

Pengaruh Workplace Spirituality terhadap *Job Related Affective Well-being* pada Guru di SMK Swasta Kota Bandung

Muhammad Fardan Ardiansyah Permana^{*}, Hendro Prakoso

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

^{*}mpermana45@gmail.com, rimatadu@gmail.com

Abstract. This study aims to determine and analyze the effect of Workplace Spirituality which has three aspects, meaningful work, sense of community, and alignment with organizational values on Job Related Affective Well-being on teachers at Vocational High School in Bandung. The research method used is the causality method with the number of subjects as many as 98 teachers at the Bandung City Vocational High School. This study uses a psychological scale with a workplace spirituality measurement tool from Milliman, Gatling, Kim, and a job related affective well-being measurement tool from Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway. The results of the study found that 94.90% of teachers had high workplace spirituality and 60.20% of teachers had high job-related affective well-being. The results of multiple regressions show that workplace spirituality has an effect of 69.9% on job related affective well-being, while the meaningful work aspect has the largest effect, which is 33.82%, sense of community is 23.88% and the aspect of alignment with organizational values has the smallest effect, which is 12.19%.

Keywords: *Workplace Spirituality, Job Related Affective Well-being, Teachers.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, dan menganalisis pengaruh Workplace Spirituality yang memiliki tiga aspek yaitu meaningful work, sense of community, dan alignment with organizational value terhadap Job Related Affective Well-being pada guru di SMK Swasta Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan jumlah subjek sebanyak 98 orang guru di SMK Swasta Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan skala psikologis dengan alat ukur workplace spirituality dari Milliman, Gatling, Kim, serta alat ukur job related affective well-being dari Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway. Hasil penelitian ditemukan 94.90% guru memiliki workplace spirituality tinggi dan 60.20% guru memiliki job related affective well-being tinggi. Hasil multiple regression menunjukkan workplace spirituality memiliki pengaruh sebesar 69.9% terhadap job related affective well-being, sedangkan aspek meaningful work memberikan pengaruh paling besar yaitu 33.82%, sense of community sebesar 23.88% dan aspek alignment with organizational value memberikan pengaruh paling kecil yaitu 12.19%.

Kata Kunci: *Workplace Spirituality, Job Related Affective Well-being, Guru*

A. Pendahuluan

Workplace spirituality adalah sebuah konsep yang membahas tentang kaitan aspek- aspek spiritualitas dengan lingkungan kerja. *Workplace spirituality* bukan tentang membawa agama ke dalam ranah pekerjaan, melainkan kemampuan karyawan sebagai makhluk spiritual untuk menghadirkan keseluruhan dirinya untuk bekerja. Dalam konsep *workplace spirituality* manusia dipandang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan hasrat untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas kerja.

Nelson (2009) menjelaskan bahwa Spiritualitas tertuju pada pencarian makna, keyakinan bahwa ada kekuatan dahsyat di luar manusia yang dapat memberi manfaat bagi kehidupan dan menjadi jalan hidupnya. Menurut Ashmos dan Duchon (2000) *Workplace spirituality* yaitu memahami bahwa manusia sebagai makhluk spiritual yang memiliki kehidupan batin, yang jiwanya perlu diperhatikan di tempat kerja dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai, pengalaman yang berarti, pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung satu sama lain dan menjadi bagian dari komunitasnya dalam konteks pekerjaan. Neck dan Milliman (2003) menyatakan bahwa “*Workplace spirituality* yaitu mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup serta merupakan sebuah proses menghidupkan nilai-nilai pribadi yang dipegang teguh oleh seseorang”.

Workplace spirituality mengacu pada *quality of employee functioning* dan *experience in organizations* (Grant, 2007). Menurut Ashmos dan Duchon (2000) *Workplace spirituality* mengacu pada pengalaman spiritualitas karyawan di tempat kerja pengalaman yang didalamnya terdapat *meaningful work* dan *community at work* adalah dua aspek yang termasuk dalam *workplace spirituality* (Pawar, 2009). *Meaningful work* mengacu pada pengalaman karyawan bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi untuk kebaikan yang lebih besar, sedangkan *community at work* mengacu pada pengalaman karyawan tentang hubungannya dengan orang lain di tempat kerja (Duchon dan Ploughman, 2005). *Workplace spirituality* adalah topik penelitian yang relatif baru (Sheep, 2006). Pada saat ini *Workplace Spirituality* telah mendapatkan perhatian yang cukup luas dan diminati dalam penelitian dan merupakan topik penelitian yang cukup menonjol (Gotsis dan Kortezi, 2008). *Workplace spirituality* telah terbukti memiliki pengaruh terhadap sikap kerja karyawan seperti job satisfaction dan organizational commitment (Ferguson, 2003). *Workplace spirituality* diduga memiliki potensi yang sangat kuat untuk mempengaruhi *well-being individual, organizational, dan societies*. *Workplace spirituality* juga memiliki pengaruh pada *well-being* (Sheep, 2006).

Well-being merupakan salah satu faktor yang tidak bisa lepas dari isu penting dalam suatu organisasi, khususnya saat masalah yang berhubungan dengan kesehatan psikologis karyawan terus-menerus muncul di tempat kerja. Kesejahteraan adalah keadaan kesehatan fisik dan kesehatan psikologis yang memungkinkan untuk berfungsi lebih baik dalam lingkungan yang dinamis, dan sangat bergantung pada keseimbangan antara aspek fisik, emosional, sosial dan spiritual (McGuire & McLaren, 2007). *Well-being* merupakan ciri dari suatu organisasi yang dapat dikatakan sehat (Wilson, 2004). Oleh karena itu, *well-being* merupakan topik yang cukup penting dalam keberlangsungan suatu organisasi, (Grant, 2007) dan merupakan salah satu tantangan terbesar yang dihadapi para pemimpin saat ini (Fry dan Slocum, 2008). Mengingat terjadinya kenaikan signifikan penelitian mengenai *well-being*, tidak mengherankan bahwa *well-being* baru-baru ini menjadi topik yang diminati untuk diteliti, minat ilmiah dalam *well-being* juga telah meningkat pesat dalam beberapa tahun terakhir (Illies, 2015).

Nimitha Aboobaker, Manoj Edward, Zakkariya K. A., (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *workplace spirituality* mempengaruhi bagaimana seorang guru merespon terhadap pekerjaan mereka sehingga memunculkan reaksi emosi positif yang lebih tinggi daripada emosi negative pada guru SMK swasta di India. Situs resmi Oxford Departement of International Development menyatakan bahwa sekolah swasta di India lebih baik daripada sekolah negeri, Sekolah swasta di India kebanyakan memiliki biaya yg mahal, Sekolah swasta memiliki siswa dengan performa yang lebih baik daripada negeri. Kemungkinan disebabkan

oleh keuntungan memiliki ekonomi siswa yang diatas rata-rata sehingga segala fasilitasnya terpenuhi, Sekolah swasta memperbaiki krisis pembelajaran, Sekolah swasta di india sebagai landasan inovasi pembelajaran.

Hal ini berbeda dengan keadaan di Indonesia, Dari data Kemendikbud, sebanyak 14.219 SMK, ada empat ribu SMK yang siswanya di bawah 100 siswa. Secara tidak langsung dengan sedikit nya siswa yang berada pada sekolah, maka pemasukan untuk sekolah tersebut pun akan semakin sedikit dan akan berdampak pada fasilitas yang dimiliki oleh sekolah tersebut. Dari empat ribu SMK itu, 50 persennya memiliki siswa di bawah 60. Sejak Januari 2019, sudah 297 SMK swasta yang sudah ditutup lantaran jumlah siswanya sangat minim. Sebelum memenuhi persyaratan, 297 SMK tersebut tidak akan dioperasikan.

Well-being pada guru SMK Swasta India saat ini dikategorikan pada keadaan yang tinggi dengan dipengaruhi oleh *workplace spirituality*, ketika *well-being* seorang guru tinggi, maka secara langsung akan berdampak terhadap kinerja dari seorang guru tersebut. Pada saat ini, jumlah SMK swasta di Indonesia lebih banyak daripada SMK negeri, sama halnya dengan di India, SMK swasta di India keadaannya lebih baik dan lebih maju daripada SMK negeri, berbeda dengan kondisi SMK yang ada di Indonesia, oleh karena itu peneliti ingin melihat apakah guru SMK swasta di Indonesia tetap memiliki *well-being* yang tinggi layaknya guru SMK swasta di India yang dipengaruhi oleh *workplace spirituality* atau dengan kondisi yang berbeda, guru SMK swasta di Indonesia akan memiliki *well-being* yang rendah.

Sekolah Menengah Kejuruan merupakan Pendidikan menengah yang mengutamakan pengembangan kemampuan siswa untuk melaksanakan jenis pekerjaan tertentu. Pendidikan menengah kejuruan mengutamakan penyiapan siswa untuk memasuki lapangan kerja serta mengembangkan sikap profesional. Sesuai dengan bentuknya, sekolah menengah kejuruan menyelenggarakan program-program pendidikan yang disesuaikan dengan jenis-jenis lapangan kerja (Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1990). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan pada jenjang pendidikan menengah sebagai lanjutan dari SMP, MTs, atau bentuk lain yang sederajat. Sekolah di jenjang pendidikan dan jenis kejuruan dapat bernama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) atau Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK), atau bentuk lain yang sederajat (Undang-undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003). SMK memiliki banyak program keahlian. Program keahlian yang dilaksanakan di SMK menyesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja yang ada. Program keahlian pada jenjang SMK juga menyesuaikan pada permintaan masyarakat dan pasar. Pendidikan kejuruan adalah pendidikan menengah yang mempersiapkan peserta didik terutama agar siap bekerja dalam bidang tertentu.

Peserta didik dapat memilih bidang keahlian yang diminati di SMK. Kurikulum SMK dibuat agar peserta didik siap untuk langsung bekerja di dunia kerja. Muatan kurikulum yang ada di SMK disusun sedemikian rupa sesuai dengan kebutuhan dunia kerja yang ada. Hal ini dilakukan agar peserta didik tidak mengalami kesulitan yang berarti ketika masuk di dunia kerja. Dengan masa studi sekitar tiga atau empat tahun, lulusan SMK diharapkan mampu untuk bekerja sesuai dengan keahlian yang telah ditekuni.

Apabila guru memiliki *job related affective well-being* tinggi, maka ketika guru sedang mengajar akan mencurahkan seluruh energi yang dimiliki agar murid yang mereka ajar dapat memahami materi yang akan disampaikan. Guru akan merasa senang ketika murid yang mereka ajar dapat memahami dari isi materi yang diajarkan, adanya emosi positif antara guru dan murid dapat menciptakan suasana kelas yang efektif dalam kegiatan belajar mengajar, sehingga dapat membentuk hubungan interpersonal yang positif pada guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Seberapa besar pengaruh *workplace spirituality* terhadap *job related affective well-being* pada guru di SMK swasta kota Bandung?". Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat *workplace spirituality* pada guru di SMK swasta Kota Bandung.

Untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat *job related affective well-being* pada guru di SMK swasta Kota Bandung.

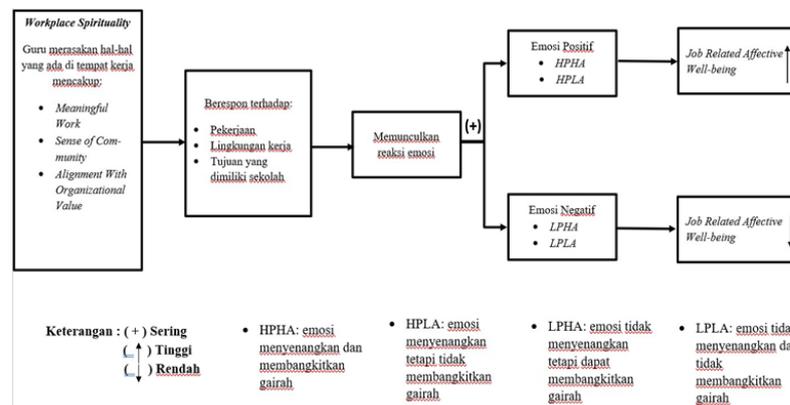
Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *workplace spirituality* terhadap *jobrelated affective well-being* pada guru di SMK swasta Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan kausalitas, karena tujuan penelitian ini adalah untuk membuktikan hubungan sebab akibat sehingga penelitian ini akan menghasilkan bagaimana salah satu variabel mempengaruhi variabel lain (Sugiono. 2008). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kausalitas yang bertujuan untuk memperoleh data mengenai pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Job Related Affective Well-being*. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan skala psikologi kepada responden.

Workplace spirituality mengacu pada alat ukur yang dikembangkan oleh Milliman, Gatling, Kim, (2018), dengan 3 indikator yaitu: *meaningful work* (level individu), *sense of community* (level kelompok) dan *alignment with organizational value* (level organisasi). Terdiri dari 12 item pertanyaan dengan Skala Likert 1 s / d 5. *Job Related Affective Well-being* mengacu pada alat ukur yang dikembangkan oleh Van Katwyk, Fox, Spector, & Kelloway, (2000), dengan 2 aspek yaitu: emosi positif dan emosi negatif. Terdiri dari 20 item pertanyaan dengan Skala Likert 1 s / d 5.

Berdasarkan pembahasan diatas, ketika semua aspek pada *workplace spirituality* tinggi, maka guru akan berespon terhadap pekerjaan dengan bereaksi emosi positif. Ketikaguru dalam bereaksi emosi positif yang tinggi, maka guru tersebut berada dalam keadaan *well-being*, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerjanya ketika sedang dalam kegiatanbelajar mengajar.



Gambar 1. Kerangka Pikir

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Job Related Affective Well-being.

Tabel 1. Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.231	3.260		2.831	.006
	Meaningful_Work	1.553	.486	.416	3.193	.002
	Sense_Of_Community	1.104	.344	.321	3.206	.002
	Alignment_With_Organizational_Value	.641	.298	.189	2.152	.034

Berdasarkan hasil pengolahan tabel diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi bergandasebagai berikut:

$$Y = 9,231 + 1,553X_1 + 1,104X_2 + 0,641X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat terlihat bahwa variabel independen berpengaruh positif.

Adapun penjelasan dari model persamaan diatas adalah sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 9,231 menunjukkan bahwa ketika ketiga variabel independent bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka *Job Related Affective Well-Being* diprediksi akan bernilaisebesar 9,231 kali.
- Variabel X_1 yaitu *Meaningful Work* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,553 menunjukkan bahwa ketika *Meaningful Work* mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan *Job Related Affective Well-Being* sebanyak 1,553 kali.
- Variabel X_2 yaitu *Sense Of Community* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,104 menunjukkan bahwa ketika *Sense Of Community* mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan *Job Related Affective Well-Being* sebanyak 1,104 kali.

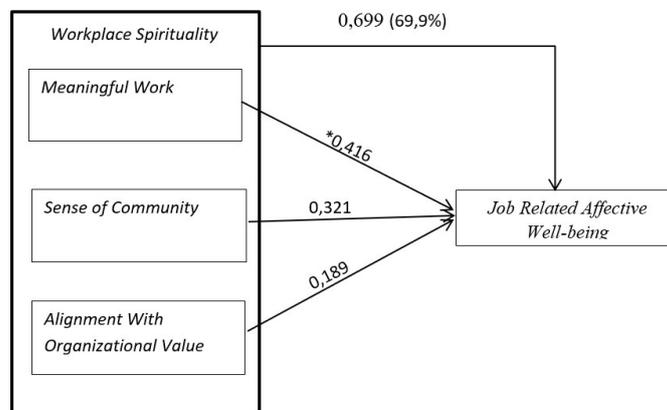
Variabel X_3 yaitu *Alignment With Organizational Value* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,641 menunjukkan bahwa ketika *Alignment With Organizational Value* mengalami peningkatan, diprediksi akan meningkatkan *Job Related Affective Well-Being* sebanyak 0,641 kali.

Tabel 2. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6303.852	3	2101.284	72.818	.000 ^b
	Residual	2712.533	94	28.857		
	Total	9016.384	97			

Berdasarkan hasil pengolahan tabel di atas, dapat terlihat bahwa F-hitung yang dihasilkan adalah sebesar 72,818 dan nilai sig. 0,000. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dinyatakan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh *Meaningful Work*, *Sense Of Community* dan *Alignment With Organizational Value* secara simultan terhadap *Job Related Affective Well-Being*.

Bagan Hasil Pengolahan Data



Gambar 2. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Job Related Affective Well-being*

Berdasarkan bagan hasil pengolahan data diatas dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh sebesar 0,699 terhadap *job related affective well-being*.

Meaningful Work menjadi aspek yang memiliki pengaruh paling besar disbanding aspek lainnya.

Pembahasan

Hasil regresi pada penelitian ini ditemukan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh yang besar terhadap *job related affective well-being* sebesar 69,9%. Guru berespon terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan tujuan yang dimiliki oleh organisasi dipengaruhi oleh tinggi atau rendah *workplace spirituality* seorang guru. Seorang guru memiliki pekerjaan seperti kegiatan belajar mengajar dengan para siswa, adanya lingkungan kerja seperti berinteraksi dengan sesama guru ataupun fasilitas yang tersedia, dan merasakan bahwa sekolah tempat mereka bekerja memiliki tujuan seperti visi misi menciptakan siswa yang mampu bersaing di dunia kerja. Ketika seorang guru berespon terhadap pekerjaan, akan memunculkan suatu reaksi emosi yang berupa emosi positif atau emosi negative, apabila seorang guru berespon terhadap pekerjaannya lalu memunculkan emosi positif, maka guru tersebut dikatakan memiliki *job related affective well-being* tinggi, begitupun sebaliknya apabila seorang guru ketika berespon terhadap pekerjaannya lalu memunculkan reaksi emosi negative, maka dapat dikatakan guru tersebut memiliki *job related affective well-being* rendah.

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa, rata-rata guru memiliki *workplace spirituality* tinggi, sehingga berpengaruh terhadap bagaimana seorang guru berespon terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, ketika berespon terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, para guru memunculkan lebih banyak emosi positif sesuai hasil pengukuran, emosi positif guru rata-rata berada pada kategori yang menyenangkan dan membangkitkan gairah, itu artinya bahwa ketika sedang mengajar kepada para murid, guru merasakan kesenangan dan bersemangat dalam diri sehingga ketika emosi positif guru berada pada kategori *high pleasurable-high arousal* akan berdampak kepada *perform* nya kinerja seorang guru.

Temuan hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Nimitha Aboobaker, Manoj Edward, Zakkariya K. A., (2018) di India, ditemukan bahwa ketiga aspek dalam *workplace spirituality* memberikan pengaruh terhadap *job related affective well-being* dengan aspek *meaningful work* memberi pengaruh terbesar yaitu 0.680, selanjutnya aspek *sense of community* 0.316, dan yang memberikan pengaruh paling kecil yaitu aspek *alignment with organizational value* 0.150. Persamaan hasil penelitian ini menguatkan bukti bahwa penting untuk menumbuhkan atau meningkatkan *workplace spirituality* pada seorang guru untuk bagaimana mereka berespon terhadap pekerjaan yang dilakukan, ketika mereka sudah dapat merasakan *workplace spirituality* yang tinggi, maka para guru akan berespon terhadap pekerjaannya lalu memunculkan reaksi emosi yang setelah diukur menunjukkan bahwa rata-rata guru SMK Swasta Kota Bandung lebih banyak memunculkan reaksi emosi positif daripada emosi negatif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, ketika seorang guru lebih tinggi merasakan emosi positif daripada emosinegatif, maka dapat dikatakan guru tersebut mengalami *job related affective well-being*.

Data *demographic* dari hasil penelitian tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variable penelitian

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa simpulan yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

1. Workplace Spirituality pada guru di SMK swasta Kota Bandung dikategorikan tinggi.
2. Job Related Affective Well-being pada guru di SMK Swasta Kota Bandung dikategorikan tinggi.
3. Dari hasil analisis data Workplace Spirituality memberikan pengaruh yang besar terhadap Job Related Affective Well-being pada guru di SMK Swasta Kota Bandung sebesar 69,9%.
4. Meaningful Work memberikan kontribusi paling besar dan signifikan terhadap job related affective well-being.

Acknowledge

Terimakasih kepada pembimbing Bapak Hendro Prakoso, Drs., M.Si yang telah membimbing peneliti dari awal hingga akhir. Dan juga terimakasih kepada guru SMK Swasta di Kota Bandung yang telah berpartisipasi sebagai responden ini.

Daftar Pustaka

- [1] [1] Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000), "Spirituality at work: a conceptualization and measure", *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 No. 2, pp. 134-145.
- [2] [2] Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of management*, 25(3), 357-384.
- [3] [3] Duchon, D. and Plowman, D.A. (2005), "Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance", *The Leadership Quarterly*, Vol. 16 No. 5, pp. 807-33
- [4] [4] Ferguson, N., & Schneier, B. (2003). *Practical cryptography* (Vol. 141). New York: Wiley.
- [5] [5] Fry, L. W., & Slocum Jr, J. W. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational dynamics*, 37(1), 86-96.
- [6] [6] Grant, A. M., Christianson, M. K., & Price, R. H. (2007). Happiness, health, or relationships? Managerial practices and employee well-being tradeoffs. *Academy of management perspectives*, 21(3), 51-63.
- [7] [7] Kunz, N., Frommberger, M., Dietzsch, A. C., Wirtz, I. P., Stähler, M., Frey, E., ... & Pistorius, J. (2015). Neonicotinoids and bees: A large scale field study investigating residues and effects on honeybees, bumblebees and solitary bees in oilseed rape grown from clothianidin-treated seed. *Julius-Kühn-Archiv*, (450), 155.
- [8] [8] Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-14
- [9] [9] Gotsis, G., & Kortezi, Z. (2008). Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of business ethics*, 78(4), 575-600.
- [10] [10] McShane, S. L., Von Glinow, M. A. Y., & Jing, R. (2005). *Organizational behavior* (No. 658/M113). New York, NY: McGraw-Hill Irwin.
- [11] [11] Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *MIT Sloan Management Review*, 40(4), 83.
- [12] [12] Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*.
- [13] [13] 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), 1–12.
- [14] [14] Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. S. (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.
- [15] Najla, Elvira Ayu, Prakoso, Hendro (2022). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Bagian Sales Bank X. *Jurnal Riset Psikologi* 2(1). 53-52.