

Spiritualitas Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan

Khairunnisa¹ Syarif¹, Muhammad Fadhl²

^{1,2}Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Politik, Universitas Abdurrab,
Jl. Riau Ujung No. 73, Pekanbaru, Indonesia 28282

khairunnisasyarif@univrab.ac.id

Abstrak

Keterikatan karyawan merupakan domain utama dalam melihat bagaimana efektivitas kerja karyawan. Selain itu, keterikatan kerja juga dapat menjadi tolok ukur dalam melihat seberapa cinta dan atensinya karyawan terhadap profesi, kinerja, serta menjaga nama baik tempat bekerja. Selain itu diantara faktor yang dapat menumbuhkan keterikatan karyawan adalah spiritualitas tempat kerja. Spritualitas tempat kerja akan membentuk kepribadian yang akan terus bertumbuh dan mampu untuk meningkatkan keterikatan secara lahir dan batin karyawan akan tempat bekerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah spiritualitas tempat kerja memberikan pengaruh kepada keterikatan karyawan dalam pekerjaannya. Sebanyak 119 orang karyawan dilibatkan menggunakan metode kuantitatif survey. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa spiritualitas tempat kerja berperan dalam menumbuhkan keterikatan karyawan dengan signifikansi 0.000 ($P < 0.05$) kemudian didapatkan sumbangsih sebesar 15,2% ($R^2 = 0.152$). Dengan demikian penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan spritualitas dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan keterlibatan kerja bagi karyawan.

Kata kunci: keterikatan karyawan, spiritualitas tempat kerja

Abstract

Employee engagement is the main domain in seeing how effectively employees work. In addition, work engagement can also be a benchmark in seeing how much love and attention employees have for their profession, and performance, as well as maintaining the good name of the workplace. In addition, among the factors that can foster work engagement is workplace spirituality. The spirituality of the workplace will form a personality that will continue to grow and be able to increase the physical and spiritual attachment of employees to their workplace. This study aims to see how many factors contribute to the growth of employee engagement through workplace spirituality factors. A total of 119 employees were involved using a quantitative survey method. The results of this study showed that workplace spirituality played a role in fostering employee engagement with a significance of 0.000 ($P < 0.05$) and a contribution of 15.2% ($R^2 = 0.152$) was obtained. Thus this study confirms that increasing spirituality can help companies to increase work engagement for employees.

Keywords: employee engagement, workplace spirituality

PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut melakukan perubahan yang signifikan serta dapat melakukan terobosan terbaru agar memiliki daya saing antar organisasi. Pesatnya perkembangan dunia bisnis berdampak kepada kebutuhan untuk manajemen sistem yang efektif dan efisien. Diantaranya adalah sumber daya manusia yang merupakan komponen penting karena merupakan tenaga penggerak berjalannya roda organisasi agar terwujudnya visi dan misi organisasi.

Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya keterikatan yang dimiliki oleh setiap karyawan karena berdampak positif terhadap organisasi secara individu dan kelompok sehingga dapat meningkatkan kinerja dan pertumbuhan organisasi (Shohib & Hadi, 2020). Keterikatan

karyawan merupakan suatu komitmen yang terjalin secara emosional antara karyawan dan organisasi, hal itu berarti karyawan menunjukkan kepedulian secara menyeluruh tidak hanya sekedar demi gaji, promosi jabatan, namun lebih kepada mencapai tujuan dari organisasi (Kruse, 2012). Komitmen tinggi yang dimiliki karyawan menjadi sebuah kebutuhan bagi karyawan sehingga adanya keterikatan karyawan (Anuari et al., 2020)

Keterikatan karyawan (*employee engagement*) merupakan pandangan mengenai hidup yang positif serta pemikiran mengenai kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan (Anggraini et al., 2016). Keterikatan karyawan diartikan berupa kesetiaan yang tinggi pada organisasi, seberapa keras bekerja, dan seberapa kuat bertahan pada organisasi sebagai pengewajantahan dari komitmen yang dimilikinya (Santosa, 2012).

Karyawan yang terlibat dengan pekerjaannya akan sangat memperhatikan peran pekerjaannya. Mereka akan bekerja dengan penuh energi, menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaannya, dan berkonsentrasi secara penuh (*immersed*) pada setiap aktivitas dalam pekerjaannya. Muthia dan Ulfa (2017) mengemukakan bahwa keterikatan kerja merupakan suatu dorongan karyawan untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi berarti bahwasanya karyawan bekerja dengan baik sehingga setiap tugas diselesaikan dengan efektif, efisien, serta dengan penuh rasa tanggung jawab.

Pekerja yang terlibat dengan pekerjaannya akan bersikap terbuka terhadap inovasi baru, produktif dalam bekerja, dan mempunyai kemauan untuk memberikan lebih dari yang diminta organisasi (Bakker, 2010). Keterikatan dapat menumbuhkan perasaan positif terhadap perusahaan serta menunjukkan komitmen demi kesuksesan perusahaan (Sung et al., 2022). Keterikatan karyawan yang terbangun dengan baik akan berdampak pada tercapainya keberhasilan pada organisasi karena kemajuan organisasi saat ini bergantung pada sumber daya yang kreatif dan inovatif. Apabila keterikatan karyawan rendah akan berpotensi untuk memengaruhi proses bisnis organisasi sehingga berdampak pada menurunnya performansi yang dimiliki organisasi (Sungkit & Meiyanto, 2015).

Menurut Schaufeli et al., (2003) dimensi keterikatan karyawan (*employee engagement*) terdiri dari tiga komponen, yaitu: (1) giat/semangat (*Vigor*), yaitu bercirikan dengan tingginya energi, ketika bekerja memiliki mental yang stabil, kemauan dalam berupaya lebih ketika bekerja, dan ketekunan dalam menghadap kesulitan; (2) dedikasi (*Dedication*), dikarakteristikkan dengan memiliki perasaan berarti, bersikap antusias dalam bekerja, memiliki inspirasi, memiliki rasa bangga, dan menjalani setiap tantangan; dan (3) Keasikan (*absorption*), berupa memiliki konsentrasi penuh serta senang ketika bekerja dan menikmati situasi ketika bekerja sehingga sering lupa waktu karena terlalu larut dalam pekerjaan. Keterikatan yang dimiliki karyawan tersebut membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, mampu menyelesaikan masalah dan memandang pekerjaannya sebagai sarana yang berhubungan dengan spiritualitas (Rahayu & Kusumaputri, 2016).

Kemudian, dapat dilihat bahwa spiritualitas tempat kerja menjadi isu yang cukup penting dalam organisasi. Pandey et al., (2016) menyatakan bahwa topik spiritualitas telah menjadi

populer dan sering dibicarakan dalam forum ilmiah. Fenomena spiritualitas bersifat universal, yaitu ketika organisasi menyatakan bahwa individu yang berada di dalam suatu organisasi ternyata memiliki kehidupan batin untuk berkembang karena kebermaknaan dalam bekerja (Nurmayanti et al., 2018). Dari berbagai penelitian yang mencoba untuk melihat peran spiritualitas dalam organisasi dapat disimpulkan bahwa organisasi dapat memperoleh berbagai keuntungan dengan cara menciptakan spiritualitas tempat kerja melalui lingkungan kerja yang humanis di mana karyawan dapat mengembangkan kapasitasnya secara penuh. Spiritualitas bermuara pada nilai, tujuan dan makna yang dimiliki

Spiritualitas tempat kerja didasarkan pada premis bahwa setiap individu dipengaruhi oleh lingkungan kerja dalam berkehidupan dalam konteks sosial (Endah, 2016). Spiritualitas tempat kerja yaitu menyadari bahwa individu memiliki kehidupan secara batin yang ditumbuhkan karena pekerjaan yang bermakna dalam hidupnya (Robbins et al., 2015). Milliman et al. (2018) mendefinisikan spiritualitas tempat kerja ke dalam tiga dimensi yaitu *meaningful work* (pekerjaan yang berarti), *sense of community* (rasa komunitas) dan *alignment of values* (keselarasan nilai). Sebelumnya, Jurkiewicz dan Giacalone (2004) berpendapat bahwa spiritualitas tempat kerja merupakan bagian yang vital berupa nilai dari suatu organisasi dengan bukti bahwa adanya penghayatan terhadap pengalaman dalam bekerja dan hubungan emosional dengan sesama rekan. Keterhubungan tersebut dapat menghasilkan kebahagiaan yang saling melengkapi (Miller & Ewest, 2013).

Saks (2011) menyatakan bahwa keterikatan karyawan dan spiritualitas tempat kerja memiliki keterhubungan dan persamaan, diantaranya: Pertama, spiritualitas tempat kerja dan keterikatan karyawan berarti memiliki perasaan yang melengkapi secara seutuhnya; Kedua, spiritualitas tempat kerja dan keterikatan karyawan merupakan keterlibatan diri secara sepenuhnya pada performansi kerja; Ketiga, spiritualitas tempat kerja dan keterikatan karyawan sama-sama berfokus pada pentingnya keterhubungan secara emosional dengan pekerjaan dan sesama rekan kerja; Keempat, spiritualitas tempat kerja dan keterikatan karyawan berkaitan dengan hasil kerja individu berkaitan dengan integritas; dan Kelima spiritualitas tempat kerja dan keterikatan karyawan berkorelasi secara positif dengan performansi organisasi. Selain itu, juga berfokus pada peningkatan kesejahteraan karyawan.

Spiritualitas yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan perasaan dan efektivitas dalam kinerja, salah satunya dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap industri, perusahaan ataupun organisasi yang ditempati, sehingga kinerja yang dilakukan oleh karyawan dapat memunculkan rasa puas yang berdampak kepada kenyamanan akan kebutuhan individu sehingga akan memunculkan perasaan dilibatkan dalam setiap kegiatan organisasi (Rahayu & Kusumaputri, 2016).

Studi empiris yang dilakukan oleh Satsangi dan Sharma (2015) menyatakan bahwa hubungan spiritualitas ditempat kerja dengan keterikatan karyawan ada tiga dimensi diantaranya melibatkan pekerjaan yang bermakna, komunitas dan penyelarasan nilai-nilai organisasi. Kemudian, Petchsawang dan McLean (2017) mengemukakan bahwa ada empat dimensi spiritualitas ditempat kerja yakni pekerjaan yang bermakna, kasih sayang, transendensi, dan

perhatian penuh yang dioperasionalkan sebagai konstruksi tatanan tunggal yang lebih tinggi, dan berhubungan positif dengan keterlibatan karyawan.

Riyanto et al., (2017) pada penelitiannya menunjukkan bahwa adanya hubungan yang signifikan dan kuat antara kerikatan karyawan dengan spiritualitas tempat kerja, dimana skor spiritualitas yang dimiliki karyawan tinggi dan ditandai dengan adanya dimensi pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan, dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi akan meningkatkan tingkat keterikatan karyawan. Shahbaz dan Ghafoor (2015) memaparkan apabila telah mendapatkan makna dan tujuan dari pekerjaan karena spiritualitas kerja, karyawan akan menunjukkan keterlibatan berupa fisik, mental yang dimiliki, kondisi emosional, serta spiritual ketika bekerja dan berusaha dengan maksimal di dalam organisasinya.

Keterikatan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan menjadi perhatian khusus dari praktisi-praktisi Sumber Daya Manusia. Hal ini dikarenakan keterikatan karyawan dapat menimbulkan dampak positif terhadap perkembangan perusahaan. Spiritualitas di tempat kerja menjadi salah satu aspek internal dari dalam diri karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Pasca Pandemi Covid-19 banyak perubahan-perubahan yang terjadi salah satunya adalah pola kerja karyawan, yang mana pekerjaan monoton di kantor sekarang lebih fleksibel dilakukan dimana saja. Kondisi seperti itu tentunya berdampak pada keterikatan karyawan. Meskipun sebelumnya beberapa peneliti sudah melakukan penelitian mengenai keterikatan kerja karyawan dengan spiritualitas tempat kerja asumsi perubahan fenomena keterlibatan kerja yang fleksibel membuat peneliti tertarik untuk mengetahui peran dan sumbangsih spiritualitas tempat kerja terhadap keterikatan karyawan.

METODE

Penelitian dilakukan menggunakan metode kuantitatif survey dengan melibatkan sampel sebanyak 119 orang karyawan. Responden yang dilibatkan memiliki ciri-ciri karyawan yang bekerja di PT X di Kota Pekanbaru dengan menggunakan *total sampling*. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan skala secara daring menggunakan google form untuk diisi oleh responden penelitian. Penyebaran skala berbentuk *link* yang disebarkan melalui pesan singkat whatsapp dan instagram. Kemudian petunjuk pengisian skala dicantumkan beserta *informed concern* di bagian awal skala.

Alat ukur. Penelitian ini menggunakan dua skala, yaitu skala spiritualitas dan skala keterikatan kerja yang disusun sendiri oleh peneliti. Skala spiritualitas tempat kerja yang disusun berdasarkan aspek menurut Milliman et al., (2003) sebanyak 20 aitem (reliabilitas 0,972) dan skala keterikatan kerja yang disusun berdasarkan aspek menurut Schaufeli & Bakker (2004) sebanyak 16 aitem (reliabilitas 0,961) dengan model likert.

Masing-masing skala terdiri atas 5 kategori jawaban berbentuk aitem favorabel dengan skoring 5 (sangat sesuai), 4 (sesuai), 3 (netral), 2 (tidak sesuai), dan 1 (sangat tidak sesuai). Kemudian aitem unfaforabel dengan skoring 1 (sangat sesuai), 2 (sesuai), 3 (netral), 4 (tidak sesuai), dan 5 (sangat tidak sesuai). Penggunaan aitem favorabel dan unfaforabel diharapkan agar bisa melihat konsistensi responden dalam mengisi skala penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah uji regresi sederhana bertujuan untuk melihat seberapa besar peran yang

diberikan variabel spiritualitas tempat kerja (X) terhadap keterikatan karyawan (Y). Hasil uji normalitas memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.200 ($p > 0.05$).

HASIL

Penelitian ini melibatkan sebanyak 119 orang karyawan di Pekanbaru. Kemudian dilakukan hasil uji statistik, didapatkan hasil uji deskriptif pada tabel 1:

Tabel 1.
Uji Deskriptif

Variabel	Empirik				Hipotetik			
	Max	Min	Mean	Sd	Max	Min	Mean	Sd
Spiritualitas Tempat Kerja	95	49	74.37	13.8	100	20	50	13.3
Keterikatan Kerja	75	37	63.9	10.7	80	16	48	10.7

Berdasarkan pada tabel 1, skala spiritualitas tempat kerja memiliki skor mean empirik lebih besar daripada mean hipotetik ($74.37 > 50$), dapat diartikan bahwa spiritualitas tempat kerja yang dimiliki subjek cenderung tinggi (tabel 1). Sedangkan untuk skala keterikatan kerja juga memiliki skor mean empirik lebih besar dibandingkan mean hipotetik ($63.9 > 48$), dapat dikatakan bahwa keterikatan kerja yang dimiliki subjek cenderung tinggi (tabel 2).

Tabel 2.
Kategorisasi Spiritualitas Tempat Kerja dan Keterikatan Karyawan

Kategorisasi Variabel Penelitian	Rendah		Sedang		Tinggi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Spiritualitas tempat kerja	0	0	70	58.8	49	41.2
Keterikatan Karyawan	3	2.5	35	29.4	81	68.1

Kemudian dilakukan uji hipotesis menggunakan uji regresi linear sederhana untuk melihat nilai signifikansi serta seberapa besar sumbangan efektif yang diberikan variabel x terhadap variabel y. Kemudian didapat hasil seperti yang dipaparkan pada tabel 3:

Tabel 3.
Uji Hipotesis

Variabel	Sig	R2	Keterangan
Spiritualitas Tempat Kerja*Keterikatan Kerja	0,000	0,152	Signifikan

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwasanya spiritualitas tempat kerja memiliki peran yang signifikan terhadap keterikatan kerja yaitu dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan.

Sumbangan efektif spiritualitas tempat kerja terhadap keterikatan karyawan sebesar 15,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja yang dimiliki individu berpengaruh terhadap keterikatan karyawan.

DISKUSI

Okfrima et al., (2022) mengemukakan bahwa spiritualitas tempat kerja dengan keterikatan karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Sebelumnya, Saks (2011) menemukan hasil bahwa spiritualitas tempat kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi keterikatan karyawan. Duchon dan Plowman (2005) mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memberikan karyawan rasa komunitas dan keterhubungan. Sehingga bisa diketahui bahwasanya spiritualitas membentuk konektivitas secara batin dengan sikap karyawan terhadap perusahaan.

Okfrima et al., (2022) berpendapat bahwa spiritualitas tempat kerja merupakan suatu upaya dalam menemukan makna tertinggi dalam kehidupan dalam pekerjaan, untuk berkomunikasi antara individu. Diantanya adalah agar terwujudnya harmonisasi antara individu yang percaya dengan nilai organisasi (Hakim, 2015).

Spiritualitas tempat kerja merupakan suatu konsep dimana karyawan memiliki pemahaman yang teguh mengenai kesadaran secara internal mengenai pekerjaan (Shohib & Hadi, 2020). Kesadaran tersebut mendorong individu agar mencari kebermanaknaan dalam bekerja sehingga dapat mengubah pandangannya mengenai organisasi dan tempat kerja (Umaroh & Ramadhan, 2020). Sehingga apabila spiritualitas di tempat kerja mendukung secara positif, maka akan berpotensi untuk membentuk pandangan yang positif mengenai proses selama bekerja.

Spiritualitas tidak hanya sekedar berkaitan dengan mengikuti aturan yang dapat menghambat terjadinya potensi untuk kecurangan namun lebih berperan dalam hal moral, etika, dan segenap norma yang mengarahkan kepada sikap dan perilaku jujur dan adil (Petchsawang & McLean, 2017). Lingkungan yang mendukung spiritualitas tentunya akan berpotensi untuk membentuk keterikatan terhadap pekerjaan. Apabila karyawan terikat kepada organisasi, tentunya akan berdampak kepada produktivitas, kinerja, pelayanan, dan sebagainya. Senada dengan itu, penelitian yang dilakukan oleh Wufron et al., (2022) menemukan bahwa spiritualitas tempat kerja bisa berdampak terhadap performansi kinerja.

Margaretha et al., (2021) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan performansi kinerja juga ditentukan oleh bagaimana keterikatan yang dimiliki karyawan. Keterikatan tersebut juga didorong oleh kondisi spiritualitas tempat kerja yang mendukung. Sebelumnya, (Ngo et al., 2016) menjelaskan bahwa keterikatan berbentuk pengalaman kerja, meliputi fisik, kognitif, dan emosional, kemudian memberi makna ketika karyawan mengerjakan tugas dan peran dalam pekerjaan.

Lawrence-Ross (2015) mengemukakan bahwa refleksi kehidupan batin yang dimiliki oleh karyawan merupakan spiritualitas dan berpengaruh terhadap kondisi psikologis berupa persepsi keterlibatan sehingga menumbuhkan keterkaitan pada faktor kontekstual pekerjaan. Albrecht et al., (2021) mengemukakan bahwa apabila karyawan memahami dan memaknai pekerjaannya akan menumbuhkan keterikatan kepada pekerjaannya. Keterkaitan bisa dipahami sebagai wujud terhadap kecintaan kepada pekerjaan yang dilakoni sehingga karyawan akan melibatkan diri secara penuh (Fadhli & Syaf, 2020). Sehingga apabila telah mencintai pekerjaan yang digeluti akan berdampak kepada keterlibatan dalam bekerja secara total maupun menjaga nama baik dari organisasi.

Melibatkan diri secara penuh dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah budaya tempat kerja, komunikasi organisasi, gaya manajerial serta dapat memicu kepercayaan dan rasa hormat sehingga menjaga reputasi perusahaan itu sendiri, sehingga keterlibatan diri itu memiliki suatu kompleksitas sendiri dalam perwujudannya (Muthia & Ulfa, 2017). Sehingga bisa dipahami bahwa keterikatan karyawan melalui pelibatan diri dengan organisasi akan membantu dalam menjaga relasi antar perusahaan atau *partnership* yang bagus.

Spiritualitas tempat kerja juga berpotensi dalam menumbuhkan keterikatan kerja, temuan tersebut mendukung penelitian oleh Shohib dan Hadi (2020) yang mengemukakan bahwa salah satu faktor yang bisa menghasilkan karyawan yang terikat kepada organisasi diantaranya adalah kondisi spiritualitas tempat kerja yang kondusif. Senada dengan Margaretha et al. (2021) spiritualitas tempat kerja memberikan sumbangan efektif dalam meningkatkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Balasundaram dan B (2020) juga menemukan bahwasanya spiritualitas tempat kerja memberikan peran yang signifikan dalam munculnya keterikatan kerja. Limitasi penelitian ini adalah terletak pada keterbatasan dalam menetapkan karakteristik karyawan misalnya posisi jabatan, status pernikahan, pendapatan, serta faktor lain yang memengaruhi.

KESIMPULAN

Temuan penelitian menegaskan kembali bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki peran dalam keterikatan karyawan. Terbangunnya kondisi yang kondusif diantaranya melalui spiritualitas tempat kerja yang baik diharapkan agar bisa membentuk keterikatan kerja yang tinggi berupa semangat, gairah, dedikasi, serta menikmati setiap proses yang ada di dalam pekerjaan yangigeluti.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kami ucapkan kepada Universitas Abdurrah yang telah memberi dukungan secara moril dan materi sehingga penelitian ini bisa dilaksanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability*, 13(7), 4045.
- Anggraini, L., Astuti, E. S., & Prasetya, A. (2016). Faktor-Faktor yang mempengaruhi employee engagement generasi y. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 37(2).
- Anuari, A., Firdaus, M. A., & Subakti, J. (2020). Pengaruh Keterikatan Karyawan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(4), 529–539.
- Bakker, A. B. (2010). Engagement and “job crafting”: Engaged employees create their own great place to work. In *Handbook of employee engagement*. Edward Elgar Publishing.
- Balasundaram, I., & B, Baskar. (2020). Workplace Spirituality and Employee Engagement: An empirical Analysis. *International Journal of Process Management and Benchmarking*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1504/ijpmb.2020.10032157>
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit

- performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833.
- Endah, S. M. D. (2016). Pengaruh Interaksi Kepuasan Kerja dan Workplace Spirituality Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris pada KAP di Semarang). *Jurnal Akuntansi Dan Sistem Teknologi Informasi*, 12(3), 382–388.
- Fadhli, M., & Syaf, A. (2020). Peran Dukungan Sosial dan Implementasi RAB Value terhadap Work Engagement pada Civitas Akademika di Universitas Abdurrab. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 4(1), 57–65. <https://doi.org/10.36341/psi.v4i1.1311>
- Hakim, A. (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 (CBAM)*, 2(1), 344–356.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129–142.
- Kruse, K. (2012). *Employee Engagement 2.0*. Kruse Group.
- Lawrence-Ross, J. P. (2015). *The influence of employee engagement on organizational-level financial outcomes*. Capella University.
- Margaretha, M., Saragih, S., Zaniarti, S., & Parayow, B. (2021). Workplace spirituality, employee engagement, and professional commitment: A study of lecturers from Indonesian universities. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 346–356.
- Miller, D. W., & Ewest, T. (2013). The present state of workplace spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment. *Journal of Religious & Theological Information*, 12(1–2), 29–54.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*.
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (Sunny). (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56–65. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>
- Muthia, F., & Ulfa, C. K. (2017). Effect of morale on employee engagement at PT . perkebunan x. *Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi PSIKOLOGI*, 12(3), 134–152.
- Ngo, V. K., Sherbourne, C., Chung, B., Tang, L., Wright, A. L., Whittington, Y., Wells, K., & Miranda, J. (2016). Community engagement compared with technical assistance to disseminate depression care among low-income, minority women: A randomized controlled effectiveness study. *American Journal of Public Health*, 106(10), 1833–1841.
- Nurmayanti, S., Sakti, D. P. B., & Suparman, L. (2018). Spritualitas Di Tempat Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru Di Pondok Pesantren Al Aziziah Gunung Sari). *Jurnal Magister Manajemen Unram Vol*, 7(4).
- Okfrima, R., Harto, B., Asbullah, M., Pratiwi, N., & Pasaribu, M. L. (2022). Relationship

Between Workplace Spirituality And Employee Engagement In The Milling Sector Of Pt. Family Raya. *Enrichment: Journal of Management*, 12(2), 2297–2304.

- Pandey, A., Gupta, R. K., & Kumar, P. (2016). Spiritual climate and its impact on learning in teams in business organizations. *Global Business Review*, 17(3_suppl), 159S-172S.
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216–244.
- Rahayu, S., & Kusumaputri, E. S. (2016). Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas Di Tempat Kerja Pada Karyawan Bank Syariah Di Kota Yogyakarta. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 1–11. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol21.iss1.art1>
- Riyanto, S., B, S., & Ali, H. (2017). The Influence of Workplace Spirituality and Organizational Culture on Employee Engagement of Y Generation in PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors (KTB). *The International Journal of Social Sciences and Humanities Invention*, 4(7). <https://doi.org/10.18535/ijsshi/v4i7.05>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8(4), 317–340.
- Santosa, T. E. C. (2012). Memahami dan mendorong terciptanya. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 207–216.
- Satsangi, A., & Sharma, U. (2015). Effect of spirituality on emotional stability among middle aged working people. *Indian Journal of Health & Wellbeing*, 6(8).
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale Preliminary Manual Version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, December*, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Schaufeli, Wilmar B, Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement*.
- Shahbaz, W., & Ghafoor, M. M. (2015). Workplace spirituality and organizational commitment: A case study of water and sanitation agencies of Punjab, Pakistan. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, 24(1), 234–244.
- Shohib, M., & Hadi, C. (2020). Spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan karyawan. *Cognicia*, 8(1), 54–68. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i1.13071>
- Sung, M., Yoon, D.-Y., & Han, C. S.-H. (2022). Does job autonomy affect job engagement? Psychological meaningfulness as a mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 50(5), 1–10.
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2015). Pengaruh Job Enrichment Terhadap Employee Engagement Melalui Psychological Meaningfulness Sebagai Mediator. *Gadajah Mada Journal of Psychology Januari*, 1(2015), 61–73.
- Umaroh, S. K., & Ramadhan, Y. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Kinerja Karyawan. *Motivasi*, 7(1), 19–29.

Wufron, W., Nurhasan, R., & Sani, N. F. (2022). Workplace Spirituality dan Employee Engagement dalam Meningkatkan Employee Performance PT. Karya Lestari Mandiri Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 21(1), 35–42.