

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP PERILAKU
PRO-LINGKUNGAN DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BPJS KESEHATAN
SURAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Mengikuti Gelar Sarjana Ekonomi**



SURAKARTA

Oleh:

NURFARAH

NIM. 16.52.11.185

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SURAKARTA**

2020

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP PERILAKU
PRO-LINGKUNGAN DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BPJS KESEHATAN
SURAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

NURFARAH
NIM. 16.52.1.1.185

Surakarta, 19 Oktober 2020

Disetujui dan disahkan oleh:
Dosen Pembimbing Skripsi



Ika Yoga, S.E., M.M.
NIP. 19790406 201403 1 001

SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertandatangan di bawah ini:

NAMA : NURFARAH
NIM : 16.52.1.1.185
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Menyatakan bahwa penelitian skripsi berjudul “PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP PERILAKU PRO-LINGKUNGAN DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BPJS KESEHATAN SURAKARTA”.

Benar-benar bukan merupakan plagiasi dan belum pernah diteliti sebelumnya. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini merupakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 19 Oktober 2020



NURFARAH

SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

NAMA : NURFARAH
NIM : 16.52.1.1.185
JURUSAN : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Terkait penelitian saya yang berjudul “PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP PERILAKU PRO-LINGKUNGAN DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BPJS KESEHATAN SURAKARTA”.

Dengan ini saya menyatakan bahwa saya benar-benar telah melakukan penelitian dan pengambilan data. Apabila dikemudian hari diketahui bahwa skripsi ini menggunakan data yang tidak sesuai dengan data yang sebenarnya, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Demikian surat ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 19 Oktober 2020



NURFARAH

Ika Yoga, S.E., M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri Surakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Sdr : Nurfarah

Kepada Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta
Di Surakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan bahwa setelah menelaah dan mengadakan perbaikan seperlunya, kami memutuskan bahwa skripsi saudara Nurfarah NIM: 16.52.1.1.185 yang berjudul:

“PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP PERILAKU PRO-LINGKUNGAN DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BPJS KESEHATAN SURAKARTA”.

Sudah dapat dimunaqasahkan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang ilmu Manajemen Bisnis Syariah.
Oleh karena itu kami mohon agar skripsi tersebut segera dimunaqasahkan dalam waktu dekat.

Demikian, atas dikabulkannya permohonan ini disampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surakarta, 19 Oktober 2020
Dosen Pembimbing Skripsi



Ika Yoga, S.E., M.M.
NIP. 19790406 201403 1 001

PENGESAHAN

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP PERILAKU
PRO-LINGKUNGAN DENGAN MOTIVASI INTRINSIK SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN BPJS KESEHATAN
SURAKARTA**

Oleh

NURFARAH
NIM. 16.52.1.1.185

Telah dinyatakan lulus dalam ujian munaqosah

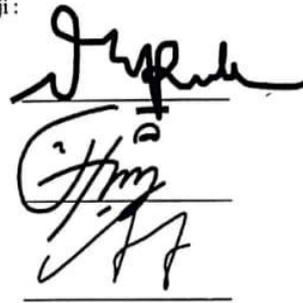
Pada Hari Senin pada tanggal 16 November 2020 dan dinyatakan
telah memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Dewan Penguji :

Penguji I (Merangkap Ketua Sidang):
Datien Eriska Utami, S.E., M.Si.
NIP. 19750824 199903 2 005

Penguji II:
Zakky Fahma Auliya, SE, MM
NIP. 19860131 201403 1 004

Penguji III:
Arif Muanas, SE, M.Sc.
NIP. 19760101 201101 1 005



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Surakarta



Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si
NIP. 19720304 200112 1 004

MOTTO

“Jika doaku terkabul, aku bahagia karena itu memang keinginanku”
“Namun, jika doaku belum juga terkabul, aku lebih bahagia karena itu adalah
keinginan-Nya”
(Ali bin Abi Thalib)

“Peganglah 3 Mantra Kehidupan”
MAN JADDA WAJADDA
“Siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil”
MAN SHOBARU ZHAFIRA
“Siapa yang bersabar akan beruntung”
MAN YAZRO YASHUD
“Siapa yang menanam akan menuai”

“Hidup bukanlah siapa yang kuat dan hebat”
“Namun, hati yang mampu melewati ujian hidup dengan iman ”
(Mbah Yai Sirodj)

“Hidupmu Cerminan dari Shalatmu”
“Seperti apa kamu mampu memperbaiki Shalatmu”
“Seperti itulah kamu akan mampu memperbaiki Hidupmu”

*Don't Forget
Happy With Qur'an
You'll be strong :)*

PERSEMBAHAN

Dengan segala puji syukur kepada Allah SWT dan dukungan serta doa-doa dari orang-orang tercinta. Kupersembahkan dengan segenap cinta dan doa, karya yang sederhana ini untuk:

1. Orang tua tersayang Bapak Rizal Rahayu dan Ibu Dewi Yuliani yang selalu melantunkan doa serta kasih sayang yang tidak dapat ternilai besarnya.
2. Kakakku, adik-adikku dan Mbah Sayuti yang senantiasa memberikan semangat dan doa-doa untuk keberhasilanku.
3. Keluarga keduaku yaitu keluarga besar Mbah Suwadi yang selalu mendukung, memberi nasihat dan mendoakan kebaikan untukku.
4. Ika Yoga, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan bimbingan dengan sangat baik. Almamater tercinta IAIN Surakarta yang telah memberikan sarana untuk kuliah dan berorganisasi.
5. Keluarga tercinta teman-teman seperjuangan MBS E. Terimakasih atas segala motivasi, kekompakan dan kegilaan kalian selama ini. Saya merasa bersyukur bisa mengenal kalian di bangku perkuliahan ini.
6. Keluarga tercinta teman-teman, bapak ibu Kos Doa Bunda 2 yang menjadi keluargaku selama di Kartasura.
7. Sahabat-sahabatku Diah, Nita, Rima, Sri, Ulfa, Mbak Hal, Tia, Novera, Aulia, Atha, Nadia Dewi, Fitria, Rere, Sya, Anis Untari, Riska, Ipmen, Tari dan semuanya yang tidak bisa kusebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas kebaikan hati kalian dan memudahkan segala urusan kalian

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Segala puji dan syukur bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan BPJS Kesehatan Surakarta”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya, telah banyak mendapatkan dukungan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak yang telah menyumbangkan pikiran, waktu, tenaga, dan sebagainya. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Mudhofir, M.Ag., M.Pd., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
2. Dr. M. Rahmawan Arifin, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Khairul Imam, S.HI., M.Si., selaku Ketua program studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
4. Ika Yoga, S.E., M.M., selaku dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan banyak perhatian dan bimbingan selama penulis menyelesaikan skripsi.

5. Biro Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas bimbingannya dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Bapak Arief Indra Adiputranto selaku Kepala Bidang SDM, Umum dan Komunikasi Publik yang telah membantu dalam proses penelitian.
8. Seluruh karyawan BPJS Kesehatan Surakarta yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dan kerjasamanya demi kelancaran penulisan skripsi ini.
9. Bapak, Ibu, dan keluarga keduaku, terimakasih atas doa, kasih sayang dan pengorbanan yang selalu diberikan dan tak pernah ada habisnya.
10. Teman-teman Manajemen Bisnis Syariah E angkatan 2016 dan sahabat-sahabat saya, terimakasih atas doa, motivasi dan semangat yang berikan.

Terhadap semuanya tiada kiranya penulis dapat membalasnya, hanya doa serta puji syukur kepada Allah SWT, semoga memberikan balasan kebaikan kepada semuanya. Aamiin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Surakarta, 19 Oktober 2020

Nurfarah

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the effect of workplace spirituality on pro-environmental behavior with intrinsic motivation as a mediation variable for employees of BPJS Kesehatan Surakarta. This study applies quantitative research methods using questionnaire as data collection material which is analyzed with the help of SPSS version 22 software. The sample in this study amounted to 69 respondents.

The results of this study indicate that workplace spirituality has a positive effect on intrinsic motivation, workplace spirituality has a positive effect on pro-environmental behavior, intrinsic motivation has a positive effect on pro-environmental behavior and workplace spirituality has a positive effect on pro-environmental behavior through the mediation of intrinsic motivation.

The findings of this study provide a conceptual framework regarding the factors that influence pro-environmental behavior. The conclusion of this study is that an employee who has a good workplace spirituality and has good intrinsic motivation will make employees behave pro-environment for his company.

Keywords: Workplace Spirituality, Intrinsic Motivation, Pro-Environmental Behavior

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan BPJS Kesehatan Surakarta. Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data yang dianalisis dengan bantuan software SPSS versi 22. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 69 responden.

Hasil penelitian ini menunjukkan *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik, *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan, motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan dan *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan melalui mediasi motivasi intrinsik.

Temuan penelitian ini memberikan kerangka konseptual mengenai faktor yang mempengaruhi perilaku pro-lingkungan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah seorang karyawan yang memiliki *workplace spirituality* yang baik dan memiliki motivasi dari dalam diri (intrinsik) yang baik akan membuat para karyawan berperilaku pro-lingkungan untuk perusahaannya.

Kata kunci: *Workplace Spirituality*, Motivasi Intrinsik, Perilaku Pro-Lingkungan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
SURAT PERNYATAAN BUKAN PLAGIASI	iii
SURAT PERNYATAAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN	iv
NOTA DINAS	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
<i>ABSTRACT</i>	xi
ABSTRAK	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	9
1.3. Batasan Masalah	9
1.4. Rumusan Masalah.....	9
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	11

1.7. Sistematika Penulisan Skripsi.....	11
BAB II.....	13
LANDASAN TEORI.....	13
2.1. Kajian Teori	13
2.1.1. Perilaku Pro-Lingkungan (<i>Pro-Environmental Behaviour</i>)	13
2.1.2. Spiritualitas Tempat Kerja (<i>Workplace Spirituality</i>).....	19
2.1.3. Motivasi Intrinsik (<i>Intrinsic Motivation</i>).....	22
2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	27
2.3. Kerangka Berfikir	29
2.4. Hipotesis	30
2.4.1. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Motivasi Intrinsik.....	30
2.4.2. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Perilaku Pro Lingkungan.....	31
2.4.3. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Pro- Lingkungan.....	31
2.4.4. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Perilaku Pro- Lingkungan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi	32
BAB III	33
METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian	33

3.2.	Jenis Penelitian	33
3.3.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.3.1.	Populasi	34
3.3.2.	Sampel	34
3.3.3.	Teknik Pengambilan Sampel	35
3.4.	Data dan Sumber Data	35
3.4.1.	Data.....	35
3.4.2.	Data Primer	36
3.4.3.	Data Sekunder.....	36
3.5.	Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.5.1.	Metode Angket (Kuesioner)	37
3.5.2.	Metode Kepustakaan	38
3.6.	Variabel Penelitian.....	38
3.6.1.	Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	38
3.6.2.	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	38
3.6.3.	Variabel Mediasi (<i>Intervening Variable</i>)	39
3.7.	Definisi Operasional Variabel	39
3.8.	Uji Instrumen Penelitian	40
3.9.	Teknik Analisis Data	42
3.9.1.	Uji Asumsi Klasik	43
3.9.2.	Uji Ketepatan Model	45
3.9.3.	Analisis Regresi Linear	47

3.9.4. Uji Sobel (<i>Sobel Test</i>).....	49
BAB IV	50
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Gambaran Umum Penelitian.....	50
4.2. Karakteristik Responden.....	50
4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.2.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	53
4.3. Uji Instrumen Penelitian	54
4.3.1. Uji Validitas.....	54
4.3.2. Uji Reliabilitas	55
4.4. Uji Asumsi Klasik.....	56
4.4.1. Uji Normalitas	56
4.4.2. Uji Heteroskedastisitas	59
4.4.3. Uji Multikolinearitas.....	61
4.5. Uji Ketepatan Model.....	62
4.5.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	62
4.5.2. Uji Simultan (Uji F).....	64
4.5.3. Uji Hipotesis (Uji t)	65
4.6. Analisis Regresi Linear.....	68

4.7. Uji Sobel (<i>Sobel Test</i>)	70
4.8. Analisis Data dan Pembahasan	71
4.8.1. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Motivasi Intrinsik	71
4.8.2. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Perilaku Pro- Lingkungan	72
4.8.3. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Pro- Lingkungan	73
4.8.4. Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap Perilaku Pro- Lingkungan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi	74
BAB V	75
PENUTUP	75
5.1. Kesimpulan	75
5.2. Keterbatasan Penelitian	75
5.3. Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	83

DAFTAR TABEL

3.1. Definisi Operasional Variabel.....	39
4.1. Jenis Kelamin Responden	51
4.2. Usia Responden.....	51
4.3. Pendidikan Terakhir Responden	52
4.4. Lama Bekerja	53
4.5. Jabatan.....	54
4.6. Hasil Uji Validitas.....	54
4.7. Hasil Uji Reliabilitas	55
4.8. Hasil Uji Normalitas Persamaan I.....	57
4.9. Hasil Uji Normalitas Persamaan II	59
4.10. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I.....	60
4.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II	60
4.12. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I.....	61
4.13. Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II.....	62
4.14. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I	63
4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II.....	63
4.16. Hasil Uji F Persamaan I	64
4.17. Hasil Uji F Persamaan II.....	65
4.18. Hasil Uji T Persamaan I	66
4.19. Hasil Uji T Persamaan II.....	67
4.20. Hasil Uji Regresi Linear Persamaan I.....	68
4.21. Hasil Uji Regresi Linear Persamaan II	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir.....	30
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Persamaan I.....	57
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas Persamaan II	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Jadwal Penelitian	83
Lampiran 2. Kuesioner Penelitian.....	85
Lampiran 3. Data Karakteristik Responden	93
Lampiran 4. Tabulasi Data Penelitian <i>Workplace Spirituality</i>	95
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian Motivasi Intrinsik	97
Lampiran 6. Tabulasi Data Penelitian Perilaku Pro-Lingkungan	99
Lampiran 7. Hasil Distribusi Karakteristik Responden	101
Lampiran 8. Hasil Uji Validitas <i>Workplace Spirituality</i>	103
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik	104
Lampiran 10. Hasil Uji Validitas Perilaku Pro-Lingkungan.....	105
Lampiran 11. Hasil Uji Reliabilitas	106
Lampiran 12. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	107
Lampiran 13. Hasil Uji F	111
Lampiran 14. Hasil Analisis Regresi Linear	112
Lampiran 15. Surat Izin Penelitian	113
Lampiran 16. Struktur Organisasi BPJS Kesehatan Surakarta	114
Lampiran 17. Daftar Riwayat Hidup.....	117

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan perkembangan zaman saat ini, menimbulkan kekhawatiran publik tentang lingkungan dan masalah perlindungan yang telah terjadi beberapa tahun terakhir (Abdelzaher & Newburry, 2016). Salah satu isu global yang sangat penting dan mendapat perhatian serius saat ini adalah masalah lingkungan. Oleh sebab itu, masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), dan pemerintah, baik negara maju maupun negara berkembang terus memberikan perhatian terhadap masalah lingkungan (Jaenudin & Marliani, 2017).

Masalah lingkungan seperti perubahan iklim, penipisan ozon, penggundulan hutan, kebakaran hutan, kerusakan ekosistem dan hilangnya keanekaragaman hayati adalah beberapa hal yang telah menarik banyak perhatian (Latif & Aziz, 2018). Sebagian besar kerusakan lingkungan terjadi karena perilaku manusia dalam berinteraksi dengan lingkungannya.

Kerusakan lingkungan mengakibatkan penurunan kualitas lingkungan hidup yang nantinya dapat mengancam keberlanjutan hidup generasi sekarang dan yang akan datang. Penurunan kualitas lingkungan menyangkut penurunan nilai dan fungsi lingkungan yang akan menyokong kehidupan manusia dan makhluk hidup lainnya yang ada di bumi ini (Anggereini, 2017). Penurunan kualitas lingkungan disebabkan karena ketidakwajaran manusia dalam berperilaku terhadap lingkungannya, oleh sebab itu perbaikan lingkungan juga diatasi dengan perbaikan perilaku manusia terhadap lingkungan.

Peran bisnis dalam perlindungan dan perbaikan lingkungan menjadi salah satu cara untuk mengatasi masalah lingkungan dengan ikut berpartisipasi dalam menjaga lingkungan organisasinya agar tetap nyaman dan aman (Wassmer, Paquin, & Sharma, 2014). Perusahaan perlu lebih bertanggung jawab terhadap lingkungan dan menyesuaikan kegiatan bisnis mereka agar tidak merusak ekosistem yang ada dengan memasukkan perlindungan lingkungan dan pengelolaan sumber daya alam yang tepat.

Konsep perilaku pro-lingkungan atau perilaku ramah lingkungan didefinisikan sebagai perilaku individu yang berkontribusi terhadap kelestarian lingkungan organisasi (Latif & Aziz, 2018). Perilaku pro-lingkungan karyawan pada dasarnya berkontribusi untuk mempromosikan pembangunan berkelanjutan (Groot & Steg, 2010). Menurut Susilo (2014) pembangunan berkelanjutan adalah penghormatan interaksi harmonis antara tiga sistem yaitu sistem sumber daya, sistem ekonomi, dan sistem sosial atau diistilahkan sebagai *triple p* (*planet, people, profit*).

Strategi pembangunan berkelanjutan menjadi mekanisme penting untuk meningkatkan dan menjembatani kemampuan nasional guna mencapai prioritas kebijakan sosial, ekonomi, dan lingkungan dalam suatu sikap yang harmonis. Salah satu bentuk partisipasi karyawan dalam mewujudkan pembangunan berkelanjutan dengan mengatasi masalah lingkungan dan terlibat dalam perilaku ramah lingkungan (Kangasniemi, Kallio, & A.M, 2014). Hal ini dianggap sebagai strategi yang efektif untuk menjadi organisasi yang bertanggung jawab terhadap lingkungan dan meningkatkan kinerja lingkungan.

Peran karyawan dalam organisasi dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan, tanpa adanya partisipasi aktif dari karyawan maka implementasi untuk meningkatkan kinerja lingkungan tidak akan terjadi. Tantangan utama yang dihadapi organisasi saat ini adalah bagaimana mendorong karyawan untuk terlibat dalam perilaku pro-lingkungan.

Perilaku pro-lingkungan adalah perilaku yang kompleks yang didalamnya melibatkan berbagai perilaku kerja pro-sosial, dan bagi manajer akan menjadi tantangan untuk meyakinkan atau memotivasi karyawan untuk menampilkan perilaku tersebut (Afsar, Badir, & Kiani, 2016). Pandangan Kollmuss & Agyeman (2002) menyatakan perilaku pro lingkungan adalah kegiatan yang secara sadar mencoba untuk meminimalkan dampak negatif dari suatu tindakan terhadap lingkungan.

Salah satu faktor secara psikis yang membantu karyawan di lingkungan kerja yaitu meningkatkan spiritualitas dalam dirinya. Spiritualitas ini bisa disebut sebagai spiritualitas individu. Spiritualitas individu adalah proses yang ada di dalam kehidupan individu, seperti makna dan tujuan yang akan berdampak pada individu lain dan lingkungan sekitarnya, termasuk dalam organisasi (Hakim & Azlimin, 2015; King, 2007).

Apabila setiap individu meningkatkan spiritualitas dalam dirinya, maka individu tersebut akan lebih mudah dalam memahami hubungan kerja yang baik dan memberikan perasaan yang memahami, semangat, keutuhan dalam diri. Perkembangan masyarakat modern saat ini, karyawan sering merasakan tekanan dan kecemasan yang menjadi norma kerja dalam perusahaan. Karyawan seringkali

merasa terasing dan kelelahan di tempat kerja. Kebersamaan dan hubungan dengan sesama rekan kerja merupakan suatu dasar yang penting dalam pengalaman spiritualitas (Gupta, Kumar, & Singh, 2013).

Spiritualitas adalah kemampuan dasar manusia dalam membentuk makna, nilai, dan keyakinan sehingga memberikan nilai-nilai yang dapat dipahami dan dipegang bersama seperti integritas dan kejujuran serta agama memberikan jalan untuk pelaksanaannya di tingkat individu sesuai ajaran masing-masing (Prakoso, Susilo, & Aini, 2018).

Spiritualitas tempat kerja memiliki peran penting dalam tiga sudut pandang. *Pertama*, sudut pandang manajemen sumber daya manusia bahwa spiritualitas dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan. *Kedua*, filosofis bahwa spiritualitas memberikan karyawan perasaan terdalam tentang tujuan dan makna dalam pekerjaan, sehingga manusia tidak berorientasi pada materi dalam melakukan pekerjaan. *Ketiga*, hubungan personal bahwa spiritualitas memberikan karyawan rasa keterikatan terhadap komunitas lingkungan kerja, loyalitas, dan rasa kepemilikan terhadap organisasi (Karakas, 2010).

Pandangan Petchsawanga & Duchon (2009) mengenai keadaan di tempat kerja yang berkaitan dengan karyawan dan spiritualitas akan memberikan dampak positif, karyawan yang mengalami spiritualitas yang tinggi akan merasa pekerjaan mereka semakin memuaskan sedangkan karyawan yang mengalami spiritualitas cenderung rendah akan memanasifasikan dirinya dalam suatu masalah kerja tertentu seperti halnya semangat kerja yang rendah. Semangat atau motivasi kerja

bisa terbangun dengan baik jika karyawan dilibatkan dalam setiap kegiatan organisasi.

Pandangan Latif & Aziz (2018) menyatakan bahwa spiritualitas adalah motivator yang sangat kuat bagi orang-orang yang terlibat dalam sebuah pekerjaan pro-sosial dan sukarela. Spiritualitas tempat kerja memberikan pencerahan bagi individu dengan perasaan bahwa mereka membuat perbedaan, mereka dipahami, mereka dihargai, perilaku dan tindakan mereka berasal dari hati, yang memotivasi individu untuk mempengaruhi keberlanjutan dan tanggung jawab sosial perusahaan (Fry, 2003).

Spiritualitas tempat kerja telah direncanakan sebagai wawasan baru tentang bagaimana individu mengalami tingkat motivasi kerja secara mendalam. Spiritualitas tempat kerja dapat meningkatkan diri karyawan dan memotivasi mereka untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang peduli lingkungan. Faktor motivasi adalah salah satu yang mendasari orang-orang dapat berpartisipasi dalam meningkatkan perilaku pro-lingkungan.

Motivasi intrinsik dipengaruhi oleh *workplace spirituality* atau spiritualitas tempat kerja. *Workplace spirituality* secara intrinsik dapat memotivasi orang lain untuk melindungi alam dengan memberi tujuan dalam kehidupan mereka dan membantu mereka berpikir tentang alam, yang memberi energi kepada mereka untuk membuat dunia ini menjadi tempat yang lebih baik untuk generasi sekarang dan mendatang (Rezapouraghdam, Alipour, & Darvishmotevali, 2017).

Terbentuknya motivasi intrinsik terjadi karena adanya keinginan yang timbul secara alamiah dari dalam diri individu yang membangkitkan semangat atau

menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai kepuasan atau tujuan, karena manusia memiliki naluri untuk mencapai sesuatu maka melalui motivasi intrinsik inilah dapat mendorong seseorang terlibat dalam sebuah aktivitas yang diinginkan (Guay, Vallerand, & Blanchard, 2000).

Menurut Maryati & Fernando (2018) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri dan tumbuh serta berkembang, kemudian mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti. Suatu gambaran mengenai moralistik dan spiritual dapat mendorong dan memotivasi orang untuk melestarikan dan melindungi alam (Gatling, Kim, & Milliman, 2016). Spiritualitas tempat kerja juga memelihara semangat karyawan dalam berbagai cara dan membuat mereka berpikir mengenai kesejahteraan masyarakat dan lingkungannya (Wierzbicki & Zawadzka, 2016).

Bukan hanya karyawan saja yang membangun rasa spiritualitas tetapi lingkungan kerjanya juga membangun spiritualitas yang akan memberikan kenyamanan dan rasa berarti bagi karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat bagi karyawan maupun kesejahteraan masyarakat disekitarnya.

Jika karyawan telah nyaman akan pekerjaannya maka kehidupan batin karyawan dapat terpenuhi di tempat kerja. Yuniarto (2013) menganalisis bahwa akar penyebab kerusakan alam yang paling dalam adalah kurang tertanamnya nilai-nilai spiritual dalam hidupnya. Akar krisis ini terletak pada tumpulnya aspek

spiritual manusia dalam memahami hakikat hubungan manusia dengan alam sekitarnya.

Karyawan yang sadar dan tahu akan ekologi masalah lingkungan sekitarnya akan menunjukkan sikap ramah lingkungan dan menunjukkan perilaku hijau (Afsar et al., 2016). Rasa tanggung jawab, kepedulian individu terhadap lingkungan, dengan rasa kebermaknaan dalam hidup seseorang contohnya seperti spiritualitas tempat kerja dapat memberikan dampak secara moral dan hal ini dapat menghasilkan perilaku pro-lingkungan. Caninsti & Arlinkasari (2018) menyebutkan juga bahwa penelitian mengenai perilaku pro-lingkungan masih jarang diteliti bahkan di Indonesia.

Terdapat *research gap* pada penelitian Ardana, Sugiarto, & Susanti (2016) yang memberikan bukti secara empiris bahwa ada korelasi negatif antara spiritualitas tempat kerja dengan motivasi dalam manajemen laba. Penelitian Bhunia & Das (2012) menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi dalam manajemen laba, dimana spiritualitas tempat kerja dapat mengurangi motivasi untuk melakukan manajemen laba.

Selain itu pada penelitian Chen & Sheng (2013) juga menunjukkan bahwa spiritualitas kerja dapat mengurangi motivasi untuk melakukan manajemen laba. Dalam hal ini kebangkitan spiritualitas individu lebih mempengaruhi motivasi manajemen laba dibandingkan dengan spiritualitas kerja organisasi.

Sedangkan pada penelitian Afsar et al (2016) menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel *workplace spirituality* dengan variabel motivasi intrinsik. Penelitian ini juga menunjukkan pengaruh positif antara variabel motivasi

intrinsik dengan variabel perilaku pro-lingkungan. Tidak hanya berpengaruh langsung, motivasi intrinsik juga mampu menjadi mediasi antara variabel *workplace spirituality* terhadap variabel perilaku pro-lingkungan.

Penelitian mengenai hubungan antara variabel *workplace spirituality* dengan variabel perilaku pro-lingkungan yang dilakukan Latif & Aziz (2018) menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel *workplace spirituality* dengan perilaku pro-lingkungan.

Penelitian Afsar et al (2016) ini diperbarui dengan penelitian Latif & Aziz (2018) yang mengambil tema mengenai perilaku pro-lingkungan dan spiritualitas tempat kerja dengan menambahkan variabel kesadaran lingkungan sebagai moderasi dan menambah variabel baru yaitu keterlibatan karyawan sebagai mediasi. Dari kedua penelitian tersebut, penulis akan melakukan penelitian dengan memodifikasi kedua jurnal yang sama-sama menguji pengaruh mengenai perilaku pro-lingkungan dengan variabel spiritualitas tempat kerja sebagai variabel independen dan motivasi intrinsik sebagai mediasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka maksud penelitian ini adalah untuk meneliti permasalahan yang berhubungan dengan spiritualitas tempat kerja dan motivasi intrinsik karyawan yang dapat mempengaruhi perilaku pro-lingkungan pada suatu perusahaan. Maka penulis mencoba melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan BPJS Kesehatan Surakarta”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut:

1. Caninsti & Arlinkasari (2018) menyebutkan bahwa penelitian mengenai perilaku pro-lingkungan masih jarang diteliti terutama di Indonesia.
2. Terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten oleh Ardana et al (2016), Chen & Sheng (2013) dan Bhunia & Das (2012) yang menyatakan bahwa spiritualitas tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi dalam manajemen laba. Sedangkan pada penelitian Afsar et al (2016) menyebutkan bahwa ada hubungan positif spiritualitas tempat kerja terhadap motivasi intrinsik.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi permasalahan di atas, maka batasan masalah yang dilakukan penulis agar penelitian yang dilakukan berfokus pada masalah yang ada. Batasan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada karyawan di BPJS Kesehatan Surakarta.
2. Hanya terbatas pada permasalahan yang berkaitan pada “Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi”.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik karyawan?
2. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan?
4. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap perilaku-pro-lingkungan karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi?

1.5. Tujuan Penelitian

Ditetapkannya suatu tujuan akan membuat suatu penelitian akan menjadi terarah dan menghasilkan data yang lebih baik. Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh positif *workplace spirituality* terhadap motivasi intrinsik karyawan.
2. Menguji pengaruh positif *workplace spirituality* terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan.
3. Menguji pengaruh positif motivasi intrinsik terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan.
4. Menguji pengaruh positif *workplace spirituality* terhadap perilaku-pro-lingkungan karyawan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta bahan pertimbangan dalam menerapkan dan mengembangkan perilaku pro-lingkungan karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi Penelitian Yang Akan Datang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi tambahan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia yang berkenaan dengan masalah *workplace spirituality* terhadap perilaku pro-lingkungan.

1.7. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penyelesaian penelitian ini dibagi menjadi lima bab. Sistematika penulisan skripsi adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari beberapa sub-bab antara lain latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori yang akan digunakan, penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang waktu pelaksanaan dan wilayah penelitian, jenis penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, data dan sumber data yang digunakan, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, teknik analisa data, analisis regresi linear.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas mengenai gambaran umum penelitian, pengujian dan hasil analisis data, dan pembahasan analisis data (pembuktian hipotesis).

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

BAB II **LANDASAN TEORI**

2.1. Kajian Teori

Kajian teori atau landasan teori merupakan uraian tentang teori-teori yang digunakan untuk menjelaskan masalah penelitian (Bungin, 2011). Landasan teori dimulai dari *mapping* hasil penelitian terdahulu kemudian *mapping* teori yang sesuai dengan masalah penelitian sampai keputusan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini. Adapun landasan teori yang akan peneliti jadikan acuan yakni sebagai berikut:

2.1.1. Perilaku Pro-Lingkungan (*Pro-Environmental Behaviour*)

Sejak tahun 1980, peneliti dalam bidang psikologi lingkungan telah berkontribusi dalam menguji beberapa teori dan model yang bertujuan untuk memprediksi perilaku lingkungan yang relevan dan mengidentifikasi hal-hal yang memicu manusia mengubah perilaku pro-lingkungan (Rachmawati & Handayani, 2014).

Perilaku pro-lingkungan memiliki kemungkinan terbaik dilihat sebagai kombinasi antara kepentingan pribadi dan kepedulian terhadap orang lain, generasi selanjutnya, makhluk hidup lainnya atau ekosistem secara keseluruhan (Robertson & Barling, 2013). Perilaku ini meliputi perilaku yang peduli, bertanggung jawab, merawat dan melestarikan lingkungan (Anggereini, 2017).

Lingkungan adalah kesatuan ruang dengan semua benda, daya, keadaan dan makhluk hidup, termasuk didalamnya manusia dengan makhluk hidup lain (Anies, 2006). Perilaku pro-lingkungan diperlukan untuk menjaga lingkungan hidup yang

berkelanjutan. Menurut Anggereini (2017) istilah lain perilaku pro-lingkungan yaitu *environment protective behavior*, *environment preserving behavior*, *environmentally responsible behavior*, *ecological behavior* dan *sustainable behavior*.

Keterhubungan dengan lingkungan berhubungan positif dengan humanisme, perhatian empatik, dan perhatian altruisme (memiliki kesadaran tentang hasil melakukan atau tidak melakukan perilaku dalam hal bahaya sosial) untuk masa depan yaitu keberlanjutan (Zhang et al., 2014). Orang-orang yang memahami dimensi intrinsik dengan makna, nilai atau kesadaran terhadap realitas akan merasa lebih terhubung dengan alam dan cenderung bertindak lebih pro-sosial dan pro-lingkungan. Menurut Larson et al (2015) terdapat pengelompokan melalui empat aspek perilaku pro-lingkungan yang meliputi:

1. Environmentalisme sosial

Environmentalisme sosial terkait dengan perilaku atau tindakan masyarakat yang berlandaskan pada ide atau paham untuk berpartisipasi dalam mengatasi isu-isu lingkungan. Hal tersebut dapat dilaksanakan melalui upaya-upaya mensosialisasikan atau mendidik orang lain tentang isu-isu lingkungan.

2. Pengelolaan tanah

Pengelolaan tanah terkait dengan perilaku atau tindakan dalam upaya peningkatan kualitas habitat tanah pribadi dan atau umum, kegiatan perlindungan satwa liar dan sejenisnya.

3. Gaya hidup yang mendukung konservasi

Gaya hidup yang terkait dengan perilaku atau tindakan yang bertujuan untuk mendukung upaya-upaya konservasi, seperti contohnya melakukan daur ulang, menghemat air dan energi, meminimalkan timbunan sampah dan menggunakan barang-barang yang *eco-friendly*.

4. Kewarganegaraan yang peduli lingkungan

Kewarganegaraan yang peduli lingkungan terkait dengan perilaku atau tindakan yang bertujuan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan kebijakan yang terkait dengan lingkungan hidup.

Perilaku pro-lingkungan bertujuan untuk mengurangi atau memberikan solusi terkait permasalahan lingkungan hidup (Homburg & Stolberg, 2006). Perilaku pro-lingkungan sebagai perilaku yang secara khusus memberikan perhatian terhadap lingkungan dalam kehidupan sehari-hari, seperti pengurangan konsumsi energy (minyak, gas, listrik), pemeliharaan sumber daya (udara, tanah, air), daur ulang (kertas, plastik), memelihara kehidupan flora dan fauna (Latif & Aziz, 2018).

Perilaku pro-lingkungan adalah perilaku yang kompleks yang didalamnya melibatkan berbagai perilaku kerja pro-sosial, dan bagi manajer akan menjadi tantangan untuk meyakinkan atau memotivasi karyawan untuk menampilkan perilaku tersebut (Afsar et al., 2016). Perilaku pro-sosial menurut Yantiek (2014) diartikan sebagai tindakan menolong yang menguntungkan orang lain tanpa harus menyediakan suatu keuntungan langsung pada orang yang melakukan tindakan tersebut.

Perilaku pro-lingkungan juga menggambarkan seseorang yang memiliki identitas diri dalam lingkungan sekitarnya. Lingkungan identitas diri seseorang sering didefinisikan bahwa sejauh mana seseorang melihat diri sendiri sebagai tipe orang yang berbuat yang ramah lingkungan. Orang-orang dengan identitas diri yang peduli pada lingkungan lebih kuat melihat diri mereka sebagai orang ramah lingkungan dan lebih mungkin untuk bertindak pro-lingkungan daripada mereka dengan identitas diri lingkungannya yang lemah (Werff, Steg, & Keizer, 2013).

Orang dengan identitas diri lingkungan yang kuat dapat termotivasi untuk bertindak secara moral yaitu pro-lingkungan, karena mereka merasa wajib untuk melakukannya. Tidak bertindak sejalan dengan rasa kewajiban moral untuk melakukannya dapat menyebabkan perasaan bersalah pada diri mereka (Werff et al., 2013). Perilaku pro lingkungan juga diartikan sebagai tindakan yang disengaja untuk memberi manfaat kepada orang lain dan keinginan mengorbankan diri demi lingkungan (Rifayanti et al., 2018).

Pandangan Kollmuss & Agyeman (2002), perilaku pro lingkungan adalah kegiatan yang secara sadar mencoba untuk meminimalkan dampak negatif dari suatu tindakan terhadap lingkungan. Perilaku pro-lingkungan merupakan suatu tindakan yang berguna untuk meminimalisir kerusakan lingkungan atau memperbaiki kondisi lingkungan (Gea, Anward, & Erlyani, 2014).

Menurut Stern (2000) mengamati bahwa perilaku pro-lingkungan adalah tindakan untuk mengubah lingkungan kembali normal. Perilaku pro-lingkungan adalah perilaku atau perbuatan manusia yang secara sadar terhadap lingkungan dengan dilandasi sikap tanggung jawab (Anggereini, 2017). Dari paparan di atas,

dapat disimpulkan bahwa perilaku pro-lingkungan merupakan berbagai macam bentuk tindakan manusia yang bertujuan untuk meminimalisir dampak negatif pada lingkungan atau memperbaiki kondisi lingkungan.

1. Indikator Perilaku Pro-Lingkungan (*Pro-Environmental Behaviour*)

Variabel perilaku pro-lingkungan dibagi menjadi enam indikator menurut Rifayanti et al (2018) yaitu:

a. Penghematan Energi

Pandangan menurut Kaiser & Wilson (2004), penghematan energi adalah perilaku-perilaku yang menunjukkan penghematan dan efisiensi pemakaian energi. Pandangan ini diperkuat oleh Kaiser et al (2007), penghematan energi adalah perilaku atau tindakan-tindakan yang bertujuan untuk menghemat energi seperti menghemat air, mematikan lampu apabila menjadi orang terakhir yang keluar dari ruangan, mematikan AC apabila keluar ruangan lebih dari 4 jam dan lain-lain.

b. Pencegahan limbah

Pandangan menurut Kaiser & Wilson (2004) pencegahan limbah adalah perilaku yang berfokus untuk meminimalisir pemakaian barang-barang yang tidak perlu (dapat menghasilkan limbah) dan menggunakan barang lama untuk dipakai kembali. Pandangan ini diperkuat oleh Kaiser et al (2007), pencegahan limbah adalah perilaku atau tindakan yang bertujuan untuk menghindari limbah seperti meminimalisir penggunaan plastik, membeli barang atau produk jenis isi ulang dan lain-lain.

c. Mobilitas dan transportasi

Pandangan menurut Kaiser & Wilson (2004) mobilitas dan transportasi adalah bentuk perilaku untuk mengurangi dampak polusi dan pemakaian bahan bakar. Pandangan ini diperkuat oleh Kaiser et al (2007), perilaku atau tindakan ini bertujuan untuk menggunakan alat transportasi secara efektif dan efisien seperti menggunakan transportasi umum, naik sepeda, atau berjalan kaki untuk jarak yang dekat dan lain-lain.

d. Konsumerisme

Pandangan menurut Kaiser & Wilson (2004) konsumerisme adalah bentuk perilaku memilih barang-barang yang ramah lingkungan untuk dikonsumsi, baik makanan organik maupun zat kimia lainnya. Pandangan ini diperkuat oleh Kaiser et al (2007), perilaku atau tindakan ini bertujuan untuk memilih dan menggunakan produk-produk ramah lingkungan, misalnya memilih produk organik, menggunakan bahan alami untuk mengatasi hama dan lain-lain.

e. Daur Ulang

Pandangan menurut Kaiser & Wilson (2004) daur ulang adalah bentuk perilaku yang berfokus pada pemanfaatan hasil limbah dan penggunaan barang yang sudah tidak terpakai menjadi barang yang berguna. Pandangan ini diperkuat oleh Kaiser et al (2007), perilaku atau tindakan ini bertujuan untuk mendaur ulang bahan-bahan bekas yang sudah tak terpakai, seperti mengumpulkan kertas yang sudah terpakai untuk di daur ulang, membuat catatan dengan memakai kertas yang sudah digunakan pada satu sisi dan lain-lain.

f. Konservasi

Pandangan menurut Kaiser & Wilson (2004) konservasi adalah bentuk perilaku yang berperan untuk mengelola lingkungan dan meningkatkan kesadaran masyarakat untuk peduli lingkungan. Pandangan ini diperkuat oleh Kaiser et al (2007), perilaku atau tindakan ini bertujuan untuk melestarikan lingkungan agar tidak merugikan lingkungan sekitarnya, misalnya berpartisipasi dalam suatu organisasi lingkungan hidup, mempelajari isu-isu lingkungan melalui berbagai media dan lain-lain.

2. Perilaku Pro-Lingkungan Menurut Perspektif Islam

Perilaku pro-lingkungan menurut aspek perspektif islam terdapat di dalam al-Quran ayat Al-A'raf (7) ayat 56 yaitu:

“Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik”

Sejak diciptakan-Nya, Allah SWT tidak menghendaki hasil karya ciptaan-Nya dirusak dan dieksploitasi sedemikian rupa oleh manusia tanpa disertai tanggungjawab untuk memeliharanya. Allah SWT menghendaki agar manusia turut serta dalam merawat dan menjaga alam semesta ciptaan-Nya (Az-Zuhaili, 2012).

2.1.2. Spiritualitas Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*)

Spiritualitas tempat kerja merupakan pemahaman diri sebagai makhluk spiritual yang jiwanya yang memerlukan pemeliharaan di tempat kerja dengan

menjunjung tinggi nilai-nilai kehidupan, pengalaman tujuan dan kebermaknaan kerja serta rasa terhubung satu dengan yang lain dalam pekerjaan (Ashmos & Duchon, 2000; Wulandari, 2014).

Spiritualitas tempat kerja dijelaskan lebih lanjut oleh Prakoso et al (2018) bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks organisasi atau komunitas. Organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, hasrat untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas.

Menurut Milliman, Czaplewski, & Ferguson (2003), spiritualitas tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas atau organisasi), dan level organisasi (pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi). Variabel spiritualitas tempat kerja ada tiga indikator Afsar et al (2016) yaitu kemampuan merasakan makna, rasa kebersamaan dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi.

1. Indikator Spiritualitas Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*)

Dimensi pada variabel spiritualitas tempat kerja menurut Afsar et al (2016) dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kemampuan merasakan makna (kehidupan batin)

Kehidupan batin adalah pemahaman mengenai kekuatan Ilahi dan bagaimana cara menggunakannya untuk kehidupan lahiriah yang lebih memuaskan. Workplace spirituality mengacu pada kehidupan batin yang memelihara rasa

transendensi pada karyawan dan memfasilitasi rasa keterkaitan karyawan dengan orang lain berdasarkan nilai-nilai cinta altruistik (Benefiel, Fry, & Geigle, 2014). Altruistik adalah tindakan sukarela yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang untuk menolong orang lain tanpa mengharapkan imbalan apapun (Sears et al., 1999).

Keberadaan kehidupan batin berhubungan dengan dua konstruk perilaku organisasi yaitu identitas individu dan identitas sosial. Identitas individu adalah sebuah bagian dari konsep yang ada pada diri seseorang dan melihat bagian dalam dari diri mereka sendiri dan mengekspresikannya dalam kehidupan batin adalah sebagian dari ekspresi identitas sosial (Petchsawanga & Duchon, 2009).

Kemampuan merasakan makna dalam spiritualitas tempat kerja menyangkut bagaimana membawa hidup dan pekerjaan berjalan bersama. Gerakan spiritualitas tempat kerja menyangkut kerja yang lebih bermakna, hubungan antara jiwa dengan pekerjaan yang dilakukan, dan bagaimana cara mendapat perhatian dari perusahaan bahwa memupuk jiwa ketika bekerja agar dapat berdampak baik bagi pekerjaan. Pekerjaan lebih dari sebuah materi, namun pekerjaan dianggap memiliki arti penting dalam kehidupan setiap individu (Petchsawanga & Duchon, 2009).

b. Rasa kebersamaan

Fanggidae (2018) rasa kebersamaan ini mengacu pada tingkat kelompok perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerjaan dan rekan kerja. Rasa kebersamaan atau terhubung terhadap orang lain dan merasa menjadi bagian dari suatu komunitas adalah bagian penting dalam perkembangan spiritual. Menurut

Ashmos & Duchon (2000) hubungan kekerabatan dapat membantu atasan dan bawahan menghadapi kesendirian, kekecewaan, sakit hati di dalam organisasi dan menentukan bagaimana seharusnya kondisi ini tidak berlanjut dalam organisasi dan orang-orang yang terlibat di dalamnya.

c. Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi

Fanggidae (2018) aspek ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keselarasan yang kuat antara nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi.

2. *Workplace Spirituality* Menurut Perspektif Islam

Variabel *workplace spirituality* menurut perspektif islam terdapat di dalam Al-Quran At-Taubah ayat 105 disebutkan bahwa:

“Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Maha Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikanNya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Spiritualitas dalam pekerjaan membawa agama ke dalam pekerjaan dengan menghadirkan kemampuan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Bekerja tidak hanya mencari pengakuan dari orang lain, namun bekerja dengan hati dan mencari pengakuan dari Tuhannya (Az-Zuhaili, 2012).

2.1.3. Motivasi Intrinsik (*Intrinsic Motivation*)

Motivasi sebagai konsep manajemen yang banyak menarik perhatian para ahli. Motivasi berawal dari teori penentuan nasib sendiri (*Self-Determination*) yang dikemukakan oleh Ryan & Deci (2000) bahwa jenis-jenis motivasi

mendasari perilaku manusia. Motivasi adalah suatu usaha sadar, kondisi atau energi untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah pada tercapainya tujuan organisasi perusahaan (Jaenudin & Marliani, 2017).

Gambaran motivasi sebagai proses psikologis yang dapat mempengaruhi perilaku manusia yaitu rangsangan, kemudian dorongan yang dipengaruhi faktor intrinsik (kepribadian, nilai yang dianut, sikap, pengalaman, pendidikan atau harapan di masa datang) dan ekstrinsik, kedua faktor tersebut menimbulkan berbagai alternatif perilaku yang disesuaikan kondisi objektif kebutuhan organisasi, maka timbulah perilaku sebagai hasil pengambilan keputusan, sehingga perilaku manusia dapat didorong adanya satu motivasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Wahjosumidjo, 1984).

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian tahapan atau proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2012). Menurut Andriani & Widiawati (2017) motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Menurut Robbins & Judge (2015) motivasi bertujuan untuk menggambarkan kekuatan yang menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha dan mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya.

Motivasi terbagi menjadi dua menurut sumbernya yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penelitian ini hanya akan membahas mengenai motivasi intrinsik di mana dorongan muncul dari dalam individu itu sendiri dan atas kemauannya sendiri tanpa ada paksaan dari orang lain. Perilaku yang secara intrinsik termotivasi adalah perilaku yang dilakukan untuk kepentingan diri

sendiri, untuk mendapatkan kesenangan dan kepuasan yang diperoleh atas apa yang dilakukannya (Guay et al., 2000).

Motivasi intrinsik dipengaruhi oleh *workplace spirituality*. *Workplace spirituality* secara intrinsik dapat memotivasi orang lain untuk melindungi alam dengan memberi tujuan dalam kehidupan mereka dan membantu mereka berpikir tentang alam, yang memberi energi kepada mereka untuk membuat dunia ini menjadi tempat yang lebih baik untuk generasi sekarang dan mendatang (Rezapouraghdam et al., 2017).

Terbentuknya motivasi intrinsik terjadi karena adanya keinginan yang timbul secara alamiah dari dalam diri individu yang membangkitkan semangat atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai kepuasan atau tujuan, karena manusia memiliki naluri untuk mencapai sesuatu maka melalui motivasi intrinsik inilah dapat mendorong seseorang terlibat dalam sebuah aktivitas yang diinginkan (Guay et al., 2000).

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri dan tumbuh serta berkembang, kemudian mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti (Maryati & Fernando, 2018). Motivasi yang bersifat intrinsik yaitu faktor-faktor yang memuaskan dalam diri pekerja.

Faktor-faktor yang bersifat intrinsik seperti penghargaan penuh yang diperoleh dari pelaksanaan kerja memang baik jauh lebih besar peranannya dalam mewujudkan kepuasan kerja dan faktor-faktor demikian yang sungguh-sungguh dapat menjadi motivator bagi orang-orang yang memperolehnya (Zainun, 1989).

Pengukuran seberapa tinggi seorang karyawan memiliki motivasi yang muncul dari dalam diri sendiri (intrinsik). Peneliti menggunakan teori Herzberg (Pangesti, Tjahjono, & Maryati, 2013; Andriani & Widiawati, 2017) yaitu prestasi atau keberhasilan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan potensi diri.

1. Indikator Motivasi Intrinsik (*Intrinsic Motivation*)

Indikator dari variabel motivasi intrinsik menurut Andriani & Widiawati (2017) dibagi menjadi enam yang meliputi sebagai berikut:

a. Prestasi yang diraih (*Achievement*)

Prestasi kerja menurut Hasibuan (2014) adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan atas tugas-tugas yang telah dilaksanakan dengan kecakapan, kemampuan, usaha dan kesempatan. Keberhasilan dalam suatu pekerjaan akan menggerakkan seseorang untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

b. Pengakuan (*Recognition*)

Menurut Siagian (2012), Pimpinan dapat memberikan pengakuan atas prestasi yang dicapai karyawan sesuai besar kecilnya usaha yang dilakukan karyawan atas pekerjaannya. Pengakuan ini dapat menjadi alat pemicu yang ampuh untuk meningkatkan semangat bagi karyawan. Pengakuan tersebut dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Pemimpin dapat secara langsung menyatakan keberhasilan yang dicapai oleh karyawan tersebut di tempat kerjanya.
- 2) Memberikan medali dan surat penghargaan
- 3) Memberikan uang tunai sebagai hadiah

4) Menaikkan gaji karyawan

c. Pekerjaan itu sendiri (*Work it self*)

Menurut Siagian (2012) berat ringannya tantangan yang dirasakan karyawan atas pekerjaannya. Pekerjaan yang memberikan perasaan puas telah mencapai sesuatu, pekerjaan yang menarik bahkan menantang. Pekerjaan yang disenangi adalah tugas yang sesuai keterampilan dan kemampuannya.

Pimpinan membuat usaha-usaha yang nyata dan meyakinkan, sehingga karyawan akan mengerti pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan berusaha menghindari dari kebosanan dalam pekerjaan mereka, serta mengusahakan apa yang dikerjakan dapat selesai dengan tepat waktu.

d. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Menurut Siagian (2012) besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, pimpinan harus menghindari *supervise* yang terlalu ketat dengan membiarkan karyawan bekerja sendiri dan menerapkan prinsip partisipasi. Hal ini bisa membuat karyawan sepenuhnya bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.

e. Pengembangan Potensi Diri (*Advancement*)

Menurut Siagian (2012) besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya. Pengembangan ini bukan hanya peningkatan seseorang dalam organisasinya saja namun juga situasi dimana seseorang itu dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuannya. Pimpinan dapat memulainya dengan melatih karyawannya untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dan merekomendasikan karyawan yang siap untuk pengembangan seperti naik

pangkat, kemudian dikirim untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja lanjutan.

2. Motivasi Intrinsik Menurut Perspektif Islam

Variabel motivasi intrinsik menurut perspektif islam terdapat di dalam al-Quran Surat Al-Insyirah ayat 7-8 (Saifudin, 2010) yaitu:

“Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain), dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap”

2.2. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dan memiliki kaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh spiritualitas tempat kerja, motivasi intrinsik terhadap perilaku pro-lingkungan. Berikut penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel yang diperlukan:

1. Penelitian dari Afsar et al (2016) dengan teknik *convenions sampling* yang berjumlah 200 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual secara positif mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja, pengaruh ini menjadi lebih kuat ketika persepsi bawahan tentang dukungan organisasi lebih besar. Kedua variabel yaitu motivasi intrinsik dan semangat lingkungan memiliki pengaruh positif pada perilaku pro-lingkungan.

Dukungan organisasi yang dirasakan memoderasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dan spiritualitas tempat kerja, di mana kesadaran

lingkungan memoderasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan semangat lingkungan. Tingkat kesadaran lingkungan yang lebih tinggi telah ditemukan untuk memperkuat hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan semangat lingkungan dan pada gilirannya dapat meningkatkan tampilan perilaku pro-lingkungan oleh karyawan.

2. Penelitian dari Latif & Aziz (2018) dengan metode analisis faktor konfirmatori dan sampel berjumlah 349 perawat. Hasil menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja secara signifikan terkait dengan perilaku pro-lingkungan perawat dan keterlibatan karyawan secara tidak langsung mempengaruhi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku pro-lingkungan.

Hasilnya menunjukkan bahwa kesadaran lingkungan memoderasi pengaruh spiritualitas tempat kerja pada perilaku pro-lingkungan perawat. Spiritualitas kerja berkorelasi positif dengan keterlibatan lebih besar dalam perilaku pro-lingkungan. Temuan ini juga mendukung mediasi dan pengaruh tidak langsung dari keterlibatan karyawan pada hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku pro-lingkungan.

3. Penelitian dari Rezapouraghdam et al (2017) dengan metode *judgmental sampling* dan sampel berjumlah 600 orang. Hasil menunjukkan bahwa perilaku pro-lingkungan di tempat kerja kurang diselidiki daripada mereka di ruang publik dan swasta.

Penelitian ini mensintesis teori keterhubungan dan kewarganegaraan organisasi, dan mengusulkan sebuah model teoritis untuk mengukur pengaruh spiritualitas tempat kerja, daerah yang relatif baru penyelidikan dalam penelitian

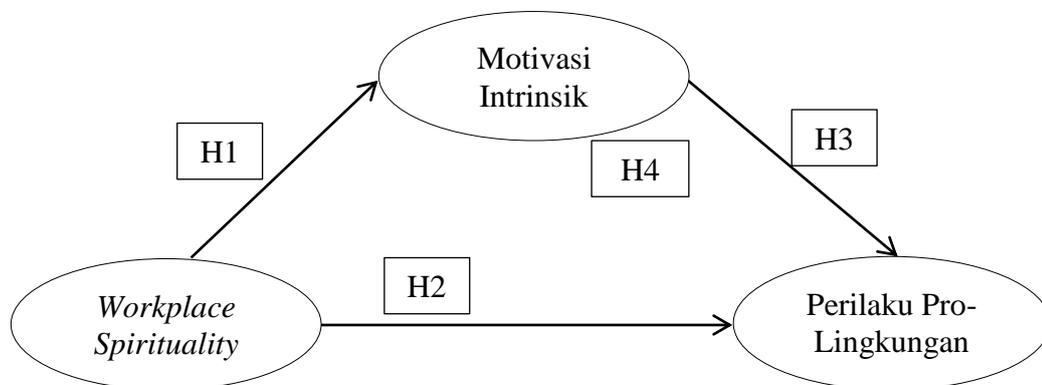
organisasi dan diabaikan dalam bidang pariwisata dan perhotelan, perilaku kewargaan organisasional hotel karyawan untuk lingkungan. Konsep yang muncul dari keterhubungan dengan alam yang kuat prediktor kognitif dan afektif perilaku pro-lingkungan digambarkan sebagai mediator, dan membangun kesadaran lingkungan dianggap moderator.

Model ini mendapat dukungan melalui pengujian empiris, dan hasil menegaskan bahwa spiritualitas tempat kerja secara signifikan berhubungan dengan perilaku kewargaan karyawan untuk lingkungan, dan keterhubungan dengan alam secara tidak langsung mempengaruhi hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan perilaku kewargaan karyawan untuk lingkungan, sementara fungsi kesadaran lingkungan sebagai pendorong.

2.3. Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian dari tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka perlu adanya kerangka penelitian seluruh alur. Penelitian ini melibatkan tiga variabel yang terdiri dari satu variabel dependen, satu variabel independen dan satu variabel mediasi. Variabel independen yaitu *workplace spirituality*, motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi dan perilaku pro-lingkungan menjadi variabel dependen. Adapun kerangka dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Afsar et al (2016) dan Latif & Aziz (2018)

2.4. Hipotesis

Hipotesis secara etimologis dibentuk dari dua kata, yaitu kata *hypo* (kurang) dan *thesis* (pendapat), kemudian digunakan secara bersama menjadi *hypothesis* dan berubah menjadi hipotesis yang berarti suatu kesimpulan yang masih kurang / belum sempurna (Bungin, 2011). Hipotesis adalah jawaban / pernyataan sementara terhadap masalah penelitian yang dikembangkan dari teori dan hasil penelitian yang relevan (Ferdinand, 2014; Nazir, 2005). Hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran di atas adalah sebagai berikut:

2.4.1. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Motivasi Intrinsik

Afsar et al (2016) menjelaskan bahwa ada hubungan positif antara spiritualitas tempat kerja dan motivasi intrinsik. Meningkatnya spiritualitas tempat kerja akan menumbuhkan motivasi secara intrinsik pada diri karyawan. Chalofsky & Krishna (2009) menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara pekerjaan yang bermakna dan motivasi intrinsik.

H1: Workplace spirituality berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik

2.4.2. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Perilaku Pro Lingkungan

Menurut pandangan Latif & Aziz (2018) menjelaskan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan. Spiritualitas tempat kerja akan menumbuhkan perilaku pro-lingkungan terhadap karyawan. Penelitian Csutora & Zsóka (2014) menemukan korelasi yang bermakna antara spiritualitas seseorang dan masalah lingkungan yang berkelanjutan dengan gaya hidup seseorang.

Workplace spirituality secara intrinsik dapat memotivasi orang lain untuk melindungi alam dengan memberi tujuan dalam kehidupan mereka dan membantu mereka berpikir tentang alam, yang memberi energi kepada mereka untuk membuat dunia ini menjadi tempat yang lebih baik untuk generasi sekarang dan mendatang (Rezapouraghdam et al., 2017).

H2: Workplace spirituality berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan

2.4.3. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

Menurut pandangan Afsar et al (2016) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif pada perilaku pro-lingkungan. Adanya motivasi intrinsik karyawan dalam dunia kerja akan menimbulkan perilaku pro-lingkungan terhadap karyawan. Motivasi intrinsik sangat penting bagi karyawan untuk bertindak pro-lingkungan, penelitian Groot & Steg (2010) telah menunjukkan hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi intrinsik dan perilaku pro-lingkungan.

Govindarajulu & Daily (2004) juga mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi intrinsik individu dan perilaku individu untuk memperbaiki

lingkungan, sehingga motivasi intrinsik dianggap berdampak langsung pada perilaku pro-lingkungan.

H3: Motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan

2.4.4. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi

Menurut Afsar et al (2016) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik memediasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja pada perilaku pro-lingkungan. Adanya motivasi intrinsik sebagai mediasi dapat mempengaruhi hubungan spiritualitas tempat kerja dan perilaku pro-lingkungan.

H4: workplace spirituality berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Wilayah Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan mulai dari penyusunan proposal sampai tersusunnya laporan penelitian yaitu bulan Juli 2020 sampai selesai. Penelitian ini dilakukan pada karyawan BPJS Kesehatan Surakarta.

3.2. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan bersifat deskriptif. Penelitian kuantitatif merupakan proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka-angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Ferdinand, 2014). Penelitian kuantitatif bersifat deskriptif bertujuan untuk menjelaskan, meringkaskan berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel yang timbul di masyarakat yang menjadi objek penelitian berdasarkan apa yang terjadi (Bungin, 2011).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear dan uji sobel. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap perilaku pro-lingkungan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi pada karyawan BPJS Kesehatan Surakarta. Pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan yang ada di kantor tersebut.

3.3. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa (Ferdinand, 2014). Populasi ini bersifat heterogen yaitu keseluruhan individu anggota populasi relatif memiliki sifat-sifat individual, di mana sifat tersebut yang membedakan individu anggota populasi yang satu dengan yang lain (Bungin, 2011). Populasi ini digunakan dalam penelitian sosial yang berobjekkan manusia atau gejala-gejala dalam kehidupan manusia yang bersifat unik dan kompleks. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BPJS Kesehatan Surakarta yang berjumlah 89 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah unit terkecil atau subset yang mewakili karakteristik dari populasi yang ingin diteliti (Latan, 2014). Subset diambil karena tidak mungkin meneliti semua anggota populasi (Ferdinand, 2014). Proses yang meliputi pengambilan sebagian kelompok dari populasi dan pengamatan pada populasi secara keseluruhan disebut sebagai *sampling* atau pengambilan sampel. Penggunaan sampel penelitian bertujuan agar tidak mengurangi konsep penelitian dan ketepatan hasil dari masalah yang akan diteliti.

Penentuan ukuran sampel dari populasi, berdasar jumlah sampel minimum yang diisyaratkan oleh alat analisa yang digunakan dengan menggunakan *SPSS 22*, maka jumlah sampel yang ideal dan representatif menurut Ferdinand, (2014) adalah yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 sudah memadai bagi

kebanyakan penelitian. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 responden.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel (sampling) adalah cara peneliti mengambil sampel atau contoh yang representatif dari populasi yang tersedia (Sanusi, 2013). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak semua unit populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel penelitian (Bungin, 2011).

Hal ini karena sifat populasi bersifat heterogen sehingga terdapat diskriminasi tertentu dalam unit-unit populasi, oleh karena itu harus ada perlakuan khusus lainnya. Teknik ini diambil karena peneliti hanya mengambil sampel di kantor pusat dan beberapa unit kecamatan yang ada di BPJS Kesehatan Surakarta. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus) yaitu teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel (Anshori & Iswati, 2017). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Kesehatan Surakarta.

3.4. Data dan Sumber Data

3.4.1. Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar yang berkaitan dengan penelitian ini, sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (skoring).

3.4.2. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti dari lokasi atau objek penelitian. Data ini diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di BPJS Kesehatan Surakarta.

3.4.3. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau penelitian arsip yang memuat peristiwa masa lalu. Data sekunder penelitian ini diperoleh dari studi pustaka dari berbagai literatur seperti jurnal, buku, majalah, surat kabar, dan berita (Sanusi, 2013).

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dengan prosedur yang sistematis dan standar (Nazir, 2005). Pengumpulan data yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian (Bungin, 2011). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur dengan menggunakan kuesioner secara personal. Kuesioner adalah pertanyaan yang diberikan kepada objek penelitian yang akan memberikan jawaban atau respon sesuai dengan permintaan peneliti.

Teknik ini memberikan tanggung jawab kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan, di mana peneliti dapat memberikan penjelasan mengenai tujuan survey dan pertanyaan yang kurang dipahami oleh responden serta tanggapan atas kuesioner dapat langsung dikumpulkan oleh peneliti setelah

selesai diisi oleh responden. Responden yang mengisi kuesioner yaitu karyawan yang bekerja di BPJS Kesehatan Surakarta.

Menurut Ferdinand (2014), skala ordinal dibagi menjadi tiga, yaitu *forced ranking*, *semantic scale*, dan *summated (likert) scale*. Skala ordinal yang digunakan dalam penelitian ini adalah *summated (likert) scale*, yang mana akan menghasilkan respon terhadap sebuah stimulasi yang disajikan dalam bentuk sistematis, yang menyatakan sebuah tingkatan sifat atau keterangan tertentu. Pengukuran variabel dilakukan dengan skala *likert* dan diberi skor yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Netral, (4) Setuju, dan (5) Sangat Setuju. Dengan kode penilaian, sebagai berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS) Nilai 1

Tidak Setuju (TS) Nilai 2

Netral (N) Nilai 3

Setuju (S) Nilai 4

Sangat Setuju (SS) Nilai 5

3.5.1. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian diberikan kepada responden untuk diisi (Ferdinand, 2014). Setelah diisi oleh responden, maka angket tersebut akan dikembalikan lagi kepada peneliti.

Angket ini berisikan petunjuk pengisian angket, bagian identitas responden seperti nama, usia, jenis pekerjaan, jenis kelamin dan sebagainya, kemudian isi angket yang berisikan daftar pertanyaan.

3.5.2. Metode Kepustakaan

Metode kepustakaan adalah metode yang digunakan untuk menelusuri data historis (Bungin, 2011). Data literatur yang digunakan dalam penelitian ini seperti buku-buku, foto, jurnal-jurnal, dokumen swasta, data online (seperti *google book* dan web lainnya) dan sumber-sumber hadist maupun Al-Quran.

3.6. Variabel Penelitian

Variabel adalah apapun yang membedakan atau mengubah nilai (Sekaran & Bougie, 2017). Variabel berasal dari kata bahasa Inggris *variable* berarti faktor tak tetap atau berubah-ubah, dengan kata lain variabel adalah sebuah fenomena yang bervariasi dalam bentuk, kualitas, kuantitas, mutu dan standar untuk tujuan penelitian (Bungin, 2011). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen, dependen dan mediasi. Berikut penjelasannya:

3.6.1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas atau variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat, baik secara positif atau negatif (Sekaran & Bougie, 2017). Variabel independen dari penelitian ini adalah spiritualitas tempat kerja atau *workplace spirituality* (X).

3.6.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat atau variabel dependen adalah variabel utama yang sesuai dalam investigasi dan menjadi perhatian utama peneliti (Sekaran & Bougie, 2017). Variabel dependen dari penelitian ini adalah perilaku pro-lingkungan (Y).

3.6.3. Variabel Mediasi (*Intervening Variable*)

Variabel mediasi atau *intervening* adalah variabel yang muncul ketika variabel bebas memengaruhi variabel terikat dan ketika pengaruh tersebut terasa. Variabel mediasi muncul sebagai fungsi dari variabel bebas yang berpengaruh dalam situasi apapun dan membantu untuk membentuk konsep serta menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sekaran & Bougie, 2017). Variabel mediasi dari penelitian ini adalah motivasi intrinsik (Z).

3.7. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Nazir, 2005). Definisi operasional variabel dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	<i>Workplace Spirituality</i>	Pemahaman diri sebagai makhluk spiritual yang jiwanya yang memerlukan pemeliharaan di tempat kerja dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kehidupan, pengalaman tujuan dan kebermaknaan kerja serta rasa terhubung satu dengan yang lain dalam pekerjaan (Ashmos & Duchon, 2000)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan merasakan makna (kehidupan batin) 2. Rasa kebersamaan 3. Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi (Afsar et al., 2016)
2.	Motivasi Intrinsik	Motivasi yang muncul dari dalam diri dan tumbuh serta berkembang, kemudian mendorong seseorang untuk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prestasi yang diraih (<i>Achievement</i>) 2. Pengakuan (<i>Recognition</i>) 3. Pekerjaan itu sendiri (<i>Work it self</i>)

		melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti (Maryati & Fernando, 2018)	4. Tanggung jawab (<i>Responsibility</i>) 5. Pengembangan potensi diri (<i>Advancement</i>) (Andriani & Widiawati, 2017)
3.	Perilaku Pro-Lingkungan	Suatu tindakan yang berguna untuk meminimalisir kerusakan lingkungan atau memperbaiki kondisi lingkungan (Gea et al., 2014).	1. Penghematan energi 2. Pencegahan limbah 3. Mobilitas & transportasi 4. Konsumerisme 5. Daur ulang 6. Konservasi (Rifayanti et al., 2018) dan (Kaiser & Wilson, 2004)

3.8. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian memegang peranan penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan. Artinya data yang bersangkutan dapat mewakili dan mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada diri subjek penelitian dan pemilik data. Untuk itu penelitian kuantitatif harus berfikir bagaimana memperoleh data seakurat mungkin dari subjek penelitian sehingga data-data itu dapat dipertanggung jawabkan untuk uji selanjutnya.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan jenis pengukur data ordinal dengan metode skala likert dalam melakukan pengukuran data. Skala likert merupakan sebuah ekstensi dari skala sematik. Skala likert ini menggunakan lebih dari satu item pertanyaan, dimana beberapa pertanyaannya menjelaskan sebuah konstruk, lalu jawabannya dijumlahkan (Ferdinand, 2014).

Adapun dari tiap-tiap tanggapan tersebut dalam setiap item pertanyaan kemudian diberi skor, antara lain:

1. Sangat Tidak Setuju (STS) (Skor/nilai 1)
2. Tidak Setuju (TS) (Skor/nilai 2)
3. Netral (N) (Skor/nilai 3)
4. Setuju (S) (Skor/nilai 4)
5. Sangat Setuju (SS) (Skor/nilai 5)

1. Uji Validitas

Validitas adalah kemampuan dari instrumen untuk mengukur secara aktual apa yang seharusnya diukur dan tidak ada kesalahan dalam penarikan kesimpulan dari data (Jogiyanto, 2010; Latan, 2014). Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah.

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrumen-instrumen atau item-item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel (Jogiyanto, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ketepatan atau tingkat presisi suatu ukuran atau alat pengukur yang cukup akurat, stabil, atau konsisten dalam mengukur apa yang

ingin diukur (Jogiyanto, 2010; Nazir, 2005). Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali (2018).

Reliabilitas instrument penelitian diuji menggunakan rumus koefisien *Cronbach's Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* lebih $\geq 0,60$ untuk riset eksploratoris dan $\geq 0,70$ untuk riset konfirmatoris (Latan, 2014). Penghitungan reliabilitas menggunakan SPSS, dengan melihat *reliability coefficients* pada alpha, keputusannya jika $r \text{ alpha} > r \text{ tabel}$, maka instrument tersebut dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas menggunakan pengujian dengan tingkat signifikan 5 %.

3.9. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan (Sanusi, 2013). Nazir (2005) menyatakan bahwa analisis data termasuk proses yang terintegrasi atau amat penting dalam prosedur penelitian, karena dengan analisislah maka data dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Analisis data ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis yang sudah diajukan. Hasil analisis data selanjutnya diinterpretasikan dan dibuat kesimpulan.

Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi SPSS. Aplikasi ini digunakan untuk melakukan uji sobel dan analisis

regresi linear yang akan menghitung besarnya kontribusi yang dinyatakan oleh koefisien antara tiga variabel yaitu *workplace spirituality* (variabel independen), perilaku pro-lingkungan (variabel dependen) dan motivasi intrinsik (variabel intervening).

3.9.1. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau sebaliknya mendeteksi normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas digunakan untuk mengetahui suatu populasi suatu data dapat dilakukan dengan analisis grafik.

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram dan *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2018) adalah:

- a. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data (titik) menyebar jauh dari diagonalnya dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik kolmogorov-smirnov (K-S). Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis (Ghozali, 2018) yaitu:

H_0 = data residual berdistribusi normal

H_a = data residual berdistribusi tidak normal

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residu dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018). Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas dengan metode uji *Glejser*.

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah adanya hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2018).

Multikolinearitas dapat dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance inflation factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel

independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregresi terhadap variabel dependen lainnya.

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih, yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$.

3.9.2. Uji Ketepatan Model

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2018). Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap sejumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2

pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai adjusted R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model. Jika nilai adjusted R^2 negatif, maka dianggap bernilai 0 dan jika nilai $R^2 = 1$, maka nilai adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka nilai Adjusted $R^2 = (1 - k) / (n - k)$. Jika $k > 1$, maka adjusted R^2 akan bernilai negatif (Ghozali, 2018).

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2018) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikan yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Apabila $p\text{-value} = 0$ maka hipotesis tersebut ditolak dan tidak signifikan. Menentukan nilai F tabel menggunakan tingkat signifikan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*), $df = (n-k)$ dan $(k-1)$ di mana n adalah jumlah responden yang dihasilkan dari observasi. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji F sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima artinya hitung tabel secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a hitung tabel diterima artinya secara simultan dapat dibuktikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menjelaskan variabel dependen (Ghozali, 2018). Hipotesis diterima jika nilai signifikansi $< \alpha$ 0,05 dan koefisien regresi searah dengan hipotesis. Berikut beberapa cara untuk melakukan uji t:

- a. *Quick look* : apabila jumlah $df = 20$ atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% maka H_0 yang menyatakan $b_i=0$ dapat ditolak apabila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut).
- b. Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Jika nilai statistik t hitung lebih besar dari nilai t tabel, maka akan diterima hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen. Namun, apabila nilai statistik t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, maka variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.9.3. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear mengukur pengaruh independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan pengujian dengan metode

statistik *Linear Multiple Regression* (Regresi Linear Berganda) untuk memprediksi nilai variabel terikat yaitu perilaku pro-lingkungan (Y) dengan memperhitungkan nilai variabel bebas yaitu *workplace spirituality* (X) melalui motivasi intrinsik (Z) dengan bantuan software SPSS.

Persamaan model regresi yang pertama yang digunakan sebagai berikut:

$$Z = a_1 + bX + \varepsilon_1$$

Di mana:

Z = Motivasi intrinsik

a_1 = Konstanta

X = *Workplace Spirituality*

b = Koefisien regresi *Workplace Spirituality*

ε_1 = Variabel pengganggu / error

Sedangkan model analisis yang digunakan untuk menguji variabel mediasi dengan menggunakan metode analisis jalur sebagai berikut:

$$Y = a_2 + bX + bZ + \varepsilon_2$$

Di mana:

Y = Perilaku Pro-Lingkungan

a_2 = Konstanta

X = *Workplace Spirituality*

Z = Motivasi Intrinsik

b = Koefisien regresi

ε_2 = Variabel pengganggu

3.9.4. Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan menggunakan uji sobel. Sobel test menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal (Ghozali, 2018). Uji sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat Z. Sobel test dapat diketahui melalui perhitungan dari rumus berikut ini:

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

Sab = besarnya standar error pengaruh tidak langsung

a = jalur variabel independen (X) dengan variabel mediasi (Z)

b = jalur variabel mediasi (Z) dengan variabel dependen (Y)

sa = standar error koefisien a

sb = standar error koefisien b

Untuk menguji signifikansi pada pengaruh tidak langsung maka dilakukan penghitungan nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Apabila t hitung > t tabel maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel mediasi (Z) dalam memediasi hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner di BPJS Kesehatan Surakarta melalui HRD bidang SDM dan komunikasi internal yang disebar di BPJS Kesehatan Surakarta serta empat cabang kantor dari BPJS Kesehatan Surakarta yaitu Sukoharjo, Karanganyar, Sragen, dan Wonogiri. Pengumpulan data ini dilakukan selama dua bulan (Juli dan Agustus), sampel responden yang didapatkan yaitu 69 responden dari 89 karyawan tetap yang bekerja di BPJS Kesehatan Surakarta. Hal ini dikarenakan karyawan yang lain sedang *work from home* dimasa pandemi sehingga data yang didapatkan tidak bisa sesuai dengan jumlah karyawan yang ada.

4.2. Karakteristik Responden

Analisis deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik responden berupa identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan responden di BPJS Kesehatan Surakarta.

4.2.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan data mengenai jenis kelamin responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Pria	27	39,1%
Wanita	42	60,9%
Jumlah	69	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini antara lain responden pria sebanyak 27 responden atau 39,1% dan responden wanita yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 42 responden atau 60,9%. Sehingga yang berpartisipasi dalam penelitian ini didominasi oleh responden wanita dengan jumlah responden 42 atau 60,9%.

4.2.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan data mengenai usia responden sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia	Jumlah	Presentase
21-30 tahun	34	49,3%
31-40 tahun	30	43,5%
41-50 tahun	5	7,2%
Jumlah	69	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa usia responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini antara lain responden dengan usia sekitar 21-30 tahun sebanyak 34 responden atau 49,3%, responden dengan usia sekitar 31-40 tahun sebanyak 30 responden atau 43,5%, dan responden dengan usia sekitar 41-50 tahun sebanyak 5 responden atau 7,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa usia responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini didominasi dengan responden berusia sekitar 21-30 tahun.

4.2.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan data mengenai pendidikan terakhir responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
Diploma	10	14,5%
S1	59	85,5%
Jumlah	69	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pendidikan terakhir responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini diantaranya responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 10 responden dengan presentase 14,5%, responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 59 responden dengan presentase 85,5%. Sehingga pendidikan terakhir responden didominasi S1 sebanyak 59 responden dengan presentase 85,5%.

4.2.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan data tentang lama bekerja responden di BPJS Kesehatan Surakarta sebagai berikut:

Tabel 4.4
Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
5 tahun ke bawah	21	30,4%
5-10 tahun	35	50,7%
10 tahun ke atas	13	18,8%
Jumlah	69	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden yang telah bekerja 5 tahun ke bawah berjumlah 21 responden atau 30,4%, responden yang telah bekerja 5-10 tahun berjumlah 35 responden atau 50,7%, dan responden yang telah bekerja 10 tahun ke atas berjumlah 13 responden atau 18,8%. Sehingga penelitian ini didominasi responden yang telah bekerja 5-10 tahun di BPJS Kesehatan Surakarta dengan jumlah 35 responden atau 50,7%.

4.2.5. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner didapatkan data tentang jabatan responden di BPJS Kesehatan Surakarta sebagai berikut:

Tabel 4.5
Jabatan

Jabatan	Jumlah	Presentase
Staff	69	100%
Jumlah	69	100%

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden yang mengisi kuesioner jabatan staff adalah berjumlah 69 responden atau 100%.

4.3. Uji Instrumen Penelitian

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2018). Penelitian ini menggunakan nilai r tabel yang dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 69, $df = (n-2)$ sehingga didapatkan r tabel sebesar 0,236. Berikut hasil pengujian validitas dalam penelitian:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Workplace Spirituality (X)	WPS1	0,767	0,236	Valid
	WPS2	0,737	0,236	Valid
	WPS3	0,653	0,236	Valid
	WPS4	0,799	0,236	Valid
	WPS5	0,894	0,236	Valid
	WPS6	0,885	0,236	Valid
Motivasi Intrinsik (Z)	MI1	0,616	0,236	Valid
	MI2	0,709	0,236	Valid
	MI3	0,744	0,236	Valid
	MI4	0,838	0,236	Valid
	MI5	0,835	0,236	Valid

	MI6	0,778	0,236	Valid
Perilaku Pro-Lingkungan (Y)	PPL1	0,661	0,236	Valid
	PPL2	0,813	0,236	Valid
	PPL3	0,723	0,236	Valid
	PPL4	0,733	0,236	Valid
	PPL5	0,682	0,236	Valid
	PPL6	0,649	0,236	Valid

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa uji validitas yang telah dilakukan menunjukkan seluruh instrumen pernyataan pada variabel *workplace spirituality*, motivasi intrinsik dan perilaku pro-lingkungan memiliki nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur ketepatan pernyataan kuesioner. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas ini dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* $>$ 0,7.

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Standar Reliabel	Keterangan
1.	<i>Workplace Spirituality</i>	0,873	0,70	Reliabel
2.	Motivasi Intrinsik	0,842	0,70	Reliabel
3.	Perilaku Pro-Lingkungan	0,802	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa uji reliabilitas menunjukkan masing-masing variabel dalam penelitian ini menghasilkan nilai *cronbach alpha* $>$ 0,7. Maka dapat disimpulkan seluruh pernyataan kuesioner penelitian ini reliabel.

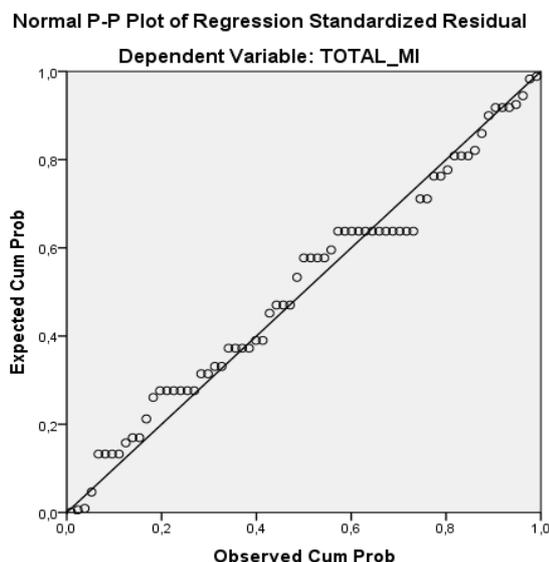
4.4. Uji Asumsi Klasik

4.4.1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau sebaliknya (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini uji normalitas menggunakan uji P-Plot dan uji *Kolmogorov Smirnov*.

Uji P-Plot dilakukan dengan menganalisis grafik yang terdapat sebaran data berupa titik-titik. Apabila titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Sedangkan pada uji *Kolmogorov Smirnov* untuk mendeteksi data berdistribusi normal atau tidaknya berdasarkan nilai signifikansinya. Apabila nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat dikatakan data pada penelitian berdistribusi normal.

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Persamaan I



Berdasarkan hasil grafik uji Normalitas P-Plot persamaan I menunjukkan bahwa titik-titik penyebaran data mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk regresi I terdistribusi secara normal.

Tabel 4.8
Hasil Uji Normalitas Persamaan I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46459214
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,086
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c

a. Test distribution is Normal.

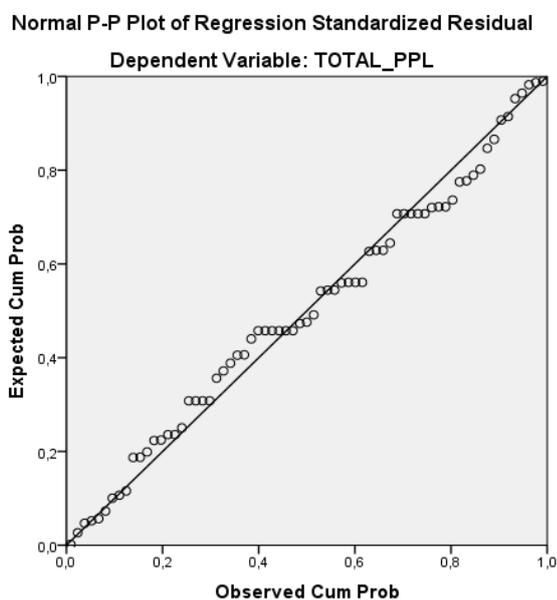
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,081. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed) p-value* $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk regresi I terdistribusi secara normal.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Persamaan II



Berdasarkan hasil grafik uji Normalitas P-Plot persamaan II menunjukkan bahwa titik-titik penyebaran data mengikuti garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk regresi II terdistribusi secara normal.

Tabel 4.9
Uji Normalitas Persamaan II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51236837
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,066
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Data primer yang diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai dari *Asymp. Sig. (2-tailed) p-value* > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian untuk regresi II terdistribusi secara normal.

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu caranya dengan melakukan uji *glejser* dengan meregres variabel *independent* dengan nilai absolut residualnya. Jika nilai sig

antara variabel bebas dengan absolut residual $> 0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,681	1,243		2,157	,035
	TOTAL_WPS	-,058	,046	-,153	-1,263	,211

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil sig pada variabel *workplace spirituality* (X) sebesar 0,211 menunjukkan nilai lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada persamaan I tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,916	1,393		2,812	,006
	TOTAL_WPS	,018	,078	,045	,228	,820
	TOTAL_MI	-,120	,080	-,290	-1,488	,141

a. Dependent Variable: Abs_RES2

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil sig. pada variabel *workplace spirituality* (X) sebesar 0,820 dan nilai sig pada variabel motivasi intrinsik (Z)

sebesar 0,141 menunjukkan nilai lebih dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada persamaan II tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independent (Ghozali, 2018). Ketentuan untuk menguji adanya multikolinearitas adalah apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,465	1,966		3,289	,002		
	TOTAL_WPS	,767	,072	,793	10,637	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTAL_MI

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel *workplace spirituality* (X) sebesar 1,000 dan nilai VIF sebesar 1,000. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga model persamaan regresi I yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan kolerasi antar variabel.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan II

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,197	2,204		3,265	,002		
	TOTAL_WPS	,334	,123	,366	2,718	,008	,372	2,689
	TOTAL_MI	,398	,127	,421	3,130	,003	,372	2,689

a. Dependent Variable: TOTAL_PPL

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* variabel *workplace spirituality* (X) sebesar 0,372 dan nilai VIF sebesar 2,689 sedangkan nilai *tolerance* variabel motivasi intrinsik (Z) sebesar 0,372 dan nilai VIF sebesar 2,689. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga model persamaan regresi II yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas atau tidak ditemukan kolerasi antar variabel.

4.5. Uji Ketepatan Model

4.5.1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (Ghozali, 2018).

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,628	,623	1,475

a. Predictors: (Constant), TOTAL_WPS

b. Dependent Variable: TOTAL_MI

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi pada *model summary* persamaan I menyatakan *Adjusted R Square* sebesar 0,623 atau 62,3% dan sisanya sebesar 37,7% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian, yang artinya variabel *workplace spirituality* (X) memberikan pengaruh sebesar 62,3% terhadap motivasi intrinsik (Z).

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,555	,542	1,535

a. Predictors: (Constant), TOTAL_MI, TOTAL_WPS

b. Dependent Variable: TOTAL_PPL

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi pada *model summary* persamaan II menyatakan *Adjusted R Square* sebesar 0,542 atau 54,2% dan sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian, yang artinya variabel *workplace spirituality* (X) dan motivasi intrinsik (Z) memberikan pengaruh sebesar 54,2% terhadap perilaku pro-lingkungan (Y).

4.5.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F menurut Ghozali (2018) digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Berikut merupakan hasil dari uji simultan (uji F).

Tabel 4.16
Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,341	1	246,341	113,154	,000 ^b
	Residual	145,862	67	2,177		
	Total	392,203	68			

a. Dependent Variable: TOTAL_MI

b. Predictors: (Constant), TOTAL_WPS

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 113,154. Nilai F hitung lebih besar jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,98, nilai ini diperoleh dari df_1 (jumlah variabel - 1) = 1 dan df_2 (N - jumlah variabel) = 67. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen *workplace spirituality* dapat menjelaskan variabel mediasi motivasi intrinsik. hal ini juga menunjukkan bahwa model yang dibuat sudah baik.

Tabel 4.17
Hasil Uji F Persamaan II

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,293	2	97,146	41,224	,000 ^b
	Residual	155,534	66	2,357		
	Total	349,826	68			

a. Dependent Variable: TOTAL_PPL

b. Predictors: (Constant), TOTAL_MI, TOTAL_WPS

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa F hitung sebesar 41,224. Nilai F hitung lebih besar jika dibandingkan dengan F tabel sebesar 3,14, nilai ini diperoleh dari df_1 (jumlah variabel - 1) = 2 dan df_2 (N - jumlah variabel) = 66. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen yaitu *workplace spirituality* dan variabel mediasi yaitu motivasi intrinsik dapat menjelaskan variabel dependen perilaku pro-lingkungan, hal ini juga menunjukkan bahwa model yang dibuat sudah layak atau tepat.

Pada hasil uji simultan ini menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang artinya nilai $sig < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak sehingga terdapat pengaruh signifikan pada variabel *workplace spirituality* dan motivasi intrinsik terhadap perilaku pro-lingkungan secara simultan atau bersama-sama.

4.5.3. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Hipotesis diterima jika nilai signifikansi $< \alpha$ 0,05 dan membandingkan t hitung dengan t tabel, apabila t hitung $>$ t tabel maka H_a

diterima sehingga terdapat pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Dalam mengetahui nilai t tabel dilakukan dengan menentukan df dengan rumus $df = n - k - 1$ (jumlah data – jumlah variabel – 1). Pada persamaan I, df didapatkan 66 ($69 - 2 - 1 = 66$) serta pada persamaan II, df didapatkan 65 ($69 - 3 - 1 = 65$). Jadi t tabel dari df 66 dan df 65 dengan probabilitas 0,05 sebesar 1,99656 dan 1,99714.

Tabel 4.18
Hasil Uji T Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,465	1,966		3,289	,002
	TOTAL_WPS	,767	,072	,793	10,637	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_MI

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung variabel *workplace spirituality* (X) sebesar 10,637 dengan signifikansi 0,000. Dari nilai tersebut diketahui nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,99656, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai dari α yang sebesar 0,05. Dengan demikian maka hipotesis 1 (H1) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* (X) berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik (Z). Artinya semakin baik *workplace spirituality*, maka semakin baik pula motivasi intrinsik pada karyawan.

Tabel 4.19
Hasil Uji T Persamaan II

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,197	2,204		3,265	,002
	TOTAL_WPS	,334	,123	,366	2,718	,008
	TOTAL_MI	,398	,127	,421	3,130	,003

a. Dependent Variable: TOTAL_PPL

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung variabel *workplace spirituality* (X) sebesar 2,718 dengan signifikansi 0,008. Dari nilai tersebut diketahui nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,99714, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari nilai dari α yang sebesar 0,05. Dengan demikian maka hipotesis 2 (H2) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* (X) berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan (Y). Artinya semakin baik *workplace spirituality*, maka semakin baik pula perilaku pro-lingkungan pada karyawan.

Tabel diatas menunjukkan nilai t hitung variabel *motivasi intrinsik* (Z) sebesar 3,130 dengan signifikansi 0,003. Dari nilai tersebut diketahui nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,99714, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai dari α yang sebesar 0,05. Dengan demikian maka hipotesis 3 (H3) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik (Z) berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan (Y). Artinya semakin baik motivasi intrinsik karyawan, maka semakin baik pula perilaku pro-lingkungan pada karyawan.

4.6. Analisis Regresi Linear

Analisis regresi linear bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Pada penelitian ini menggunakan dua persamaan regresi. Model pertama menunjukkan hasil pengaruh X terhadap Z dan model regresi kedua menunjukkan pengaruh X dan Z terhadap Y.

Tabel 4.20
Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,465	1,966		3,289	,002
	TOTAL_WPS	,767	,072	,793	10,637	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_MI

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan persamaan pertama sebesar:

$$Z = 6,465 + 0,767X$$

Keterangan:

Z = Motivasi Intrinsik

X = *Workplace Spirituality*

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa koefisien *workplace spirituality* bernilai positif yaitu sebesar 0,767. Sehingga menunjukkan pengaruh positif pada hasil apabila variabel *workplace spirituality* meningkat sebesar 1 satuan maka variabel motivasi intrinsik juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,767.

Tabel 4.21
Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan II

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,197	2,204		3,265	,002
	TOTAL_WPS	,334	,123	,366	2,718	,008
	TOTAL_MI	,398	,127	,421	3,130	,003

a. Dependent Variable: TOTAL_PPL

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan persamaan kedua sebesar:

$$Y = 7,197 + 0,334X + 0,398Z$$

Keterangan:

Y = Perilaku Pro-Lingkungan

X = *Workplace Spirituality*

Z = Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa koefisien *workplace spirituality* bernilai positif yaitu sebesar 0,334. Sehingga menunjukkan pengaruh positif pada hasil apabila variabel *workplace spirituality* meningkat sebesar 1 satuan maka variabel perilaku pro-lingkungan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,334.

Berdasarkan hasil pengujian di atas juga menunjukkan bahwa koefisien motivasi intrinsik bernilai positif yaitu sebesar 0,398. Sehingga menunjukkan pengaruh positif pada hasil apabila variabel motivasi intrinsik meningkat sebesar 1 satuan maka variabel perilaku pro-lingkungan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,398.

4.7. Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis mediasi dilakukan dengan uji sobel, uji ini digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung atau mediasi (Ghozali, 2018). Dasar pengambilan keputusan pada uji sobel ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Pada penelitian ini terdapat mediasi yang akan diujikan sebagai berikut:

Pengaruh *workplace spirituality* (X) terhadap perilaku pro-lingkungan (Y) melalui motivasi intrinsik (Z)

Diketahui: $b = 0,398$; $sa = 0,072$; $a = 0,767$; $sb = 0,127$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,398^2 0,072^2 + 0,767^2 0,127^2 + 0,072^2 0,127^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,0008211663 + 0,0094885133 + 8,3612736e - 5}$$

$$Sab = \sqrt{0,0103932923}$$

$$Sab = 0,101947498$$

$$t = \frac{ab}{sab}$$

$$t = \frac{0,305266}{0,101947498}$$

$$t = 2,99434519$$

Berdasarkan hasil uji sobel pada mediasi di atas menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,99434519. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari *alpha* 0,05 sebesar 1,99714, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik (Z) mampu memediasi pengaruh antara variabel *workplace spirituality* (X) terhadap variabel perilaku pro-lingkungan (Y).

4.8. Analisis Data dan Pembahasan

4.8.1. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Motivasi Intrinsik

Berdasarkan hasil uji t pada persamaan I menunjukkan nilai t hitung variabel *workplace spirituality* (X) sebesar 10,637 dengan signifikansi 0,000. Dari nilai tersebut diketahui nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,99656, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai dari α yang sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut artinya indikator *workplace spirituality* seperti kemampuan merasakan makna, rasa kebersamaan dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi berpengaruh terhadap motivasi intrinsik karyawan pada BPJS Kesehatan Surakarta.

Indikator yang paling berpengaruh terhadap motivasi intrinsik yaitu keselarasan dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini dibuktikan bahwa karyawan percaya organisasinya memberikan nilai-nilai positif untuk dirinya serta karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai kehidupan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini berarti karyawan memiliki nilai-nilai yang selaras dengan visi misi di BPJS Kesehatan Surakarta. Keselarasan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi dalam mewujudkan visi misi organisasi dapat meningkatkan motivasi dari dalam diri karyawan.

Dengan demikian maka hipotesis 1 (H1) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* (X) berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik (Z). Hal ini senada dengan penelitian Afsar et al (2016) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel *workplace spirituality* memiliki

pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. Artinya semakin baik *workplace spirituality*, maka semakin baik pula motivasi intrinsik pada karyawan.

4.8.2. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

Berdasarkan hasil uji t pada persamaan II menunjukkan nilai t hitung variabel *workplace spirituality* (X) sebesar 2,718 dengan signifikansi 0,008. Dari nilai tersebut diketahui nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,99714, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari nilai dari α yang sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut artinya indikator *workplace spirituality* seperti kemampuan merasakan makna, rasa kebersamaan dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi berpengaruh terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan pada BPJS Kesehatan Surakarta.

Indikator yang paling berpengaruh terhadap perilaku pro-lingkungan yaitu keselarasan dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini dibuktikan bahwa karyawan percaya organisasinya memberikan nilai-nilai positif untuk dirinya serta karyawan menjunjung tinggi nilai-nilai kehidupan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini berarti karyawan memiliki nilai-nilai yang selaras dengan visi misi di BPJS Kesehatan Surakarta. Keselarasan nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi dalam mewujudkan visi misi organisasi dapat meningkatkan perilaku pro-lingkungan karyawan.

Dengan demikian maka hipotesis 2 (H2) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* (X) berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan (Y). Hal ini senada dengan penelitian Latif & Aziz (2018) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel *workplace spirituality*

memiliki pengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan. Artinya semakin baik *workplace spirituality*, maka semakin baik pula perilaku pro-lingkungan pada karyawan.

4.8.3. Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan

Berdasarkan hasil uji t pada persamaan II menunjukkan nilai t hitung variabel *motivasi intrinsik (Z)* sebesar 3,130 dengan signifikansi 0,003. Dari nilai tersebut diketahui nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,99714, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai dari α yang sebesar 0,05.

Berdasarkan hasil tersebut artinya indikator motivasi intrinsik seperti prestasi yang diraih, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan potensi diri berpengaruh terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan pada BPJS Kesehatan Surakarta.

Indikator yang paling berpengaruh terhadap perilaku pro-lingkungan yaitu pengembangan potensi diri pada karyawan. Hal ini dibuktikan bahwa karyawan terus mengembangkan potensi diri, sejalan dengan apa yang dibutuhkan organisasinya serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan selama bekerja di BPJS Kesehatan Surakarta.

Hal ini berarti karyawan mampu meningkatkan dan mengembangkan potensi diri yang dimiliki serta berpeluang maju dalam pekerjaannya. Pengembangan potensi diri pada karyawan memotivasi dan mendorong untuk berperilaku pro-lingkungan di BPJS Kesehatan Surakarta

Dengan demikian maka hipotesis 3 (H3) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik (Z) berpengaruh positif terhadap perilaku

pro-lingkungan (Y). Hal ini senada dengan penelitian Groot & Steg (2010) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan. Artinya semakin baik motivasi intrinsik karyawan, maka semakin baik pula perilaku pro-lingkungan pada karyawan.

4.8.4. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,99434519. Sedangkan diketahui nilai t tabel dari *alpha* 0,05 sebesar 1,99714, sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel.

Hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh *workplace spirituality* terhadap perilaku pro-lingkungan yang dimediasi oleh motivasi intrinsik, yang artinya para karyawan di BPJS Kesehatan Surakarta yang memiliki spiritualitas tempat kerja yang baik akan berperilaku pro-lingkungan dilandasi dengan motivasi intrinsik dari dalam diri karyawan.

Dengan demikian hipotesis 4 (H4) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik (Z) mampu memediasi pengaruh antara variabel *workplace spirituality* (X) terhadap variabel perilaku pro-lingkungan (Y). Hal ini senada dengan penelitian Afsar et al (2016) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi.

BAB V **PENUTUP**

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data dari penelitian pengaruh *workplace spirituality* terhadap perilaku pro-lingkungan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi pada karyawan BPJS Kesehatan Surakarta, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama diterima, yaitu variabel *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.
2. Hipotesis kedua diterima, yaitu variabel *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan..
3. Hipotesis ketiga diterima, yaitu variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan.
4. Hipotesis keempat diterima, *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap perilaku pro-lingkungan dengan motivasi intrinsik sebagai variabel mediasi.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Adanya wabah Covid 19 ini menjadikan keterbatasan peneliti untuk mengambil data penelitian secara langsung dengan para responden, sehingga pengambilan data hanya dapat dilakukan dengan memberikan kuesioner melalui perantara bidang SDM, Umum dan Komunikasi Publik.

2. Variabel penelitian ini terbatas pada *workplace spirituality*, motivasi intrinsik dan perilaku pro-lingkungan.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Diharapkan BPJS Kesehatan Surakarta lebih meningkatkan *workplace spirituality* dan motivasi intrinsik karyawan karena dalam penelitian ini kedua variabel tersebut sangat besar pengaruhnya terhadap perilaku pro-lingkungan karyawan. Hal ini bisa ditingkatkan dengan menyelaraskan nilai-nilai organisasi dan mengembangkan potensi diri pada karyawan di BPJS Kesehatan Surakarta.
2. Pada penelitian berikutnya diharapkan dapat menambah variabel baru dan memperluas ruang lingkup peneliti dalam mengambil data penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdelzaher, D., & Newburry, W. (2016). Do green policies build green reputations? *Journal of Global Responsibility*, 7(2), 226–246.
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>
- Ali, H. (2002). *Organisasi dan manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan motivasi karyawan menurut teori dua faktor frederick herzberg pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.
- Anggereini, E. (2017). Pengembangan e-modul pembelajaran lingkungan hidup terintegrasi nilai-nilai perilaku pro environmental dengan aplikasi 3D pageflip profesional untuk siswa SMA sebagai upaya menjaga lingkungan hidup berkelanjutan (sustainable environment). *Biodik*, 3(2), 81–91.
- Anies. (2006). *Manajemen berbasis lingkungan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2017). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Ardana, I. C., Sugiarto, E., & Susanti, M. (2016). spiritualitas tempat kerja (workplace spirituality) dan motivasi manajemen laba (earning management motivation). *Jurnal Akuntansi*, XX(01), 86–103.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal Of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Az-Zuhaili, W. (2012). *Tafsir Al-Wasith*. Jakarta: Gema Insani.
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175–187. <https://doi.org/10.1037/a0036597>
- Bhunias, A., & Das, S. A. (2012). Explore the impact of workplace spirituality on motivations for earnings management-an empirical analysis. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 2(2).
- Bungin, B. (2011). *Metode penelitian kuantitatif: Komunikasi, ekonomi, dan kebijakan publik serta ilmu-ilmu sosial lainnya* (Edisi Kedu). Jakarta: Kencana.

- Caninsti, R., & Arlinkasari, F. (2018). Peran awareness of consequences terhadap perilaku pro-lingkungan pada warga jakarta. *Jurnal Psikologi Sains Dan Profesi*, 2(3), 235–241. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v2i3.21600>
- Chalofsky, N., & Krishna, V. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 11(2), 189–203. <https://doi.org/10.1177/1523422309333147>
- Chen, M., & Sheng, C. W. (2013). Workplace spirituality and earnings management motivations. *International Journal of Business and Information*, 8(2), 267–298.
- Csutora, M., & Zsóka, Á. (2014). May spirituality lead to reduced ecological footprint? Conceptual framework and empirical analysis. *Management and Sustainable Development*, 10(1), 88–105.
- Davis, G., O’Callaghan, F., & Knox, K. (2009). Sustainable attitudes and behaviours amongst a sample of non-academic staff. *International Journal of Sustainability*, 10(2), 136–151. <https://doi.org/10.1108/14676370910945945>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: UNDIP Press.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Gatling, A., Kim, J. (Sunny), & Milliman, J. (2016). The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors’ work attitudes: a self determination theory perspective. *Intenational Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 1–33. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2014-0404>
- Gea, Y. E., Anward, H. H., & Erlyani, N. (2014). Peranan atraksi interpersonal terhadap perilaku pro-lingkungan warga. *Jurnal Ecopsy*, 1(2), 79–83.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Govindarajulu, N., & Daily, B. F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial Management & Data System*, 104, 364–372. <https://doi.org/10.1108/02635570410530775>
- Groot, J. I. M. De, & Steg, L. (2010). Relationships between value orientations , self-determined motivational types and pro-environmental behavioural intentions. *Journal of Environmental Psychology*, 30(4), 368–378. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2010.04.002>
- Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The situational motivation

- scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, 24(3), 1–39.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2013). Creating satisfied employees through workplace spirituality : A Study of the private insurance sector in Punjab (India). *Springer*, 1–8. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5>
- Hakim, A., & Azlimin. (2015). Model peningkatan komitmen sumber daya manusia berbasis spiritual leadership dan spiritual survival serta workplace spirituality dengan moderating individual spirituality. *Conference in Business, Accounting, and Management*, 2(1), 344–356.
- Hasibuan, M. . (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Homburg, A., & Stolberg, A. (2006). Explaining pro-environmental behavior with a cognitive theory of stress. *Journal of Environmental Psychology*, 26, 1–14. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2006.03.003>
- Jaenudin, U., & Marliani, R. (2017). *Psikologi lingkungan* (B. A. Saebani, ed.). Bandung: Pustaka Setia.
- Jogiyanto H.M. (2010). *Metodologi penelitian bisnis* (Pertama). Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kaiser, F. G., Oerke, B., & Bogner, F. X. (2007). Behavior-based environmental attitude : Development of an instrument for adolescents. *Journal of Environmental Psychology*, 27, 242–251. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2007.06.004>
- Kaiser, F. G., & Wilson, M. (2004). Goal-directed conservation behavior : the specific composition of a general performance. *Personality and Individual Differences*, 36, 1531–1544. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.06.003>
- Kangasniemi, M., Kallio, H., & A.M, P. (2014). Towards environmentally responsible nursing: A critical interpretive synthesis. *Journal of Advanced Nursing*, 70(7), 1465–1478.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89–106. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>
- King, S. M. (2007). Religion, spirituality, and the workplace: Challenges for public administration. *Public Administration Review*, 67(1), 103–114.
- Kollmuss, A., & Agyeman, J. (2002). Mind the gap : Why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? *Environmental Education Research*, 8(3), 239–260. <https://doi.org/10.1080/1350462022014540>
- Larson, L. R., Stedman, R. C., Cooper, C. B., & Decker, D. J. (2015). Understanding the multi-dimensional structure of pro-environmental

- behavior. *Journal of Environmental Psychology*, *43*, 112–124.
- Latan, H. (2014). *Aplikasi analisis data statistik untuk ilmu sosial sains dengan IBM SPSS*. Bandung: Alfabeta.
- Latif, A., & Aziz, S. (2018). Workplace spirituality and pro-environmental behavior: The role of employee engagement and environmental awareness. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, *18*(5).
- Maryati, T., & Fernando, A. (2018). Peran organizational citizenship behaviour (OCB) dalam memediasi pengaruh motivasi intrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Cinemaxx Branch Lippo Plaza Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, *9*(2), 158–173.
- 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>
- Nazir, M. (2005). *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Palupi, T., & Sawitri, D. R. (2015). *Hubungan antara sikap dengan perilaku pro-lingkungan ditinjau dari perspektif theory of planned behavior*. *14*, 2015–2018.
- Petchsawanga, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an asian context. *Human Resource Development International*, *12*(4), 459–468. <https://doi.org/10.1080/13678860903135912>
- Prakoso, A. R., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja (workplace spirituality) terhadap komitmen organisasional (Studi pada karyawan PT. Bank BRI Syariah kantor cabang Malang soekarno hatta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, *65*(1), 1–8.
- Rachmawati, A., & Handayani, N. U. (2014). Faktor-faktor perilaku pro-lingkungan dalam mendukung pelaksanaan implementasi campus sustainability. *J@TI UNDIP*, *IX*(3), 151–156.
- Rahman, A. A. (2014). *Psikologi sosial: Integrasi pengetahuan wahyu dan pengetahuan empirik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Darvishmotevali, M. (2017). Employee workplace spirituality and pro-environmental behavior in the hotel industry. *Journal of Sustainable Tourism*, *26*(5), 740–758. <https://doi.org/10.1080/09669582.2017.1409229>
- Rifayanti, R., Saputri, A., Arake, A. K., & Astuti, W. (2018). Peran role model dalam membentuk perilaku pro-lingkungan. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*,

7(2), 12–23.

- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robertson, J. L., & Barling, J. (2013). Greening organizations through leaders' influence on employees' pro-environmental behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 176–194. <https://doi.org/10.1002/job>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations : Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 67, 54–67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Saifudin, M. (2010). *Syaamil Al-Qur'an terjemah tafsir per kata*. Bandung: Sygma Publishing.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi penelitian bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sears, D. O., Freedman, J., & Peplau, L. A. (1999). *Psikologi sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode penelitian untuk bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian. (2012). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stern, P. C. (2000). Toward a coherent theory of environmentally significant behavior. *Journal of Social Issues*, 56(3), 407–424.
- Susilo, R. K. D. (2014). *Sosiologi lingkungan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjosumidjo. (1984). *Motivasi dan kepemimpinan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wassmer, U., Paquin, R., & Sharma, S. (2014). The engagement of firms in environmental collaborations: Existing contributions and future directions. *Business & Society*, 53(6), 754–786.
- Werff, E. Van Der, Steg, L., & Keizer, K. (2013). It is a moral issue: The relationship between environmental self-identity, obligation-based intrinsic motivation and pro-environmental behaviour. *Global Environmental Change*, 23(5), 1258–1265. <https://doi.org/10.1016/j.gloenvcha.2013.07.018>
- Wibowo. (2012). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Wierzbicki, J., & Zawadzka, A. M. (2016). The effects of the activation of money and credit card vs . that of activation of spirituality – which one prompts pro-social behaviours? *Current Psychology*, 35, 344–353. <https://doi.org/10.1007/s12144-014-9299-1>
- Wulandari, F. (2014). Spirituality in workplace, individual spirituality and work behaviour: The studi og higher education in Indonesia. *SSRN Working Paper Series*, 1–16.

- Yantiek, E. (2014). Kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual dan perilaku pro sosial remaja. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(01), 22–31.
- Yuniarto, B. (2013). *Membangun kesadaran warga negara dalam pelestarian lingkungan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Zainun, B. (1989). *Manajemen dan motivasi*. Jakarta: Balai Aksara.

Lampiran 2

Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Assalamualaikum wr. wb.

Saya Nurfarah mahasiswi Jurusan Manajemen Bisnis Syariah dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Surakarta tahun 2016 yang saat ini sedang melaksanakan penelitian skripsi dengan judul **“Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan Dengan Motivasi Intrinsik Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan BPJS Kesehatan Surakarta”**. Setiap informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya untuk kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat meluangkan waktunya mengisi kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum wr. wb.

PETUNJUK PENGISIAN

- a. Berilah tanda ceklist (√) untuk setiap jawaban yang sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Sdr/i yang paling obyektif.
- b. Dimohon Bapak/Ibu/Sdr/i untuk dapat menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan.
- c. Setiap pertanyaan memiliki 5 alternatif pilihan jawaban sebagai berikut :
 1. Sangat tidak setuju (STS)
 2. Tidak setuju (TS)
 3. Netral (N)
 4. Setuju (S)
 5. Sangat setuju (SS)

DATA RESPONDEN

- | | |
|--------------------------|-------------------|
| 1. Jenis Kelamin : | 4. Lama Bekerja : |
| ○ Pria | ○ 5 tahun kebawah |
| ○ Wanita | ○ 5 – 10 tahun |
| 2. Usia : | ○ 10 tahun keatas |
| ○ 21 – 30 tahun | 5. Jabatan : |
| ○ 31 – 40 tahun | ○ Staf |
| ○ 41 – 50 tahun | ○ Supervisor |
| ○ 50 tahun ke atas | ○ Manajer |
| 3. Pendidikan Terakhir : | |
| ○ SMA/SMK/ sederajat | |
| ○ Diploma | |
| ○ Sarjana | |
| ○ Magister | |

No.	Pertanyaan	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
<p><i>Workplace spirituality</i> merupakan pemahaman diri sebagai makhluk spiritual yang jiwanya memerlukan pemeliharaan di tempat kerja dengan menjunjung tinggi nilai-nilai kehidupan, pengalaman, tujuan dan kebermaknaan kerja serta rasa terhubung satu dengan yang lain dalam pekerjaan (Ashmos & Duchon, 2000)</p>						
1.	Saya yakin bahwa semakin saya bekerja keras, semakin bermakna hidup saya					
2.	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja					
3.	Saya percaya dalam organisasi saya, setiap karyawan saling mendukung dan bekerja sama					
4.	Saya memiliki tujuan yang sejalan dengan tujuan karyawan lain dan tujuan organisasi saya					
5.	Saya percaya organisasi saya memberikan nilai-nilai yang positif untuk diri saya					
6.	Saya menjunjung tinggi nilai-nilai kehidupan dalam melaksanakan pekerjaan					
No	Pertanyaan	Tanggapan				
.		1	2	3	4	5
<p>Motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul dari dalam diri dan tumbuh serta berkembang, kemudian mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti (Maryati & Fernando, 2018).</p>						
7.	Pekerjaan ini sangat berarti sehingga menjadi motivasi tersendiri bagi diri saya					
8.	Atasan saya selalu memberi pujian jika saya melakukan pekerjaan dengan baik					
9.	Pekerjaan ini sudah seperti hobi bagi saya					
10.	Saya berusaha melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
11.	Saya terus mengembangkan potensi saya, sejalan dengan apa yang dibutuhkan organisasi					
12.	Saya dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan selama bekerja di organisasi ini					

No	Pertanyaan	Tanggapan				
		1	2	3	4	5
Perilaku pro-lingkungan merupakan suatu tindakan yang berguna untuk meminimalisir kerusakan lingkungan atau memperbaiki kondisi lingkungan (Gea <i>et al.</i> , 2014).						
13.	Saya mematikan sumber daya listrik (seperti lampu, komputer, AC, kipas angin dll) saat tidak digunakan					
14.	Saya mengurangi penggunaan kertas dengan menggunakan email					
15.	Saya memilih kendaraan yang hemat BBM					
16.	Saya mengonsumsi bahan makanan segar daripada makanan olahan yang mengandung pengawet, pewarna dan pemanis buatan					
17.	Saya memanfaatkan kembali kertas atau koran yang sudah dipakai					
18.	Saya ikut berpartisipasi melindungi alam sekitar dengan menanam buah / tanaman di rumah					

Lampiran 3

Data Karakteristik Responden

Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Jabatan
1	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
2	Pria	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
3	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
4	Wanita	21-30 tahun	Diploma	5 tahun ke bawah	staf
5	Pria	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
6	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
7	Wanita	41-50 tahun	Diploma	10 tahun ke atas	staf
8	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	10 tahun ke atas	staf
9	Pria	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
10	Pria	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
11	Pria	41-50 tahun	Sarjana	10 tahun ke atas	staf
12	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
13	Pria	31-40 tahun	Diploma	5-10 tahun	staf
14	Pria	41-50 tahun	Sarjana	10 tahun ke atas	staf
15	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	10 tahun ke atas	staf
16	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
17	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
18	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
19	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
20	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	10 tahun ke atas	staf
21	Pria	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
22	Pria	21-30 tahun	Diploma	5 tahun ke bawah	staf
23	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
24	Pria	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
25	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
26	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
27	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
28	Wanita	41-50 tahun	Sarjana	10 tahun ke atas	staf
29	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
30	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
31	Pria	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
32	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
33	Pria	31-40 tahun	Diploma	5-10 tahun	staf
34	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	10 tahun ke atas	staf
35	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
36	Pria	31-40 tahun	Sarjana	10 tahun ke atas	staf

Nama Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Jabatan
37	Pria	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
38	Pria	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
39	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	10 tahun ke atas	staf
40	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	10 tahun ke atas	staf
41	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
42	Pria	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
43	Pria	31-40 tahun	Diploma	5-10 tahun	staf
44	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
45	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
46	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
47	Pria	21-30 tahun	Diploma	5 tahun ke bawah	staf
48	Pria	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
49	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
50	Wanita	41-50 tahun	Sarjana	10 tahun ke atas	staf
51	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
52	Pria	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
53	Pria	31-40 tahun	Sarjana	10 tahun ke atas	staf
54	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
55	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
56	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
57	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
58	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
59	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
60	Wanita	21-30 tahun	Diploma	5 tahun ke bawah	staf
61	Pria	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
62	Pria	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
63	Pria	21-30 tahun	Sarjana	5 tahun ke bawah	staf
64	Wanita	21-30 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
65	Pria	21-30 tahun	Diploma	5-10 tahun	staf
66	Pria	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
67	Pria	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
68	Wanita	31-40 tahun	Sarjana	5-10 tahun	staf
69	Wanita	21-30 tahun	Diploma	5 tahun ke bawah	staf

Lampiran 4

Tabulasi Data Penelitian *Workplace Spirituality*

No	WPS 1	WPS 2	WPS 3	WPS 4	WPS 5	WPS 6	Total X (WPS)
1	5	5	5	5	5	5	30
2	4	5	4	5	4	4	26
3	5	5	4	4	4	4	26
4	5	5	4	5	5	5	29
5	4	4	4	5	5	4	26
6	5	4	4	5	4	5	27
7	5	4	4	5	5	5	28
8	5	5	4	5	5	5	29
9	5	5	4	5	5	5	29
10	5	5	5	5	5	5	30
11	5	4	4	4	4	4	25
12	5	4	4	4	4	4	25
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	3	5	5	5	28
16	4	4	3	4	4	4	23
17	4	4	3	4	4	4	23
18	5	4	4	4	4	4	25
19	5	5	4	3	4	4	25
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	3	4	4	4	23
22	5	5	4	5	5	5	29
23	4	4	5	5	4	5	27
24	5	4	4	5	5	5	28
25	4	4	4	5	4	4	25
26	4	4	5	5	5	5	28
27	5	4	4	5	4	4	26
28	5	5	5	5	5	5	30
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	3	4	4	4	4	23
31	4	4	4	5	5	5	27
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	5	4	4	4	25
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	4	5	5	5	5	29
37	5	5	5	5	5	5	30

No	WPS 1	WPS 2	WPS 3	WPS 4	WPS 5	WPS 6	Total X (WPS)
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	5	4	5	5	5	29
43	5	4	5	5	5	5	29
44	5	5	5	5	5	5	30
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	5	5	5	5	5	30
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	4	4	5	5	4	27
52	4	4	4	4	4	4	24
53	5	5	4	5	5	5	29
54	4	4	4	4	4	4	24
55	5	4	5	5	5	5	29
56	5	4	4	5	5	5	28
57	5	5	4	5	5	5	29
58	5	4	4	5	5	5	28
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	5	4	4	4	25
62	5	5	5	5	5	5	30
63	5	4	3	4	5	5	26
64	4	5	4	3	4	5	25
65	5	4	4	4	4	4	25
66	4	4	5	4	4	4	25
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	5	4	4	25
69	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 5

Tabulasi Data Penelitian Motivasi Intrinsik

No.	MI 1	MI 2	MI 3	MI 4	MI 5	MI 6	Total Z (MI)
1	4	4	4	4	5	5	26
2	4	5	5	4	4	4	26
3	4	5	4	4	4	4	25
4	5	5	4	4	5	5	28
5	3	5	4	4	4	5	25
6	4	4	5	5	5	5	28
7	5	5	5	4	5	5	29
8	3	5	5	5	5	5	28
9	5	5	5	4	5	5	29
10	4	4	5	5	5	5	28
11	4	5	5	4	5	5	28
12	5	4	4	4	4	4	25
13	5	5	5	5	5	5	30
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	5	5	5	5	5	30
16	4	4	4	4	4	4	24
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	5	5	4	5	27
19	4	5	5	5	5	5	29
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	5	4	4	5	26
22	4	5	5	5	5	5	29
23	3	5	5	5	5	5	28
24	4	5	5	5	5	5	29
25	4	5	4	4	4	5	26
26	5	5	5	5	5	5	30
27	4	5	4	4	4	5	26
28	4	5	5	5	5	5	29
29	4	4	5	4	5	4	26
30	4	4	4	4	4	4	24
31	4	5	4	4	5	5	27
32	5	5	5	5	5	5	30
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	5	5	5	5	5	30
37	5	5	5	5	5	5	30

No.	MI 1	MI 2	MI 3	MI 4	MI 5	MI 6	Total Z (MI)
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	5	5	5	30
40	4	4	5	4	4	4	25
41	5	5	5	5	5	5	30
42	5	4	5	5	5	5	29
43	5	5	5	5	5	5	30
44	5	5	4	5	5	5	29
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	5	5	30
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	5	4	5	5	5	29
49	5	5	5	5	5	5	30
50	4	4	4	4	4	4	24
51	4	5	4	4	5	4	26
52	4	4	4	4	4	4	24
53	5	5	5	5	5	4	29
54	4	4	5	5	5	5	28
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	5	5	5	30
57	5	4	4	3	4	5	25
58	5	5	4	4	5	4	27
59	5	5	4	5	5	5	29
60	5	5	5	4	4	4	27
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	5	5	5	30
63	3	5	5	5	5	5	28
64	3	4	4	3	3	4	21
65	4	4	4	4	4	4	24
66	4	4	4	4	4	4	24
67	4	4	4	4	4	4	24
68	4	5	4	4	4	4	25
69	5	4	5	5	3	5	27

Lampiran 6

Tabulasi Data Penelitian Perilaku Pro-Lingkungan

No.	PPL 1	PPL 2	PPL 3	PPL 4	PPL 5	PPL 6	Total Y (PPL)
1	4	4	4	4	5	4	25
2	5	4	4	3	4	4	24
3	4	4	4	4	4	4	24
4	5	5	5	4	4	4	27
5	4	5	5	5	4	3	26
6	5	5	4	4	4	5	27
7	5	5	5	5	5	4	29
8	5	5	5	5	3	5	28
9	5	5	4	4	4	4	26
10	5	4	4	5	5	5	28
11	5	4	4	5	5	5	28
12	4	4	4	4	4	5	25
13	5	5	5	5	4	5	29
14	4	4	4	4	4	4	24
15	5	4	4	5	4	4	26
16	5	5	4	4	5	4	27
17	4	4	4	4	4	4	24
18	5	5	3	4	4	4	25
19	5	5	4	4	5	4	27
20	5	5	4	4	5	5	28
21	4	4	4	4	4	5	25
22	5	5	5	4	5	5	29
23	5	5	4	4	4	4	26
24	5	5	5	5	5	4	29
25	4	5	5	5	4	5	28
26	4	5	5	5	5	5	29
27	5	5	4	5	5	5	29
28	5	5	5	5	4	5	29
29	5	4	4	4	4	4	25
30	4	5	5	5	5	4	28
31	4	4	4	3	4	5	24
32	5	5	5	5	4	5	29
33	5	5	5	5	5	5	30
34	4	4	4	4	4	4	24
35	5	5	5	5	5	4	29
36	5	5	5	4	5	5	29

No.	PPL 1	PPL 2	PPL 3	PPL 4	PPL 5	PPL 6	Total Y (PPL)
37	5	5	5	5	4	5	29
38	5	5	5	5	5	5	30
39	5	5	5	4	5	4	28
40	4	4	4	4	4	4	24
41	5	5	5	5	5	5	30
42	4	4	4	4	4	4	24
43	5	5	5	5	5	4	29
44	5	5	5	4	5	5	29
45	5	5	5	5	5	5	30
46	5	5	5	5	4	5	29
47	4	4	4	4	4	4	24
48	5	4	5	5	5	5	29
49	5	5	5	5	4	5	29
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	5	5	30
52	4	4	4	4	4	4	24
53	5	5	5	5	5	5	30
54	4	4	5	4	4	4	25
55	5	5	5	5	5	5	30
56	5	5	5	4	5	5	29
57	4	5	5	5	4	5	28
58	5	5	5	5	5	4	29
59	5	5	5	5	5	5	30
60	4	4	4	4	4	4	24
61	4	4	4	4	4	4	24
62	5	5	5	5	5	5	30
63	5	5	5	4	5	4	28
64	4	3	5	4	3	3	22
65	5	4	4	4	4	4	25
66	5	4	4	4	4	5	26
67	5	4	4	4	4	4	25
68	5	4	4	5	4	4	26
69	5	5	5	5	5	5	30

Lampiran 7

Hasil Distribusi Karakteristik Responden**Statistics**

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Jabatan
N	Valid	69	69	69	69	69
	Missing	0	0	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	27	39,1	39,1	39,1
	Wanita	42	60,9	60,9	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	34	49,3	49,3	49,3
	31-40 tahun	30	43,5	43,5	92,8
	41-50 tahun	5	7,2	7,2	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	10	14,5	14,5	14,5
	Sarjana	59	85,5	85,5	100,0
	Total	69	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 5 tahun ke bawah	21	30,4	30,4	30,4
5-10 tahun	35	50,7	50,7	81,2
10 tahun ke atas	13	18,8	18,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Jabatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Staf	69	100,0	100,0	100,0

Lampiran 8

Hasil Uji Validitas *Workplace Spirituality*

		Correlations						TOTAL_
		WPS_1	WPS_2	WPS_3	WPS_4	WPS_5	WPS_6	WPS
WPS_1	Pearson	1	,568**	,299*	,511**	,677**	,641**	,767**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
WPS_2	Pearson	,568**	1	,388**	,393**	,560**	,594**	,737**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
WPS_3	Pearson	,299*	,388**	1	,425**	,416**	,451**	,653**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
WPS_4	Pearson	,511**	,393**	,425**	1	,766**	,683**	,799**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
WPS_5	Pearson	,677**	,560**	,416**	,766**	1	,852**	,894**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
WPS_6	Pearson	,641**	,594**	,451**	,683**	,852**	1	,885**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
TOTAL_WPS	Pearson	,767**	,737**	,653**	,799**	,894**	,885**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 9

Hasil Uji Validitas Motivasi Intrinsik

		Correlations						
		MI_1	MI_2	MI_3	MI_4	MI_5	MI_6	TOTAL_MI
MI_1	Pearson	1	,330**	,282*	,363**	,382**	,298*	,616**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
MI_2	Pearson	,330**	1	,368**	,455**	,603**	,500**	,709**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
MI_3	Pearson	,282*	,368**	1	,681**	,525**	,549**	,744**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
MI_4	Pearson	,363**	,455**	,681**	1	,660**	,630**	,838**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
MI_5	Pearson	,382**	,603**	,525**	,660**	1	,605**	,835**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
MI_6	Pearson	,298*	,500**	,549**	,630**	,605**	1	,778**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
TOTAL_MI	Pearson	,616**	,709**	,744**	,838**	,835**	,778**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 10

Hasil Uji Validitas Perilaku Pro-Lingkungan

		Correlations						
		PPL_1	PPL_2	PPL_3	PPL_4	PPL_5	PPL_6	TOTAL_PPL
PPL_1	Pearson	1	,543**	,264*	,331**	,410**	,348**	,661**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
PPL_2	Pearson	,543**	1	,561**	,483**	,496**	,402**	,813**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
PPL_3	Pearson	,264*	,561**	1	,588**	,344**	,313**	,723**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
PPL_4	Pearson	,331**	,483**	,588**	1	,333**	,361**	,733**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
PPL_5	Pearson	,410**	,496**	,344**	,333**	1	,312**	,682**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
PPL_6	Pearson	,348**	,402**	,313**	,361**	,312**	1	,649**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69
TOTAL_PPL	Pearson	,661**	,813**	,723**	,733**	,682**	,649**	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)							
	N	69	69	69	69	69	69	69

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 11

Hasil Uji Reliabilitas*Workplace Spirituality (X)***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	6

*Motivasi Intrinsik (Z)***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,842	6

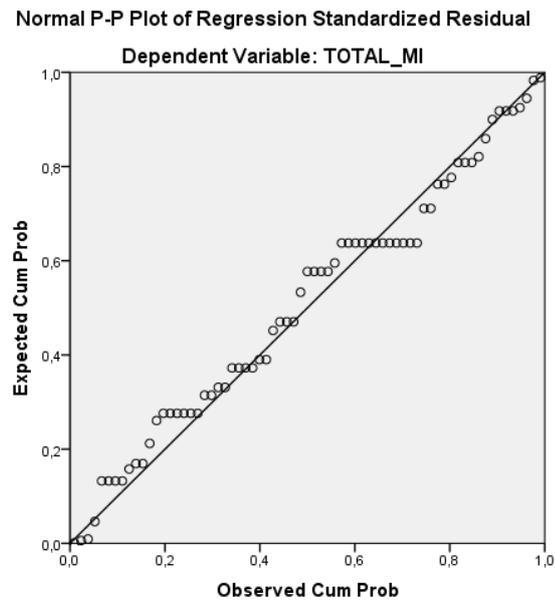
*Perilaku Pro-Lingkungan (Y)***Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,802	6

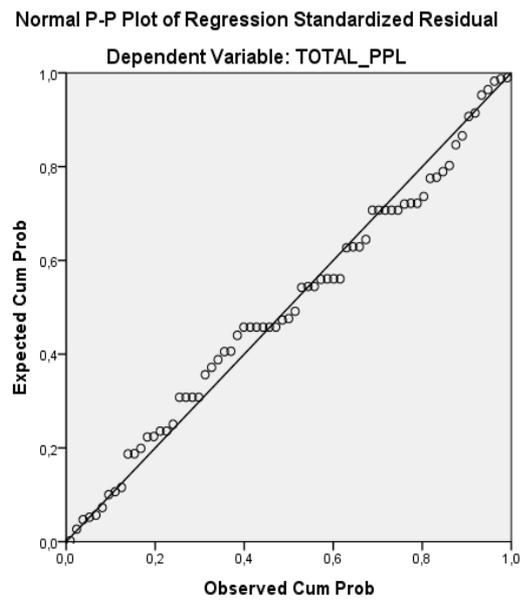
Lampiran 12

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi I



Hasil Uji Normalitas Persamaan Regresi II



Hasil Uji Normalitas Persamaan I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46459214
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,086
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Normalitas Persamaan II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51236837
Most Extreme Differences	Absolute	,072
	Positive	,072
	Negative	-,066
Test Statistic		,072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,681	1,243		2,157	,035
	TOTAL_WPS	-,058	,046	-,153	-1,263	,211

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,916	1,393		2,812	,006
	TOTAL_WPS	,018	,078	,045	,228	,820
	TOTAL_MI	-,120	,080	-,290	-1,488	,141

a. Dependent Variable: Abs_RES2

Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,465	1,966		3,289	,002		
	TOTAL_WPS	,767	,072	,793	10,637	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: TOTAL_MI

Hasil Uji Multikolinearitas
Persamaan II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,197	2,204		3,265	,002		
	TOTAL_WPS	,334	,123	,366	2,718	,008	,372	2,689
	TOTAL_MI	,398	,127	,421	3,130	,003	,372	2,689

a. Dependent Variable: TOTAL_PPL

Lampiran 13

Hasil Uji F Persamaan I

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,341	1	246,341	113,154	,000 ^b
	Residual	145,862	67	2,177		
	Total	392,203	68			

a. Dependent Variable: TOTAL_MI

b. Predictors: (Constant), TOTAL_WPS

Hasil Uji F Persamaan II

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194,293	2	97,146	41,224	,000 ^b
	Residual	155,534	66	2,357		
	Total	349,826	68			

a. Dependent Variable: TOTAL_PPL

b. Predictors: (Constant), TOTAL_MI, TOTAL_WPS

Lampiran 14

Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan I

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,628	,623	1,475

a. Predictors: (Constant), TOTAL_WPS

b. Dependent Variable: TOTAL_MI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,465	1,966		3,289	,002
	TOTAL_WPS	,767	,072	,793	10,637	,000

a. Dependent Variable: TOTAL_MI

Hasil Analisis Regresi Linear Persamaan II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,745 ^a	,555	,542	1,535

a. Predictors: (Constant), TOTAL_MI, TOTAL_WPS

b. Dependent Variable: TOTAL_PPL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,197	2,204		3,265	,002
	TOTAL_WPS	,334	,123	,366	2,718	,008
	TOTAL_MI	,398	,127	,421	3,130	,003

a. Dependent Variable: TOTAL_PPL

Lampiran 15

Surat Izin Penelitian



BPJS Kesehatan
Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

SURAT KETERANGAN

Nomor : 1396/VI-06/0920

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arief Indra Adiputranto

Jabatan : Kepala Bidang SDM, Umum dan Komunikasi Publik

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : Nurfarah

NIM : 165211185

Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Surakarta

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Yang bersangkutan telah benar-benar melakukan pengambilan data dan melakukan serangkaian penelitian di BPJS Kesehatan Cabang Surakarta yang beralamat di Jalan Ki Mangun Sarkoro Nomor 114 Surakarta, dengan penelitian terkait Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Perilaku Pro-Lingkungan Pada Karyawan BPJS Kesehatan Surakarta.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 01 September 2020
Kepala Bidang SDM, Umum
dan Komunikasi Publik



Arief Indra

IN/fe/PS0301

KANTOR CABANG SURAKARTA

Jl. Ki Mangun Sarkoro no. 114, Surakarta
Telp. +62 271 726509, Fax. +62 271 7452564
www.bpjs-kesehatan.go.id

Lampiran 16

Struktur Organisasi Kantor BPJS Cabang Surakarta

KEPALA CABANG SURAKARTA**(Terdapat 7 Kepala Bidang)****Kabid Perluasan, Pengawasan Dan Pemeriksaan Peserta**

Relationship Officer
Staf Administrasi Perluasan Peserta
Staf Administrasi Pemeriksaan
Petugas Pemeriksa dan Kepatuhan

Kabid Kepesertaan Dan Pelayanan Peserta

Supervisor
Staf Frontliner
Staf Penanganan Pengaduan Peserta di RS
Staf Penanganan Pengaduan Peserta
Staf Administrasi Kepesertaan

Kabid Penjaminan Manfaat Primer

Verifikator Penjamin Manfaat Primer
Staf Pengelolaan Fasilitas Kesehatan Primer
Staf Utilisasi Pelayanan Kesehatan Primer dan Anti Fraud
Staf Promotif dan Preventif

Kabid Penjaminan Manfaat Rujukan

Verifikator
Staf Pengelolaan Fasilitas Kesehatan Rujukan
Staf Utilisasi Pelayanan Kesehatan Primer dan Anti Fraud
Case Manager

Kabid Penagihan Dan Keuangan

Staf Penagihan
Staf Perencanaan dan Pembukuan
Kasir

Kabid Sdm, Umum Dan Komunikasi Publik

Staf SDM dan Komunikasi Internal
Staf Umum dan Kesekretariatan
Staf Komunikasi Publik dan Hukum

IT Helpdesk

BPJS Kesehatan Surakarta
KEPALA CABANG SURAKARTA
(Terbagi menjadi 4 Kepala Kabupaten)

Kepala Kabupaten Wonogiri

Staf Perluasan dan Kepatuhan
Staf Kepesertaan dan Pelayanan Peserta
Staf Penagihan dan Keuangan
Verifikator Penjamin Manfaat

Kepala Kabupaten Karanganyar

Staf Perluasan dan Kepatuhan
Staf Kepesertaan dan Pelayanan Peserta
Staf Penagihan dan Keuangan
Verifikator Penjamin Manfaat

Kepala Kabupaten Sragen

Staf Perluasan dan Kepatuhan
Staf Kepesertaan dan Pelayanan Peserta
Staf Penagihan dan Keuangan
Verifikator Penjamin Manfaat

Kepala Kabupaten Sukoharjo

Staf Perluasan dan Kepatuhan
Staf Kepesertaan dan Pelayanan Peserta
Staf Penagihan dan Keuangan
Verifikator Penjamin Manfaat

Lampiran 17

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**A. DATA PRIBADI**

Nama : Nurfarah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Ngawi, 06 Juni 1996
Agama : Islam
No. Hp : 083845206898
Alamat : Ds. Ngrancang RT 04/RW 06, Kec.
Mantingan, Kab. Ngawi
Email : bismillahnurfarah@gmail.com

B. PENDIDIKAN

2001-2003 : TK DHARMA WANITA IV
2003-2009 : SDN MANTINGAN 3
2009-2012 : SMPN 1 MANTINGAN
2012-2015 : SMAN 1 SAMBUNGMACAN
2016-Sekarang : IAIN SURAKARTA