PERAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT DALAM MEMEDIASI PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP EMPLOYEE WELL-BEING PADA KARYAWAN SEKTOR LOGISTIK

Tirta Efrat Batara Randa[1], Budiono[2]

[1,2]*Universitas Negeri Surabaya*
E-mail : [1]tirta.22301@mhs.unesa.ac.id, [2]budiono@unesa.ac.id

ABSTRAK

Employee well-being merupakan aspek penting dalam mendukung produktivitas dan keberlanjutan organisasi, khususnya pada perusahaan jasa logistik yang menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Meskipun workplace spirituality diyakini mampu meningkatkan kesejahteraan karyawan, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan temuan yang beragam. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran psychological empowerment sebagai variabel mediasi pada hubungan antara workplace spirituality dan employee well-being. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Data dikumpulkan melalui teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.1.1.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa workplace spirituality tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap employee well-being. Namun, workplace spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment, sedangkan psychological empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being. Selain itu, psychological empowerment terbukti memediasi hubungan antara workplace spirituality dan employee well-being. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan workplace spirituality belum mampu secara langsung meningkatkan employee well-being, tetapi dapat memberikan dampak melalui penguatan psychological empowerment. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memperkuat pemberdayaan psikologis karyawan agar nilai-nilai spiritual di tempat kerja dapat diterjemahkan menjadi peningkatan kesejahteraan karyawan.

Kata Kunci : *Employee Well-Being, Psychological Empowerment, Workplace Spirituality.*

ABSTRACT

Employee well-being is an essential aspect of supporting organizational productivity and sustainability, particularly in logistics service companies that operate under high job demands. Although workplace spirituality is believed to enhance employee well-being, previous studies have reported inconsistent findings regarding this relationship. Therefore, this study aims to examine the mediating role of psychological empowerment in the relationship between workplace spirituality and employee well-being. This study employed a quantitative approach with a causal research design. Data were collected using a non-probability sampling technique through saturated sampling. Data were analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.1.1.8. The results indicate that workplace spirituality does not have a significant direct effect on employee well-being. However, workplace spirituality has a positive and significant effect on psychological empowerment, while psychological empowerment has a positive and significant effect on employee well-being. Furthermore, psychological empowerment is found to mediate the relationship between workplace spirituality and employee well-being. These findings suggest that workplace spirituality alone is insufficient to directly improve employee well-being but can enhance employee well-being through strengthening psychological empowerment. This study implies that organizations should reinforce employees' psychological empowerment so that workplace spirituality can be translated into improved employee well-being.

Keyword : *Employee Well-Being, Psychological Empowerment, Workplace Spirituality.*

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal (Manday, 2024) Dalam hal tersebut, perusahaan mengerti akan halnya bahwa karyawan merupakan modal yang paling bernilai (Abdillah & Iryanti, 2024). Usaha yang dapat mempertahankan karyawannya, terutama mereka yang memiliki prestasi yang tinggi, hubungan yang harmonis antara perusahaan dan karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan (Igama et al., 2025). Karyawan yang memiliki taraf kesejahteraan yang baik memiliki tingkat kesejahteraan tinggi akan lebih mampu beradaptasi dengan tekanan pekerjaan dan berkontribusi positif terhadap lingkungan organisasinya (Malyashafa & Utami, 2025). Employee well-being berperan besar dalam stabilitias dan efektivitas operasional perusahaan. Yadav et al., (2022) menekankan bahwa employee well-being terbentuk dari persepsi positif terhadap pengalaman dan makna kerja mereka. Employee well-being merujuk pada kualitas cara karyawan berfungsi dan menjalani pengalaman mereka di dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan menjadi aspek utama yang memengaruhi bagaimana karyawan merasakan dan menjalani penglaman kerja mereka setiap hari (Wen & Ma, 2023).

Khandelwal & Nagar, (2025) menyebutkan bahwa karyawan yang mengalami workplace spirituality melaporkan tingkat employee well-being yang lebih tinggi. Menurut (Nguyen et al., 2024) spiritualitas di lingkungan kerja atau workplace spirituality diartikan sebagai usaha untuk mencari arti kehidupan melalui pekerjaan individu, menjalin ikatan yang erat dengan rekan-rekan serta orang lain dalam suasana kerja, dan mewujudkan keselarasan antara prinsip-prinsip dasar individu dan nilai-nilai yang dianut organisasi. Menurut Pham, (2024) psychological empowerment ialah proses berpikir yang bersifat pribadi dan sikap yang mendukung individu agar merasa mampu, terampil, dan berkuasa saat melaksanakan pekerjaan mereka. Psychological empowerment tidak hanya mencakup kepercayaan diri terhadap kemampuan pribadi, tetapi juga menceriminkan rasa kendali dan pengaruh dalam pekerjaan yang dilakukan.

Studi ini dilakukan pada salah satu perusahaan jasa logistik di Indonesia. Masalah utama yang ditemukan dalam penelitian ini adalah employee well-being karyawan belum sepenuhnya optimal, terutama pada dimensi mental well-being yang ditandai dengan meningkatnya stres akibat tuntutan produktivitas dan persaingan kerja serta pada dimensi financial well-being yang masih menimbulkan ketidakpuasan. Di sisi lain, meskipun karyawan merasakan makna dalam pekerjaan dan hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja sebagai wujud workplace spirituality, sebagian karyawan menilai bahwa kepedulian organisasi terhadap kebutuhan karyawan belum sepenuhnya tercermin dalam kebijakan perusahaan sehingga belum seluruhnya selaras dengan nilai yang diharapkan. Selain itu, perubahan pembagian pekerjaan akibat pengurangan jumlah karyawan menyebabkan sebagian karyawan harus menangani berbagai jenis pekerjaan di luar bidang spesialisasinya, sehingga menurunkan rasa mampu dalam menjalankan tugas (perceived competence) sebagai salah satu dimensi psychological empowerment. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa meskipun workplace spirituality telah berkembang cukup baik, peningkatan employee well-being belum sepenuhnya tercapai karena psychological empowerment belum terbentuk secara optimal. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini menguji peran

psychological empowerment sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara workplace spirituality dan employee well-being pada perusahaan jasa logistik.

METODE

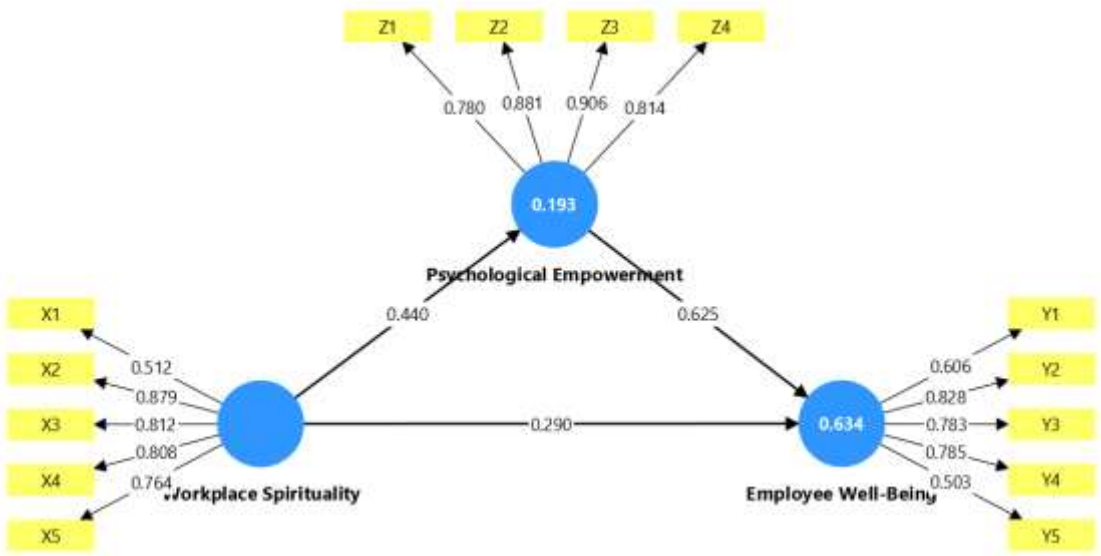
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kasual yang bertujuan menganalisis penga yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh workplace spirituality terhadap employee well-being melalui psychological empowerment. Penelitian dilaksanakan pada sebuah perusahaan jasa logistik di Indonesia. Populasi penelitian berjumlah 31 karyawan dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Seluruh item pernyataan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Workplace spirituality diukur melalui dimensi meaningful work, sense of community, dan alignment with organizational values(Milliman et al., 2003), sedangkan psychological empowerment diukur melalui dimensi perceived control, perceived competence, dan goal internalization (Kotze et al., 2007). Sementara itu, variabel dependen employee well-being diukur menggunakan empat dimensi utama, yaitu physical well-being, mental well-being, social well-being, dan financial well-being (Tuzovic & Kabadayi, 2021). Data dikumpulkan melalui survei kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji signifikansi hubungan antarvariabel tersebut.

Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.1.8. Evaluasi model pengukuran (outer model) dilakukan melalui pengujian validitas konvergen menggunakan nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE), validitas diskriminan menggunakan Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT), serta reliabilitas menggunakan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Selanjutnya, evaluasi model struktural (inner model) dilakukan dengan menganalisis nilai R^2 dan pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping untuk mengetahui signifikansi pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Evaluasi outer model bertujuan untuk menilai hubungan antara nilai terukur dan nilai konstruk, yang mencerminkan validitas pernyataan-pernyataan tersebut. Analisis model luar ini didasarkan pada hasil survei pendahuluan yang dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria penggunaan teknik analisis data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability.



Gambar 1. Outer Model

Berdasarkan hasil pengujian model pengukuran outer model, nilai outer loading pada masing-masing berada pada rentan 0,5 hingga 0,9. Menurut (Hair et al., 2021) jika outer loading berada antara 0,4-0,7 indikator tersebut tidak perlu dihapus sehingga masih dapat diterima.

Tabel 1. Construct Realibility and Validity

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Average Variance Extracted (AVE)
Employee Well-Being	0,793	0,754	0,507
Psychological Empowerment	0,868	0,867	0,717
Workplace Spirituality	0,806	0,813	0,586

Composite reliability dapat dikatakan baik apabila nilai yang dihasilkan diatas 0,70 dengan variabel workplace spirituality memiliki nilai 0,806, employee well-being 0,793, dan psychological empowerment 0,868. Oleh karena itu, model variabel dari yang digunakan peneliti telah memenuhi persyaratan untuk composite reliability. Hasil yang didapat menandakan bahwa nilai reliabilitas model variabel memiliki nilai yang baik. Dengan nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,7, seluruh variabel dinyatakan reliabel karena memiliki nilai di atas 0,7 yang mendakan bahwa indikator pada setiap variabel mampu mengukur konstruk secara konsisten dan layak digunakan dalam penelitian. Selanjutnya pada AVE di semua variabel memiliki nilai diatas 0,50 maka semua konstruk telah tercapai sebagai syarat validitas konvergen.

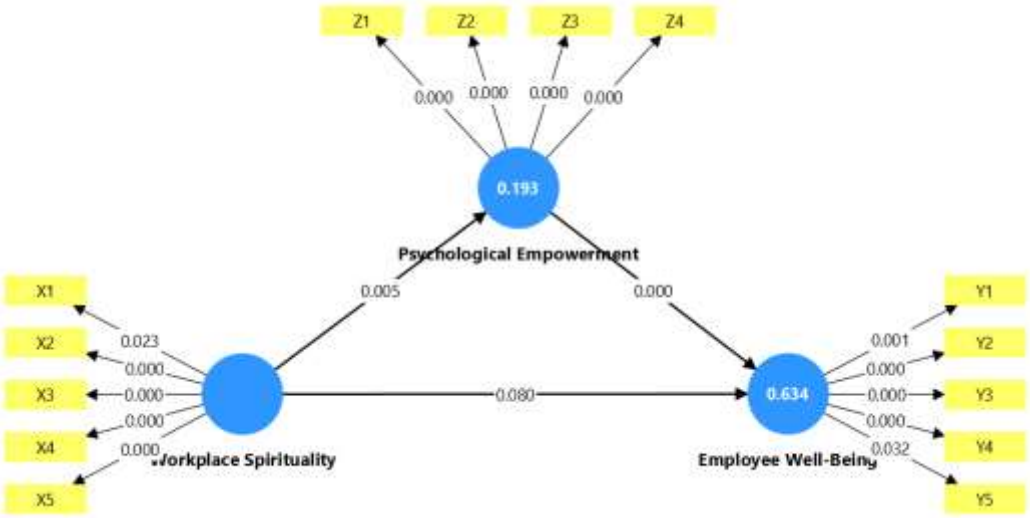
Tabel 2. Discriminant Validity HTMT

	Employee Well-Being	Psychological Empowerment	Workplace Spirituality
Employee Well-Being			

Psychological Empowerment	0,875	
Workplace Spirituality	0,726	0,497

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan uji discriminant validity menggunakan Heteroid-Monotraid direkomendasikan oleh (Hair et al., 2021) karena menghasilkan hasil yang lebih akurat atau sensitif hingga validitas terdeteksi. HTMT merekomendasikan nilai sebesar 0,90.

Proses pengujian selanjutnya adalah inner model yang betujuan mengetahui hubungan antara variabel laten atau konstruk disebut model struktural. Hubungan antar variabel tersebut dibangun berdasarkan teori-teori yang sudah ada maupun pengalaman praktis yang telah diobservasi oleh peneliti-peneliti sebelumnya. (Setiabudhi et al., 2025). Model struktural di evaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterima dari konstuk eksogen. Berikut hasilnya:



Gambar 2. Inner Model

Tabel 3 R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Employee Well-Being	0,634	0,608
Psychological Empowerment	0,193	0,166

Proses pengujian selanjutnya adalah inner model yang betujuan mengetahui hubungan antara variabel laten atau konstruk disebut model struktural. Hubungan antar variabel tersebut dibangun berdasarkan teori-teori yang sudah ada maupun pengalaman praktis yang telah diobservasi oleh peneliti-peneliti sebelumnya. (Setiabudhi et al., 2025). Model structural di evaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterima dari konstuk eksogen. Berikut hasilnya: Nilai R-square model workplace spirituality terhadap employee well-being memberikan nilai R-square sebesar 0,634 dan R-Square Adjusted sebesar 0,608. Bisa diinterprestasikan pada employee well-being dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini sebesar 60,8% Sedangkan variabel lain yang tidak terdapat dalam

penelitian ini mampu menjelaskan employee well-being sebesar 39,2%. Nilai R-Square model workplace spirituality terhadap employee well-being memberikan nilai R-square sebesar 0,193 dan R-Square Adjusted sebesar 0,166. Hal ini dapat diinterprestasikan bahwa psychological empowerment mampu dijelaskan oleh variabel independen dalam penelitian ini sebesar 19,3%. Sedangkan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini mampu menjelaskan psychological empowerment sebesar 83,4%.

Pengujian hipotesis memiliki tujuan untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan riset yang diajukan dalam penelitian ini—terutama terkait dengan dampak dari konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen tertentu, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel perantara. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t-statistik (atau t hitung) dengan t-kritis sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Jika t-statistik/t hitung ternyata lebih rendah dibandingkan t-kritis 1,96 (dalam tingkat signifikansi 5%), maka hipotesis nol (H0) akan ditolak; sebaliknya, jika t-statistik/t hitung lebih besar dari t-kritis 1,96 (dalam tingkat signifikansi 5%), maka hipotesis alternatif (Ha) akan diterima.

Tabel 4. Hasil Path Coeficients

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample	Standar Deviation	T Statistic	P Values	Keterangan
Workplace Spirituality→Employee Well-Being	0,290	0,166	1,751	0,080	Hipotesis Ditolak
Workplace Spirituality→Psychological Empowerment	0,440	0,156	2,820	0,005	Hipotesis Diterima
Psychological Empowerment→Employee Well-Being	0,625	0,144	4,343	0,000	Hipotesis Diterima

Nilai t-statistik pengaruh workplace spirituality terhadap employee well-being sebesar 1,751 (kurang dari 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa workplace spirituality tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap employee well-being. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa workplace spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being dinyatakan ditolak. Nilai t-statistik pengaruh workplace spirituality terhadap psychological empowerment sebesar 2,820 (lebih besar dari 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa workplace spirituality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment. Dengan demikian, workplace spirituality memiliki hipotesis yang menyatakan bahwa workplace spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment dinyatakan diterima.

Nilai t-statistik pengaruh psychological empowerment terhadap employee well-being sebesar 4,343 (lebih besar dari 1,96). Hal ini menunjukkan bahwa psychological empowerment memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being. Dengan demikian, psychological empowerment memiliki hipotesis yang menyatakan bahwa psychological empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being dinyatakan diterima.

Selanjutnya untuk menguji pengaruh tidak langsung (mediasi) dalam model penelitian dilakukan analisis special indirect effect menggunakan SmartPLS. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah psychological empowerment memediasi pengaruh workplace spirituality terhadap employee well-being. Berikut hasilnya:

Tabel 5. Specific Indirect Effects

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample	Standar Deviation	T Statistic	P Values	Keterangan
Workplace Spirituality→ Psychological Empowerment→Employee Well-Being	0,275	0,138	1,986	0,047	Hipotesis Diterima

Dari tabel tersebut diketahui bahwa besarnya koefisien pengaruh tidak langsung antara workplace spirituality dan employee well-being melalui psychological empowerment sebesar 0,275 dan signifikan pada tingkat 5% (t hitung= 1,986 lebih dari t tabel = 1,96). Hal ini dapat disimpulkan bahwa psychological empowerment memediasi workplace spirituality terhadap employee well-being. Dengan demikian H4 diterima.

KESIMPULAN

Workplace spirituality tidak berpengaruh signifikan terhadap employee well-being, sehingga peningkatan workplace spirituality belum mampu secara langsung meningkatkan kesejahteraan karyawan. Sebaliknya, workplace spirituality berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological empowerment, serta psychological empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee well-being. Selain itu, psychological empowerment terbukti memediasi secara signifikan pengaruh workplace spirituality terhadap employee well-being, yang menunjukkan bahwa workplace spirituality dapat meningkatkan employee well-being melalui peningkatan psychological empowerment. Temuan ini mengindikasikan bahwa psychological empowerment memiliki peran penting sebagai mekanisme yang menjembatani hubungan antara workplace spirituality dan employee well-being pada karyawan perusahaan jasa logistic.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, M. A., & Iryanti, E. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Organik PT. Pelindo Sub Regional III Jawa Di Surabaya. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, *7 (6)*, 351–357.

Hair, J., Mult G Tomas M., Ringle Christian M., Sarstedt Marko, Danks Nicholas P., & Ray Soumya. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R A Workbook*. Classroom Companion: Business. http://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7

Igama, T. M., Nuraeni, N., Ferawati, F., Fitters, M. A., & Debi, R. (2025). Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Karyawan: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Kawasan Industri Cikarang. *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*, *3(2)*, 96–102. https://lenteranusa.id/

Khandelwal, & Nagar. (2025). Relationship between Workplace Spirituality and Employee Well-Being in the Educational Sector. *Indian Journal of Health and Well-Being*, *16(3)*, 547–553. https://iahrw.org/our-services/journals/indian-journal-of-health-wellbeing/

Kotze, E., Menon, S. T., & Vos Barry. (2007). Psychological Empowerment In The South African Military: The Generalisability of Menon's Scale. *Journal of Industrial Psychology*, *33(2)*, 1–6. https://doi.org/10.4102/sajip.v33i2.371

Malyashafa, C. A., & Utami, N. I. (2025). Adaptabilitas Karier dan Keterikatan Kerja pada Karyawan. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, *4*(2), 114–121.

Manday, C. C. R. (2024). Kontribusi Kompensasi Karyawan terhadap Komitmen Karyawan di STIE IBMI Medan. *MASMAN : Master Manajemen*, *2*(2), 133–143. https://doi.org/10.59603/masman.v2i2.511

Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, *16*(4), 426–447. https://doi.org/10.1108/09534810310484172

Nguyen, M. H. T., Pham, V. T., & Do, M. N. (2024). Nexus of Workplace Spirituality, Employee Wellbeing, and Employee Commitment: A Comparison Between Social Enterprises and Other Organisations in Vietnam. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, *21*(7), 810–832. https://doi.org/10.51327/XITZ4421

Pham. (2024). Empowering leadership and employee well-being: the role of psychological empowerment and time pressure. *International Journal of Public Leadership*, *20*(1), 36–50. https://doi.org/10.1108/IJPL-09-2023-0066

Setiabudhi, Suwono, Yudi, & Karim. (2025). *Analisis Data Kuantitatif dengan SmartPLS4* (Duari, Ed.).

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. https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2020-0140

Wen, & Ma. (2023). The Effects of Dominance-based and Prestige-based Leadership on Employee Well-being: A Moderated Mediation Model. *SHS Web of Conferences*, *169*, 01055. https://doi.org/10.1051/shsconf/202316901055

Yadav, S., Tiwari, T., Yadav, A. K., Dubey, N., Mishra, L. K., Singh, A. L., & Kapoor, P. (2022). Role of Workplace Spirituality, Empathic Concern and Organizational Politics in Employee Wellbeing: A Study on Police Personnel. *Frontiers in Psychology*, *13*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.881675