

Studi Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Engagement* Petugas Pemadam Kebakaran Kota Bandung

Rahmah Zakiyyatun Nufus *, Ali Mubarak

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*rhmhzn@gmail.com, mubarakpsi@gmail.com

Abstract. Workplace spirituality is a study in industrial and organizational psychology with a focus on spiritual values in work. Employee engagement is an active role and a positive psychological state related to work which is operationalized by the intensity and direction of cognitive, emotional, and behavioral energy. Aim of this study to determine the description and contribution of workplace spirituality to employee engagement of firefighters in Bandung city. The hypothesis of this research is that workplace spirituality has a contribution to employee engagement of firefighters in Bandung. The method used in this study is a quantitative method using multiple regression data analysis. Workplace spirituality is measured by a measuring tool developed by Ashmos and Duchon (2000), employee engagement is measured by the Employee Engagement Scale (EES) from Shuck et al. (2017). The results showed that 97.5% of firefighters had high workplace spirituality and 91.1% of firefighters had high employee engagement. Simultaneously, workplace spirituality contributed 51.5% to employee engagement. Partially, the workplace spirituality factor that contributed the highest was the meaning at work factor with 9.32%, while the lowest was the blocks to spirituality factor which gave a negative contribution of 0.55% to employee engagement.

Keywords: *Employee Engagement, Firefighters, Workplace Spirituality.*

Abstrak. *Workplace spirituality* merupakan kajian dalam psikologi industri dan organisasi dengan fokus terhadap spiritual values atau nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan. *Employee engagement* merupakan peran aktif dan keadaan psikologis yang positif terkait pekerjaan yang dioperasionalkan oleh intensitas serta arah dari energi kognitif, emosional, dan perilaku. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran dan kontribusi *workplace spirituality* terhadap *employee engagement* petugas pemadam kebakaran Kota Bandung. Hipotesis penelitian ini adalah *workplace spirituality* memiliki kontribusi terhadap *employee engagement* petugas pemadam kebakaran Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis data regresi berganda. *Workplace spirituality* diukur dengan alat ukur yang dikembangkan oleh Ashmos dan Duchon (2000), *employee engagement* diukur dengan *Employee Engagement Scale* (EES) dari Shuck et al. (2017). Hasil penelitian menunjukkan 97.5% petugas memiliki *workplace spirituality* tinggi dan 91.1% petugas memiliki *employee engagement* tinggi. Secara simultan, *workplace spirituality* memberikan kontribusi sebesar 51.5% terhadap *employee engagement*. Secara parsial, faktor *workplace spirituality* yang memberikan kontribusi paling tinggi adalah faktor *meaning at work* sebesar 9.32%, sedangkan yang paling rendah adalah faktor *blocks to spirituality* yang memberikan kontribusi negatif sebesar 0.55% terhadap *employee engagement*.

Kata Kunci: *Employee Engagement, Petugas Pemadam Kebakaran, Workplace Spirituality.*

A. Pendahuluan

Pandemi yang terjadi saat ini tidak hanya mengganggu lingkungan kerja tetapi juga memiliki efek yang sangat merugikan pada kesehatan dan moral karyawan secara keseluruhan[1]. Pandemi yang terjadi saat ini dapat diklasifikasikan sebagai peristiwa traumatis yang menyebabkan perubahan cepat dalam kondisi kerja dalam skala besar, sehingga menimbulkan masalah fisik, emosional, spiritual, dan psikologis[2]. Dalam kajian perilaku organisasi, spiritualitas sudah menjadi bahan yang mulai di diskusikan[3]. Menurut Yogatama dan Widayari [4] *workplace spirituality* merupakan kajian dalam psikologi industri dan organisasi dengan fokus terhadap *spiritual values* atau nilai spiritual dalam pekerjaan, perhatian terhadap *workplace spirituality* diawali dari sebuah fenomena dimana pekerjaan yang dimiliki individu semakin lama sekedar dinilai sebagai kegiatan rutin untuk mengejar insentif atau uang dan manusia bekerja dipandang sebagai kegiatan tanpa pemaknaan (mekanistik). Namun sebenarnya, setiap manusia mempunyai hasrat untuk dapat hidup lebih bermakna dan mencari identitas dirinya dari pekerjaan yang dimiliki[5].

Beberapa penelitian telah mengungkapkan bagaimana *workplace spirituality* memberikan kontribusi terhadap beberapa variabel PIO seperti *organizational citizenship behavior* pada penelitian yang dilakukan oleh Mardianto [6] serta Avavidya dan Karyantoro [7] ataupun komitmen organisasi pada penelitian yang dilakukan oleh Pobri dan Aprilia [8] serta Djafri dan Noordin [9]. Menariknya, dari sekian banyak literatur yang peneliti kaji, terdapat 3 penelitian yang menyarankan peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian *workplace spirituality* terhadap *employee engagement* yaitu penelitian Wulandari dan Sudarma [10], Garg [11], dan Garg *et al.* [12].

Employee engagement adalah variabel penting bagi organisasi, karena karyawan dapat memiliki motivasi yang lebih dan melakukan pekerjaan dengan maksimal[13]. Menurut Shuck *et al.* [14] *employee engagement* memberikan manfaat signifikan bagi organisasi seperti tingkat produktivitas yang lebih tinggi, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja secara keseluruhan. Menurut Saks [15] mengingat bagaimana pentingnya *employee engagement* untuk organisasi dan *disengagement* saat ini perhatian utama bagi organisasi adalah bagaimana mempromosikan *employee engagement*. Pada saat yang sama, banyak organisasi tertarik untuk menciptakan *workplace spirituality* yang dapat melibatkan hati dan pikiran karyawan mereka. Mirvis dalam Saks mencatat bahwa dorongan untuk melibatkan seluruh orang di tempat kerja harus memperhitungkan kehidupan spiritual dan potensi kolektifnya. *Workplace spirituality* terkait dengan sikap dan perilaku pekerjaan karena potensinya untuk mempromosikan dan menciptakan tingkat *employee engagement* yang tinggi. Lalu, telah disarankan bahwa organisasi dengan nilai-nilai spiritual "lebih berhasil dalam melibatkan hati dan pikiran karyawan mereka". *Workplace spirituality* membantu karyawan menemukan makna dan tujuan dalam hidup, fokus pada nilai-nilai intrinsik, pengalaman transendensi, dan percaya pada komunitas. Peneliti berpendapat bahwa aktivasi spiritual karyawan terkait erat dengan fungsi fisik, kognitif, dan emosional mereka. Keterikatan ini yang akan mengarah pada *employee engagement* yang lebih besar di tempat kerja. Saks menyebutkan bahwa organisasi yang mempromosikan nilai-nilai *workplace spirituality* dan memastikan bahwa karyawan menemukan makna di tempat kerja akan menuai manfaat dari karyawan yang *engaged*.

Untuk menguji seberapa besar kontribusi *workplace spirituality* terhadap *employee engagement*, penelitian ini dilakukan pada organisasi non-profit. Sesuai tinjauan literatur, dimana penelitian yang dilakukan oleh Van der Walt [16] menyarankan peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada organisasi yang tidak berbasis pada profit, karena organisasi profit hanya berfokus pada keuntungan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Bell-Ellis *et al.* [17] pun menyarankan penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian pada organisasi non-profit. Penelitian *workplace spirituality* pada organisasi non-profit seringkali dilakukan kepada guru, tentara, polisi, dan tenaga kesehatan, penelitian ini dilakukan pada petugas pemadam kebakaran. Pekerjaan menjadi pemadam kebakaran memiliki risiko yang tinggi. *International labour organization* mengungkapkan 4 risiko yang dimiliki oleh petugas yaitu *accident hazard*, *physical hazard*, *chemical hazard*, dan *biological hazard*.

Dari hasil wawancara yang dilakukan, meskipun petugas pemadam kebakaran

mempunyai status PNS, minat masyarakat untuk mendaftarkan diri menjadi petugas pemadam kebakaran sangatlah minim. Hal ini karena risiko yang dimiliki oleh petugas pemadam kebakaran. Namun, petugas tetap menganggap bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang baik dan mulia karena pekerjaannya dapat menolong orang lain dari situasi berbahaya serta merasa bangga dengan pekerjaannya. Selain itu, jumlah petugas di Kota Bandung tidak ideal. Sehingga, para petugas harus mengerahkan upaya yang lebih besar dalam melakukan tugas yang diberikan serta dapat bekerjasama dengan baik satu sama lain sehingga performa petugas pemadam kebakaran tetap optimal. Berdasarkan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *workplace spirituality* terhadap *employee engagement* pada petugas pemadam kebakaran Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif hubungan kausalitas. Subjek penelitian ini adalah 146 petugas pemadam kebakaran Kota Bandung. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *online survey* dalam bentuk *google form*. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi berganda.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *workplace spirituality* adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Ashmos dan Duchon [18]. Alat ukur ini terdiri atas 60 item pernyataan untuk mengukur tiga komponen yaitu *inner life*, *meaningful work*, dan *sense of community*. Dalam pengukuran, ketiga komponen tersebut dikembangkan menjadi tiga tingkat, yaitu tingkat individu, unit kerja dan organisasi. Ketiga tingkatan tersebut diukur melalui 11 faktor. Uji validitas yang dilakukan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*, dimana item dikatakan valid ketika nilai rhitung > rtabel, dengan n=146 dan k=2 maka rtabel=0,163. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa setiap komponen atau setiap item-item *workplace spirituality* adalah valid yang artinya dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Kriteria dari nilai *Cronbach's Alpha* adalah jika koefisien yang didapat >0.60, maka instrumen penelitian tersebut reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada alat ukur *workplace spirituality*, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar sebesar 0.938. Sehingga alat ukur *workplace spirituality* reliabel.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *employee engagement* adalah *Employee Engagement Scale* (EES) yang dikembangkan oleh Shuck et al. [19]. Alat ukur ini terdiri atas 12 item pernyataan yang terbagi dalam tiga dimensi yaitu *cognitive engagement*, *emotional engagement*, dan *behavioral engagement*. Uji validitas yang dilakukan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*, dimana item dikatakan valid ketika nilai rhitung > rtabel, dengan n=146 dan k=2 maka rtabel=0,163. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa setiap komponen atau setiap item-item *Employee Engagement* adalah valid yang artinya dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Kriteria dari nilai *Cronbach's Alpha* adalah jika koefisien yang didapat >0.60, maka instrumen penelitian tersebut reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada alat ukur *Employee Engagement*, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar sebesar 0.895. Sehingga alat ukur *Employee Engagement* reliabel.

Alat ukur *workplace spirituality* dan *employee engagement* tersebut digunakan melalui proses adaptasi alat ukur terlebih dahulu.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Workplace Spirituality Petugas Pemadam Kebakaran Kota Bandung

Tabel 1. Gambaran Umum *Workplace Spirituality*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Workplace Spirituality</i> Rendah	3	2.05%
2	<i>Workplace Spirituality</i> Tinggi	143	97.95%
Total		146	100%

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa sebanyak 146 petugas, terlihat bahwa

sebanyak 143 atau 97.95% petugas pemadam kebakaran Kota Bandung memiliki *workplace spirituality* yang tinggi. Para petugas mempunyai *workplace spirituality* yang tinggi karena petugas memiliki kesadaran dan keyakinan terhadap seperangkat nilai-nilai spiritual yang terdapat pada pekerjaan yang dimiliki. Para petugas mempunyai *workplace spirituality* yang tinggi karena petugas memiliki kesadaran dan keyakinan terhadap seperangkat nilai-nilai spiritual yang terdapat pada pekerjaan yang dimiliki. Petugas mengakui bahwa dirinya merupakan makhluk spiritual yang mempunyai kehidupan batin yang diberi nutrisi oleh pekerjaan sehingga melaksanakan pekerjaan sebagai petugas pemadam kebakaran dapat menuntun para petugas pada kehidupan yang lebih bermakna yang pada akhirnya pekerjaan yang dimiliki sangat berarti bagi kehidupan para petugas pemadam kebakaran. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ashmos dan Duchon [18] *workplace spirituality* adalah pemahaman individu bahwa dirinya adalah makhluk spiritual yang yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan kebermaknaan kerja serta perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas.

Gambaran Umum *Employee Engagement* Petugas Pemadam Kebakaran Kota Bandung

Tabel 2. Gambaran Umum *Employee Engagement*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Employee Engagement</i> Rendah	13	8.90%
2	<i>Employee Engagement</i> Tinggi	133	91.1%
Total		146	100%

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa terdapat 133 atau 91,1% petugas pemadam kebakaran Kota Bandung memiliki *employee engagement* yang tinggi. Hal ini terjadi karena petugas memiliki motivasi dalam melakukan peran pekerjaannya sehingga para petugas membawa diri mereka sepenuhnya ke dalam peran pekerjaan mereka dan penuh perhatian baik secara kognitif, emosional, dan energik secara fisik di lingkungan pekerjaannya. Sejalan dengan hasil penelitian bahwa secara umum, ketika karyawan terlibat, mereka menginvestasikan tangan, kepala, dan hati mereka serta hadir secara psikologis saat menduduki dan menjalankan peran organisasi. Saks [15] berpendapat bahwa ketika orang hadir secara psikologis, mereka penuh perhatian, terhubung, terintegrasi, dan fokus dalam menampilkan pekerjaan mereka.

Gamba Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Employee Engagement*

Tabel 3. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	0.515	0.476	4.926

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa *workplace spirituality* berkontribusi sebesar 51.5% terhadap *employee engagement*. Sehingga dapat diketahui bahwa ketika petugas pemadam kebakaran memiliki keyakinan serta kesadaran bahwa dirinya merupakan makhluk spiritual yang mempunyai kehidupan batin, yakin bahwa pekerjaan yang dimilikinya mempunyai makna yang sangat dalam serta berarti bagi kehidupannya, dan yakin bahwa dirinya terhubung dan menjadi bagian dari lingkungan pekerjaan, maka kesadaran serta keyakinan yang dimiliki oleh petugas pemadam kebakaran tersebut dapat membuat para petugas membawa diri mereka sepenuhnya ke dalam peran pekerjaan mereka dan membuat para petugas pun penuh perhatian baik secara kognitif, emosional, dan energik secara fisik saat melakukan pekerjaan di lingkungan pekerjaannya. Shuck, Reio, dan Rocco [20] mengemukakan anteseden atau faktor penyebab munculnya *employee engagement* salah satunya yaitu *job fit*. Jika dikaji lebih dalam,

poin-poin yang terdapat pada *job fit* merupakan hal yang juga diukur pada *workplace spirituality*. Dijelaskan pada anteseden *job fit* bahwa karyawan yang merasa kepribadian dan nilai-nilai mereka sesuai dengan pekerjaan maka akan memperoleh tingkat kebermaknaan dari pekerjaan mereka, begitupun sebaliknya. Sehingga karyawan memiliki sumber daya emosional dan fisik untuk menyelesaikan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Milliman *et al.* [21] pun menyebutkan bahwa *job fit* dan *workplace spirituality* berbagi kesamaan mengenai kebermaknaan dan rasa bertujuan dalam pekerjaan. Sehingga, penjelasan tersebut sesuai dengan hasil penelitian ini dimana *workplace spirituality* dapat meningkatkan *employee engagement*.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Parsial

<i>Workplace Spirituality</i>	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh (%)
	<i>B</i>	Zero-order	
<i>Factor Conditions for Community</i>	0.154	0.471	7.25%
<i>Factor Meaning at Work</i>	0.203	0.459	9.32%
<i>Factor Inner Life</i>	0.211	0.435	9.18%
<i>Factor Blocks to Spirituality</i>	-0.112	0.049	-0.55%
<i>Personal Responsibility</i>	0.176	0.472	8.31%
<i>Positive Connections with Other Individuals</i>	0.175	0.423	7.40%
<i>Contemplations</i>	0.195	0.474	9.24%
<i>Work Unit Community</i>	0.114	0.474	5.40%
<i>Positive Work Unit Value</i>	0.016	0.47	0.75%
<i>Organization Values</i>	0.179	0.51	9.13%
<i>Individual and the Organization</i>	0.107	0.424	4.54%

Berdasarkan Tabel 4. dapat diketahui bahwa Faktor yang memberikan kontribusi paling tinggi terhadap *employee engagement* adalah *factor meaning at work* dengan pengaruh sebesar 9.32%. Maka dapat diketahui bahwa rasa kebermaknaan pada pekerjaan yang dimiliki oleh petugas pemadam kebakaran membuat para petugas pemadam kebakaran memiliki sumber daya yang tepat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Penelitian Kahn [22] dan Harter *et al.* [23] pun menyatakan bahwa ketika karyawan menganggap pekerjaan mereka bermakna, mereka lebih mungkin untuk terlibat dan lebih kecil kemungkinannya untuk meninggalkan tempat kerja mereka. Pekerjaan yang bermakna menyediakan kerangka kerja bagi karyawan untuk lebih memahami bagaimana mereka menambah nilai dan signifikansi bagi organisasi mereka[24]. Sedangkan faktor yang memberikan kontribusi paling rendah adalah *factor blocks to spirituality* dengan kontribusi negatif sebesar 0.55%. Faktor ini merupakan faktor penghambat spiritualitas yaitu kondisi yang akan menghambat perkembangan *workplace spirituality*. Dari temuan ini, dapat diketahui bahwa petugas pemadam kebakaran Kota Bandung merasa tidak terdapat kondisi yang dapat menghambat perkembangan spiritualitas di tempat kerja mereka sehingga petugas tetap dapat *engage* dalam peran pekerjaan mereka.

Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memberikan kontribusi baik secara simultan maupun parsial terhadap *employee engagement*

petugas pemadam kebakaran Kota Bandung. Temuan dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibisana [25] yang menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh terhadap *employee engagement* dan penelitian lain yang dilakukan oleh Purnami et al. [26] yang menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh yang positif terhadap *employee engagement* sebesar 39.3%. Hasil penelitian ini pun dapat menjawab pendapat yang diberikan oleh Saks [15] dimana ia berpendapat bahwa *workplace spirituality* memiliki potensi untuk mempromosikan pemeliharaan keterlibatan (*employee engagement*) tingkat tinggi.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan sebelumnya, maka terdapat beberapa simpulan yang diperoleh yaitu:

1. 97.5% petugas pemadam kebakaran Kota Bandung memiliki *workplace spirituality* tinggi.
2. 91.1% petugas pemadam kebakaran Kota Bandung memiliki *employee engagement* tinggi.
3. Kontribusi *workplace spirituality* terhadap *employee engagement* petugas pemadam kebakaran Kota Bandung secara simultan sebesar 51.5%.
4. Seluruh faktor yang digunakan untuk mengukur *workplace spirituality* memberikan kontribusi terhadap *employee engagement*. Faktor *workplace spirituality* yang memberikan kontribusi paling tinggi terhadap *employee engagement* adalah faktor *Meaning at Work* sebesar 9.32%, sedangkan faktor yang memberikan kontribusi paling rendah adalah faktor *Blocks to Spirituality* yang berkontribusi negatif sebesar 0.55%.

Acknowledge

Alhamdulillah rabbil 'alamin, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak - pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini serta para petugas pemadam kebakaran Kota Bandung yang telah meluangkan waktunya dan bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian.

Daftar Pustaka

- [1] Srivastava, S., & Gupta, P. (2021). Workplace spirituality as panacea for waning well-being during the pandemic crisis: A SDT perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Management*. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2021.11.014>
- [2] Horch, A. J. (2020). Coronavirus stress: Mental health issues are rising among workers but help is available. <https://www.cnbc.com/2020/10/05/coronavirus-stress-mental-health-issues-rising-among-workers-.html>
- [3] Hasan, H. (2010). Spiritualitas dalam Perilaku Organisasi. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 7(1). <https://doi.org/10.34001/jdeb.v7i1.134>
- [4] Yogatama, L. A. M., & Widyarini, N. (2015). Kajian spiritualitas di tempat kerja pada konteks organisasi bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1-14. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6939>
- [5] Maslow, A. H., Stephens, D. C., & Heil, G. (1998). *Maslow on management*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- [6] Mardianto, B. (2018). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Modal Psikologis Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4). <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i4.4683>
- [7] Avavidya, A., & Karyantoro, D. (2017). Pengaruh Emotional Intelligence Dan Spirituality at Work Pada Organizational Citizenship Behavior Pada Perawat Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 10(1).
- [8] Pobri, R. P., & Aprilia, E. D. (2021). Spiritualitas kerja dan komitmen organisasi

- pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 8(1), 91-109. <https://doi.org/10.24854/jpu411>
- [9] Djafri, F., & Noordin, K. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational commitment: A case study of Takaful agents in Malaysia. *Humanomics* 33(3). <https://doi.org/10.1108/H-02-2017-0018>
- [10] Wulandari, K., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja Pada Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 6(2), 142-152. <https://doi.org/10.15294/maj.v6i2.15420>
- [11] Garg, N. (2017). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 129-147. <https://doi.org/10.1177%2F0971685816689741>
- [12] Garg, N., Punia, B. K., & Jain, A. (2019). Workplace spirituality and job satisfaction: exploring mediating effect of organization citizenship behaviour. *Vision*, 23(3), 287-296. <https://doi.org/10.1177%2F0972262919850928>
- [13] Marzuki, M. (2017). Employee Engagement Cross-Sectional Model dan Implikasinya pada Kinerja. *Jurnal Visioner & Strategis*, 6(2).
- [14] Shuck, B.M., Rocco, T.S. and Albornoz, C.A. (2011). Exploring employee engagement from the employee perspective: Implications for HRD. *Journal of European Industrial Training*, 35(4), 300-325. <https://doi.org/10.1108/03090591111128306>
- [15] Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of management, spirituality & religion*, 8(4), 317-340. <https://doi.org/10.1080/14766086.2011.630170>
- [16] Van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1457>
- [17] Bell-Ellis, R. S., Jones, L., Longstreth, M., & Neal, J. (2015). Spirit at work in faculty and staff organizational commitment. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(2), 156-177. <https://doi.org/10.1080/14766086.2014.992355>
- [18] Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work, A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 19(2), 134-145. <https://doi.org/10.1177%2F105649260092008>
- [19] Shuck, B., Adelson, J. L., & Reio Jr, T. G. (2017). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, 56(6), 953-977. <https://doi.org/10.1002/hrm.21811>
- [20] Shuck, B., Reio Jr, T. G., & Rocco, T. S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human resource development international*, 14(4), 427-445. <https://doi.org/10.1080/13678868.2011.601587>
- [21] Milliman, J., Ausar, K., & Bradley-Geist, J. C. (2017). The implications of workplace spirituality for person–environment fit theory. *Psychology of Religion and Spirituality*, 9(1), 1. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/rel0000068>
- [22] Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- [23] Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level

relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268.

- [24] Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300–319.
- [25] Wibisana, A. Y. (2020). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Keterlibatan Pegawai Di DPMPTSP Provinsi Jawa Barat (Effect of Workplace Spirituality on Employee Engagement Study in DPMPTSP Jawa Barat). *Jurnal Inspirasi*, 11(2), 180-194. <https://doi.org/10.35880/inspirasi.v11i2.137>
- [26] Purnami, R. S., Senen, S. H., Disman, D., & Ahman, E. (2020). Pengaruh Individual Spirituality Dan Workplace Spirituality Terhadap Employee Engagement Pegawai Agensi Pemasaran Digital. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 17(2), 46-56. <https://doi.org/10.29313/performa.v17i2.6688>
- [27] Mardianny, Revia Eka Putri, Mubarak, Ali. (2021). Studi Kontribusi *Spirit At Work* terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorer X. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 51-58.