

**PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN KEADILAN
ORGANISASI TERHADAP KESEHATAN MENTAL DENGAN
KETERIKATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota)**

Robby Ariga¹, Akmal²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Bung Hatta

Email : robbyariga27@gmail.com, drakmal210@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Pada saat ini persaingan di pasar tenaga kerja semakin ketat, yang menuntut setiap orang di setiap perusahaan memiliki keterampilan dan rasa tanggung jawab. Praktek manajemen yang efektif sangat dipengaruhi oleh peran manajemen sumber daya manusia (SDM). Manajemen SDM sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Pemimpin perusahaan selalu berperan aktif dan memimpin dalam semua kegiatan organisasi, karena orang menjadi perencana, peserta, dan pengambil keputusan tujuan dari organisasi (Husaini, 2017).

Keterikatan karyawan adalah ide penting dari perilaku organisasi, dan para profesional dan perusahaan telah banyak membahasnya. Keterikatan karyawan telah menjadi tantangan nyata yang dihadapi para profesional sumber daya manusia.

B. METODE PENELITIAN

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah

Pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sampling jenuh dimana teknik penentuan sampel berlaku apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2014), analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis atau menggambarkan data statistik yang dikumpulkan tanpa mengubah kesimpulan yang berlaku. Pada metode ini menyajikan data dalam tabel distribusi frekuensi dan hitung tingkat kinerja responden (TCR).

Measurement Model Assesment (MMA)

Pada tahap ini dilakukan dalam menguji validitas dan reliabilitas dilakukan menggunakan program komputer *smartPLS* 3.2.8 dengan mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Uji dilakukan pada *outer model* yakni *convergent validity* yang

terdiri dari *outer loading* > 0,7; *composite reliability* > 0,7; *AVE* > 0,5 dan *discriminant validity* dengan menggunakan metode *Fornell-Larcker Criterion* dan *Cross loadings*

R Square dan Q Square

R Square (Uji *Goodness-Fit Model*) digunakan untuk pengujian variabel laten (endogen) dipengaruhi oleh variabel lainnya, dengan ketentuan > 0,75 dikatakan kuat, 0,50-0,75 dikatakan sedang dan 0,25-0,49 dikatakan lemah (Hair *et al.*,2014). *Q Square* (*Predictive Relevance*) digunakan untuk memprediksi seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Perhitungan *Q Square* kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* dengan kriteria > 0,35 dikatakan kuat, 0,15-0,34 dikatakan sedang dan 0,02-0,14 dikatakan lemah.

Structural Model Assessment

Merupakan model *structural* untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Untuk hasil hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat dari nilai *T statistic* > 1,96 dan *P values* < 0,05 maka dinyatakan hipotesis penelitian dapat diterima (Hair *et al.*,2014).

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

	Original Sample	T Statistics	P Values
Spiritualitas Tempat Kerja (X ₁) -> Kesehatan Mental (Y)	0,504	2,259	0,024
Keadilan Organisasi (X ₂) -> Kesehatan Mental (Y)	0,030	0,114	0,909
Spiritualitas Tempat Kerja (X ₁) -> Keterikatan Karyawan (X ₃)	0,549	2,639	0,017
Keadilan Organisasi (X ₂) -> Keterikatan Karyawan (X ₃)	0,656	4,377	0,000
Keterikatan Karyawan (X ₃) -> Kesehatan Mental (Y)	0,272	0,811	0,418

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hipotesis pertama pada variabel spiritualitas tempat kerja terhadap kesehatan mental memiliki nilai *t statistic* 2,259 > 1,96 dan *p values* sebesar 0,024 maka variabel spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesehatan mental. Hipotesis kedua pada variabel keadilan organisasi terhadap kesehatan mental memiliki nilai *t statistic* 0,114 < 1,96 dan *p values* sebesar 0,909 maka variabel keadilan organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesehatan mental. Hipotesis ketiga pada variabel spiritualitas tempat kerja terhadap keterikatan karyawan memiliki nilai *t statistic* 2,639 > 1,96 dan *p values* sebesar 0,017 maka variabel spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Hipotesis keempat pada variabel keadilan organisasi terhadap keterikatan karyawan memiliki nilai *t statistic* 4,377 > 1,96 dan *p values* sebesar 0,000 maka variabel keadilan

organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan, selanjtnya hipotesis kelima pada variabel keterikatan karyawan terhadap kesehatan mental memiliki nilai *t statistic* $0,811 < 1,96$ dan *p values* sebesar 0,418 maka variabel keterikatan karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kesehatan mental.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap kesehatan mental, keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kesehatan mental, spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan, keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan, keterikatan karyawan berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan pada pegawai Dinas Perikanan Kabupaten Lima Puluh Kota.

Peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kelemahan yang disebabkan oleh keterbatasan yang dimiliki peneliti.

E. DAFTAR PUSTAKA

1. Abonyi, G. 2012. *“The Emerging ASEAN Economic Community (AEC 2015)”*
2. Adams, Luthan & Peterson., *et al.* 2002. Hope in the workplace. In R. Giacalone & C. Jurkiewicz (Eds). *Handbook of Workplace Spiritually and Organizational Performance* (hal. 367-377). New York: Sharpe.
3. Arzi, S and Farahbod, L. 2013. “The Impact of Leadership Style on Job Satisfaction: A Study of Iranian Hotels”. Published by Institute of Interdisciplinary Business Research. Vol. 6, No. 3, 171-186.
4. Bivisyani, Halipah. 2019. Pengaruh Keadilan Organisasi Dan Stres Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Dukuhwaru Tegal, Jawa Tengah. *Jurnal*.
5. Colquitt, J. A. (2001). On The Dimensionality Of Organizational Justice: A Construct Validation Of A Measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3).
6. D.Robinson, et.al., The Driver Of Employee Engagement. Tersedia: <http://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/408>.
7. Praveen Kumar Sharma, *et al.* 2020. *Relationship between workplace spirituality, organizational justice and mental health: mediation role of employee engagement*. JAMR.
8. Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS 21*. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.