

Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Innovative Work Behaviour Dimediasi Psychological Empowerment dan Intrinsic Motivation pada Karyawan Millennial

Lulu Pearla Dewinta¹, B. Medina Nilasari^{2*}, M. Nisfiannoor³

^{1*,2,3}Prodi Manajemen, Universitas Trisakti

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada hal-hal yang memberikan dampak terhadap Innovative Work Behaviour. Bersama dengan efek mediasi Intrinsic Motivation dan Psychological Empowerment terhadap Innovative Work Behaviour. Pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling dan didapatkan 104 sampel valid karyawan kategori millennial dari PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk khususnya area kerja Wilayah 12. Data penelitian dianalisis menggunakan SPSS-AMOS. Hasilnya menunjukkan bahwa Workplace Spirituality dan Intrinsic Motivation secara positif mempengaruhi Innovative Work Behaviour. Selain itu, efek mediasi Intrinsic Motivation memperkuat pengaruh positif antara Workplace Spirituality terhadap Innovative Work Behaviour. Sedangkan Psychological Empowerment tidak berpengaruh positif terhadap Innovative Work Behaviour. Di sisi lain, variabel mediasi Psychological Empowerment tidak memberikan pengaruh Workplace Spirituality terhadap Innovative Work Behaviour. Innovative Work Behaviour dianggap sebagai alat yang sangat penting yang mengarah pada perolehan keunggulan kompetitif atas pesaing dalam ekonomi berbasis pengetahuan ini karena tidak ada organisasi yang dapat bertahan tanpa inovasi berkelanjutan. Workplace Spirituality dalam lingkungan kerja membuka peran Innovative Work Behaviour oleh karyawan milenial melalui keinginan untuk berkembang yang lebih tinggi dan meningkatkan rasa kepuasan di tempat kerja.

Kata Kunci: Innovative Work Behaviour, Workplace Spirituality, Psychological Empowerment, dan Intrinsic Motivation

Abstract

This research focuses on things that have an impact on Innovative Work Behavior. This is similar to the effect of intrinsic motivation and psychological empowerment on innovative work behavior. Sampling was carried out by purposive sampling and obtained 104 valid samples of millennial category employees from PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk, especially the work area of Region 12. The research data were analyzed using SPSS-AMOS. The results show that Workplace Spirituality and Intrinsic Motivation positively influence Innovative Work Behaviour. In addition, the effect of intrinsic motivation reinforces the positive influence between Workplace Spirituality and Innovative Work Behavior. While Psychological Empowerment does not have a positive effect on Innovative Work Behavior. On the other hand, the mediating variable Psychological Empowerment does not influence Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior. Innovative Work Behavior is considered a very important tool that leads to the acquisition of a competitive advantage over competitors in this knowledge-based economy because no organization can survive without continuous innovation. Workplace Spirituality in the work environment opens the role of Innovative Work Behavior by millennial employees through the desire to develop higher and increase the sense of satisfaction in the workplace.

Keywords: *Innovative Work Behaviour, Workplace Spirituality, Psychological Empowerment, dan Intrinsic Motivation*

Copyright (c) 2019 Nama Penulis

✉ Corresponding author :

Email Address : lulupearlad@gmail.com

PENDAHULUAN

Saat ini, kemampuan untuk terus berinovasi dalam produk, layanan, dan proses kerja sangat penting bagi organisasi (Jong and Hartog, 2019). Masa pandemi telah membawa banyak perubahan sikap perusahaan untuk menjadi lebih efisien dan mendorong perilaku individu untuk menjadi lebih inovatif (Nilasari et al., 2022). Setiap organisasi berfokus pada kemampuan untuk berinovasi dari segi produk, layanan, dan proses kerja secara berkelanjutan, dimana inovasi adalah topik yang terbesar yang terus menerus harus diperoleh dalam sebuah organisasi, kelompok kerja, dan individu (Park et al., 2021). Sementara pembatasan pertemuan untuk menghindari infeksi virus corona menurunkan kekayaan komunikasi dalam tenaga kerja (Garro-Abarca et al., 2021), karyawan yang bekerja dari rumah dan tidak berada di tempat yang sama dapat beradaptasi dengan teknologi dan cara kerja yang baru seiring berjalannya waktu (Majchrzak et al., 2000). Oleh karena itu, kemampuan organisasi untuk berinovasi sangat penting saat ini, tidak hanya untuk memastikan kelangsungan hidup sebuah perusahaan dalam jangka pendek, tetapi juga untuk penentuan posisi jangka panjangnya (Montani dan Staglianò, 2021).

Banyak penelitian terdahulu menunjukkan bahwa inovasi adalah hal yang sangat penting untuk dilakukan segenap karyawan perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lain terlebih di tengah kondisi yang penuh dengan ketidakpastian (Jong and Hartog, 2010). Innovative Work Behaviour dianggap sebagai alat yang sangat penting yang mengarah pada perolehan keunggulan kompetitif atas pesaing dalam ekonomi berbasis pengetahuan ini karena tidak ada organisasi yang dapat bertahan tanpa inovasi berkelanjutan (Ranasinghe & Samarasinghe, 2019; Mayfield & Mayfield, 2014).

Penelitian Hunsaker and Ding (2022), mengemukakan bahwa praktik Workplace Spirituality dalam lingkungan kerja membuka peran Innovative Work Behaviour oleh karyawan milenial melalui keinginan untuk berkembang yang lebih tinggi dan meningkatkan rasa kepuasan di tempat kerja. Saat ini, hampir seluruh perusahaan besar di Indonesia didominasi oleh generasi milenial. Berdasarkan data sensus penduduk tahun 2020 Badan Pusat Statistik, penduduk Indonesia didominasi oleh generasi milenial yaitu individu dengan kelahiran sejak tahun 1981 sampai dengan 1995 (Berita Resmi Statistik, 2021). Seiring dengan dominannya karyawan perusahaan besar merupakan generasi milenial, maka diberlakukan penelitian mengenai Innovative Work Behaviour kepada karyawan millennial. Penelitian ini berfokus kepada hal-hal yang mempengaruhi Innovative Work Behaviour dimana penelitian dilakukan kepada karyawan millennial salah satu perusahaan perbankan di Indonesia.

Penelitian terdahulu memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap Innovative Work Behaviour. Misalnya penelitian oleh Bantha dan Nayak (2020) mengemukakan adanya hubungan positif signifikan antara Workplace Spirituality dan Innovative Work Behaviour. Selain itu, Ranasinghe dan Samarasinghe (2019) mengemukakan adanya pengaruh positif signifikan antara

Workplace Spirituality terhadap Innovative Work Behaviour. Aspek spiritualitas pada pola pikir individu mendorong kreativitas dan inovasi dalam diri seseorang dan secara langsung mempengaruhi produktivitas organisasi (Ranasinghe dan Samarasinghe, 2019; Afsar dan Rehman, 2015). Penelitian Hunsaker and Ding (2022), mengemukakan bahwa praktik Workplace Spirituality dalam lingkungan kerja membuka peran Innovative Work Behaviour oleh karyawan milenial melalui keinginan untuk berkembang yang lebih tinggi dan meningkatkan rasa kepuasan di tempat kerja. Menurut Afsar, B. and Badir, Y. (2017), bahwa workplace spirituality merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Innovative Work Behaviour. Atas dasar penelitian tersebut, maka diberikan hipotesis sebagai berikut :

H1: Terdapat pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Innovative Work Behaviour*

Pada penelitian terdahulu, ditemukan bahwa terdapat hubungan antara variabel Workplace Spirituality terhadap Psychological Empowerment. (Bantha dan Nayak, 2020). Untuk membuktikan hubungan yang disimpulkan memiliki hubungan positif kuat, maka dalam penelitian ini diberikan hipotesis sebagai berikut :

H2: Terdapat pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment*

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Malik et al (2020) mereka mendapatkan kesimpulan bahwa adanya pengaruh Workplace Spirituality terhadap Intrinsic Motivation. Dalam salah satu penelitian disebutkan ketika seseorang termotivasi secara intrinsik, mereka melibatkan diri dalam suatu kegiatan karena mereka merasa itu menarik dan memuaskan secara inheren (Domenico and Ryan, 2017). Selain itu terdapat penelitian yang menyatakan adanya hubungan Workplace Spirituality dengan Intrinsic Motivation yaitu penelitian oleh Ranasinghe dan Samarasinghe tahun 2019. Workplace Spirituality mengarah pada berbagai kekuatan, kepercayaan dan fleksibilitas yang mengarah pada peningkatan Intrinsic Motivation (Afsar, Badir, & Kiani, 2016; Chalofsky & Krishna, 2009). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Intrinsic Motivation*

Pada studi terdahulu dinyatakan adanya pengaruh Psychological Empowerment terhadap Innovative Work Behaviour (Bantha dan Nayak, 2020). Penelitian oleh Groselj et al. (2019) menyatakan adanya pengaruh Psychological Empowerment terhadap meningkatnya Innovative Work Behaviour. Berdasarkan penelitian tersebut diberikan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Terdapat pengaruh antara *Psychological Empowerment* Terhadap *Innovative Work Behaviour*

Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa Intrinsic Motivation berpengaruh terhadap Innovative Work Behaviour (Ranasinghe & Samarasinghe, 2019). Nilasari et al., pada tahun 2022 menyatakan bahwa Intrinsic Motivation berpengaruh positif

terhadap Innovative Work Behaviour. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis kelima dapat dirumuskan sebagai berikut:

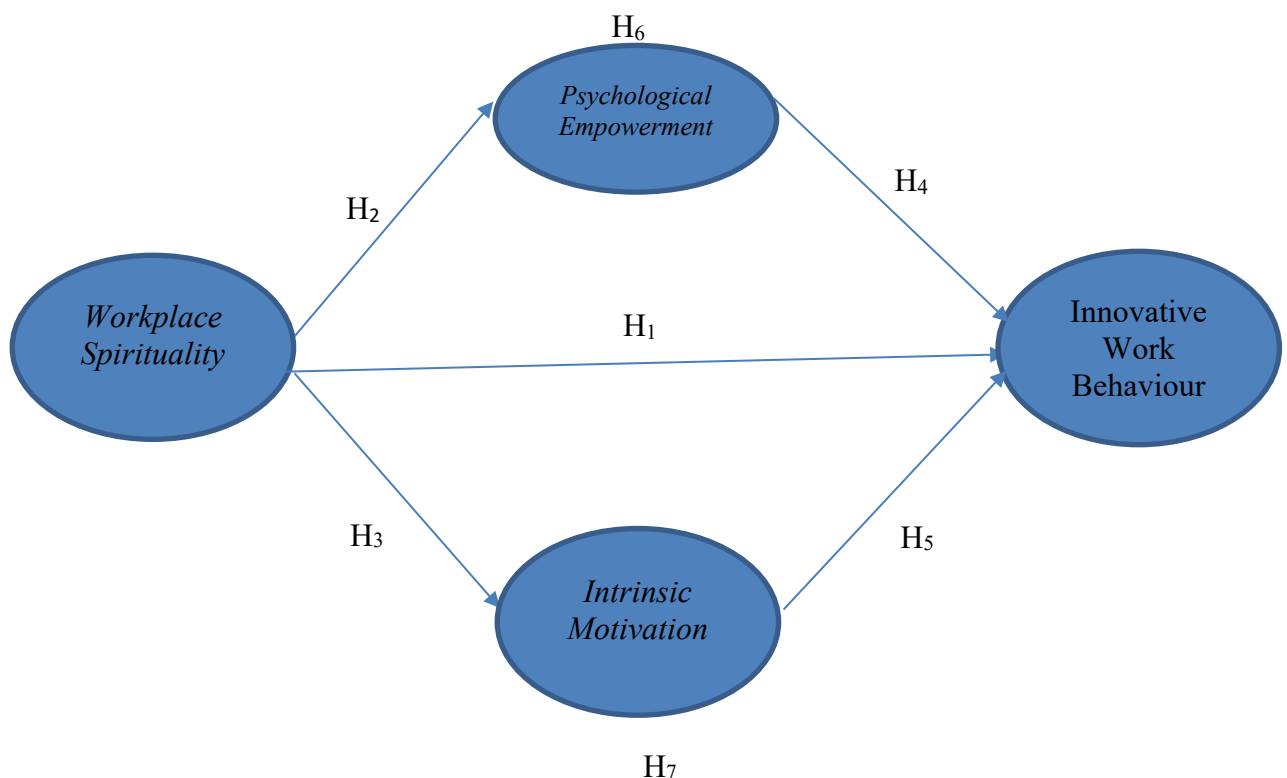
H5: Terdapat pengaruh *Intrinsic Motivation* Terhadap *Innovative Work Behaviour*

Dalam penelitian Bantha & Nayak tahun 2020, menyatakan bahwa Psychological Empowerment menjadi variabel mediasi untuk memperkuat hubungan antara Workplace Spirituality dan Innovative Work Behaviour. Peran moderat Psychological Empowerment menawarkan solusi praktis tentang bagaimana meningkatkan Innovative Work Behaviour karyawan di tingkat individu (Groselj et al., 2019). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis keenam dapat dirumuskan sebagai berikut:

H6: Terdapat pengaruh variabel *Psychological Empowerment* sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan *Workplace Spirituality* dengan *Innovative Work Behaviour*

Terdapat penelitian yang menyatakan bahwa Intrinsic Motivation memperkuat hubungan antara Workplace Spirituality terhadap Innovative Work Behaviour (Ranasinghe & Samarasinghe, 2019). Literatur tersebut berpendapat bahwa Intrinsic Motivation memperkuat hubungan antara Workplace Spirituality terhadap Innovative Work Behaviour karyawan. Pada penelitian lain, Intrinsic Motivation juga menjadi variabel mediasi yang mendukung hubungan antara pengaruh kejelasan peran dan efikasi diri terhadap Innovative Work Behaviour (Nilasari et al., 2022). Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis ketujuh dapat dirumuskan sebagai berikut:

H7: Terdapat pengaruh variabel *Intrinsic Motivation* sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan *Workplace Spirituality* dengan *Innovative Work Behaviour*



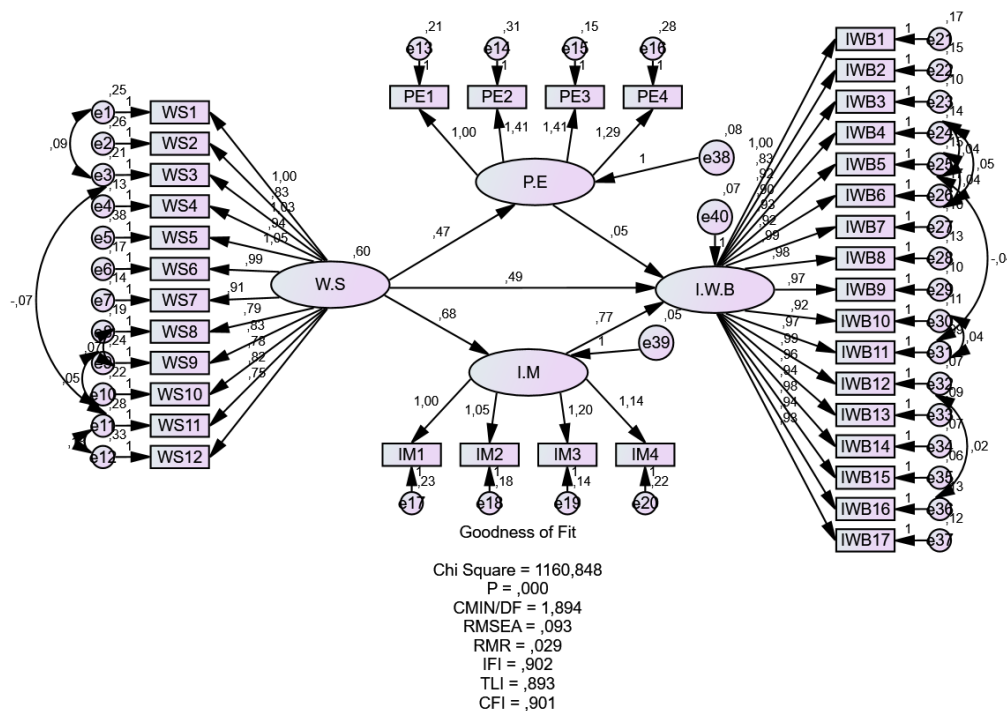
Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODOLOGI

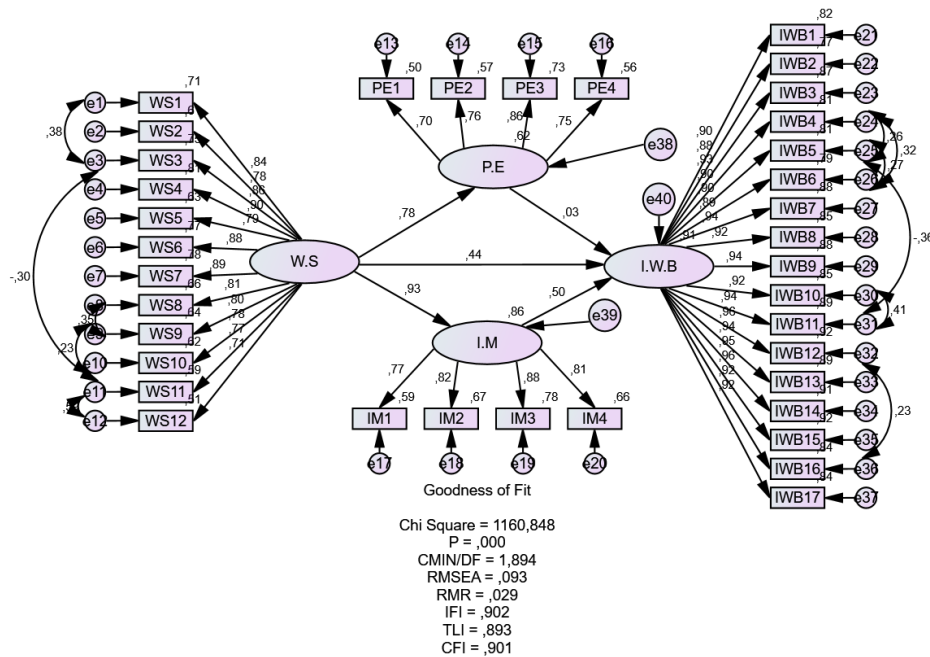
Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode pengumpulan kuesioner dimana populasi penelitian yang diteliti dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah 12 – Jakarta Kota dengan usia di kisaran 24-37 tahun sebanyak 104 karyawan. Model persamaan struktural (SEM) digunakan untuk menganalisis data menggunakan Aplikasi AMOS. SEM adalah teknik multivariat yang menggabungkan faktor analisis dan regresi berganda efisien dan tepat (Hair Jr et al., 2010). Metode analisis SEM juga dapat memeriksa serangkaian hubungan antara variabel yang diukur dan variabel yang tidak dapat diukur secara langsung.

Data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner akan dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). SEM digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengolahan data dengan *software* AMOS 24 sebagai *tools* dari pembuatan *Structural Equation Modeling* (SEM).

Hasil uji SEM dapat dilihat dari output AMOS 24, yaitu gambar *Unstandardized Solution* dan *Standardized Solution*. Berikut disajikan gambar hasil pengolahan data berdasarkan output AMOS 24 :



Gambar 2 Model Struktural (*Unstandardized Solutions*)



Gambar 3 Model Struktural (Standardized Solutions)

Tabel 1 Hasil Uji Goodness of Fit

Fit Measure	Good Fit	Acceptable Fit	Hasil	Keterangan
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .05$	$.05 < RMSEA \leq .08$	.093	Marginal Fit
GFI	$.90 \leq GFI \leq 1.00$	$.80 \leq GFI < .90$	0,647	Marginal Fit
NFI	$.90 \leq NFI \leq 1.00$	$.80 \leq NFI < .90$	0,813	Good Fit
IFI	$.90 \leq IFI \leq 1.00$	$.80 \leq IFI < .90$	0,902	Good Fit
CFI	$.90 \leq CFI \leq 1.00$	$.80 \leq CFI < .90$	0,901	Good Fit

Uji *Goodness of Fit* atau kesesuaian model memiliki tujuan untuk melihat apakah model yang diusulkan berdasarkan pada data penelitian yang sesuai dengan konsep teori atau pola indeks kecocokan model.

Kuesioner mengenai *Workplace Spirituality*

Kuesioner ini diadaptasi menggunakan instrumen Ashmos dan Duchon (2000) untuk mengukur spiritualitas tempat kerja. Penelitian ini menggunakan 2 dimensi yaitu *inner life* dan *meaningful work*. Responden mengisi kuesioner dengan skala likert 5-point dimana 1 merupakan “Sangat Tidak Setuju” dan 5 merupakan “Sangat Setuju”. Berikut daftar pertanyaan kuesioner mengenai *Workplace Spirituality*:

NO	PERNYATAAN
(MEANINGFUL WORK SUBSCALE)	
1	Saya mengalami kegembiraan dalam pekerjaan saya.
2	Saya yakin orang lain mengalami kegembiraan sebagai hasil dari pekerjaan saya.
3	Semangat saya diberi energi oleh pekerjaan saya.
4	Pekerjaan yang saya lakukan terkait dengan apa yang menurut saya penting dalam hidup.
5	Saya berharap untuk datang bekerja hampir setiap hari.
6	Saya melihat hubungan antara pekerjaan saya dan kebaikan sosial yang lebih besar dari komunitas saya

7	Saya memahami apa yang membuat pekerjaan saya bermakna secara pribadi.
NO	PERNYATAAN
<i>(INNER LIFE SUBSCALE)</i>	
1	Saya merasa penuh harapan tentang kehidupan.
2	Nilai-nilai spiritual saya memengaruhi pilihan yang saya buat.
3	Saya menganggap diri saya orang yang spiritual.
4	Doa adalah bagian penting dalam hidup saya.
5	Saya peduli dengan kesehatan rohani rekan kerja saya.

Kuesioner mengenai *Psychological Empowerment*

Survei ini mengadaptasi instrumen Spreitzer (1995) untuk mengukur pemberdayaan psikologis. Responden mengisi kuesioner dengan skala likert 5-point dimana 1 merupakan "Sangat Tidak Setuju" dan 5 merupakan "Sangat Setuju". Berikut daftar pertanyaan kuesioner mengenai *Psychological Empowerment*:

NO	PERNYATAAN
1	Pekerjaan yang saya lakukan penting bagi saya
2	Saya memiliki banyak kendali atas apa yang terjadi di departemen saya
3	Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya
4	Saya memiliki peluang besar untuk kemandirian dan kebebasan dalam melakukan pekerjaan saya

Kuesioner mengenai *Intrinsic Motivation*

Survei ini mengadaptasi instrumen Nilasari et al (2022) untuk mengukur *Intrinsic Motivation*. Responden mengisi kuesioner dengan skala likert 5-point dimana 1 merupakan "Sangat Tidak Setuju" dan 5 merupakan "Sangat Setuju". Berikut daftar pertanyaan kuesioner mengenai *Intrinsic Motivation*:

NO	PERNYATAAN
1	Saya senang menemukan solusi untuk masalah yang rumit.
2	Saya menikmati membuat prosedur baru untuk tugas kerja
3	Saya senang meningkatkan proses atau produk yang ada.
4	Saya senang menemukan solusi untuk masalah yang rumit.

Kuesioner mengenai *Innovative Work Behaviour*

Survei ini mengadaptasi instrumen Jond & Hartog (2019) untuk mengukur *Innovative Work Behaviour*. Responden mengisi kuesioner dengan skala likert 5-point dimana 1 merupakan "Tidak Pernah" dan 5 merupakan "Selalu". Berikut daftar pertanyaan dalam kuesioner:

NO	PERNYATAAN
1	Saya memperhatikan masalah yang bukan bagian dari pekerjaan saya sehari-hari
2	Saya mencari peluang untuk memperbaiki keadaan
3	Saya mempertimbangkan dan mencari peluang untuk berinovasi
4	Saya sering bertanya-tanya bagaimana hal-hal dapat ditingkatkan
5	Saya menjelajahi produk atau layanan baru

NO	PERNYATAAN
6	Saya mencari metode kerja baru (teknik atau instrumen)
7	Saya menghasilkan solusi original untuk permasalahan di kantor
8	Saya menciptakan ide baru
9	Saya menemukan pendekatan baru untuk melaksanakan tugas
10	Saya memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif
11	Saya memperoleh persetujuan untuk ide-ide inovatif
12	Saya membuat anggota organisasi antusias terhadap ide-ide inovatif
13	Saya berusaha meyakinkan orang untuk mendukung ide inovatif
14	Saya mengubah ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna
15	Saya secara sistematis memasukkan ide-ide inovatif ke dalam praktik kerja
16	Saya berkontribusi pada implementasi ide-ide baru
17	Saya berupaya mengembangkan hal-hal baru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik demografi penelitian meliputi Jenis Kelamin, Posisi Pekerjaan, Lama Bekerja, dan Usia responden.

Tabel 2 Karakteristik Demografi Responden

No	Karakteristik Demografi	Jumlah	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	50	48
	Perempuan	54	52
2.	Usia		
	24-37 tahun	0	0
	>37 tahun	0	0
	<24 tahun	104	100
3.	Posisi Pekerjaan		
	Kredit	79	76
	Non Kredit	25	24
4.	Lama Bekerja		
	< 5 tahun	55	53
	> 5 tahun	49	47

Tabel 3 Hasil Uji Validitas

<i>Variabel</i>	Item	Corrected Item- Total Correlation	Kriteria	Keputusan
<i>Workplace Spirituality</i>	WS1	0,829	>0,200	Valid
	WS2	0,761	>0,200	Valid
	WS3	0,769	>0,200	Valid
	WS4	0,745	>0,200	Valid
	WS5	0,709	>0,200	Valid
	WS6	0,774	>0,200	Valid

	WS7	0,830	>0,200	Valid
	WS8	0,636	>0,200	Valid
	WS9	0,681	>0,200	Valid
	WS10	0,671	>0,200	Valid
	WS11	0,635	>0,200	Valid
	WS12	0,610	>0,200	Valid
<i>Psychological Empowerment</i>	PE1	0,535	>0,200	Valid
	PE2	0,544	>0,200	Valid
	PE3	0,635	>0,200	Valid
	PE4	0,661	>0,200	Valid
<i>Intrinsic Motivation</i>	IM1	0,636	>0,200	Valid
	IM2	0,749	>0,200	Valid
	IM3	0,814	>0,200	Valid
	IM4	0,694	>0,200	Valid
<i>Innovative Work Behaviour</i>	IWB1	0,665	>0,200	Valid
	IWB2	0,710	>0,200	Valid
	IWB3	0,891	>0,200	Valid
	IWB4	0,854	>0,200	Valid
	IWB5	0,837	>0,200	Valid
	IWB6	0,830	>0,200	Valid
	IWB7	0,885	>0,200	Valid
	IWB8	0,833	>0,200	Valid
	IWB9	0,863	>0,200	Valid
	IWB10	0,894	>0,200	Valid
	IWB11	0,895	>0,200	Valid
	IWB12	0,902	>0,200	Valid
	IWB13	0,877	>0,200	Valid
	IWB14	0,906	>0,200	Valid
	IWB15	0,898	>0,200	Valid
	IWB16	0,855	>0,200	Valid
	IWB17	0,854	>0,200	Valid

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
<i>Workplace Spirituality</i>	0,936
<i>Psychological Empowerment</i>	0,777
<i>Intrinsic Motivation</i>	0,842
<i>Innovative Work Behaviour</i>	0,981

Tabel 5 Statistik Deskriptif Seluruh Variabel Uji

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Workplace Spirituality</i>	104	2	5	3,7957	0,70480
<i>Psychological Empowerment</i>	104	2,25	5	3,6755	0,63750
<i>Intrinsic Motivation</i>	104	2,50	5	3,8269	0,66105

<i>Innovative Work Behaviour</i>	104	2	5	3,7425	0,82595
----------------------------------	-----	---	---	--------	---------

N = Jumlah sampel

Tabel diatas menunjukkan jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (*mean*), dan nilai standar deviasi yang diolah dengan aplikasi SPSS. Nilai *mean* menunjukkan rata-rata hasil penilaian dari para responden terhadap pernyataan-pernyataan dari masing-masing indikator setiap variabel. Sedangkan *standar deviasi* menggambarkan besarnya penyimpangan terhadap rata-rata pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam kuesioner penelitian.

Pada variabel *Workplace Spirituality* diperoleh nilai mean sebesar 3,79 dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5 yang dapat diinterpretasikan bahwa *workplace spirituality* merupakan variabel yang sering diterapkan dalam lingkungan kerja karyawan. Penyimpangan hasil kuesioner terhadap rata-rata atas variabel ini adalah sebesar 0,70.

Pada variabel *Psychological Empowerment* diperoleh nilai mean sebesar 3,67 dengan nilai minimum 2,25 dan nilai maksimum 5, dengan intepretasi bahwa karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan adalah penting, memiliki *sense of belonging* atas tanggung jawab dari pekerjaan yang diberikan, dan memiliki semangat individu untuk melaksanakan pekerjaan. Pada variabel ini penyimpangan data responden adalah sebesar 0,6375.

Pada variabel *Intrinsic Motivation* diperoleh nilai mean sebesar 3,82 dengan nilai minimum 2,5 dan nilai maksimum 5. Artinya karyawan memiliki motivasi intrinsik untuk mengerjakan pekerjaan dengan gagasan / ide baru guna memberikan kontribusi yang optimal dalam penyelesaian pekerjaan. Penyimpangan data pada variabel ini adalah sebesar 0,66105.

Pada variabel *Innovative Work Behaviour* diperoleh nilai *mean* sebesar 3,74 dengan nilai minimum 2 dan nilai maksimum 5. Interpretasinya adalah karyawan memiliki sikap inovatif dalam pelaksanaan tugas sehari-hari pada pekerjaannya. Perilaku inovasi ini dianggap sebagai suatu hal yang menarik bagi karyawan sehingga karyawan cenderung menyetujui pernyataan-pernyataan mengenai *innovative work behaviour* dalam kesehariannya untuk penyelesaian pekerjaan.

Selanjutnya akan dijabarkan hasil statistik deskriptif masing-masing pernyataan untuk setiap variabel penelitian, berikut variabel pertama yaitu *Workplace Spirituality*:

Tabel 6 Statistik Deskriptif Variabel *Workspace Spirituality*

Item	Pernyataan	Mean	SD
WS1	Saya mengalami kegembiraan dalam pekerjaan saya.	3,63	0,925
WS2	Saya yakin orang lain mengalami kegembiraan sebagai hasil dari pekerjaan saya.	3,79	0,821
WS3	Semangat saya diberi energi oleh pekerjaan saya.	3,60	0,930
WS4	Pekerjaan yang saya lakukan terkait dengan apa yang menurut saya penting dalam hidup.	3,77	0,815
WS5	Saya berharap untuk datang bekerja hampir setiap hari.	3,47	1,024
WS6	Saya melihat hubungan antara pekerjaan saya dan kebaikan sosial yang lebih besar dari komunitas saya	3,67	0,875
WS7	Saya memahami apa yang membuat pekerjaan saya bermakna secara pribadi.	3,88	0,804

WS8	Saya merasa penuh harapan tentang kehidupan.	3,95	0,755
WS9	Nilai-nilai spiritual saya memengaruhi pilihan yang saya buat.	3,98	0,812
WS10	Saya menganggap diri saya orang yang spiritual.	3,67	0,769
WS11	Doa adalah bagian penting dalam hidup saya.	4,18	0,822
WS12	Saya peduli dengan kesehatan rohani rekan kerja saya.	4,00	0,824

Berdasarkan tabel 6 di atas, karyawan cenderung memilih pernyataan pada WS11 yaitu “Doa adalah bagian yang penting dalam hidup saya”, dengan skor rata-rata sebesar 4,18. Artinya karyawan memiliki kebiasaan melaksanakan kegiatan untuk berdoa sehingga pernyataan tersebut menjadi semakin penting bagi karyawan. Sementara rata-rata skor terendah yang dipersepsi oleh responden adalah pada pernyataan WS5 “Saya berharap untuk datang bekerja hampir setiap hari” dengan skor rata-rata sebesar 3,47. Artinya karyawan tidak mengharapkan untuk hadir di kantor secara terus menerus tanpa jeda atau libur.

Tabel 7 Statistik Deskriptif Variabel *Psychological Empowerment*

Item	Pernyataan	Mean	SD
PE1	Pekerjaan yang saya lakukan penting bagi saya	3,91	0,655
PE2	Saya memiliki banyak kendali atas apa yang terjadi di departemen saya	3,45	0,858
PE3	Saya telah menguasai keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan saya	3,64	0,762
PE4	Saya memiliki peluang besar untuk kemandirian dan kebebasan dalam melakukan pekerjaan saya	3,69	0,801

Berdasarkan tabel 7 di atas, pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi adalah pernyataan PE1 yaitu “Pekerjaan yang saya lakukan penting bagi saya”. Karyawan cenderung memiliki rasa tanggung jawab dengan memilih bahwa pekerjaan yang saat ini diberikan adalah hal yang penting bagi karyawan. Sementara di sisi lain, pernyataan PE2 yaitu “Saya memiliki banyak kendali atas apa yang terjadi di departemen saya” merupakan pernyataan dengan nilai rata-rata terkecil. Dapat digambarkan bahwa karyawan didominasi oleh karyawan non-manajemen sehingga tidak memiliki fungsi kendali atas hal-hal yang terjadi dalam unit kerjanya.

Tabel 8 Statistik Deskriptif Variabel *Intrinsic Motivation*

Item	Pernyataan	Mean	SD
IM1	Saya senang menemukan solusi untuk masalah yang rumit	4,01	0,744
IM2	Saya menikmati membuat prosedur baru untuk tugas kerja	3,71	0,733
IM3	Saya senang meningkatkan proses atau produk yang ada.	3,88	0,780
IM4	Saya sering menemukan solusi untuk masalah yang rumit	3,69	0,801

Berdasarkan tabel 8 di atas, pernyataan IM1 yaitu “Saya senang menemukan solusi untuk masalah yang rumit” memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,01. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan cenderung memiliki kesenangan dalam menemukan solusi atas setiap *issue* yang berkembang atas pekerjaan yang dihadapi karyawan. Sementara pernyataan IM4 yaitu “Saya sering menemukan solusi untuk masalah yang rumit” memiliki rata-rata paling rendah yaitu sebesar 3,69. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan cukup sering menemukan solusi atas masalah yang rumit di pekerjaannya.

Tabel 9 Statistik Deskriptif Variabel *Innovative Work Behaviour*

Item	Pernyataan	Mean	SD
IWB1	Saya memperhatikan masalah yang bukan bagian dari pekerjaan saya sehari-hari	3,59	0,961
IWB2	Saya mencari peluang untuk memperbaiki keadaan	3,83	0,818
IWB3	Saya mempertimbangkan dan mencari peluang untuk berinovasi	3,85	0,856
IWB4	Saya sering bertanya-tanya bagaimana hal-hal dapat ditingkatkan	3,88	0,867
IWB5	Saya menjelajahi produk atau layanan baru	3,72	0,897
IWB6	Saya mencari metode kerja baru (teknik atau instrumen)	3,79	0,900
IWB7	Saya menghasilkan solusi original untuk permasalahan di kantor	3,66	0,920
IWB8	Saya menciptakan ide baru	3,69	0,925
IWB9	Saya menemukan pendekatan baru untuk melaksanakan tugas	3,76	0,898
IWB10	Saya memobilisasi dukungan untuk ide-ide inovatif	3,71	0,867
IWB11	Saya memperoleh persetujuan untuk ide-ide inovatif	3,68	0,895
IWB12	Saya membuat anggota organisasi antusias terhadap ide-ide inovatif	3,70	0,902
IWB13	Saya berusaha meyakinkan orang untuk mendukung ide inovatif	3,79	0,889
IWB14	Saya mengubah ide inovatif menjadi aplikasi yang berguna	3,76	0,853
IWB15	Saya secara sistematis memasukkan ide-ide inovatif ke dalam praktik kerja	3,76	0,887
IWB16	Saya berkontribusi pada implementasi ide-ide baru	3,70	0,891
IWB17	Saya berupaya mengembangkan hal-hal baru	3,75	0,879

Berdasarkan tabel 9 di atas, bahwa pernyataan IWB4 yaitu “Saya sering bertanya-tanya bagaimana hal-hal dapat ditingkatkan” merupakan pernyataan dengan nilai rata-rata tertinggi yang dipilih oleh responden dengan nilai rata-rata sebesar 3,88. Sementara pernyataan terkecil adalah IWB1 yaitu “Saya memperhatikan masalah yang bukan bagian dari pekerjaan saya sehari-hari” dimana menunjukkan bahwa karyawan cenderung berfokus terhadap pekerjaan masing-masing.

Analisis Hasil dan Interpretasi

Analisis data diperoleh dari hasil pengujian terhadap hipotesis. Tujuan dari pengujian hipotesis adalah untuk mengetahui apakah hipotesis H_0 yang diuji diterima atau ditolak. Hal ini dapat dilihat dengan melihat nilai *p value* dari masing-masing hasil uji hipotesis. Adapaun batas toleransi kesalahan (α) penerimaan dan penolakan hipotesis adalah 5%.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan bantuan software AMOS 24 untuk melakukan uji hipotesis penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai hasil perhitungan dengan software AMOS 24.

Tabel 10 Uji Hipotesis dengan AMOS 24

IV	DV	Estimate	C.R	p value	Keterangan
----	----	----------	-----	---------	------------

H ₁	<i>Workplace Spirituality</i>	→	<i>Innovative Work Behaviour</i>	0.494	2.759	0,006	H ₁ : didukung
H ₂	<i>Workplace Spirituality</i>	→	<i>Psychological Empowerment</i>	0.466	6.610	0,000	H ₂ : didukung
H ₃	<i>Workplace Spirituality</i>	→	<i>Intrinsic Motivation</i>	0.679	8.667	0,000	H ₃ : didukung
H ₄	<i>Psychological Empowerment</i>	→	<i>Innovative Work Behaviour</i>	0.054	0,405	0,686	H ₄ : Tidak didukung
H ₅	<i>Intrinsic Motivation</i>	→	<i>Innovative Work Behaviour</i>	0,767	3,299	0,000	H ₅ : didukung
H ₆	<i>Psychological Empowerment</i>	→	<i>Innovative Work Behaviour</i>	0.054	0,405	0,686	H ₆ : Tidak didukung
H ₇	<i>Intrinsic Motivation</i>	→	<i>Innovative Work Behaviour</i>	0,767	3,299	0,000	H ₇ : didukung

H1: Terdapat pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate (β) = 0.494, nilai C.R = 2.759, dengan p value = 0,006 < 0,05. Karena nilai p value < 0,05 maka H₁ diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan *Workplace Spirituality* terhadap *Innovative Work Behaviour*. Dengan demikian semakin tinggi *Workplace Spirituality* maka semakin tinggi *Innovative Work Behaviour*, sebaliknya semakin rendah *Workplace Spirituality* maka semakin rendah/ buruk *Innovative Work Behaviour*.

H2: Terdapat pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment*

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate (β) = 0.466, nilai C.R = 6,610, dengan p value = 0,000 < 0,05. Karena nilai p value < 0,05 maka H₂ diterima, yang berarti terdapat pengaruh dan signifikan *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment*. Dengan demikian semakin tinggi *Workplace Spirituality* maka semakin tinggi pula *Psychological Empowerment*, sebaliknya semakin rendah *Workplace Spirituality* maka semakin rendah *Psychological Empowerment*.

H3: Terdapat pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Intrinsic Motivation*

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate (β) = 0.679, nilai C.R = 8.667, dengan p value = 0,000 < 0,05. Karena nilai p value < 0,05 maka H₃ diterima, yang berarti terdapat pengaruh dan signifikan *Workplace Spirituality* terhadap *Intrinsic Motivation*. Dengan demikian semakin tinggi *Workplace Spirituality* maka semakin tinggi *Intrinsic Motivation*, sebaliknya semakin rendah *Workplace Spirituality* maka semakin rendah *Intrinsic Motivation*.

H4: Terdapat pengaruh antara *Psychological Empowerment* Terhadap *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate (β) = 0.054, nilai C.R = 0.405, dengan p value = 0,686 > 0,05. Karena nilai p value > 0,05 maka H₄ ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative Work Behaviour*.

H5: Terdapat pengaruh *Intrinsic Motivation* Terhadap *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate (β) = 0.767, nilai C.R = 3.299, dengan p value = 0,000 < 0,05. Karena nilai p value < 0,05 maka H₅ diterima, yang berarti terdapat pengaruh dan signifikan *Intrinsic Motivation* terhadap *Innovative Work Behaviour*. Dengan demikian semakin tinggi *Intrinsic Motivation* maka semakin tinggi *Innovative Work Behaviour*, sebaliknya semakin rendah *Intrinsic Motivation* maka semakin rendah *Innovative Work Behaviour*.

H6: Terdapat pengaruh variabel *Psychological Empowerment* sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *Workplace Spirituality* dengan *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa H₄ ditolak nilai estimate (β) = 0.054, nilai C.R = 0.405, dengan p value = 0,686 > 0,05. Karena nilai p value > 0,05 maka H₆ ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh dan signifikan antara *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative Work Behaviour*. Sehingga variabel *Psychological Empowerment* tidak memediasi pengaruh antara *Workplace Spirituality* dengan *Innovative Work Behaviour*.

H7: Terdapat pengaruh variabel *Intrinsic Motivation* sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh *Workplace Spirituality* dengan *Innovative Work Behaviour*

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa nilai estimate (β) = 0.767, nilai C.R = 3.299, dengan p value = 0,000 < 0,05. Karena nilai p value < 0,05 maka H₅ diterima, yang berarti terdapat pengaruh dan signifikan *Intrinsic Motivation* terhadap *Innovative Work Behaviour*. Sehingga variabel *Intrinsic Motivation* memediasi / memperkuat pengaruh antara *Workplace Spirituality* dengan *Innovative Work Behaviour*.

Berdasarkan hasil yang didapatkan diketahui bahwa temuan hasil uji hipotesis penelitian ada yang memiliki persamaan dengan hipotesis penelitian yang menjadi acuan dan ada yang tidak. Terdapat pengaruh positif dan signifikan *Workplace Spirituality* terhadap *Innovative Work Behaviour*. Hubungan antara variabel *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment* adalah positif signifikan dimana semakin tinggi *workplace spirituality* maka semakin tinggi *psychological empowerment* pada karyawan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Intrinsic Motivation*. Sedangkan *Intrinsic Motivation* Terhadap *Innovative Work Behaviour* memiliki pengaruh positif signifikan. Variabel *Intrinsic Motivation* dinyatakan memediasi penguatan hubungan antara *Workplace Spirituality* dengan *Innovative Work Behaviour*. Sehingga adanya *intrinsic motivation* akan menguatkan perilaku *Innovative Work Behaviour*. Dimana karyawan juga mengedepankan aspek *Workplace Spirituality*.

Sedangkan hipotesis penelitian yang ditolak adalah pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Innovative Work Behaviour* dimana pada karyawan BNI Wilayah-12 karyawan yang memiliki *Psychological Empowerment*, tidak mempengaruhi perilaku inovatif dari karyawan itu sendiri. Dengan ditolaknya hal tersebut, maka H₆ juga ditolak bahwa variabel *Psychological Empowerment* tidak memediasi penguatan hubungan antara *Workplace Spirituality*. Sehingga dapat disimpulkan untuk

menunjang budaya perilaku inovatif di BNI Wilayah 12, maka karyawan harus mengedepankan *Workplace Spirituality* dan *Intrinsic Motivation* agar menciptakan lingkungan kerja yang inovatif.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Psychological Empowerment*, terdapat pengaruh signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Intrinsic Motivation*, dan terdapat pengaruh signifikan antara *Workplace Spirituality* terhadap *Innovative Work Behaviour*. *Intrinsic Motivation* diketahui memediasi pengaruh antara *Workplace Spirituality* terhadap *Innovative Work Behaviour*. Sedangkan *Psychological Empowerment* tidak berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour* dan tidak memediasi pengaruh antara *Workplace Spirituality* terhadap *Innovative Work Behaviour*.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang tertera di atas, dimana *Workplace Spirituality* dan *Intrinsic Motivation* berpengaruh terhadap *Innovative Work Behaviour*. Maka manajemen perusahaan BNI dapat menerapkan budaya kerja yang mampu meningkatkan *Workplace Spirituality* dan *Intrinsic Motivation* dalam diri pegawai sehingga perusahaan dapat menerapkan perilaku kerja inovatif di antara pegawai-pegawainya.

Jika individu seorang pegawai memiliki *spirituality* yang tinggi maka *Intrinsic Motivation* dapat meningkat. Dimana hal tersebut pada akhirnya akan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif di antara pegawai yang dianggap penting dalam keseharian pegawai agar dapat beradaptasi dengan kondisi apapun.

Psychological Empowerment dipengaruhi oleh *Workplace Spirituality* dimana Ketika Spiritualitas pegawai tinggi, maka pemberdayaan akan kompetensi pegawai akan semakin tinggi. Namun *Psychological Empowerment* tidak mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Untuk menerapkan budaya inovatif, perusahaan harus menumbuhkan *workplace spirituality* dan *Intrinsic Motivation* di dalam diri pegawai.

Referensi:

- Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The Relationship Between Workplace Spirituality and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Perceived Person-Organization Fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 329-353.
- Albrecht, S., & Andreetta, M. (2011). The Influence of Empowering Leadership, Empowerment and Engagement on Affective Commitment and Turnover Intentions in Community Health Service Workers: Test of A Model. *Leadership in Health Services*, 228-237.
- Al-Omari, M. A., Choo, L. S., & Ali, M. M. (2019). Innovative Work Behavior: A Review of Literature. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*.
- Balcazar, J. (2020). Religion, Spirituality, and the Workplace: A Meta-analytic Study on Outcomes of Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviours. *Digital Commons at St. Mary's University*.
- Bantha, T., & Nayak, U. (2020). The Relation of Workplace Spirituality With Employees' Innovative Work Behaviour: The Mediating Role of Psychological Empowerment. *Journal of Indian Business Research*, 223-235.
- Dewettinck, K., Singh, J., & Buyens, D. (2003). Psychological Empowerment in the Workplace: Reviewing the Empowerment Effects on Critical Work Outcomes.

- Domenico, S. I., & Ryan, R. (2017). The Emerging Neuroscience of Intrinsic Motivation: A New Frontier in Self-Determination Research. *Frontiers in Human Neuroscience*.
- Hon, A. (2012). Shaping Environments Conductive To Creativity: The Role Of Intrinsic Motivation. *Cornell Hospitality Quarterly*, 53-64.
- Hunsaker, & Ding. (2022). Work[;ace Spirituality and Innovative Work Behaviour: The Role of Employee Flourishing and Workplace Satisfaction. *Employee Relations*, 1355-1371.
- Jong, J. d., & Hartog, D. (2010). *Measuring Innovative Work Behaviour*. United States: Blackwell Publishing Ltd.
- Malik, M. E., Naeem, B., & Bano, N. (2019). Linking Workplace Spirituality to Intrinsic Work Motivation: Seeing through Lens of Self-Determination Theory. *Al-Adwa*, 42-49.
- Meyerson, S., & Kline, T. (2008). Psychological and Environmental Empowerment: Antecedents and Consequences. *Leadership & Organization Development Journal*, 444-460.
- Nilasari, B. M., Nisfiannoor, M., & Barizfallah, T. D. (2022). The Role of Intrinsic Motivation On Innovative Work Behaviour in Jakarta Post Covid-19 Pandemic. *International Journal of Organizational Innovation*.
- Park, N. K., W. J., E. L., & J. S. (2021). How to Organize Creative and Innovative Teams: Creative Self-Efficacy and Innovative Team Performance. *Creativity Research Journal*.
- Ranasinghe, V. R., & Samarasinghe, S. (2019). The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior. *International Business Research*.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Work Behaviour Tinjauan Psikologi & Implementasi Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Singh, M., & Sarkar, A. (2019). Role of Psychological Empowerment In The Relationship Between Structural. *Management Research Review*, 521-538.
- Spreitzer, G. (1995). Psychological Empowerment In The Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*, 1442-1465.
- Stoffers, J., Neessen, P., & Dorp, P. v. (2015). Organizational Culture and Innovative Work Behavior: A Case Study of a Manufacturer of Packaging Machines. *American Journal of Industrial and Business Management*, 198-207.
- West, M. (2002). Sparkling Fountains or Stagnant Ponds: An Integrative Model of Creativity and Innovation Implementation in Work Groups Applied.