



Peran Spiritualitas Tempat Kerja dalam Pembentukan *Work Engagement* Karyawan

Firda Zulfa Chairunisa¹, Masita Zumna Maulida²

¹Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia

²Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

DOI: <http://doi.org/10.29080/jpp.v14i1.906>

Abstract : *Employee work engagement is crucial for companies to consider. This research aims to investigate the role of workplace spirituality in relation to work engagement among production employees. This quantitative correlational design involves 100 employees, using two scales: Work Engagement Scale-17 and Workplace Spirituality Scale. Simple regression analysis is used for data analysis. Results indicate a significant positive relationship between workplace spirituality and work engagement, where workplace spirituality is able to explain the formation of employee work engagement.*

Keywords : *Workplace spirituality, Work engagement, Employee*

Abstrak : *Work engagement pada karyawan penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran spiritualitas tempat kerja terhadap work engagement pada karyawan produksi. Rancangan kuantitatif korelasional ini melibatkan 100 karyawan. Ada dua skala yang digunakan yaitu skala Work Engagement Scale-17 dan Workplace at Spirituality Scale. Analisis data menggunakan uji regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas tempat kerja dengan work engagement. Spiritualitas tempat kerja mampu menjelaskan terbentuknya work engagement yang dimiliki karyawan.*

Kata kunci : *Spiritualitas tempat kerja, Work engagement, Karyawan*

Pendahuluan

Work engagement adalah tingkat keterikatan seorang pekerja yang ditandai oleh semangat, dedikasi dan penghayatan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya (Taranowski, 2011). *Work engagement* juga dapat digambarkan sebagai pencapaian kinerja, jumlah hasil yang diinginkan perusahaan, retensi karyawan, kualitas produk, kepuasan dan loyalitas pelanggan serta kinerja finansial perusahaan (Schiemann, 2009). Karyawan dengan *work engagement* tinggi, menurut Kahn (Field & Buitendach, 2011) lebih mampu mengekspresikan diri baik melalui fisik, mental, kognitif maupun emosi-emosi mereka secara memuaskan selama mereka bekerja. Karyawan yang terikat dalam

konteks bisnis, dan bekerja dengan koleganya akan meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk kepentingan perusahaan (Robinson, Perryman & Hayday, 2004).

Schaufeli, Taris dan Rhenen (2008) menggambarkan karyawan dengan *work engagement* tinggi akan memiliki rasa energik dan terkoneksi secara efektif dengan aktivitas pekerjaan mereka. Mereka juga akan melihat diri mereka sebagai karyawan yang mampu menangani tuntutan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya *work engagement* yang rendah akan merugikan keberhasilan organisasi (Ram & Prabhakar, 2011). Ketika karyawan tidak terlibat dalam pekerjaannya menurut May, Gilson dan Harter (2004) mereka akan menjadi pusat masalah karena kehilangan komitmen dan motivasi.

Setiap perusahaan perlu memperhatikan *work engagement* karyawannya karena akan berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi/perusahaan (Saks, 2011). *Work engagement* ditemukan menjadi prediktor kuat untuk performa positif sebuah organisasi (Markos dan Sridevi, 2010). *Work engagement* menjadi tren yang terus berkembang pada dunia bisnis karena *work engagement* menjadi salah satu tolak ukur dalam menentukan kinerja karyawan (Rachmawati, 2013). Merujuk pada indikator-indikator perilaku *work engagement*, Mariyanti dan Yuningsih (2015) menemukan hanya 13,3% karyawan yang memiliki kondisi mental yang kuat selama bekerja dan 20% karyawan yang selalu bertahan untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun mengalami kesulitan.

Beberapa penelitian memberikan hasil bahwa *work engagement* dapat dijelaskan melalui berbagai faktor, salah satunya adalah spiritualitas tempat kerja. Petchsawang dan Duchon (2009) menjelaskan bahwa selama beberapa tahun terakhir, spiritualitas tempat kerja telah diakui sebagai bagian dasar dari peneliti yang berguna untuk menambahkan lebih banyak makna terhadap kerja seseorang. Sebuah literatur besar telah menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja membantu dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan produktivitas kerja (Singh & Chopra, 2016). Berbagai penelitian juga menyatakan bahwa pengembangan spiritualitas tempat kerja mempunyai hubungan dengan perilaku kerja, seperti meningkatnya kepuasan kerja, komitmen, kebahagiaan, motivasi, *work engagement* dan inovasi kerja.

Rego dan Cunha (2008) menemukan bahwa ketika karyawan merasakan spiritualitas tempat kerja (*workplace spirituality*), mereka merasa terikat oleh perusahaan dan merasa memiliki kewajiban terhadap perusahaan. Jena dan Pradhan (2014) juga menambahkan bahwa ketika sebuah perusahaan menumbuhkan suasana kebermaknaan, penghargaan, dan pengakuan dalam pekerjaan, maka hal itu membuat karyawan yang bekerja di sana akan merasa terikat. Selain itu, spiritualitas di tempat kerja dapat memberikan manfaat bagi pimpinan dan organisasi, karena spiritualitas tempat kerja mampu menunjukkan kontribusi karyawan secara nyata melalui perbaikan kinerja, turnover yang rendah, produktivitas yang tinggi dan berbagai kriteria keefektifan organisasi lainnya (Krahnke, Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Rendahnya *work engagement* masih menjadi permasalahan bagi sebagian besar perusahaan. Hasil penelitian Mardawati dan Shabrina (2017) menunjukkan bahwa 70% karyawan memiliki *work engagement* yang rendah dan itu berpengaruh besar terhadap produktivitas perusahaan. Penelitian ini akan melihat apakah variabel spiritualitas tempat kerja dapat memberikan pengaruh pada terbentuknya *work engagement* pada karyawan. Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan gambaran alternatif cara meningkatkan *work engagement* pada para karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan rancangan kuantitatif korelasional dengan melibatkan 100 karyawan bagian produksi di PT. X Garment Yogyakarta. Partisipan adalah karyawan perempuan yang bekerja di bagian produksi dengan rentang usia 20 sampai 55 tahun dan

masa kerja minimal satu tahun. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Ada dua skala yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu skala *work engagement* dan skala spiritualitas tempat kerja. Skala *work engagement* dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004) yang terdiri dari 20 aitem dan skala spiritualitas tempat kerja (Ashmos & Duchon, 2000) sebanyak 14 aitem. Analisis data yang digunakan adalah uji korelasi Pearson Correlation dengan bantuan aplikasi komputer SPSS 25.0 for windows.

Hasil Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan produksi dengan usia 20-55 tahun dengan lama bekerja 1-30 tahun yang bekerja pada PT. X Garment. Jumlah subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini adalah 100 orang. Berikut adalah gambaran subjek dalam penelitian ini:

Tabel 1
Deskripsi Subjek Penelitian

No	Karakteristik	Deskripsi Subjek	Jumlah
1	Usia	20 Tahun-25 Tahun	21
		26 Tahun-31 Tahun	22
		32 Tahun-37 Tahun	16
		38 Tahun-43 Tahun	12
		44 Tahun-49 Tahun	26
		50 Tahun-55 Tahun	3
		Total	100
2	Masa Kerja	1 Tahun-6 Tahun	42
		7 Tahun-12 Tahun	41
		13 Tahun-18 Tahun	4
		19 Tahun-24 Tahun	11
		25 Tahun-30 Tahun	2
3	Posisi Kerja	Bagian Jahit	62
		Bagian Cutting	38

Mayoritas karyawan berusia 44 tahun hingga 49 tahun yang itu menunjukkan mereka memiliki masa kerja yang cukup lama dalam bekerja di perusahaan itu. Jika dilihat pada angka masa kerja terlihat gambaran jumlah masa kerja mayoritas sudah mencapai 11 tahun. Ada dua bagian kerja dalam bagian produksi garmen ini yaitu bagian jahit dan bagian cutting dengan jumlah pekerja bagian jahit lebih banyak.

Peneliti mengelompokkan kondisi subjek penelitian pada kedua variabel tersebut, masing-masing menjadi lima kategori, yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi. Selengkapnya kategori dari hasil kategorisasi bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Kategorisasi Subjek Data Penelitian

Kategorisasi	Work Engagement		Spiritualitas Tempat Kerja	
	F	%	F	%
Sangat Rendah ($X < P_{20}$)	23	23%	23	23%
Rendah ($P_{20} \leq X < P_{40}$)	20	20%	15	15%
Sedang ($P_{40} \leq X < P_{60}$)	20	20%	13	13%

Tinggi ($P_{60} \leq X \leq P_{80}$)	18	18%	27	27%
Sangat Tinggi ($P > P_{80}$)	19	19%	22	22%

Berdasarkan tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah responden kelompok *work engagement* sedang ke tinggi lebih banyak dibandingkan yang kelompok rendah. Demikian pula dengan gambaran spiritualitas tempat kerja yang juga lebih banyak karyawan dengan kategori sedang hingga sangat tinggi yang lebih banyak dibandingkan kelompok rendah.

Nilai variabel *work engagement* sebesar $p=0.053$ ($p>0.05$) dan spiritualitas tempat kerja sebesar $p=0.094$ ($p>0.05$). Berdasarkan hasil tersebut, maka sebaran data *work engagement* dan spiritualitas tempat kerja dinyatakan normal.

Tabel 3
Hasil Uji Korelasi

Variabel	r	r ²	Sig	Keterangan
Spiritualitas Tempat Kerja Work Engagement	0.365	0.133	0.000	Medium effect

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan korelasi antara variabel spiritualitas tempat kerja dan *work engagement* pada karyawan produksi PT. X Garment Yogyakarta sebesar $r=0.365$ dengan $p=0.000$ ($p<0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif yang signifikan antara spiritualitas tempat kerja dan *work engagement*. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja dan *work engagement* sebesar 13,3 yang termasuk pada kekuatan hubungan yang *medium*.

Analisis tambahan dilakukan untuk melihat bagaimana hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan *work engagement* dengan memperlihatkan faktor demografik (usia dan masa kerja) dan analisis per aspek spiritualitas tempat kerja. Hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Regresi

No	Variabel	Prediktor	r	r ²	Sig	Ket
1	Work Engagement	Pekerjaan yang bermakna	0.394	0.155	0.000	Medium effect
2	Masa Kerja < 7 tahun	Bagian dari komunitas	0.560	0.313	0.037	Large effect
3	Masa Kerja > 7 tahun	Pekerjaan yang bermakna	0.332	0.110	0.011	Medium effect
4	Usia < 40 tahun	Pekerjaan yang bermakna	0.563	0.316	0.006	Large effect
5	Usia < 40 tahun, Masa Kerja < 7 tahun	Bagian dari komunitas	0.560	0.313	0.037	Large effect
6	Usia < 40 tahun, Masa Kerja > 7 tahun	Bagian dari komunitas	0.540	0.291	0.021	Large effect

Ada dua komponen dalam spiritualitas tempat kerja yaitu pekerjaan yang bermakna dan bagian dari komunitas. Tabel 4 menunjukkan komponen pekerjaan yang bermakna menjadi komponen paling prediktif terhadap *work engagement*. Pada karyawan produksi dengan masa kerja <7 tahun terlihat komponen bagian dari komunitas yang paling prediktif terhadap pembentukan *work engagement*. Namun pada karyawan produksi dengan masa kerja >7 tahun justru pekerjaan yang bermakna paling prediktif

terhadap *work engagement*. Pada karyawan produksi dengan usia <40 tahun komponen pekerjaan yang bermakna terlihat paling prediktif terhadap *work engagement*. Adapun karyawan usia <40 tahun dengan masa kerja <7 tahun menunjukkan komponen bagian dari komunitas yang paling berperan sedangkan mereka yang berusia < 40 tahun dengan masa kerja > 7 tahun komponen bagian dari komunitas menjadi komponen yang paling prediktif terhadap *work engagement*.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan *work engagement*. Semakin tinggi spiritualitas tempat kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula *work engagement* mereka. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah spiritualitas tempat kerja yang ada pada karyawan, maka semakin rendah juga *work engagement* yang ada pada karyawannya. Karyawan yang mendapatkan makna dan tujuan pada pekerjaannya dan menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukannya merupakan ibadah kepada Tuhannya, maka hal tersebut akan dapat meningkatkan *work engagement* yang mereka miliki. Penelitian Fry (2003) juga menjelaskan hal yang sama dimana spiritualitas tempat kerja yang dirasakan karyawan akan mendorong komitmen organisasi di tempat kerjanya serta menurunkan absensi dan job turnover.

Tinggi rendahnya *work engagement* pada karyawan dapat dijelaskan melalui spiritualitas tempat kerja. Hal ini juga dijelaskan dalam penelitian Roof (2015) yaitu karyawan yang mempunyai pengalaman spiritualitas di tempat kerja akan semakin besar manfaatnya bagi karir mereka, dan juga bagi organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai sarana untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha lebih efektif dan efisien, dibandingkan dengan karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Karyawan yang menganggap pekerjaan adalah suatu yang bermakna atau penting, maka *work engagement*nya juga akan semakin meningkat.

Pada penelitian ini nilai kekuatan hubungan spiritualitas tempat kerja terhadap *work engagement* yaitu sebesar 13,3 artinya berada pada kategori sedang. Pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap *work engagement* karyawan produksi pada PT X Garment Yogyakarta terbilang sedang. Hasil penelitian Walt (2018) juga melihat yang melihat hubungan spiritualitas tempat kerja dan *work engagement* pada karyawan yang bekerja di PTSMME Afrika Selatan. Hatmi (2017) meneliti hubungan spiritualitas tempat kerja dan *work engagement* pada karyawan di PT Garuda Maintenance Facility Aeroasia Tangerang dan melihat pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap *work engagement*.

Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat *work engagement* pada karyawan mayoritas berada pada kategori sedang hingga sangat tinggi. Temuan lain dari penelitian ini adalah kaitan faktor demografik seperti usia dan masa kerja dengan *work engagement* para karyawan. Bagi karyawan dengan masa kerja <7 tahun menjadi bagian dari komunitas memiliki peran besar terhadap *work engagement*. Berbeda halnya pada mereka dengan masa kerja >7 tahun dimana pekerjaan yang bermakna memiliki peran terhadap *work engagement* mereka. Hal tersebut didukung oleh penelitian Angelita (2001) yang menjelaskan bahwa seiring dengan bertambahnya masa kerja tentunya bertambah pula usia seseorang yang artinya kemampuan, kecepatan, kecerdasan, tenaga, semangat dan kemampuan berkoordinasi juga akan berkurang dari waktu ke waktu.

Temuan lainnya yakni berdasarkan usia subjek. Karyawan dengan usia <40 tahun menganggap memiliki pekerjaan yang bermakna sangat berperan dalam membentuk *work engagement* karyawan. Hurlock (2002) menjelaskan hal itu dimana kategori usia seperti usia produktif akan membuat karyawan akan berusaha untuk tetap mempertahankan kestabilan pekerjaan yang mereka tekuni, sehingga seseorang akan tetap bersemangat

ketika bekerja. Pada karyawan yang berusia <40 tahun dengan masa kerja <7 tahun menjadi bagian dari komunitas adalah hal yang paling bermakna bagi *work engagement* mereka. Hal itu juga berlaku pada karyawan dengan usia <40 tahun dengan masa kerja >7 tahun. Artinya usia dan masa kerja sama-sama membutuhkan pengakuan sebagai bagian dari komunitas menjadi komponen yang paling prediktif terhadap *work engagement*. Robinson (2004) berdasarkan hasil analisisnya mengatakan bahwa *engagement* seseorang akan menurun seiring dengan pertambahan usia dan pengalaman kerja karyawan menuju masa-masa tua.

Simpulan dan Saran

Spiritualitas tempat kerja berhubungan dengan *work engagement* karyawan dimana semakin baik spiritualitas tempat kerja yang dimiliki akan semakin kuat juga *work engagement* yang dirasakan. Ada sejumlah variasi kategori spiritualitas tempat kerja dan *work engagement* pada subjek penelitian yang dilihat dari faktor usia dan masa kerja. Bagi karyawan yang berusia di bawah 40 tahun memiliki pekerjaan yang bermakna sangat berperan dalam menentukan *work engagement* mereka. Berbeda dengan karyawan yang berusia di atas 40 tahun, mereka menganggap menjadi bagian dari komunitas adalah hal yang dapat menciptakan *work engagement*. Dari segi masa kerja pada karyawan dengan masa kerja di bawah 7 tahun komponen bagian dari komunitas menjadi lebih penting untuk membuat mereka lebih merasakan *work engagement* namun pada mereka dengan masa kerja di atas 7 tahun lebih butuh pekerjaan yang bermakna.

Penelitian ini merupakan bagian dari sebuah proses untuk memahami fenomena spiritualitas tempat kerja dan *work engagement* secara komprehensif. Namun dalam pelaksanaan penelitian ini masih terdapat informasi yang belum mampu terungkap secara optimal. Modifikasi alat ukur yang kurang hati-hati dapat mengakibatkan validitas hasil ukur menjadi dipertanyakan. Bagi penelitian selanjutnya bisa menggunakan alat ukur lain atau melihat variabel lain yang dapat memiliki peran dalam terbentuknya *work engagement* pekerja.

Daftar Pustaka

- Angelita, P. M. (2001). Analisis perbedaan prestasi kerja karyawan ditinjau dari usia, tingkat pendidikan dan masa kerja : studi kasus pada PT Budi Makmur Jayamurni di Yogyakarta. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727.
- Field, L. K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(1), 01-10.
- Jena, K. L., & Pradhan, K. R. (2014). Workplace spirituality and employee job behaviour an empirical investigation in Indian manufacturing organizations. *International Journal of Applied Psychology*, 4(4), 155-161.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
- Krahnke, K., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Point counterpoint: Measuring workplace spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 396-405.

- Hatmi, N. A. (2017). Hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan conscientiousness dengan keterikatan karyawan PT Garuda Maintenance Facility Aeroasia Tangerang. Skripsi (tidak diterbitkan). Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Hurlock, E., B. (2001). *Developmental psychology: A life-span approach*. Tata McGraw: Hill Education.
- Mardiawan, O., & Shabrina, I. T. (2017). Studi deskriptif keterikatan kerja pada karyawan PT. Silkargo Indonesia cabang Bandung divisi marketing dan operasional. *Jurnal Prosiding Psikologi*, 3(2), 415-421.
- Mariyanti, S., & Yuningsih, A. (2015). Hubungan ketertarikan interpersonal dengan keterikatan kerja pegawai PT. Sakindo Berlian Motor Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 6-12.
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee engagement: the key to improving performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89-96.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human resource development international*, 12(4), 459-468.
- Rachmawati, M. (2013). Employee engagement sebagai kunci meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Among Makarti*, 6(12), 52-65.
- Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). The role of employee engagement in workrelated outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53-75.
- Robinson, D.,
- Perryman, S., & Hayday, S. (2004). *The drivers of employee engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Roof, R. A. (2015). The association of individual spirituality on employee engagement: the spirit at work. *Journal of Business Ethics*, 130(3), 585-599.
- Saks, A. M. (2011). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Rhenen, V. W. (2008). Workaholism, burnout, and keterikatan kerja: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied psychology*, 57(2), 173-203.
- Schiemann A. W. (2009). *Alignment capability engagement*. Jakarta: PPM Management.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2016). Relationship among workplace spirituality, work engagement and grit. *Journal of Business and Management*, 18(11), 21-27.
- Taranowski, C. J. (2011). Work engagement: Creating a more meaningful job. *Journal of Employee Assistance*, 17, 1-4.
- Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, 1-10.