

PENGARUH SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN MENTAL KARYAWAN MELALUI KEBAHAGIAAN DAN MINDFULNESS PADA KARYAWAN

Sherly Rosalina Tanoto^{1*}

Program Studi Manajemen, School of Business and Management, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia, sherlytanoto@petra.ac.id

*Corresponding author

Dea Manda Sari²

Program Studi Manajemen, School of Business and Management, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia, D11200279@john.petra.ac.id

Abstract

Background – The mental well-being of employees is crucial for both the individuals and the organizations they belong to. Employees who enjoy mental prosperity are often more productive, underscoring the importance of fostering a supportive work environment.

Aim – This study investigates the impact of workplace spirituality on the mental well-being of employees in Java, examining the roles of happiness at work and mindfulness as intermediary factors.

Design/ methodology/ approach – Employing a quantitative approach, this research engaged 352 respondents from various organizations across Java. Data collected were analyzed using SmartPLS 4.0 software, focusing on the relationships between workplace spirituality, happiness at work, mindfulness, and employee mental well-being.

Findings – The study reveals that workplace spirituality significantly contributes to both happiness at work and mindfulness. Moreover, it directly influences employee mental well-being. However, while mindfulness serves as an effective mediator in this relationship, happiness at work does not significantly mediate the impact of workplace spirituality on mental well-being. This suggests that the pathway through which workplace spirituality affects employee mental well-being is primarily through mindfulness.

Conclusion – Workplace spirituality emerges as a positive force, enhancing employee happiness and mindfulness, which in turn, contributes to better mental well-being. The study underscores the importance of mindfulness as a mediating factor, highlighting its role in leveraging spiritual values in the workplace to support employee mental health.

Research Implication – The findings suggest that organizations should consider integrating mindfulness training and spiritual values into their employee development programs. Such initiatives can help mitigate stress, anxiety, and work-related pressures, fostering a healthier and more supportive work environment conducive to employee growth.

Limitations – While this study identified happiness at work and mindfulness as potential mediators, the former did not significantly mediate the relationship between workplace spirituality and mental well-being. Future research might explore alternative mediating variables to fully understand the dynamics at play.

Keywords : employee, mental, happiness, workplace, mindfulness, spirituality.

Abstrak

Latar Belakang - Kesejahteraan mental karyawan sangat penting bagi individu dan organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang memiliki kesejahteraan mental cenderung lebih produktif, yang menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Tujuan - Studi ini bertujuan untuk meneliti pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan mental karyawan di Jawa, dengan menguji peran kebahagiaan di tempat kerja dan mindfulness sebagai mediator.

Desain/ Metodologi/ Pendekatan - Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 352 karyawan dari berbagai organisasi di seluruh Jawa. Data yang dikumpulkan dianalisis

Diterima : 05 April 2024

Direview : 06 Mei 2024

Direvisi : 13 Mei 2024

Disetujui : 29 Mei 2024



menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0, dengan fokus pada hubungan antara spiritualitas di tempat kerja, kebahagiaan di tempat kerja, *mindfulness*, dan kesejahteraan mental karyawan.

Hasil dan Pembahasan - Studi ini mengungkapkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kebahagiaan di tempat kerja dan *mindfulness*. Selain itu, spiritualitas di tempat kerja secara langsung mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan. Namun, meskipun *mindfulness* berfungsi sebagai mediator efektif dalam hubungan ini, kebahagiaan di tempat kerja tidak secara signifikan memediasi dampak spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan mental. Ini menunjukkan bahwa jalur di mana spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan adalah melalui *mindfulness*.

Kesimpulan - Spiritualitas di tempat kerja muncul sebagai kekuatan positif, meningkatkan kebahagiaan dan *mindfulness* karyawan, yang pada akhirnya, berkontribusi pada kesejahteraan mental yang lebih baik. Studi ini menekankan pentingnya *mindfulness* sebagai faktor mediasi, menyoroti perannya dalam memanfaatkan nilai-nilai spiritual di tempat kerja untuk mendukung kesehatan mental karyawan.

Implikasi Penelitian - Temuan menyarankan bahwa organisasi harus mempertimbangkan mengintegrasikan pelatihan *mindfulness* dan nilai-nilai spiritual ke dalam program pengembangan karyawan mereka. Inisiatif seperti itu dapat membantu mengurangi stres, kecemasan, dan tekanan terkait pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan lebih mendukung yang kondusif untuk pertumbuhan karyawan.

Batasan Penelitian - Sementara penelitian ini mengidentifikasi kebahagiaan di tempat kerja dan *mindfulness* sebagai mediator potensial, yang pertama tidak secara signifikan memediasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan kesejahteraan mental. Penelitian masa depan mungkin dapat mengeksplorasi variabel mediasi alternatif untuk sepenuhnya memahami dinamika yang terjadi.

Kata Kunci: mental, karyawan, kebahagiaan, tempat kerja, *mindfulness*, spiritualitas.

PENDAHULUAN

Kesejahteraan mental karyawan menjadi hal yang sangat penting dan merupakan tanggung jawab utama semua organisasi (Sharma & Kumra, 2020a). Terdapat minat yang semakin meningkat terhadap konsep kesejahteraan mental di kalangan pengusaha, karena memiliki banyak manfaat (Burford et al., 2017). Peningkatan kesejahteraan mental membuat karyawan mampu dalam pengambilan keputusan, selain membuat mereka produktif dan tangguh. Hal ini juga membuat mereka mampu mengelola ketidakpastian dan perubahan. Semua ini pada akhirnya akan mengurangi tingkat pergantian karyawan, biaya perawatan kesehatan, dan mencapai tujuan organisasi (Jnaneswar & Sulphrey, 2021a).

Pemahaman mengenai spiritualitas di tempat kerja menjadi sangat penting. Spiritualitas di tempat kerja menurut Rathee dan Rajain (2020) adalah pemaknaan terhadap hidup yang mempengaruhi dan dipengaruhi dari arti suatu pekerjaan yang dilakukan dalam suatu komunitas. Sebenarnya sulit untuk mendefinisikan spiritualitas tempat kerja secara tepat karena memiliki pengertian berbeda bagi setiap orang. Spiritualitas tempat kerja sederhananya seperti memiliki rasa keterhubungan antara diri sendiri dan tempat kerja (Rathee & Rajain, 2020). Pawar (2023) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai pengalaman karyawan dalam mencapai transendensi diri, makna, dan komunitas di tempat kerja, dan mengakui bahwa pengalaman ini berasal dari berbagai

mekanisme termasuk dari perusahaan. Spiritualitas di tempat kerja dapat didefinisikan juga sebagai kerangka nilai nilai dari perusahaan yang mendorong karyawan agar merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, memberikan perasaan kebahagiaan yang lengkap.

Banyak perusahaan di Indonesia yang mulai menyadari pentingnya spiritualitas di tempat kerja. Namun, masih ada kesenjangan dalam pemahaman dan penerapan nilai-nilai spiritualitas ini. Misalnya, beberapa perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai kesepakatan dan pemahaman bersama mengenai nilai-nilai spiritualitas, yang menghambat pencapaian tujuan perusahaan (Mahdani, 2017).

Haldorai et al. (2020) ditemukan bahwa lingkungan kerja yang memiliki spiritualitas di tempat kerja dapat bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan. Hal ini didukung dengan penelitian Srivastava dan Gupta (2022) yang membuktikan jika spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan dengan kesejahteraan karyawan karena kesadaran spiritual telah terbukti melemahkan tekanan stres yang luar biasa dan meningkatkan kesejahteraan karyawan sehingga perusahaan harus menerapkan spiritualitas di tempat kerja karena hal ini dapat menimbulkan tujuan dan rasa memiliki bagi karyawan. Meningkatkan kesejahteraan karyawan merupakan salah satu tanggung jawab suatu perusahaan.

Penelitian tentang kesejahteraan karyawan di Indonesia sudah banyak namun hanya mengarah kepada upah karyawan (Ramadhani, 2021). Media Indonesia (2022) memaparkan jika perusahaan tidak cukup jika menyediakan benefit saja tetapi juga dituntut lebih memperhatikan kondisi kesejahteraan karyawan dan aspek humanis lainnya. Kesejahteraan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kebahagiaan dan *mindfulness*.

Kebahagiaan di tempat kerja menjadi penting karena dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan (Khan & Abbas, 2022). Begitu juga dengan *mindfulness*, yang telah terbukti memiliki dampak positif pada kesejahteraan mental karyawan (Shahbaz & Parker, 2021). Meskipun demikian, masih ada kekurangan dalam pemahaman tentang hubungan antara spiritualitas di tempat kerja, kebahagiaan, *mindfulness*, dan kesejahteraan mental karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan ini dengan menguji pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan mental karyawan melalui kebahagiaan di tempat kerja dan *mindfulness* sebagai mediator.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan hubungan antara spiritualitas di tempat kerja, kebahagiaan di tempat kerja, *mindfulness*, dan kesejahteraan mental karyawan. Penelitian ini, diharapkan akan lebih memahami bagaimana spiritualitas di tempat kerja dapat

mempengaruhi kesejahteraan mental karyawan, serta mengidentifikasi peran kebahagiaan di tempat kerja dan *mindfulness* sebagai mediator.

Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan temuan dari penelitian terdahulu yang relevan dalam bidang ini. Haldorai et al. (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja yang memiliki spiritualitas di tempat kerja dapat bermanfaat bagi kesejahteraan karyawan, perusahaan, dan masyarakat secara keseluruhan. Begitu juga dengan penelitian Srivastava dan Gupta (2022) yang membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan karyawan karena kesadaran spiritual telah terbukti melemahkan tekanan stres yang luar biasa dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa kurangnya kebermaknaan dalam pekerjaan dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor seperti kebahagiaan di tempat kerja dan *mindfulness* memainkan peran penting dalam kesejahteraan karyawan.

Merujuk pada temuan penelitian sebelumnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperdalam pemahaman tentang hubungan antara spiritualitas di tempat kerja, kebahagiaan, *mindfulness*, dan kesejahteraan mental karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan arahan

bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan di tempat kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kesejahteraan Mental

Kesejahteraan mental merupakan kebutuhan dasar bagi individu dan kemampuan masyarakat. Pencapaian kesejahteraan mental saat ini menjadi prioritas utama secara global dan dijadikan salah satu dari Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Perserikatan Bangsa-Bangsa (Kotera et al., 2020). Kesejahteraan mental memengaruhi hubungan yang saling memuaskan dan langgeng di antara individu (Jnaneswar & Sulphrey, 2021b). Warwick (2020) menyatakan kesejahteraan mental adalah aspek positif dari kesehatan mental dan tidak hanya sekedar tidak adanya penyakit karena orang dengan kesejahteraan mental akan merasa baik dan dapat berfungsi dengan baik.

Definisi kesejahteraan mental menurut WHO (2004) adalah keadaan kesehatan psikologis dan emosional yang positif, di mana seseorang menyadari kemampuannya sendiri, dapat mengatasi tekanan hidup yang normal, dapat bekerja secara produktif, dan mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya (dalam Tuzovic & Kabadayi, 2021). *National Health Service* (NHS) Health Scotland, University of Warwick dan University of Edinburgh (2008) mengemukakan bahwa kesejahteraan

mental berkaitan dengan fungsi psikologis seseorang, kepuasan hidup dan kemampuan untuk mengembangkan dan memelihara hubungan yang saling menguntungkan.

Kesejahteraan mental menunjukkan kemampuan untuk mengendalikan dan menyelesaikan masalah. Hubungannya dengan kesehatan fisik, mortalitas, hubungan sosial, dan gangguan mental telah terbukti dalam literatur (Teismann et al., 2018). Kesejahteraan mental menjelaskan keadaan positif dalam berpikir, merasa, dan berperilaku (Solin et al., 2019).

Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja memiliki posisi kunci dalam kepemimpinan dan literatur sumber daya manusia, serta peranannya dalam meningkatkan efektivitas karyawan dan organisasi secara luas diakui (Saadatyar et al., 2020). Umumnya, spiritualitas dianggap sebagai sinonim dari konsep religiositas, namun sebenarnya merupakan konsep yang berbeda. Meskipun ada kemiripan tertentu dalam beberapa aspek antara religiositas dan spiritualitas, namun konsep spiritualitas jauh berbeda dengan religiositas. Konsep religiositas mencakup sistem dan pola keyakinan atau kepercayaan yang relatif permanen dari sekelompok orang. Di sisi lain, konsep spiritualitas membahas keterhubungan antarindividu, makna dalam hidup, tujuan, integrasi, pertumbuhan, kebenaran, dan kesadaran (Yadav et al., 2022).

Pawar (2023) mengemukakan bahwa spiritualitas di tempat kerja mengacu pada pengalaman spiritualitas karyawan di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja relevan bagi perusahaan karena akan memperkuat kesejahteraan psikologis (Prabhu & Modem, 2022). Spiritualitas menurut Gatling (2015) dan McKee et al. (2011) adalah pengalaman hidup karyawan yang menggabungkan makna hidup dengan makna di tempat kerja (dalam Prabhu & Modem, 2022). Hunsaker dan Ding (2022) mengatakan jika spiritualitas di tempat kerja membantu karyawan menemukan tujuan hidup dan pekerjaan, mengembangkan hubungan dengan rekan kerja, mencapai konsistensi antara keyakinan pribadi dan nilai-nilai perusahaan, dan dengan penuh semangat mengekspresikan diri mereka dalam karya mereka.

Membangun spiritualitas di tempat kerja dalam organisasi mengembangkan keanggotaan organisasional di antara karyawan dan menghasilkan kebahagiaan dan harmoni di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat pergantian karyawan (Rahman et al., 2019; Salim et al., 2020). Otake-Ebede et al. (2019) mengamati bahwa spiritualitas di tempat kerja mendorong penilaian moral dan motivasi pro-sosial. Spiritualitas di tempat kerja memperkuat keinginan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas (Iqbal & Ahmad, 2020). Ini

memfasilitasi pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan dan memastikan kesejahteraan spiritual karyawan serta mencegah mereka dari kesepian dan alienasi (Tutar & Oruç, 2020).

Kebahagiaan di Tempat Kerja

Dari perspektif bisnis, kebahagiaan dapat dipahami sebagai sejauh mana organisasi dan manajernya menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan (Ghadi & Almanagah, 2020). Oleh karena itu, pada tingkat organisasi, kebahagiaan adalah sumber daya tak berwujud yang memainkan peran vital dalam daya saing dan pembangunan berkelanjutan (Ravina-Ripoll et al., 2021), serta dalam meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka dan terkait dengan kepuasan dan perilaku keseluruhan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka di perusahaan (Ali, 2020).

Fisher (2010) dan Aydin (2012) menyatakan bahwa kebahagiaan itu bersifat universal bagi semua orang di setiap budaya dan semua orang mencari kebahagiaan (dalam Roy & Konwar, 2020). Fisher (2010) mendefinisikan kebahagiaan di tempat kerja sebagai perasaan bahagia terhadap pekerjaan, karakteristik pekerjaan dan organisasi secara keseluruhan sebagai kebahagiaan di tempat kerja yang kemudian melibatkan sikap yang berbeda di tempat kerja. Salas-Vallina dan Alegre (2021), kebahagiaan adalah mekanisme yang

berpengaruh besar dalam membantu perusahaan untuk menarik karyawan yang kreatif, antusias dan bersemangat yang menjadikan perusahaan sukses.

Mindfulness

Teori kesadaran (*mindfulness*) milik Langer mengacu pada kesadaran terhadap konteks dalam saat ini. Teori ini berasal dari perbandingan pengalaman yang memperluas pemahaman suatu situasi dengan menjaga pikiran terbuka terhadap sudut pandang dan kategori alternatif (Riyami et al., 2023). Di sisi lain, keadaan tidak sadar (*mindlessness*), yang merupakan perilaku otomatis, dianggap sebagai lawan dari kesadaran (*mindfulness*) yang dapat memengaruhi bagaimana orang melihat situasi dan hubungan (Eby et al., 2020). Oleh karena itu, individu yang sadar (*mindful*) lebih peka terhadap lingkungan mereka dan lebih baik dalam mengatur pikiran dan perilaku mereka sendiri (Riyami et al., 2023). *Mindfulness* didefinisikan sebagai suatu bentuk kesadaran yang berasal dari memperhatikan momen saat ini dengan cara yang tidak menghakimi dan menerima (Coo & Salanova, 2017). Lindsay dan Creswell (2019) memaparkan *mindfulness* sebagai perhatian yang sadar dan terfokus pada pengalaman saat ini, tanpa penilaian atau gangguan, dan dengan sikap keingintahuan dan keterbukaan. Kohls et al. (2009) menyimpulkan bahwa *mindfulness* dapat diukur dengan komponen kehadiran dari

penerimaan dimana penerimaan dapat menyebabkan kesadaran yang menghasilkan lebih sedikit depresi dan kecemasan.

Hipotesis

Spiritualitas dapat menjadi sumber kebahagiaan jangka panjang yang stabil, tidak seperti faktor-faktor lingkungan yang umumnya hanya menyumbang kebahagiaan sementara. Spiritualitas di tempat kerja adalah kerangka nilai organisasi yang terlihat dalam budaya yang mempromosikan pengalaman karyawan mencapai transendensi melalui proses kerja, memfasilitasi rasa terhubung yang memberikan perasaan belas kasih dan kegembiraan (Mahipalan & Sheena, 2019). Donaldson et al. (2015) mengungkapkan adanya hubungan antara spiritualitas dan kebahagiaan meskipun banyak penelitian yang menggunakan istilah kebahagiaan dan kesejahteraan subjektif secara bergantian. Sebuah studi di antara sekelompok mahasiswa menyebutkan pengalaman spiritual sehari-hari merupakan variabel yang signifikan terhadap kebahagiaan subjektif (Mahipalan & Sheena, 2019). Spiritualitas di tempat kerja dapat memainkan peran penting dalam menciptakan kebahagiaan di antara individu dalam jangka panjang dan membantu menciptakan kebahagiaan yang tulus dan abadi berdasarkan makna, rasa memiliki, dan rasa syukur (Hassan et al., 2021). Dari hasil penelitian Shaheen dan Rashidi (2021)

ditemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berhubungan secara signifikan dengan emosi positif seperti kebahagiaan dan cinta. Hal ini didukung oleh penelitian Paul dan Jena (2022) yang menjelaskan fakta bahwa spiritualitas mendorong kebahagiaan berkelanjutan dalam bekerja, karyawan yang memiliki kesadaran spiritual menemukan kebahagiaan dalam pekerjaan dan tetap terhubung dengan baik dengan rekan kerja mereka di tempat kerja.

H₁. Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan.

Penelitian Kumar dan Sulphrey (2021a) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan *mindfulness*. Spiritualitas di tempat kerja membantu dalam pengembangan *mindfulness*, kebijaksanaan dan kasih sayang (Petchsawang & McLean, 2017). Yadav et al. (2022) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan hasil dari spiritualitas di tempat kerja, empati, dan budaya perusahaan. Kekhawatiran lain yang ditimbulkan oleh perkembangan modern dari konsep *mindfulness* dan spiritualitas ini adalah bahwa hal-hal yang seharusnya dapat membuat kita lebih sadar (manusia sebagai makhluk berakal budi) justru digunakan oleh perusahaan untuk membuat kita terikat dalam ikatan dan menyukai ikatan kita. Hal ini juga didukung penelitian Jnaneswar & Sulphrey (2021b) yang mengatakan jika

spiritualitas di tempat kerja dan *mindfulness* memiliki implikasi yang signifikan, jika *mindfulness* hanya dijadikan sebagai alat untuk mengurangi stres, maka manusia bisa kehilangan akal dari tradisi kuno yang mengajarkan untuk fokus pada hidup benar dan mengakhiri penderitaan.

H₂. Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap *mindfulness*.

Sebagian besar penelitian yang mengaitkan spiritualitas dan kesejahteraan membahas tentang dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis (Srivastava & Gupta, 2022). Nimmi et al. (2021) mengatakan perlu meningkatkan spiritualitas karena dengan adanya spiritualitas dapat meringankan stres di hari-hari yang penuh tantangan. Pawar (2016) mencatat bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki potensi yang kuat dengan kesejahteraan individu, organisasi, dan masyarakat. Spiritualitas di tempat kerja memenuhi kebutuhan karyawan akan rasa memiliki dan hubungan dengan komunitas di tempat kerja, yang disebut sebagai kebutuhan spiritual sehingga adanya hubungan antara spiritualitas dan kesejahteraan karyawan. Temuan penelitian juga menyimpulkan peran signifikan spiritualitas di tempat kerja dalam menumbuhkan kesejahteraan di tempat kerja, dimana pekerjaan yang bermakna dan rasa komunitas memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan di

tempat kerja (Aboobaker et al., 2019; Hassan et al., 2022; Salem et al., 2023).

H₃. Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan mental karyawan

"Kebahagiaan", sebagai bagian integral dari kepribadian manusia, berkaitan dengan kesejahteraan subjektif individu (Bhatia & Mohsin, 2020). Rastogi (2019) mendefinisikan kebahagiaan di tempat kerja sebagai perasaan bahagia terhadap pekerjaan itu sendiri. Kebahagiaan secara keseluruhan dapat dibagi menjadi dua orientasi besar, yaitu kesejahteraan subjektif dan kesejahteraan psikologis (Gadhavi et al., 2021). Diener (2000) menunjukkan bahwa kebahagiaan dan kesejahteraan saling berkaitan, lebih jauh lagi, kebahagiaan adalah keadaan kesejahteraan emosional (dalam Gadhavi et al., 2021). Kesejahteraan emosional mendukung filosofi eudemonisme yang terdiri dari kehidupan seseorang memiliki makna dan tujuan, pengejaran keunggulan, dan keterlibatan intensif dalam aktivitas (Misra & Srivastava, 2022). Hubungan kebahagiaan dengan kesejahteraan eudaimonik terbukti, bagaimanapun juga, hubungan antara manajemen kebahagiaan dan kesejahteraan sosial tidak dapat dipungkiri dan menjadi semakin jelas dalam penelitian Rando-Cueto et al. (2023). Raj (2023) menekankan pentingnya kebahagiaan di tempat kerja sebagai tujuan penting bagi karyawan.

Karyawan yang bahagia memiliki potensi untuk mendorong berbagai hasil positif seperti peningkatan produktivitas, kualitas yang lebih tinggi, peningkatan penjualan, dan peningkatan kepuasan konsumen.

H4. Kebahagiaan di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan mental karyawan

Praktik *mindfulness* di tempat kerja adalah cara untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tiga belas meta-analisis mendukung hubungan antara praktik rutin *mindfulness* dengan beberapa hasil kesejahteraan, seperti pengurangan distress, peningkatan afek positif, dan kepuasan hidup di berbagai sektor kerja (Monzani et al., 2021). Kumar dan Sulphrey (2021b) juga mengamati hubungan antara *mindfulness* dan kesejahteraan mental. Praktik *mindfulness* formal dan informal secara signifikan terkait dengan kesejahteraan mental. Penelitian ini juga menunjukkan *mindfulness* meningkatkan kesadaran, yang mengarah pada faktor pendorong kesejahteraan mental karyawan pada peningkatan kesejahteraan fisik dan emosional. Selain itu, *mindfulness* juga memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan mental pemimpin organisasi dengan cara mengurangi stress dan fokus pada 'saat ini' (Urrila, 2023). Oleh karena itu, organisasi menganggap *mindfulness* sebagai alat untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan mereka (Kumar & Sulphrey,

2021b). Hal ini didukung oleh penelitian Sharma dan Kumra (2020a) yang mengatakan bahwa *mindfulness* memberikan efek menguntungkan pada karyawan. Temuan penelitian ini memberikan dukungan pengayaan *mindfulness* di tempat kerja karena karyawan yang menggunakan *mindfulness* cenderung lebih terlibat di tempat kerja, yang kedepannya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

H5. *Mindfulness* memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan mental karyawan.

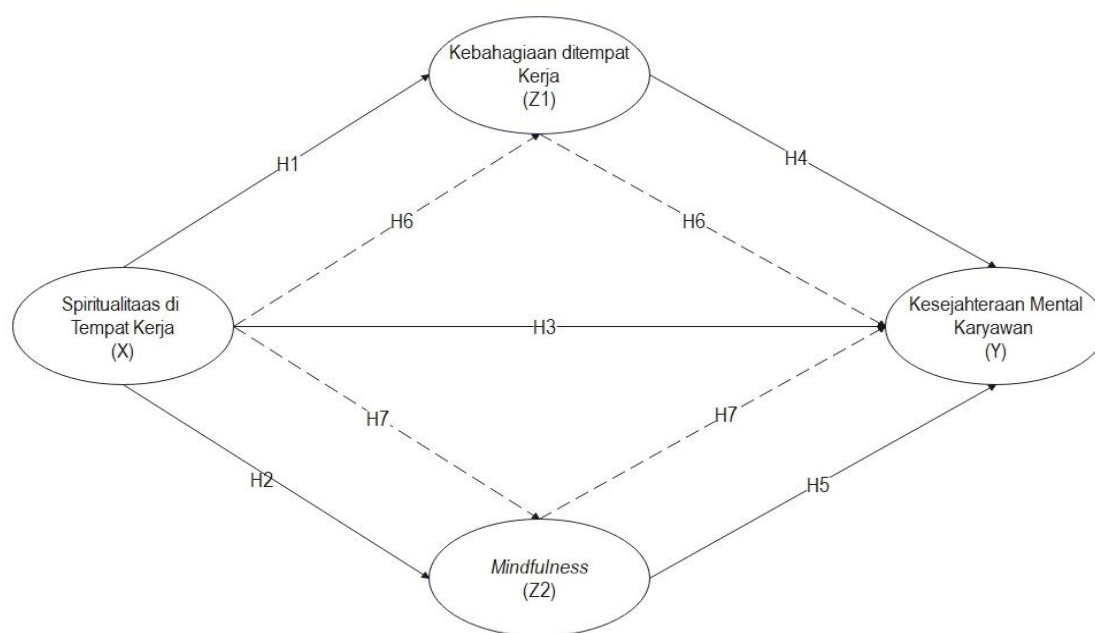
Karyawan yang memiliki kecenderungan spiritual mengalami kebahagiaan saat bekerja yang meningkatkan kreativitas, semangat, mengurangi konflik dan secara keseluruhan menggambarkan sikap positif terhadap kehidupan (Paul & Jena, 2022). Fredrickson (2001) (dalam Paul & Jena, 2022), menyatakan bahwa menumbuhkan emosi positif di tempat kerja membawa kebahagiaan. Karyawan yang bahagia akan berumur panjang dan sehat dengan memanfaatkan seluruh kekuatan dan kemampuan pribadi untuk kesejahteraan (Gadhavi et al., 2021). Masih cukup jarang penelitian yang membahas keterkaitan antara spiritualitas di tempat kerja, kesejahteraan mental karyawan, dan kebahagiaan (Paul & Jena, 2022).

H6. Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan mental karyawan melalui kebahagiaan.

Kumar dan Sulphey (2021a) mengatakan adanya hubungan antara spiritualitas di tempat kerja, kesejahteraan mental karyawan dan *mindfulness* karena *mindfulness* melibatkan kesadaran dan perhatian pada setiap momen tanpa penilaian atau analisis sehingga membantu individu untuk mengalami kebenaran alam atau kebijaksanaan. Pemurnian pikiran dan hati mendorong karyawan untuk berhati-hati dan pasti memberikan hasil organisasi yang diinginkan seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja, perilaku kewarganegaraan

organisasi, dan peningkatan kinerja (Jnaneswar & Sulphey, 2021b). Meskipun studi-studi sebelumnya telah menetapkan hubungan antara *mindfulness* dan kesejahteraan mental serta antara spiritualitas di tempat kerja dan kesejahteraan mental, belum ada penelitian yang mengkaji dampak mediasi dari *mindfulness* pada hubungan antara spiritualitas dan kesejahteraan mental.

H7. Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan mental karyawan melalui *mindfulness*.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi yang diambil dalam penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja di Pulau Jawa. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang sudah

bekerja minimal satu tahun karena satu tahun merupakan waktu yang cukup bagi karyawan untuk beradaptasi dengan tempat kerjanya. Hair et al. (2014) memaparkan syarat jumlah minimal sampel ialah sebanyak minimal lima kali dari jumlah item. Jumlah item pada penelitian ialah 36

sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 36 item dikali 5 yaitu 180 responden. Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan selama 1 bulan didapatkan total responden sebanyak 387 dengan 35 responden tidak memenuhi kriteria sampel. Dengan demikian, jumlah data responden yang dapat diolah ialah 352 karyawan.

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala ini mengukur sejauh mana responden setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan, dan biasanya berkisar antara 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Angket untuk mengukur spiritualitas di tempat kerja diadopsi dari penelitian Daaleman (2004) yang digunakan dalam penelitian Kumar dan Sulphey (2021b) dengan tingkat reliabilitas 0,978. Angket untuk mengukur kebahagiaan di tempat kerja diadopsi dari penelitian Salas-Vallina and Alegre (2021) yang digunakan dalam penelitian Jha et al. (2023) dengan tingkat reliabilitas 0,929.

Angket untuk mengukur *mindfulness* diadopsi dari penelitian Kohls et al. (2009) yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan Liu et al. (2022) dengan tingkat reliabilitas yaitu 0,844. Angket untuk mengukur kesejahteraan mental karyawan diadopsi dari “Short Warwick Edinburgh Mental Well-Being Scale (SWEMWBS)”, dengan menggunakan NHS Health Scotland, University of Warwick dan University of Edinburgh (2008) yang digunakan dalam

penelitian Kumar dan Sulphey (2021a) dengan tingkat reliabilitas 0,858.

Penelitian ini menggunakan teknik *Structural Equation Modelling (SEM)* dengan metode *Partial Least Square (PLS)* dan menggunakan bantuan *software SmartPLS* versi 4.0. Jenis analisis yang harus dilakukan dalam PLS yaitu *outer model* untuk menguji validitas dan reliabilitas dan *inner model* untuk menguji kelayakan model penelitian dan hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap evaluasi pengukuran model (*outer model*) diukur dengan dua cara yaitu, uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan uji validitas konvergen (*convergent validity*) dan uji validitas diskriminan (*discriminant validity*). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur sejauh mana korelasi antar konstruk dengan variabelnya. Nilai *loading factor* diharapkan $\geq 0,7$, namun dalam penelitian empiris, nilai *loading factor* $\geq 0,5$ masih diterima.

Berdasarkan hasil yang dapat dilihat di Tabel 1, secara keseluruhan indikator pada variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan dinyatakan valid karena memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,5. Uji validitas konvergen tidak hanya berlandaskan nilai *outer loading* melainkan juga memperhatikan nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Variabel dikatakan valid apabila nilai AVE lebih dari 0,5. Uji validitas

konvergen juga dilakukan dengan mengukur nilai AVE yang dapat dilihat pada tabel 2.

Discriminant validity merupakan pengukuran akan sejauh mana suatu konstruk berbeda dari konstruk lainnya dalam suatu model struktural (Hair et al., 2014). Nilai akar AVE harus lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya. Tabel 3 menunjukkan hasil bahwa hubungan setiap variabel dengan variabelnya sendiri mencapai angka 1,000 dan bernilai positif. Dapat dijelaskan bahwa nilai akar AVE dari setiap konstruk lebih tinggi daripada nilai korelasi suatu konstruk terhadap konstruk yang lain. Dapat disimpulkan bahwa hasil nilai dari variabel menunjukkan telah memenuhi kriteria dari validitas diskriminan sehingga model pengukuran dapat dikatakan valid dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Tabel 4 menampilkan hasil uji cross loading diketahui bahwa nilai cross loading juga menunjukkan adanya *discriminant validity* yang baik karena indikator-indikator yang terdapat dalam setiap variabel spiritualitas di tempat kerja, kesejahteraan mental karyawan, kebahagiaan di tempat kerja, dan *mindfulness* memiliki nilai *cross loading* yang lebih tinggi pada variabelnya sendiri apabila dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lain.

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai apakah hasil pengukuran tetap konsisten atau sama ketika diukur berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas diukur

dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* yang diolah dalam aplikasi software SmartPLS 4.0.

Seluruh variabel dapat dipakai saat nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$ (Hair et al., 2014). Penelitian dapat dikatakan reliabel pada saat nilai *Composite Reliability* minimal sebesar 0,7. Pada tabel 5 menampilkan bahwa hasil uji reliabilitas pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di atas 0,7 sehingga dapat dinyatakan bahwa reliabel.

Tahap evaluasi model struktural akan dilakukan melalui koefisien determinasi (R^2), *prediction relevance* (Q^2), *path coefficient*, uji hipotesis, dan uji pengaruh tidak langsung. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel independen dengan variabel dependen (Hair et al., 2014). R-square memiliki nilai yang berada di antara 0 dan 1, jika nilai semakin mendekati angka 1 maka hubungan variabel independen dan variabel dependen semakin kuat.

Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan mental karyawan dapat dijelaskan secara langsung oleh kebahagiaan, *mindfulness*, dan spiritualitas di tempat kerja sebesar 64,5% sedangkan sisanya 35,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai 0,539 berarti variabel kebahagiaan di tempat kerja dipengaruhi oleh variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 53,9% dan sisanya 46,1% dijelaskan oleh variabel lain. Variabel spiritualitas di

tempat kerja mempengaruhi variabel *mindfulness* sebesar 52,7% dan sisanya 47,3% dijelaskan oleh variabel lain.

Guna mendapatkan akurasi prediksi model struktural yang baik, nilai Prediction Relevance (Q^2) harus lebih besar dari nol. Berikut merupakan perhitungan prediction relevance (Q^2):

$$Q^2 = 1 - [(1 - R12) (1 - R22) (1 - R32)]$$

$$Q^2 = 1 - [(1-0,645) (1- 0,539) (1-0,527)]$$

$$Q^2 = 1 - [(0,355) (0,461) (0,473)]$$

$$Q^2 = 1 - 0,078$$

$$Q^2 = 0,922$$

Dari hasil perhitungan di atas dapat diketahui inner model dari penelitian ini layak untuk diteliti pada tahap selanjutnya karena hasil yang diperoleh lebih dari 0.

Berdasarkan hasil pada tabel 7, dapat dilihat bahwa korelasi antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kesejahteraan mental karyawan bernilai positif 0,121. Hubungan

mindfulness kerja dengan kesejahteraan mental karyawan bernilai positif 0,429, hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja bernilai positif 0,734, dan hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan kesejahteraan mental karyawan bernilai positif 0,334. Hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan *mindfulness* bernilai positif 0,726. Uji hipotesis dapat dikatakan signifikan jika telah memenuhi nilai *t-statistics* di atas 1,96 dan *p-value* di bawah 0,05. Tabel 8 menampilkan hasil uji pengaruh langsung. Semua hipotesis dinyatakan diterima kecuali hipotesis 4.

Tabel 9 menyajikan hasil uji pengaruh tidak langsung yang menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak dapat memediasi hubungan spiritualitas di tempat kerja dan kesejahteraan mental karyawan.

Tabel 1
 Hasil Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
Spiritualitas di Tempat Kerja (SDTK)	SDTK01	0,747	Valid
	SDTK02	0,742	Valid
	SDTK03	0,760	Valid
	SDTK04	0,726	Valid
	SDTK05	0,778	Valid
	SDTK06	0,784	Valid
	SDTK07	0,737	Valid
	SDTK08	0,822	Valid
	SDTK09	0,681	Valid
	SDTK10	0,805	Valid
	SDTK11	0,820	Valid
	SDTK12	0,796	Valid
Kesejahteraan Mental Karyawan (KMK)	KMK01	0,787	Valid
	KMK02	0,791	Valid
	KMK03	0,845	Valid
	KMK04	0,833	Valid
	KMK05	0,846	Valid
	KMK06	0,715	Valid
	KMK07	0,763	Valid

Variabel	Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	Keterangan
Kebahagiaan di Tempat Kerja (KDTK)	KDTK01	0,785	Valid
	KDTK02	0,797	Valid
	KDTK03	0,746	Valid
	KDTK04	0,813	Valid
	KDTK05	0,815	Valid
	KDTK06	0,803	Valid
	KDTK07	0,831	Valid
	KDTK08	0,792	Valid
	KDTK09	0,846	Valid
<i>Mindfulness (M)</i>	M01	0,773	Valid
	M02	0,713	Valid
	M03	0,751	Valid
	M04	0,762	Valid
	M05	0,745	Valid
	M06	0,759	Valid
	M07	0,746	Valid
	M08	0,790	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 2
 Uji Validitas Konvergen Variabel

Variabel	AVE	Keterangan
Spiritualitas di Tempat Kerja	0,589	Valid
Kesejahteraan Mental Karyawan	0,638	Valid
Kebahagiaan di Tempat Kerja	0,645	Valid
<i>Mindfulness</i>	0,570	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 3
 Hasil *Latent Variable Correlations*

Variabel	Spiritualitas di Tempat Kerja	Kesejahteraan Mental Karyawan	Kebahagiaan di Tempat Kerja	<i>Mindfulness</i>
Spiritualitas di Tempat Kerja	1,000	0,734	0,734	0,726
Kesejahteraan Mental Karyawan	0,734	1,000	0,682	0,761
Kebahagiaan di Tempat Kerja	0,734	0,682	1,000	0,682
<i>Mindfulness</i>	0,726	0,761	0,737	1,000

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 4
 Hasil Uji *Cross Loading*

Variabel	Kebahagiaan di Tempat Kerja	Kesejahteraan Mental Karyawan	<i>Mindfulness</i>	Spiritualitas di Tempat Kerja
KDTK01	0,785	0,597	0,607	0,647
KDTK02	0,797	0,561	0,575	0,629
KDTK03	0,746	0,542	0,575	0,577
KDTK04	0,813	0,576	0,621	0,628
KDTK05	0,815	0,549	0,624	0,563
KDTK06	0,803	0,541	0,567	0,525
KDTK07	0,831	0,529	0,608	0,549
KDTK08	0,792	0,487	0,538	0,564
KDTK09	0,846	0,535	0,602	0,600
M01	0,572	0,651	0,773	0,639

Variabel	Kebahagiaan di Tempat Kerja	Kesejahteraan Mental Karyawan	<i>Mindfulness</i>	Spiritualitas di Tempat Kerja
M02	0,530	0,508	0,713	0,499
M03	0,536	0,546	0,751	0,472
M04	0,566	0,530	0,762	0,481
M05	0,485	0,586	0,745	0,514
M06	0,534	0,494	0,759	0,487
M07	0,580	0,608	0,746	0,577
M08	0,632	0,634	0,790	0,662
KMK01	0,535	0,787	0,589	0,640
KMK02	0,473	0,791	0,575	0,552
KMK03	0,634	0,845	0,655	0,609
KMK04	0,609	0,833	0,664	0,646
KMK05	0,599	0,846	0,646	0,603
KMK06	0,474	0,715	0,508	0,469
KMK07	0,467	0,763	0,599	0,565
SDTK01	0,538	0,545	0,482	0,747
SDTK02	0,489	0,480	0,465	0,742
SDTK03	0,503	0,528	0,490	0,760
SDTK04	0,608	0,525	0,538	0,726
SDTK05	0,568	0,586	0,587	0,778
SDTK06	0,563	0,553	0,557	0,784
SDTK07	0,509	0,545	0,556	0,737
SDTK08	0,633	0,626	0,630	0,822
SDTK09	0,508	0,489	0,522	0,681
SDTK10	0,595	0,611	0,613	0,805
SDTK11	0,611	0,625	0,619	0,820
SDTK12	0,606	0,615	0,588	0,796

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 5
 Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Spiritualitas di Tempat Kerja	0,936	0,939	Reliabel
Kesejahteraan Mental Karyawan	0,905	0,909	Reliabel
Kebahagiaan di Tempat Kerja	0,931	0,932	Reliabel
<i>Mindfulness</i>	0,893	0,896	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 6
 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	Koefisien Determinasi (R^2)
Kesejahteraan Mental Karyawan	0,645
Kebahagiaan di Tempat Kerja	0,539
<i>Mindfulness</i>	0,527

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 7
 Hasil *Path Coefficient*

	Kebahagiaan di Tempat Kerja	Kesejahteraan Mental Karyawan	<i>Mindfulness</i>	Spiritualitas di Tempat Kerja
Kebahagiaan di Tempat Kerja		0,121		
Kesejahteraan Mental Karyawan			0,429	
<i>Mindfulness</i>	0,734	0,334		0,726

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 8
 Hasil Uji Pengaruh Langsung

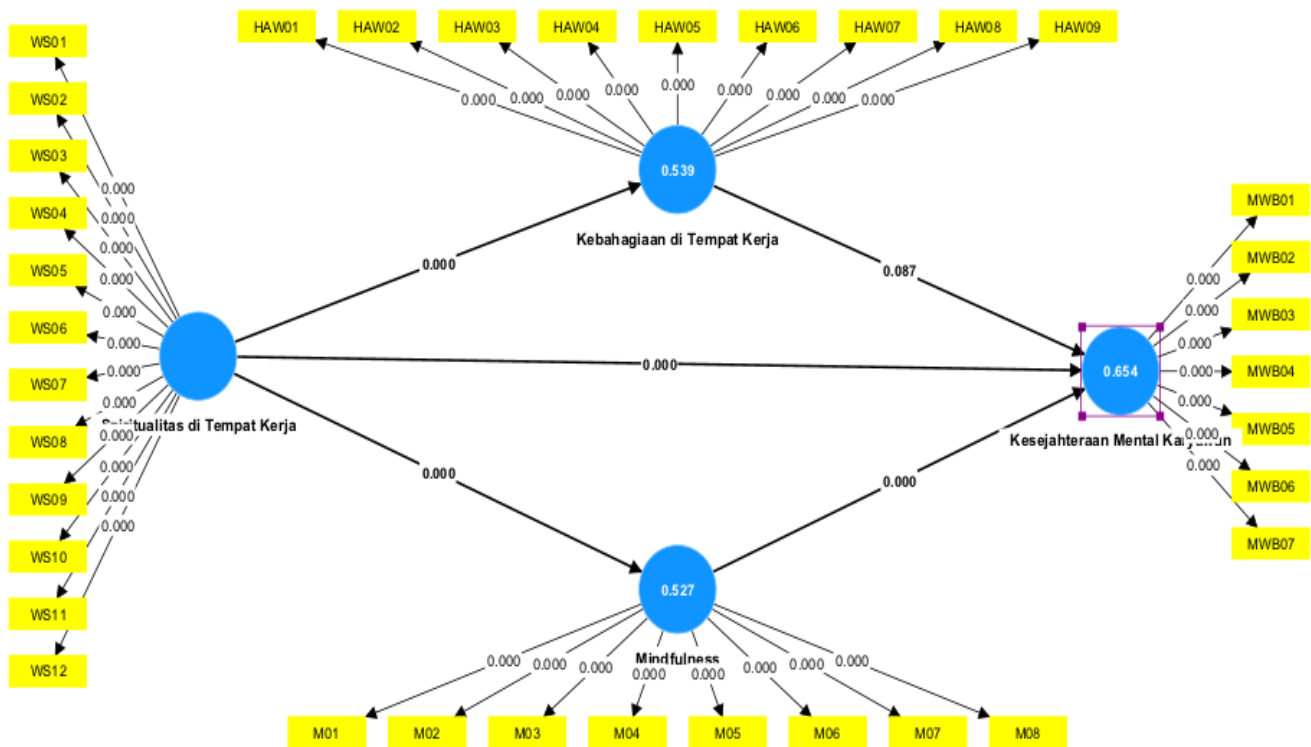
Hubungan Variabel	<i>t-statistik</i> Hitung	<i>p values</i>	Keterangan
Spiritualitas di Tempat Kerja → Kebahagiaan di Tempat Kerja	19,506	0,000	H_1 diterima
Spiritualitas di Tempat Kerja → <i>Mindfulness</i>	18,419	0,000	H_2 diterima
Spiritualitas di Tempat Kerja → Kesejahteraan Mental Karyawan	4,271	0,000	H_3 diterima
Kebahagiaan di Tempat Kerja → Kesejahteraan Mental Karyawan	1,709	0,087	H_4 ditolak
<i>Mindfulness</i> → Kesejahteraan Mental Karyawan	5,570	0,000	H_5 diterima

Sumber: Data diolah, 2024

Tabel 9
 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Variabel	<i>Path Coefficient</i>	<i>t-statistics</i> Hitung	<i>p values</i>	Keterangan
Spiritualitas di Tempat Kerja → Kebahagiaan di Tempat Kerja → Kesejahteraan Mental Karyawan	0,089	1,711	0,087	H_6 ditolak
Spiritualitas di Tempat Kerja → <i>Mindfulness</i> → Kesejahteraan Mental Karyawan	0,311	4,981	0,000	H_7 diterima

Sumber: Data diolah, 2024



Gambar 2. Hasil Inner Model (bootstrapping)

PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini mendukung temuan dari Paul dan Jena (2022) mengenai adanya pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja dan kebahagiaan. Paul dan Jenna (2022) mengatakan spiritualitas mendorong kebahagiaan berkelanjutan dalam bekerja, karyawan yang memiliki kesadaran spiritual menemukan kebahagiaan dalam pekerjaan dan tetap terhubung baik dengan rekan kerja di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan Hassan et al. (2021) bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat berperan penting dalam menghasilkan kebahagiaan jangka panjang dan membantu menciptakan kebahagiaan autentik dan berkelanjutan berdasarkan makna, rasa memiliki, dan syukur. Efferin dan Hutomo (2021) menyebutkan jika

spiritualitas di tempat kerja hanya dapat menimbulkan kebahagiaan yang bersyarat jadi untuk mencapai kebahagiaan hakiki, karyawan harus mengembangkan spiritual secara berkelanjutan (tidak hanya berpusat di tempat kerja saja). Mahipalan dan Sheena (2019) menyatakan jika spiritualitas dalam bekerja dapat memberikan perasaan positif dan bahagia dimana karyawan dapat menjadi sosok yang lebih bersyukur.

Hasil dari penelitian ini juga mendukung temuan Kumar dan Sulphrey (2021a) bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan pengaruh terhadap *mindfulness*. Salah satu dampak spiritualitas di tempat kerja terhadap karyawan menurut Garg dan Saini (2023) yaitu orientasi kerja yang tenang dan penuh kesadaran. Petchsawang dan McLean

(2017) dan Jnaneswar & Sulphrey (2021b), spiritualitas di tempat kerja membantu pengembangan *mindfulness*, kebijaksanaan, dan kasih sayang. Yadav et al. (2022) juga menunjukkan kesejahteraan karyawan dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja, empati, dan budaya perusahaan.

Selain itu, temuan penelitian ini juga mendukung beberapa penelitian terdahulu (Aboobaker et al., 2019; Hassan et al., 2022; Salem et al., 2023) mengenai adanya pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja dan kesejahteraan mental karyawan. Chirico et al. (2023), spiritualitas di tempat kerja memengaruhi kesejahteraan mental karyawan melalui berbagai mekanisme, termasuk meningkatkan rasa koneksi dan makna dalam hidup individu di tempat kerja, fokus pada kesejahteraan karyawan secara menyeluruh dengan aspek empati dan hubungan bermakna, serta pengurangan tingkat stres dan *burnout* melalui kerangka berpikir yang mendukung ketenangan batin dan pengembangan kebijaksanaan. Yadav et al. (2022) juga mengemukakan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan hasil dari spiritualitas di tempat kerja. Individu perlu meningkatkan spiritualitas karena adanya spiritualitas dapat meringankan stres di hari-hari penuh tantangan (Nimmi et al., 2021). Hal ini juga didukung dengan penelitian Srivastava dan Gupta (2022) yang membuktikan jika spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan dengan kesejahteraan karyawan karena kesadaran

spiritual telah terbukti melemahkan tekanan stres yang luar biasa dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kesejahteraan mental karyawan yang bertentangan dengan hasil penelitian Gadhavi et al (2021). Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kebahagiaan di tempat kerja menurut Roy dan Konwar (2020), yaitu faktor individu dan faktor perusahaan. Setiap individu memiliki preferensi, persepsi, dan respons yang unik terhadap kondisi di lingkungan kerja. Variabilitas individual dalam cara karyawan merespons kebahagiaan di tempat kerja dapat menyebabkan perbedaan dalam hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dan kesejahteraan mental. Veenhoven (2010) juga menunjukkan hal serupa bahwa kebahagiaan di tempat kerja mungkin tidak selalu secara langsung berkorelasi dengan kesejahteraan mental. Faktor lain seperti kepuasan kerja, dukungan sosial, atau kecocokan pekerjaan dengan nilai individu juga dapat berperan penting dalam kesejahteraan mental karyawan.

Hasil dari penelitian ini selaras dengan temuan dari Kumar dan Sulphrey (2021a) yang menyatakan jika *mindfulness* memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan. Kumar dan Sulphrey (2021a) memaparkan jika *mindfulness* dapat mengurangi resiko *burnout*, stres, dan dampak negatif saat bekerja yang dapat

mengganggu kesejahteraan karyawan. Monzani et al. (2021) dan Urilla (2023) juga menyimpulkan bahwa praktik rutin *mindfulness* dapat menunjang kesejahteraan karyawan melalui pengurangan stres dan peningkatan kepuasan hidup. Sharma dan Kumra (2020a) menegaskan bahwa praktik *mindfulness* bermanfaat bagi karyawan. Hasil penelitian ini mendukung peningkatan penggunaan *mindfulness* di lingkungan kerja karena karyawan yang menerapkan *mindfulness* cenderung lebih terlibat di tempat kerja, yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan di masa depan.

Penelitian ini menunjukkan jika kebahagiaan tidak dapat menjadi variabel mediasi antara spiritualitas dengan kesejahteraan mental karyawan di pulau Jawa. Diduga dikarenakan karakteristik responden penelitian yang cukup beragam. Pengalaman kebahagiaan di tempat kerja dan spiritualitas di tempat kerja dapat sangat dipengaruhi oleh konteks budaya organisasi (Hofstede, 2011). Selain itu, hubungan antara spiritualitas, kebahagiaan di tempat kerja, dan kesejahteraan mental karyawan mungkin bersifat lebih kompleks daripada yang diprediksi.

Penelitian Kumar dan Sulphrey (2021a) menyatakan jika spiritualitas di tempat kerja memberikan pengaruh terhadap kesejahteraan mental karyawan dimana ketika spiritualitas itu ada di dalam diri karyawan, maka karyawan akan memiliki kesadaran untuk menyelesaikan masalah

yang kompleks dengan mudah sehingga menyebabkan menurunnya stres, *burnout*, dan lainnya yang berpengaruh terhadap kesejahteraan mental karyawan. Cunningham (2014) juga menyatakan jika spiritualitas di tempat kerja dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan melalui *mindfulness* (dalam Kumar & Sulphrey, 2021b). Jnaneswar dan Sulphrey (2021b) juga mengemukakan bahwa pemurnian pikiran dan hati melalui spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan *mindfulness* akhirnya mendukung kesejahteraan karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan mental karyawan melalui *mindfulness*. Hal ini dapat diartikan dengan karyawan memiliki nilai spiritualitas di tempat kerja yang tinggi dapat lebih tenang dan sadar karena *mindfulness* akan menimbulkan kesadaran dan membuat kita menyadari apa yang terjadi. Selain itu, karyawan yang memiliki nilai *mindfulness* tinggi akan dapat lebih menerima situasi yang dialaminya sehingga bisa mengurangi tekanan, yang secara otomatis karyawan dapat lebih sejahtera secara mental.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kebahagiaan di tempat kerja, *mindfulness*, dan kesejahteraan mental karyawan di Pulau Jawa. Namun,

menariknya, kebahagiaan di tempat kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kesejahteraan mental karyawan. Sebaliknya, *mindfulness* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesejahteraan mental karyawan. Lebih lanjut, penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kesejahteraan mental karyawan melalui kebahagiaan di tempat kerja sebagai mediasi. Akan tetapi, spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan mental karyawan melalui *mindfulness* sebagai mediasi di Pulau Jawa.

IMPLIKASI PENELITIAN

Penelitian ini memiliki implikasi signifikan bagi manajemen organisasi dalam memperhatikan kesejahteraan mental karyawan. Program yang mendukung pengembangan nilai spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan koneksi dan makna kerja karyawan, yang pada dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan produktivitas karyawan. Manajer juga perlu memperhatikan dan meningkatkan kesejahteraan mental karyawan melalui penyediaan layanan terkait, seperti konseling atau program untuk membantu mengelola stres dan tekanan.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami hubungan antara spiritualitas di tempat kerja, kebahagiaan, *mindfulness*, dan kesejahteraan mental karyawan. Terdapat keterbatasan yang perlu

diperhatikan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, keterbatasan terkait sampel responden, karena responden dalam penelitian ini adalah karyawan di Pulau Jawa, sehingga generalisasi temuan hanya terbatas pada wilayah tersebut. Sebagai saran, penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel untuk melibatkan karyawan di pulau lain atau bahkan di seluruh negara. Hal ini dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif mengenai hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan kesejahteraan mental karyawan di konteks yang lebih luas. Kedua, penelitian ini menggunakan kebahagiaan di tempat kerja dan *mindfulness* sebagai variabel mediasi. Namun, temuan menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja tidak dapat berfungsi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara spiritualitas dan kesejahteraan mental karyawan. Disarankan penelitian selanjutnya untuk eksplorasi penggunaan variabel mediasi lain yang lebih relevan atau efektif dalam menjelaskan mekanisme hubungan antara variabel tersebut. Penelitian selanjutnya, direkomendasikan untuk menyertakan subhipotesis yang lebih rinci untuk menguji dinamika yang mendalam antara variabel-variabel yang terlibat. Keterbatasan penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam dan luas mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan mental

karyawan, serta menyediakan rekomendasi yang lebih terperinci untuk pengembangan strategi manajemen yang berbasis pada spiritualitas di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & KA, Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28-44.
- Ali, A.J. (2020). Happiness and competency in a changing workplace environment. *Journal of Competitiveness Studies*, 28(2), 71-80.
- Bhatia, A., & Mohsin, F. (2020). Comprehensive literature review on workplace happiness linked to employee outcomes. *Test Engineering and Management*, 83, 29266-29279.
- Burford, C., Davey, S., Knight, A., King, S., Cooke, A., & Coggins, T. (2017). Mental wellbeing impact assessment (MWIA) in the workplace. *Journal of Public Mental Health*, 16(3), 104-112.
- Chirico, F., Acquadro Maran, D., & Sharma, M. (2023). Spirituality in the workplace. *Frontiers in Psychology*, 14, 1162716.
- Coo, C., & Salanova, M. (2017). Mindfulness Can Make You Happy-and-Productive: A Mindfulness Controlled Trial and Its Effects on Happiness, Work Engagement and Performance. *Journal of Happiness Studies*, 19(6), 1691-1711.
- Cunningham, C. J. (2014). Religion and spirituality as factors that influence occupational stress and well-being. *The role of demographics in Occupational stress and well being*, 12, 135-172.
- Daaleman, T. P., & Frey, B. B. (2004). The Spirituality Index of Well-Being: A New Instrument for Health-Related Quality-of-Life Research. *The Annals of Family Medicine*, 2(5), 499-503.
- Donaldson, S.I., Dollwet, M., & Rao, M.A. (2015). Happiness, excellence, and optimal human functioning revisited: Examining the peer-reviewed literature linked to positive psychology. *The Journal of Positive Psychology*, 10(3), 185-195.
- Eby, L.T., Robertson, M.M., & Fecteau, D.B. (2020). Mindfulness and relationships: An organizational perspective. In Buckley, M.R., Wheeler, A.R., Baur, J.E., & Halbesleben, J.R.B. (Eds), *Research in Personal and Human Resources Management*, 38, 57-102.
- Efferin, S., & Hutomo, C. C. (2021). Spirituality, happiness and auditors' commitment: an interbeing perspective. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34(4), 701-730.
- Gadhavi, D., Parikh, A., Patel, V., Joshi, N., & Thaker, D. (2021). Employee Wellbeing and Employee's Happiness: a study of an Indian University. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(6S).
- Garg, N., & Saini, D. (2023). Workplace spirituality to cultivate innovative work behaviour: the moderating role of perceived working conditions. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 44(1/2), 22-42.

- Ghadi, M.Y., & Almanagah, K.S. (2020). The role of job crafting in the relationship between empowering leadership and happiness at work: An empirical analysis. *Business: Theory and Practice*, 21(1), 244-251.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). Edinburgh: Pearson Education Limited.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Chang, H., & Li, J. (2020). Workplace spirituality as a mediator between ethical climate and workplace deviant behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 102372.
- Hassan, S., Ansari, N., & Rehman, A. (2021). An exploratory study of workplace spirituality and employee well-being affecting public service motivation: an institutional perspective. *Qualitative Research Journal*, 22(2). 209-235.
- Hofstede, G. (2011). Dimensionalizing cultures: The Hofstede model in context. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 8.
- Hunsaker, W. D., & Ding, W. (2022). Workplace spirituality and innovative work behavior: the role of employee flourishing and workplace satisfaction. *Employee Relations*, 44(6). 1355-1371.
- Iqbal, Q., & Ahmad, N.H. (2020). Workplace spirituality and nepotism-favouritism in selected ASEAN countries: The role of gender as moderator. *Journal of Asia Business Studies*, 14(1), 31-49.
- Jha, I.N., Pal, D. and Sarkar, S. (2023), Unlocking the secret to happiness at work: the power of inclusive leadership, organizational justice and workplace inclusion. *Journal of Management Development*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Jnaneswar, K., & Sulphey, M. (2021a). A study on the relationship between workplace spirituality, mental wellbeing and mindfulness. *Management Science Letters*, 11(3), 1045-1054.
- Jnaneswar, K., & Sulphey, M. M. (2021b). Workplace spirituality, self-compassion and mindfulness as antecedents of employee mental wellbeing. *South Asian Journal of Business Studies*, 12(2), 269-292.
- Khan, S. M., & Abbas, J. (2022). Mindfulness and happiness and their impact on employee creative performance: mediating role of creative process engagement. *Thinking Skills and Creativity*, 44, 101027.
- Kohls, N., Sauer, S., & Walach, H. (2009). Facets of mindfulness – Results of an online study investigating the Freiburg mindfulness inventory. *Personality and Individual Differences*, 46(2), 224–230.
- Kotera, Y., Van Laethem, M., & Ohshima, R. (2020). Cross-cultural comparison of mental health between Japanese and Dutch workers: Relationships with mental health shame, self-compassion, work engagement and motivation. *Cross Cultural & Strategic Management*, 27(3), 511-530.

- Kumar, J., & Sulphrey, M.M. (2021a). A study on the relationship between workplace spirituality, mental wellbeing and mindfulness. *Management Science Letters*, 11(3), 1045-1054.
- Kumar, J., & Sulphrey, M.M. (2021b). Workplace spirituality, self-compassion and mindfulness as antecedents of employee mental wellbeing. *South Asian Journal of Business Studies*, 12(2), 269-292.
- Lindsay, E. K., & Creswell, J. D. (2019). Mindfulness, acceptance, and emotion regulation: perspectives from Monitor and Acceptance Theory (MAT). *Current Opinion in Psychology*, 28, 120-125.
- Liu, X., Wu, X., Wang, Q., & Zhou, Z. (2022). Entrepreneurial mindfulness and organizational resilience of Chinese SMEs during the COVID-19 pandemic: The role of entrepreneurial resilience. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Mahdani. (2017). Spiritual Tempat Kerja, Sikap Kerja Positif, dan Spiritualitas Individual Karyawan (Studi pada PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe. *Jurnal E-KOMBIS*, 3(1), 17-31.
- Mahipalan, M., & Sheena. (2019). Workplace Spirituality and Subjective Happiness Among High School Teachers: Gratitude As A Moderator. *The End-To-End Journal*, 15(2), 107-114.
- Misra, N., & Srivastava, S. (2022). Happiness at Work: A Psychological Perspective. *Happiness and Wellness*, 95.
- Media Indonesia (2022). Karyawan Merasa Kesejahteraan dan Kesehatan saat Pandemi Didukung Perusahaan (2022, May 19). Media Indonesia.
<https://mediaindonesia.com/ekonomi/493500/karyawan-merasa-kesejahteraan-dan-kesehatan-saat-pandemi-didukung-perusahaan>
- Monzani, L., Escartin, J., Ceja, L., & Bakker, A.B. (2021). Blending mindfulness practices and character strengths increases employee well-being: A second-order meta-analysis and a follow-up field experiment. *Human Resource Management Journal*, 31(4), 1025-1062.
- Nimmi, P. M., Binoy, A. K., Joseph, G., & Suma, R. (2021). Significance of developing spirituality among management students: discerning the impact on psychological resources and wellbeing. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 14(1), 317-331.
- Otaye-Ebede, L., Shaffakat, S., & Foster, S. (2019). A multilevel model examining the relationships between workplace spirituality, ethical climate and outcomes. *Journal of Business Ethics*, 166(3), 611-626.
- Paul, M., & Jena, L. K. (2022). Workplace spirituality, teachers' professional well-being and mediating role of positive psychological capital: an empirical validation in the Indian context. *International Journal of Ethics and Systems*, 38(4), 633-660.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975-994.
- Pawar, B. S. (2023). A review of workplace spirituality scales. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.

- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216-244.
- Prabhu, N., & Modem, R. (2022). Exploring the multi-level influence of shared leadership on workplace spirituality in teams. *International Journal of Organizational Analysis*, 31(6), 2059-2080.
- Raj, K. M. (2023). Workplace Happiness: The key to employees retention. *The Online Journal of Distance Education and E-Learning*, 11(2), 2631-2638.
- Rahman, M.S., Zaman, M.H., Hossain, M.A., Mannan, M., & Hassan, H. (2019). Mediating effect of employee's commitment on workplace spirituality and executive's sales performance: An empirical investigation. *Journal of Islamic Marketing*, 10(4), 1057-1073.
- Ramadhani, S. S. (2021, July 21). Apa Pentingnya Kesejahteraan Karyawan? HR, Cari Tahu Yuk! Riliv.co.
<https://riliv.co/rilivstory/pentingnya-kesejahteraan-karyawan/#:~:text=Karyawan%20yang%20sejahtera%20berarti%20ia>
- Rastogi, M. (2019). A psychometric validation of the happiness at workplace scale. *Industrial and Commercial Training*, 52(1), 15-34.
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace Spirituality: A Comparative Study of Various Models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1), 27-40.
- Rando-Cueto, D., Jambrino-Maldonado, C., Jiménez-Marín, G., & Iglesias-Sánchez, P. P. (2023). Exploring the domain of relationship between happiness management in organizations and the environment. *Management Decision*. 62(2), 740-764.
- Ravina-Ripoll, R., Foncubierta-Rodríguez, M.J., & Lopez-Sánchez, J.A. (2021). Certification happiness management: An integral instrument for human resources management in post-COVID-19 era. *International Journal of Business Environment*, 12(3), 287-299.
- Riyami, S. A., Razzak, M. R., & Al-Busaidi, A. S. (2023). Mindfulness and workplace ostracism in the post-pandemic work from home arrangement: moderating the effect of perceived organizational support. *Evidence-Based HRM*. Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Roy, R., & Konwar, Dr. J. (2020). Workplace Happiness: A Conceptual Framework. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 9(1), 4452-4459.
- Saadatyar, F. S., Poursalimi, M., Al-Tabbaa, O., & Iannotta, M. (2020). Workplace spirituality as a source for competitive advantage: an empirical study. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(3), 655-676.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2021). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 460-480.
- Salem, N.H., Ishaq, M.I., Yaqoob, S., Raza, A., & Zia, H. (2023). Employee engagement, innovative work behaviour, and employee wellbeing: Do workplace spirituality and individual spirituality matter?. *Business Ethics, the Environment & Responsibility*, 32(2), 657-669.

- Salim, S., Mohiya, M.S., & Sulphrey, M.M. (2020). Do long-term orientation, spirituality, materialism and collectivism impact self-efficacy of women micro entrepreneurs: A study using SEM. *Asian Women*, 36(3), 91-112.
- Shahbaz, W., & Parker, J. (2021). Workplace mindfulness: An integrative review of antecedents, mediators, and moderators. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100849.
- Shaheen, A., & Rashidi, Z. (2021). Workplace Spirituality, Emotions and Turnover Intentions. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(3), 1075-1090.
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020a). Examining the mediating role of work engagement on the relationship between workplace mindfulness and organizational justice and its association with well-being. *South Asian Journal of Business Studies*, 11(2), 129-148.
- Solin, P.C.M., Reinikainen, J., Martelin, T., & Tamminen, N. (2019). Predicting high and low levels of positive mental health among people living alone in the Lapland region of Finland. *Journal of Public Mental Health*, 18(4), 214-223.
- Srivastava, S., & Gupta, P. (2022). Workplace spirituality as panacea for waning well-being during the pandemic crisis: A SDT perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 50, 375-388.
- Teismann, T., Forkmann, T., Brailovskaia, J., Siegmann, P., Glaesmer, H., & Margraf, J. (2018). Positive mental health moderates the association between depression and suicide ideation: A longitudinal study. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 18(1), 1-7.
- Tutar, H., & Oruc, E. (2020). Examining the effect of personality traits on workplace spirituality. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 1005-1017.
- Tuzovic, S., & Kabadayi, S. (2021). The influence of social distancing on employee well-being: a conceptual framework and research agenda. *Journal of Service Management*, 32(2), 145-160.
- Urrila, L.I. (2023). From personal wellbeing to relationships: A systematic review on the impact of mindfulness interventions and practices on leaders. *Human Resource Management Review*, 32(3), 100837.
- Veenhoven, R. (2010). Greater happiness for a greater number: Is that possible and desirable? *Journal of Happiness Studies*, 11, 605-629.
- Warwick. (2020, January 20). *What is Mental Wellbeing?* Warwick.ac.uk.
<https://warwick.ac.uk/fac/sci/med/research/platform/wemwbs/mentalwellbeing/>
- Wibowo, T., A. (2017). Kebermaknaan Kerja ditinjau dari Kualitas Relasi Atasan-bawahan, Karakteristik Pekerjaan, Usia, dan Tingkat Pendidikan pada Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Karya Composites. (Dissertation, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang).
- Yadav, S., Tiwari, T., Yadav, A. K., Dubey, N., Mishra, L. K., & Singh, A. L. (2022). Role of workplace spirituality, empathic concern and organizational politics in employee wellbeing: A study on police personnel. *Frontiers in Psychology*, 13, 881675.