakan ketika karyawan terikat dengan pekerjaannya, maka karyawan akan berkomitmen, bersemangat, merasa terkoneksi dengan pekerjaannya, dan timbul rasa kepemilikan terhadap perusahaan (Garg et al., 2017). Sementara, karyawan yang merasa puas dengan imbalan pekerjaannya, merasa keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya, dan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, akan menimbulkan kepuasan kerja dalam dirinya. Perasaan keterikatan dan kepuasan tersebut akan mendorong karyawan untuk setia pada perusahaan tempatnya bekerja.

Dalam penelitian Haldorai et al. (2020), terbukti bahwa kepuasan kerja dan keterikatan karyawan didorong oleh adanya *workplace spirituality* atau spiritualitas di tempat kerja. Kehadiran spiritualitas di

tempat kerja menunjukkan bahwa karyawan telah menemukan makna dan tujuan hidup melalui pekerjaannya, sehingga mampu memenuhi kebutuhan spiritual dan menghasilkan pengalaman bahagia dan bergairah (Walt & Klerk, 2014). Hal ini dapat menciptakan keterikatan dan kepuasan terhadap pekerjaan dan orang-orang di dalamnya.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti ingin menganalisis lebih lanjut mengenai spiritualitas di tempat kerja. Model penelitian ini mereplikasi model penelitian dari Wang et al. (2020) dengan pembaharuan spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel independen. Model penelitian ini tersebut juga menjawab celah penelitian Milliman et al. (2018) yang membutuhkan variabel baru untuk memediasi spiritualitas di tempat kerja dengan keinginan berpindah tempat kerja. Selain itu juga digunakan model *second order construct* pada spiritualitas di tempat kerja untuk melihat seberapa kuat setiap dimensi menggambarkan variabel tersebut. Untuk menjawab fenomena *turnover rate*, maka peneliti akan meneliti pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keinginan berpindah tempat kerja dengan keterikatan karyawan dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di sebuah hotel bintang lima di Petaling Jaya, Malaysia.

TEORI PENUNJANG

Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality* didefinisikan sebagai kehidupan sejati yang menumbuhkan dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna (Ashmos & Duchon, 2000). Spiritualitas di tempat kerja juga diartikan sebagai nilai organisasi yang dibuktikan dengan adanya pengalaman spiritual karyawan melalui proses kerja, relasi dengan sesama yang menciptakan perasaan bahagia dan bergairah, serta kebutuhan dasar secara spiritual yang terpenuhi secara sempurna (Walt & Klerk, 2014).

Menurut Milliman et al. (2003), spiritualitas di tempat kerja memiliki tiga dimensi utama, yaitu pekerjaan yang bermakna, komunitas, dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi. Pekerjaan yang bermakna didefinisikan sebagai pengalaman karyawan yang menganggap pekerjaannya sebagai bagian penting dalam hidupnya, yang begitu berarti dan memiliki makna melebihi imbalan material (Petchsawang & Duchon, 2009). Fatima et al. (2017) juga mengartikan dimensi tersebut sebagai pekerjaan yang menciptakan pengalaman bahagia dan energetik, ditandai dari timbulnya perasaan bermakna dalam melakukan pekerjaan tersebut. Di samping itu, komunitas mewakili hubungan mendalam karyawan dengan sesamanya sebagai kebutuhan dasar manusia untuk menjadi bagian dari sebuah komunitas (Ashmos & Duchon, 2000). Dutton & Heaphy (2003) juga menyatakan bahwa perasaan menjadi bagian dari komunitas dapat meningkatkan spiritualitas di tempat kerja, karena mampu menciptakan hubungan manusia yang berkualitas tinggi. Karyawan juga perlu merasakan keselarasan atau kesamaan yang tinggi antara prinsip dan nilai-nilai yang dimiliki dengan perusahaan. Semakin tinggi tingkat keselarasan antara karyawan dan perusahaan, terkait nilai-nilai, prinsip, dan cara kerja, maka semakin tinggi pula dampak positif yang dirasakan kedua belah pihak (McKee et al., 2011).

Keterikatan Karyawan

Istilah keterikatan karyawan atau *employee engagement* dicetuskan pertama kali oleh Kahn (1990) yang mendefinisikannya sebagai karyawan yang melakukan pekerjaannya murni karena keinginan sendiri dengan sebagai bentuk ekspresinya secara fisik, kognitif, dan emosional. Menurut Sun dan Bunchapattanasakda (2019), keterikatan ini juga merupakan sebuah kondisi karyawan yang memiliki emosional positif sehingga rela bekerja kapan saja disertai dukungan dan pengalaman yang menyenangkan dari perusahaan dan rekan kerja.

Keterikatan karyawan terdiri dari tiga dimensi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli & Bakker, 2004). Dimensi *vigor* didefinisikan sebagai keterikatan karyawan yang diperlihatkan melalui

kondisi fisik dan mentalnya ketika bekerja. Karyawan dengan *vigor* yang tinggi juga berarti memiliki semangat tinggi, ketahanan mental, kegigihan, sikap pantang menyerah, dan bersedia memberikan upaya lebih dalam pekerjaannya. Sebaliknya, karyawan dengan *vigor* yang rendah biasanya tidak memiliki cukup energi dan semangat saat melakukan pekerjaannya. *Dedication* mewakili keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini, karyawan akan merasa terinspirasi dan bangga akan pekerjaannya. Karyawan dengan *dedication* tinggi melihat pekerjaannya sebagai pengalaman yang bermakna dan menantang, serta membawa antusiasme. Sebaliknya, karyawan dengan *dedication* rendah tidak dapat melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang berharga. Selain itu, karyawan yang merasakan *absorption* akan sepenuhnya terlibat dalam bekerja, menunjukkan perhatian penuh, fokus, hingga terlarut dalam pekerjaannya. Karyawan dengan *absorption* tinggi akan berkonsentrasi, tenggelam, dan serius dalam bekerja, hingga susah untuk berpisah dengan apa yang mereka kerjakan. Sebaliknya, karyawan dengan *absorption* rendah tidak akan merasa antusias, hingga senang apabila sudah terlepas dari pekerjaannya.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* didefinisikan sebagai kondisi emosional karyawan terhadap evaluasi pekerjaannya, baik memuaskan atau tidak (Locke, 1976). Menurut Armstrong (2006), kepuasan kerja juga mengarah kepada perasaan yang dimiliki dan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap yang positif dan menyenangkan menunjukkan adanya kepuasan kerja. Sebaliknya, karyawan yang menunjukkan sikap negatif dan kurang menyenangkan berarti sedang mengalami ketidakpuasan kerja.

Dimensi yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah *intrinsic satisfaction* dan *extrinsic satisfaction* (Baroudi et al., 2020). *Intrinsic satisfaction* didefinisikan sebagai faktor yang memuaskan karyawan yang berasal dari dirinya sendiri. Karyawan dapat mencapai kepuasan intrinsik melalui kesesuaian keterampilan dengan pekerjaannya, pencapaian dan pengakuan, tingkat otonomi yang dimiliki, dan kesempatan untuk mengasah keterampilan baru. Dengan meraih *intrinsic satisfaction*, maka karyawan akan dengan mudah menyelesaikan tanggung jawabnya. Sebaliknya, *extrinsic satisfaction* merupakan faktor lingkungan yang dapat memuaskan karyawan. Dimensi ini meliputi komponen imbalan kerja, hubungan dengan rekan kerja, manajemen dan struktur perusahaan, hingga kesempatan meningkatkan karir. *Extrinsic satisfaction* di sini dapat juga mendukung *intrinsic satisfaction*, karena kepuasan intrinsik yang hanya dapat dicapai melalui sarana eksternal yang memadai dan efisien.

Keinginan Berpindah Tempat Kerja

Keinginan berpindah tempat kerja atau *turnover intention* adalah kecenderungan karyawan dalam memiliki keinginan keluar dari perusahaan, baik secara sukarela maupun tidak (Memon et al., 2016). Di sisi lain, *turnover intention* juga dapat berupa keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja karena kurang puas dengan imbalan dan penghargaan yang diterima atas pekerjaannya (Dreher, 1982). Booth dan Hamer (2007) juga mengatakan bahwa keinginan berpindah tempat kerja dapat disebabkan oleh perusahaan yang tidak mampu mengelola karyawan sehingga timbul intensi berpindah tempat kerja.

Keinginan berpindah tempat kerja memiliki tiga tingkat, yaitu adanya pikiran untuk berhenti dari tempat kerja, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja (Mobley, 2011). Pada awalnya, karyawan akan berpikir untuk keluar dari tempat kerjanya atau memiliki *thoughts of quitting*. Hal ini biasanya diawali oleh ketidakpuasan kerja, yang membuat karyawan mulai berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya. Pada dimensi ini, intensitas karyawan untuk tidak hadir di tempat kerja mulai meningkat. Kemudian, karyawan akan mulai mencari pekerjaan di perusahaan lain atau memiliki *intentions to search for another job*. Hal ini menjadi tindak lanjut dari adanya pikiran-pikiran untuk berhenti dari pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan akan mencoba mencari pekerjaan yang lebih baik di luar perusahaannya. Lalu, karyawan akan timbul keinginan untuk keluar dari

tempat kerjanya atau *intentions to quit*. Hal ini menjadi langkah terakhir dari keinginan untuk berpindah tempat kerja. Ketika karyawan sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, maka cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari tempat kerja.

HUBUNGAN ANTAR KONSEP

Spiritualitas di Tempat Kerja dan Keterikatan Karyawan

Spiritualitas di tempat kerja adalah salah satu faktor yang membuat karyawan bisa semakin *engaged* dengan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Riyanto et al. (2017), didapatkan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Milliman et al. (2018) juga membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh langsung terhadap keterikatan karyawan. Dalam hal ini, spiritualitas di tempat kerja memang dipercaya sebagai pendekatan baru bagi seorang karyawan untuk mengalami *engagement* yang lebih dalam terkait pekerjaannya.

H₁: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada hotel bintang lima di Malaysia.

Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja

Untuk dapat mempelajari perilaku karyawan di tempat kerja, karyawan harus diobservasi secara fisik, psikologis, dan juga spiritual. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Walt & Klerk (2014) didapatkan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Afrika Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di abad modern ini, setiap organisasi harus memiliki dasar spiritualitas kerja yang kuat, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan terhadap keseluruhan pekerjaannya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Hassan et al. (2016) juga membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₂: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada hotel bintang lima di Malaysia.

Spiritualitas di Tempat Kerja dan Keinginan Berpindah Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja menjadi hal utama yang perlu diperhatikan dalam tahap menekan intensi karyawan meninggalkan tempat kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hussain & Hussain (2020), terbukti bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja. Hasil penelitian ini menekankan bahwa mengabaikan spiritualitas di tempat kerja sama saja dengan menyia-nyikan aset yang paling berharga. Penelitian yang dilakukan oleh Ghayas & Bhutto (2020) juga menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja di Istanbul. Dalam penelitian ini, seluruh dimensi spiritualitas di tempat kerja, yaitu *meaningful work* dan *alignment values* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja.

H₃: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja pada hotel bintang lima di Malaysia.

Keterikatan Karyawan dan Keinginan Berpindah Tempat Kerja

Intensi untuk meninggalkan tempat kerja sering kali disebabkan oleh karyawan yang tidak merasa *engaged* dengan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto et al. (2022), didapatkan hasil bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap

keinginan berpindah tempat kerja. Hubungan ini sudah dibuktikan baik secara parsial maupun sebagai simultan. Peneliti menekankan pada pemberian dukungan verbal dan emosional terhadap karyawan untuk mengurangi usaha mencari tempat kerja baru. Penelitian yang dilakukan oleh Wang et al. (2020) juga membuktikan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang negatif terhadap keinginan berpindah tempat kerja.

H₄: Keterikatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja pada hotel bintang lima di Malaysia.

Kepuasan Kerja dan Keinginan Berpindah Tempat Kerja

Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menumbuhkan intensi untuk berpindah tempat kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto et al. (2022), didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja. Hubungan ini sudah dibuktikan baik secara parsial maupun sebagai simultan. Penelitian yang dilakukan oleh Wang et al. (2020) juga membuktikan bahwa kepuasan karyawan memiliki pengaruh yang negatif terhadap keinginan berpindah tempat kerja.

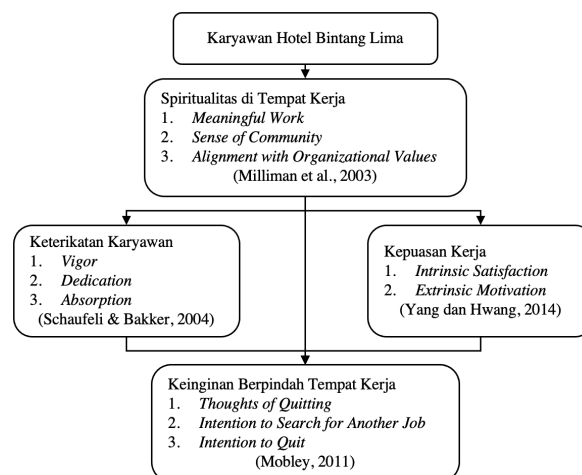
H₅: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja pada hotel bintang lima di Malaysia.

Keterikatan Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herwanto & Hakim (2022) didapatkan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap keinginan berpindah tempat kerja, melalui keterikatan karyawan. Di sisi lain, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Walt & Klerk (2014), didapatkan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wang et al. (2020), juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap keinginan berpindah tempat kerja. Oleh karena itu, peneliti dapat menduga bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang dapat diciptakan oleh keterikatan karyawan dan kepuasan kerja dalam memediasi spiritualitas di tempat kerja dan keinginan berpindah tempat kerja.

H₆: Keterikatan karyawan memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keinginan berpindah tempat kerja pada hotel bintang lima di Malaysia.

H₇: Kepuasan kerja memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keinginan berpindah tempat kerja pada hotel bintang lima di Malaysia.



Gambar 2. Kerangka berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebuah hotel bintang lima di Petaling Jaya, Malaysia. Penarikan sampel dilakukan dengan metode sensus terhadap seluruh karyawan penuh waktu, dengan masa kerja minimal 1 tahun. Pengumpulan data menggunakan kuesioner *Google Form* yang disebarikan melalui aplikasi media sosial WhatsApp, yang berlangsung dari tanggal 5 Mei 2024 - 19 Mei 2024. Pada pengisian kuesioner, responden diminta untuk mengisi profil dan menjawab pertanyaan khusus terkait penelitian ini.

Instrumen yang digunakan dalam kuesioner diadopsi dari penelitian sebelumnya. Spiritualitas di tempat kerja diukur menggunakan 17 indikator, yang dikelompokkan berdasarkan dimensi pekerjaan yang bermakna, komunitas, dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, yang diadaptasi dari penelitian Ashmos & Duchon (2000), Milliman et al. (2018), dan Widjaja et al. (2019). Keterikatan karyawan diukur menggunakan 17 indikator yang diadaptasi dari penelitian Schaufeli & Bakker (2004), Milliman et al. (2018), dan Widjaja et al. (2019). Kepuasan kerja diukur menggunakan 6 indikator yang diadaptasi dari penelitian Yang & Hwang (2014). Keinginan berpindah tempat kerja diukur menggunakan 3 indikator yang diadaptasi dari penelitian Roodt (2004) dan Mobley (2011). Sebelum melakukan penelitian lebih lanjut, dilakukan *pilot test* terhadap 30 responden untuk menguji validitas dan reliabilitas. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *software* SPSS versi 29. Berdasarkan *pilot test* tersebut, ditemukan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid. Di samping itu, uji reliabilitas terhadap semua instrumen dianggap reliabel dengan nilai *alpha* lebih dari 0,60, yaitu 0,93.

Dari pengumpulan data, didapatkan total jumlah responden sebanyak 84 orang. Data yang telah terkumpul dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan *software* SmartPLS 3.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

Karakteristik	Kelompok	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	39	46,43
	Perempuan	45	53,56
Usia	Kurang dari 21 tahun	3	3,57
	21-25 tahun	44	52,38
	26-30 tahun	19	22,62
	31-35 tahun	7	8,33
	36-40 tahun	9	10,71
	>40 tahun	2	2,38
Masa Bekerja	1-2 tahun	63	75
	3-4 tahun	9	10,71
	>4 tahun	12	14,29
Departemen	Food & Beverage	33	39,39
	Culinary	29	34,52
	Front Office	22	26,19

Berdasarkan profil responden pada tabel 1, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah perempuan (53,56%). Selain itu, mayoritas usia responden adalah 21-25 tahun (52,38%) dan 26-30 tahun (22,62%). Sebagian besar responden memiliki masa kerja 1-2 tahun (75%). Responden pada penelitian ini hanya berasal dari tiga departemen, karena adanya pembatasan dari pihak hotel. Meskipun begitu, ketiga departemen ini sudah dapat mewakili hotel yang berorientasi pada penyediaan jasa. Hal ini dikarenakan karyawan *food & beverage*, *culinary*, dan *front office* sama-sama memiliki tugas utama melayani tamu.

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif

Indikator		Mean	Standard Deviation	Keterangan
Spiritualitas di Tempat Kerja (WPS)				
Pekerjaan Bermakna		3,67		
MW 1	<i>I experience joy in work.</i>	3,86	1,13	Setuju
MW 2	<i>My spirit is energized by work.</i>	3,75	1,14	Setuju
MW 3	<i>My work is connected to what I think is important in life.</i>	3,67	1,34	Setuju
MW 4	<i>I look forward to coming to work.</i>	3,54	1,26	Setuju
MW 5	<i>I see a connection between my work and social good.</i>	3,60	1,21	Setuju
MW 6	<i>I understand what gives my work a personal meaning.</i>	3,61	1,23	Setuju
Komunitas		3,76		
SC 1	<i>I feel working cooperatively with others is valued.</i>	3,90	1,21	Setuju
SC 2	<i>I feel I am part of the community.</i>	3,88	1,12	Setuju
SC 3	<i>I believe people support each other.</i>	3,95	1,21	Setuju
SC 4	<i>I feel free to express my opinions.</i>	3,49	1,24	Setuju
SC 5	<i>I think the employees are linked with a common purpose.</i>	3,68	1,15	Setuju
SC 6	<i>I believe the employees genuinely care about each other.</i>	3,74	1,22	Setuju
SC 7	<i>I feel there is a sense of being a part of a family.</i>	3,67	1,30	Setuju
Keselarasan dengan Nilai Organisasi		3,36		
AOV 1	<i>I feel positive about the values of the hotel.</i>	3,46	1,29	Setuju
AOV 2	<i>The hotel is concerned about the poor.</i>	3,32	1,23	Setuju
AOV 3	<i>The hotel has a conscience.</i>	3,33	1,21	Setuju
AOV 4	<i>I feel connected with the mission of the hotel.</i>	3,42	1,28	Setuju
AOV 5	<i>The hotel cares about whether my spirit is energized.</i>	3,29	1,33	Antara Setuju dan Tidak Setuju
Keterikatan Karyawan (EE)				
EE 1	<i>At work, I feel bursting with energy.</i>	3,39	1,06	Setuju
EE 2	<i>At my job, I feel strong and vigorous.</i>	3,54	1,20	Setuju
EE 3	<i>When I get up in the morning, I feel like going to work.</i>	3,06	1,43	Setuju
EE 4	<i>I can continue working for a very long period of time.</i>	3,35	1,17	Setuju
EE 5	<i>At my job, I am very resilient, mentally.</i>	3,62	1,19	Setuju
EE 6	<i>At my work I always preserve, even when things do not go well.</i>	3,85	1,05	Setuju
EE 7	<i>I find the work that I do full of meaning and purpose.</i>	3,35	1,26	Setuju
EE 8	<i>I am enthusiastic about my job.</i>	3,43	1,12	Setuju
EE 9	<i>My job inspires me.</i>	3,45	1,26	Setuju
EE 10	<i>I am proud on the work that I do.</i>	3,98	1,05	Setuju
EE 11	<i>To me, my job is challenging.</i>	4,02	1,02	Setuju
EE 12	<i>Time flies when I'm working.</i>	3,89	1,08	Setuju
EE 13	<i>When I am working, I forget everything else around me.</i>	3,31	1,24	Setuju
EE 14	<i>I feel happy when I am working intensely.</i>	3,46	1,12	Setuju
EE 15	<i>I am immersed in my work.</i>	3,50	1,10	Setuju
EE 16	<i>I get carried away when I'm working.</i>	3,39	1,13	Setuju
EE 17	<i>It is difficult to detach myself from my job.</i>	3,38	1,15	Setuju
Kepuasan Kerja (JS)				
JS 1	<i>My job is challenging.</i>	4,01	0,99	Setuju
JS 2	<i>My skill set fits well with my job.</i>	3,82	0,98	Setuju
JS 3	<i>I can realize my full potential in my job.</i>	3,80	1,04	Setuju

Tabel 2. Analisis Statistik Deskriptif (lanjutan)

	Indikator	Mean	Standard Deviation	Keterangan
Kepuasan Kerja (JS)				
JS 4	<i>My hotel offers equitable promotion path.</i>	3,36	1,09	Setuju
JS 5	<i>My hotel provides good benefits.</i>	3,36	1,19	Setuju
JS 6	<i>My hotel actively seeks to improve working conditions.</i>	3,26	1,29	Setuju
Keinginan Berpindah Tempat Kerja (TI)				
TI 1	<i>I always think about quitting my job.</i>	2,17	1,45	Tidak Setuju
TI 2	<i>I always scan sources for another job.</i>	2,07	1,37	Tidak Setuju
TI 3	<i>I want to quit my job as soon as possible.</i>	2,14	1,36	Tidak Setuju

Berdasarkan penilaian yang menggunakan 5 kategori dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju, maka interval yang diterapkan adalah 0,8. Hasil pada tabel 2 menunjukkan bahwa dimensi dalam spiritualitas di tempat kerja dengan nilai rata-rata tertinggi adalah SC, lalu diikuti dengan MW dan AOV. Pada dimensi SC, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah SC 3 yang menyatakan bahwa karyawan yakin semua karyawan di hotel saling mendukung. Sedangkan, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah SC 4 yang menyatakan bahwa karyawan merasa bebas dalam mengutarakan pendapatnya. Pada dimensi MW, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah MW 1 yang menyatakan bahwa karyawan merasa bahagia ketika bekerja. Sedangkan, indikator yang memiliki nilai rata-rata terendah adalah MW 4 yang menyatakan bahwa saya bersemangat untuk pergi bekerja. Pada dimensi AOV, indikator yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah AOV 1 yang menyatakan bahwa karyawan memiliki kesan positif terhadap nilai-nilai hotel tempat karyawan bekerja. Sedangkan, indikator yang memiliki rata-rata terendah adalah AOV 5 yang menyatakan bahwa karyawan antara setuju dan tidak setuju bahwa hotel peduli jika karyawannya berjiwa semangat

Pada variabel keterikatan karyawan, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah EE 11 yang menyatakan bahwa karyawan merasa pekerjaannya menantang, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah EE 6 yang menyatakan bahwa karyawan bersemangat pergi bekerja. Pada kepuasan kerja, indikator dengan nilai rata-rata tertinggi adalah JS 1 yang menyatakan bahwa karyawan merasa pekerjaannya menantang, sedangkan indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah JS 6 yang menyatakan bahwa karyawan merasa hotel tempatnya bekerja berusaha meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Di samping itu, pada variabel keinginan berpindah tempat kerja, seluruh indikator memiliki nilai rata-rata yang sama tingginya.

Pengujian Model Pengukuran

Pengujian model penelitian terdiri dari pengujian *outer model* dan *inner model*. Menurut Hair et al. (2014), nilai *outer loading* yang diharapkan minimal 0,5 dan lebih baik jika lebih dari 0,7 dengan nilai AVE 0,5 atau lebih. Berdasarkan uji *outer model*, seluruh indikator telah memiliki *outer loading* di atas 0,7 serta nilai AVE di atas 0,5. Sementara itu, hasil pengujian *Fornell-Larcker* belum dapat dikatakan valid, karena nilai korelasi belum lebih tinggi daripada nilai korelasi dengan variabel lain. Oleh karena itu dilakukan reduksi pada EE 2, EE 3, EE 7, EE 8, EE 11, EE 12, JS 1, JS 2, dan JS 3. Setelah reduksi, dilakukan pengujian ulang dan didapatkan hasil pada tabel 4 yang telah menunjukkan nilai validitas diskriminan yang baik. Selain itu, dengan nilai *composite reliability* di atas 0,7, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memiliki reliabilitas yang baik.

Tabel 3. Hasil Uji *Outer Model* (setelah reduksi)

Konstruk	Items	<i>Outer Loading</i>	<i>Composite Reliability</i>	AVE
Spiritualitas di Tempat Kerja (WPS)			0,980	0,730
	MW 1	0,830		
	MW 2	0,914		
	MW 3	0,920		
	MW 4	0,921		
	MW 5	0,923		
	MW 6	0,931		
	SC 1	0,914		
	SC 2	0,900		
	SC 3	0,927		
	SC 4	0,826		
	SC 5	0,858		
	SC 6	0,922		
	SC 7	0,906		
	AOV 1	0,943		
	AOV 2	0,904		
	AOV 3	0,961		
	AOV 4	0,959		
	AOV 5	0,941		
Keterikatan Karyawan (EE)			0,961	0,690
	EE 1	0,772		
	EE 4	0,785		
	EE 5	0,747		
	EE 6	0,808		
	EE 9	0,867		
	EE 10	0,852		
	EE 13	0,740		
	EE 14	0,880		
	EE 15	0,920		
	EE 16	0,900		
	EE 17	0,845		
Kepuasan Kerja (JS)			0,956	0,878
	JS 4	0,924		
	JS 5	0,936		
	JS 6	0,951		
Keinginan Berpindah Tempat Kerja (TI)			0,984	0,952
	TI 1	0,977		
	TI 2	0,973		
	TI 3	0,977		

Tabel 4. Hasil Uji *Fornell-Larcker*

	EE	JS	TI	WPS
EE	0,831			
JS	0,650	0,937		
TI	-0,742	-0,645	0,976	
WPS	0,812	0,837	-0,800	0,854

Tabel 5. Hasil Uji Inner Model

	<i>R-square</i>	Pengaruh	<i>Q² predict</i>
EE	0,655	Sedang	0,439
JS	0,698	Sedang	0,609
TI	0,653	Sedang	0,626

Pengujian *inner model* terdiri dari uji R^2 dan Q^2 yang berfungsi untuk menguji kemampuan variabel independen dalam menjelaskan dan memprediksi variabel dependen. Hasil uji pada tabel 5 menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat menjelaskan keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah tempat kerja dengan cukup kuat. Selain itu, nilai Q^2 di atas 0 juga membuktikan bahwa keterikatan karyawan, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah tempat kerja sudah dapat memprediksi dengan baik.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6. Hasil Uji Second-Order Construct

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P values</i>
WPS → MW	0,920	0,921	0,022	42,245	0,000
WPS → SC	0,949	0,948	0,016	61,237	0,000
WPS → AOV	0,942	0,942	0,014	65,140	0,000

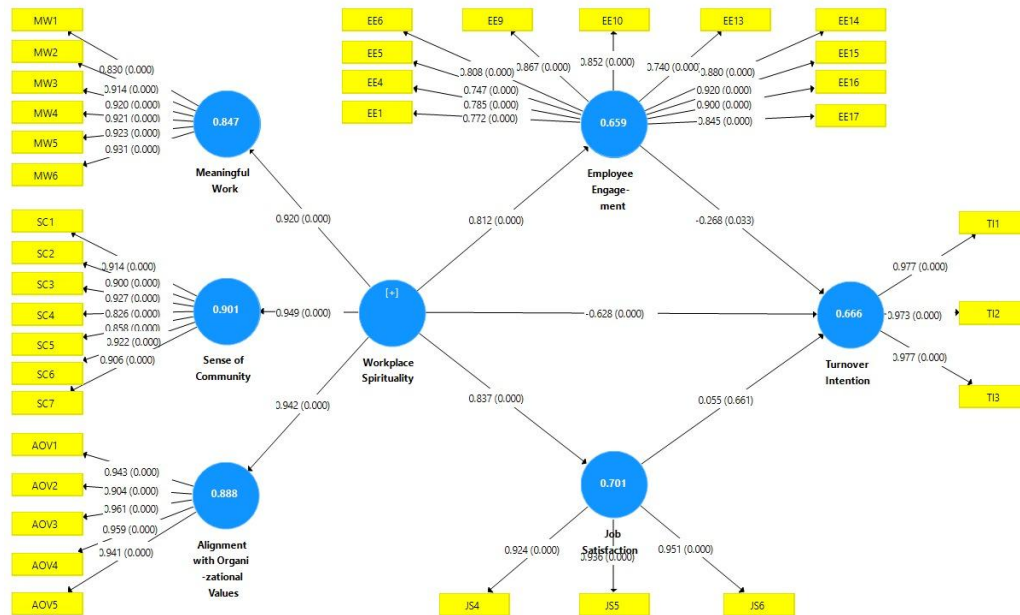
Model penelitian ini menggunakan *second order construct* tipe reflektif-reflektif untuk merepresentasikan variabel spiritualitas di tempat kerja dan secara bersamaan menjelaskan semua dimensi yang mendasarinya. Hasil uji pada tabel 6. menunjukkan bahwa dimensi SC atau komunitas memiliki nilai tertinggi di antara dimensi lainnya, dengan nilai *Original Sample* sebesar 0,949. Selanjutnya, dimensi AOV atau keselarasan dengan nilai organisasi dengan nilai 0,942, serta dimensi dengan nilai terendah adalah MW atau pekerjaan yang bermakna dengan nilai 0,920.

Tabel 7. Hasil Uji Path Coefficient

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P values</i>	Hasil
WPS → EE	0,812	0,814	0,032	25,069	0,000	Diterima
WPS → JS	0,837	0,836	0,036	23,029	0,000	Diterima
WPS → TI	-0,628	-0,613	0,148	4,241	0,000	Diterima
EE → TI	-0,268	-0,275	0,125	2,140	0,033	Diterima
JS → TI	0,055	0,044	0,127	0,438	0,661	Ditolak

Tabel 8. Hasil Uji Specific Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P values</i>	Hasil
WPS → EE → TI	-0,218	-0,224	0,105	2,082	0,038	Diterima
WPS → JS → TI	0,046	0,036	0,107	0,436	0,663	Ditolak



Gambar 3. Diagram Hasil *Bootstrapping*

Hasil uji hipotesis pertama (H_1) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan berdasarkan nilai *T-statistic* 25,069 dan nilai *P-value* 0, sehingga H_1 diterima. Hasil uji hipotesis kedua (H_2) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja berdasarkan nilai *T-statistic* 23,029 dan nilai *P-value* 0, sehingga H_2 diterima. Hasil uji hipotesis ketiga (H_3) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja berdasarkan nilai *T-statistic* 4,241 dan nilai *P-value* 0, sehingga H_3 diterima. Hasil uji hipotesis keempat (H_4) menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah kerja berdasarkan nilai *T-statistic* 2,140 dan nilai *P-value* 0,033, sehingga H_4 diterima. Hasil uji hipotesis kelima (H_5) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja berdasarkan nilai *T-statistic* 0,438 dan nilai *P-value* 0,661, sehingga H_5 ditolak. Pada tabel 7, dapat dilihat bahwa keterikatan karyawan memiliki peran sebagai variabel mediasi antara spiritualitas di tempat kerja dan keinginan berpindah tempat kerja, sehingga hipotesis keenam (H_6) diterima, dibuktikan dengan nilai *T-statistic* 2,082 dan nilai *P-value* 0,038. Sebaliknya, kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan keinginan berpindah tempat kerja, sehingga hipotesis ketujuh (H_7) ditolak, berdasarkan nilai *T-statistic* yang berada di bawah 1,96 dan nilai *P-value* di atas 0,05.

PEMBAHASAN

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Dapat dilihat bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja, maka akan semakin tinggi pula keterikatan karyawan yang dimiliki oleh karyawan hotel tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Milliman et al. (2018) dan Riyanto et al. (2017) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap keterikatan karyawan. Karyawan hotel pada penelitian ini mengalami keterikatan yang tinggi ketika mendapatkan dukungan dan kepedulian dari rekan kerjanya. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji dimensi komunitas sebagai dimensi yang paling mencerminkan spiritualitas

di tempat kerja. Hal ini didasarkan pula pada hasil *outer loading* tertinggi pada indikator “*I believe people support each other*” dan “*I believe the employees genuinely care about each other*”. Hasil ini juga sejalan dengan keterikatan sebagai sebuah kondisi karyawan yang memiliki emosional positif yang datang dari dukungan dan pengalaman menyenangkan dari rekan kerja. Karyawan yang sudah terikat dengan pekerjaannya memiliki kegigihan, dedikasi tinggi, dan sulit meninggalkan pekerjaannya.

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti semakin baik spiritualitas di tempat kerja, maka karyawan hotel juga akan mengalami kepuasan kerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Walt & Klerk (2014) yang membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Afrika Selatan. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari komunitas tempatnya bekerja akan memiliki hubungan yang berkualitas dengan rekan kerjanya. Dengan adanya keyakinan tersebut, spiritualitas di tempat kerja dapat tercipta. Selain itu karyawan juga dapat memiliki spiritualitas yang tinggi jika merasa terhubung dengan nilai-nilai perusahaannya. Hal ini ditunjukkan dari jawaban responden yang menyatakan bahwa karyawan merasa “*I feel I am part of the community*” dan “*I feel positive about the values of the hotel*”. Hal tersebut sejalan dengan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan hotel ini berasal dari kepuasan ekstrinsik, yaitu yang berasal dari hubungan dengan rekan kerja dan imbalan kerja. Oleh karena itu, adanya perasaan menjadi bagian dari komunitas dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi mendorong karyawan agar semakin puas dengan pekerjaannya.

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Keinginan Berpindah Tempat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini berarti semakin tingginya spiritualitas di tempat kerja, maka keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja akan semakin menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Ghayas & Bhutto (2020) dan Hussain & Hussain (2020) yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja. Karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan telah berada di dalam lingkungan kerja yang saling mendukung cenderung memiliki keinginan berpindah tempat kerja yang rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berada di lingkungan kerja yang memiliki spiritualitas yang tinggi tidak memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja.

Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Keinginan Berpindah Tempat Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini berarti semakin tinggi keterikatan karyawan, maka keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja akan semakin rendah. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Wijayanto et al. (2022) yang mengatakan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja. Sejalan dengan itu, penelitian dari Wang et al. (2020) juga menemukan hal yang sama, bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh langsung dan negatif terhadap keinginan berpindah tempat kerja. Saat karyawan fokus kepada pekerjaannya dan seakan “tenggelam” dalam pekerjaannya, maka karyawan cenderung menikmati pekerjaannya, hingga keinginan untuk berpindah tempat kerja menjadi kecil. Di saat karyawan tidak lagi memikirkan apapun dan terlarut dalam suasana pekerjaannya, maka keinginan berpindah tempat kerja karyawan tersebut rendah. Hal ini dibuktikan dengan tingginya angka kontribusi dari indikator “*I am immersed in my work*” dan “*To me, my job is challenging*” pada dimensi keterikatan karyawan. Hasil yang membuktikan bahwa karyawan di hotel sudah merasa terlarut dalam pekerjaannya dan merasa pekerjaannya menantang ini membuat keinginan berpindah tempat kerja karyawan menjadi rendah.

Pengaruh Keterikatan Karyawan sebagai Variabel Mediasi

Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara spiritualitas di tempat kerja dengan keinginan berpindah tempat kerja, melalui keterikatan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *original sample* pada *indirect effect* sebesar -0,218 dan *P values* sebesar 0,033. Artinya, keterikatan karyawan berperan dalam memediasi spiritualitas di tempat kerja terhadap keinginan berpindah tempat kerja. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Herwanto & Hakim (2022), yang membuktikan bahwa keterikatan karyawan mampu memediasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di tempat kerjanya. Hal ini berarti semakin tinggi nilai spiritualitas karyawan, maka akan tercipta rasa keterikatan pada karyawan yang dapat mengurangi keinginan untuk berpindah tempat kerja.

Spiritualitas di tempat kerja tidak hanya tercipta karena karyawan itu sendiri. Dalam penelitian ini, karyawan dapat memiliki nilai spiritual yang tinggi apabila kebutuhan akan komunitasnya terpenuhi. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari komunitas akan memiliki etos kerja yang lebih baik. Dengan keyakinan bahwa rekan kerja satu sama lain akan saling mendukung selama proses bertumbuh di tempat kerja, karyawan akan menjadi terikat dengan pekerjaan dan tempat kerjanya. Hal ini karena rasa kekeluargaan yang ditimbulkan, sehingga mendorong karyawan untuk semakin tenggelam dalam lingkungan kerjanya. Apabila karyawan sudah memiliki rasa keterikatan terhadap pekerjaannya, maka kecenderungan untuk mencari pekerjaan baru akan menurun. Hasil penelitian ini juga menunjukkan karyawan yang merasa bahwa pekerjaannya menantang dan merasa bangga terhadap pekerjaannya. Perasaan-perasaan tersebut juga yang memicu kegigihan, dedikasi tinggi, dan rasa *absorption*. Karyawan yang memiliki ciri tersebut akan bekerja dengan antusias, berkonsentrasi tinggi, hingga sulit untuk meninggalkan pekerjaannya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Keinginan Berpindah Tempat Kerja dan Perannya sebagai Variabel Mediasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja karyawan yang tinggi tidak dapat menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Wijayanto et al. (2022) dan Wang et al. (2020) yang membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja. Sebaliknya, hasil penelitian ini didukung oleh studi yang dilakukan Do et al. (2023) di Vietnam, yaitu tidak ditemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan berpindah tempat kerja.

Dalam penelitian ini, tidak terbukti bahwa semakin meningkatnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin menurunkan keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas belum tentu memiliki keinginan berpindah tempat kerja yang tinggi. Fenomena ini umum terjadi pada karyawan generasi Y dan generasi Z, seperti pada mayoritas responden penelitian. Hal ini dikarenakan walaupun tercipta kepuasan kerja, generasi Z masih ingin mencari pengalaman baru, sehingga tidak lagi memprioritaskan komitmen jangka panjang dengan tempat kerjanya (Chillakuri, 2020). Biro Statistik Tenaga Kerja Amerika Serikat (2018) juga menyatakan bahwa karyawan generasi Y dan generasi Z cenderung berpindah tempat kerja setiap 2-5 tahun.

Di samping itu, berdasarkan Armstrong (2006), kepuasan kerja dapat diciptakan dengan cara lebih memusatkan perhatian pada kepuasan intrinsik, terutama untuk menurunkan keinginan berpindah tempat kerja. Hal ini dikarenakan faktor internal secara alami menimbulkan motivasi, sedangkan faktor eksternal cenderung menjadi sumber ketidakpuasan (Baylor, 2010). Pada penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja yang terbentuk hanya secara ekstrinsik. Maka dari itu, kepuasan kerja belum dapat menurunkan keinginan berpindah tempat kerja karyawan hotel bintang lima di Malaysia. Berdasarkan penemuan tersebut, dapat dikatakan juga bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan keinginan berpindah tempat kerja.

KESIMPULAN & SARAN

Penelitian ini dilakukan terhadap 84 karyawan sebuah hotel bintang lima di Malaysia yang bekerja di departemen *food and beverages*, *culinary*, dan *front office*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan dan kepuasan kerja, serta memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja. Selain itu, penelitian ini juga membuktikan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan berpindah tempat kerja, dan dapat menjadi mediasi antara spiritualitas di tempat kerja dan keinginan berpindah tempat kerja. Namun sebaliknya, ditemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap keinginan berpindah tempat kerja, sehingga juga tidak dapat menjadi mediasi antara spiritualitas di tempat kerja dan keinginan berpindah tempat kerja. Hal ini dipengaruhi oleh mayoritas dari responden yang merupakan generasi Z dan Y dengan masa kerja 1-2 tahun. Fenomena ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat menjadi faktor utama untuk mempertahankan karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi komunitas memberikan kontribusi yang paling besar pada spiritualitas di tempat kerja. Karyawan yang merasa menjadi bagian dari komunitas di tempat kerjanya akan memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap pekerjaannya. Bila sudah merasa terikat dan tenggelam dalam pekerjaannya, maka karyawan tidak akan lagi berpikir untuk meninggalkan tempat kerja dan mencari pekerjaan baru. Di samping itu, pada penelitian ini ditemukan karyawan yang tidak mengalami kepuasan intrinsik, melainkan hanya kepuasan ekstrinsik saja, cenderung tetap berkeinginan untuk berpindah tempat kerja. Hal ini dikarenakan kepuasan ekstrinsik, yang meliputi imbalan kerja, hubungan dengan rekan kerja, manajemen perusahaan, dan kesempatan meningkatkan karir, dapat ditemukan atau diciptakan di tempat lain.

Berdasarkan temuan penelitian ini, pengelola hotel bintang lima di Malaysia perlu menetapkan kebijakan yang tepat bersama dengan *Human Resource Department* agar dapat menekan tingkat *turnover* karyawan. Yang pertama, perekrutan karyawan perlu dilakukan secara hati-hati dan mengutamakan kualitas. Karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaannya akan merasa pekerjaannya bermakna dan mengalami *sense of community*. Setelah itu HRD dan departemen bersangkutan perlu memberikan pelatihan intensif bagi karyawan baru, terutama yang belum memiliki pengalaman di bidang serupa. Hal ini dapat membuat karyawan lebih terikat dengan pekerjaannya, serta menurunkan tingkat konflik dengan rekan kerjanya. Apabila karyawan merasa pekerjaannya bermakna, menjadi bagian dari komunitas di tempat kerja, dan merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi, maka akan timbul spiritualitas dan keterikatan yang dapat menekan keinginan berpindah tempat kerja. Di samping itu, berdasarkan batasan penelitian yang ada, diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat lebih memfokuskan pada generasi Z dan Y yang merupakan mayoritas angkatan kerja mendatang. Peneliti selanjutnya juga dapat meneliti hal serupa pada hotel bintang lima di negara lain, dan juga pada hotel bintang tiga dan empat, untuk membandingkan budaya kerja dan pengaruhnya terhadap karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice* (10th ed.). Kogan Page Publishers.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000, June). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Baroudi, S., Tamim, R., & Hojeij, Z. (2020, March). A quantitative investigation of intrinsic and extrinsic factors influencing teachers' job satisfaction in Lebanon. *Leadership and Policy in Schools*, 21(2), 127-146. <https://doi.org/10.1080/15700763.2020.1734210>
- Baylor, K. M. (2010). *The influence of intrinsic and extrinsic job satisfaction factors and affective commitment on the intention to quit for occupations characterized by high voluntary attrition*. [Dissertation, Nova Southeastern University]. https://nsuworks.nova.edu/hsbe_etd/10
- Booth, S.A., & Hamer, K. (2007, April). Labour turnover in the retail industry: Predicting the role of individual, organisational and environmental factors. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 35(4), 289-307. <https://doi.org/10.1108/09590550710736210>
- Chillakuri, B. (2020, July). Understanding Generation Z expectations for effective onboarding. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1277-1296. <https://doi.org/10.1108/jocm-02-2020-0058>
- Covid-19: A wake-up call for the hotel industry*. (2021, January 1). <https://themalaysianreserve.com/2021/01/01/covid-19-a-wake-up-call-for-the-hotel-industry/#>
- Department of Statistics Malaysia. (2021). *Labour market review*. https://v1.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/ctwoByCat&parent_id=436&menu_id=Tm8zcnRjdVRNWWlpWjRlbmtlaDk1UT09
- Dreher, G. F. (1982). The role of performance in the turnover process. *Academy of Management Journal*, 25(1), 137-147. <https://doi.org/10.2307/256029>
- Dutton, J.E. and Heaphy, E.D. (2003) The Power of High-Quality Connections. In K. Cameron & J. Dutton (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 262-278). Berrett-Koehler Publishers.
- Do, A. D., Doan, D. Q., Vu, K. L., Le, T. T., Tran, M. N., & Nguyen, L. G. (2023, October). Antecedents of turnover intention among Gen z in Vietnam: The mediating role of affective commitment. *Cogent Business & Management*, 10(3), 1-21. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2267811>
- Fatima, T., Naz, A., Chugtai, S., & Khawaja, K. F. (2017, June). Workplace spirituality and job satisfaction: Moderating role of intrinsic and extrinsic values. *Journal of Commerce, Economics, and Social Sciences*, 11(1), 58-66. <https://doi.org/10.24312/paradigms110110>
- Ganesan, V. (2023, July 5). *Hotel industry projects better year ahead, but challenges remain*. The Edge Malaysia. <https://theedgemaalaysia.com/node/672688>
- Garg, K., Mishra, M., & Dar, I. A. (2017, November). Job satisfaction and work engagement: A study using private sector bank managers. *Advances in Developing Human Resources*, 20(1), 58-71. <https://doi.org/10.1177/1523422317742987>
- Ghayas, M. M., & Bhutto, S. (2020, December). Workplace spirituality and turnover intention in the healthcare sector of Istanbul. *Reviews of Management Sciences*, 2(1), 34-42. <https://doi.org/10.53909/rms.02.01.046>
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H., & Li, J. (2020, April). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102372>
- Hassan, M., Nadeem, A. B., & Akhter, A. (2016, June). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1-15. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808>
- Herwanto, A., & Hakim, A. (2022, May). The Effect of Organizational Justice and Spiritual Value On Employee Engagement and Turnover Intention. *E-Academia Journal of UiTM Cawangan Terengganu*, 11(1), 91-104. <https://doi.org/10.24191/e-aj.v11i1.18275>

- Hussain, S., & Hussain, Z. (2020, August). Workplace spirituality and turnover intentions among the doctors working in private hospitals in Karachi, Pakistan: A cross sectional study. *British Journal of Medical & Health Sciences*, 2(8), 402-407. <https://doi.org/10.51153/mf.v17i2.557>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Locke, E.A. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp.1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- McKee, M. C., Driscoll, C., Kelloway, E. K., Kelley, E. (2011, September). Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(3), 233-255. <https://doi.org/10.1080/14766086.2011.599147>
- Memon, M.A., Mohamed, R.S., Baharom, N.R. (2016, July). The link between training satisfaction, work engagement and turnover intention. *European Journal of Training and Development*, 40(6), 407-429. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2015-0077>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003, August). Workplace spirituality and employee attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change*, 16(4), 426-447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (2018, June). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56-65. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian karyawan: Sebab, akibat dan pengendaliannya*. PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Petchsawang, P., Duchon, D. (2009, September). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468. <https://doi.org/10.1080/13678860903135912>
- Poo, C. (2022, June 27). *The state of the nation: Hospitality industry struggling to cope despite borders reopening, brighter prospects*. The Edge Malaysia. <https://theedgemalaysia.com/article/state-nation-hospitality-industry-struggling-cope-despite-borders-reopening-brighter>
- Riyanto, S., Supriyanto, B., & Ali, H. (2017, May). Pengaruh workplace spirituality dan organizational culture terhadap employee engagement karyawan generasi y di PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors. *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 7(2), 402-414. <https://doi.org/10.22441/swot.v7i2.5499>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2004). *Utrecht work engagement Scale: Preliminary manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University
- Smith, B. F., & Rutigliano, T. (2014). *Discover your sales strengths: How the world's greatest salespeople develop winning careers*. Grand Central Publishing. https://www.google.com.my/books/edition/_/b0HdoQEACAAJ?hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi8rsm7psGGAXUjzDgGHXEzD_0Q8fIDegQIAxAl
- Statista Market Insights. (2023). *Past & projected revenue in Malaysia's hotel market 2017-2028*. <https://www.statista.com/outlook/mmo/travel-tourism/hotels/malaysia>
- Sun, L. & Bunchapattanasakda, C. (2019, January). Employee engagement: A literature review. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(1), 63-80. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i1.14167>
- Surji, K. (2013). The negative effect and consequences of employee turnover and retention on the organization and its staff. *European Journal of Business and Management*, 5(25), 52-65. <https://doi.org/10.7176/EJBM/5-25-2013-01>
- U.S. Department of Labor Statistics. (2018). *Employee tenure in 2018*. https://www.bls.gov/news.release/archives/tenure_09202018.pdf
- Vinod, G. (2020, November 23). *Nancy: 204 hotels, tour agencies closed due to COVID-19*. Focus Malaysia. <https://focusmalaysia.my/nancy-204-hotels-tour-agencies-closed-due-to-covid-19/>

- Walt, F. V. D., & Klerk, J. J. D. (2014, January). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 379-389. <https://doi.org/10.3109/09540261.2014.908826>
- Wang, C., Xu, J., Zhang, T. C., & Li, Q. M. (2020, December). Effects of professional identity on turnover intention in China's hotel employees: The mediating role of employee engagement and job satisfaction. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 45, 10-22. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2020.07.002>
- Wijayanto, T., Widiartanto, & Dewi, R. S. (2022, October). Pengaruh job satisfaction dan employee engagement terhadap turnover intention pada karyawan hotel santika premiere Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 11(3), 461-471. <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35017>