

Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap *Work Engagement* pada Perawat

Hani Nurhaida Hafni *, Ilmi Hatta

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

* haninurhaida9@gmail.com, ilmi.hatta@unisba.ac.id

Abstract. In conditions of increasingly fierce economic competition nowadays, quality human resources are needed. Workplace spirituality can be a potential solution to create a conducive conditions for employees to work as well as possible. This study aims to determine how much influence workplace spirituality has on work engagement in nurses. There are two variables of this research. The first variable is workplace spirituality . The second variable is work engagement. The hypothesis in this study is that there is a positive influence of workplace spirituality on work engagement in employees. The subjects of this study were 85 nurses who active working and had 1 year minimum service period. The research data were obtained from the Workplace Spirituality Scale (WSS) from Milliman et al., (2003) which has been adapted into Indonesian by Widyarini (2011) and using the UWES-17 (Utrecht Work Engagement Scale) measuring instrument from Schaufeli, WB. , Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker (2002). The results of the study found that 100% of nurses had high workplace spirituality and 98.82% of nurses had high work engagement. The results of the influence of Workplace Spirituality on Work Engagement in this study amounted to 59.90%. The results of multiple regression show that the Meaningful Work (X1) dimension has an effect on Work Engagement.

Keywords: *Workplace Spirituality, Work Engagement, Nurse.*

Abstrak. Dalam kondisi persaingan ekonomi yang semakin ketat seperti sekarang ini, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Spiritualitas kerja dapat menjadi solusi yang berpotensi dalam menciptakan keadaan yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh spiritualitas kerja terhadap work engagement pada perawat. Variabel penelitian ini adalah variabel satu yaitu spiritualitas kerja dan variabel dua yaitu work engagement. Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dari spiritualitas kerja terhadap work engagement pada karyawan. Subjek penelitian ini adalah 85 perawat yang aktif bekerja dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Data penelitian diperoleh dari alat ukur Workplace Spirituality Scale (WSS) dari Milliman et al., (2003) yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Widyarini (2011) serta menggunakan alat ukur UWES-17 (Utrecht Work Engagement Scale) dari Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker (2002). Hasil penelitian ditemukan 100% perawat memiliki Spiritualitas Kerja yang tinggi dan 98,82% perawat memiliki Work Engagement yang tinggi. Hasil pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Work Engagement pada penelitian ini sebesar 59,90%. Hasil multiple regression menunjukkan dimensi Meaningful Work (X1) memberikan pengaruh terhadap Work Engagement.

Kata Kunci: *Spiritualitas Kerja, Work Engagement, Perawat.*

A. Pendahuluan

SDM yang ada di suatu organisasi berperan sebagai pelaku utama dalam pelaksanaan organisasi serta menjadi kunci bagi segala peran dalam organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai tujuan bersama (Prahara, 2020). Dalam mencapai tujuan suatu organisasi, Bakker (2011) menyatakan bahwa dalam kondisi yang semakin berkembang seperti saat ini organisasi banyak mencari karyawan yang mampu untuk terlibat secara penuh dalam suatu organisasi, karyawan yang hanya memiliki kemampuan dan keterampilan saja tidak cukup karena karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dalam pekerjaan dan organisasinya cenderung menampilkan perilaku proaktif dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Persaingan industri yang semakin merebak menyebabkan organisasi-organisasi menginginkan karyawan yang energik dan memiliki dedikasi, yaitu karyawan yang dalam pekerjaannya memiliki *engagement*. (Bakker & Leiter, 2010).

Karyawan yang memiliki *engagement* akan lebih memahami *job description* yang dibebankan dan cenderung akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang diekspresikan dengan tidak menunda-nunda tugas atau pekerjaan yang diberikan (Yudiani, 2017). Sebaliknya, apabila karyawan dalam suatu organisasi memiliki *work engagement* yang rendah maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Clifton, 2017). Karyawan yang tidak *engaged* hanya akan hadir secara fisik di tempat kerja, tidak energik, tidak mencurahkan emosi, dan tidak memiliki gairah dalam bekerja (Albrecht, 2010). Karyawan yang tidak *engaged* juga memiliki sedikit atau bahkan tidak memiliki keterlibatan secara emosional terhadap perannya dalam bekerja, tidak peduli terhadap tujuan organisasi, dan jarang menikmati pekerjaannya (Albrecht, 2010).

Dalam hal pencapaian tujuan organisasi, selain dibutuhkan karyawan yang memiliki *work engagement*, organisasi juga harus memperhatikan kesejahteraan motivasi intrinsik karyawannya. Motivasi intrinsik juga diidentifikasi sebagai strategi efektif dalam meningkatkan *performance* kerja. Dalam hal ini, upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan *spiritual well-being* dari karyawan dan dengan adanya *spiritual well-being* karyawan akan berusaha mengeksplorasi dan mengembangkan dirinya sehingga akan bekerja dalam kondisi *engage* (Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, 2005). Di berbagai negara, spiritualitas kerja dipandang sebagai salah satu faktor penting dan faktor yang menjadi sorotan luas, baik bagi organisasi, para ahli maupun masyarakat umum (Yudiani, 2017). Mahadevan (2013), menelaah beberapa sumber dan menyimpulkan bahwa pada intinya spiritualitas kerja itu berarti karyawan mengalami transendensi diri, makna, dan rasa komunitas dalam organisasinya.

Dalam konteks organisasi, spiritualitas kerja dianggap sebagai faktor yang sangat potensial bagi organisasi khususnya dalam hal mempertahankan karyawan (Jena & Pradhan, 2018). Spiritualitas kerja juga dipandang sebagai lingkungan yang memfasilitasi karyawan sehingga karyawan merasa lebih termotivasi dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki melalui kreativitas, emosi dan kecerdasan (Byrd, 2014). Tingginya spiritualitas kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kekuatan karakter yang ada pada diri karyawan, mempengaruhi proses interaksi dengan karyawan lain dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasinya (Samiyanto, 2011). Aspek yang menjadi perhatian besar dalam konteks psikologi positif adalah kekuatan karakter, dan *work engagement* juga merupakan salah satu aspek yang dikembangkan dalam psikologi positif (Seligman, 2005; Seligman & Steen, 2005).

Hasil penelitian mengenai spiritualitas kerja yang dilakukan oleh Yudiani (2017), ditemukan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara pengalaman spiritualitas di tempat kerja dan *work engagement* pada karyawan sektor manufaktur. Menurut Yudiani (2017), spiritualitas kerja memiliki hubungan dengan *work engagement* dalam aktivitas kerja karyawan, karyawan yang memiliki spiritualitas kerja tinggi akan menampilkan keterlibatan dalam pekerjaan (bukan hanya secara kognitif tetapi juga secara afeksi dan perilaku). Terdapat hal yang menjadi saran dalam penelitian ini yaitu cakupan subjek penelitian dari variabel spiritualitas kerja dan *work engagement* dapat diperluas pada profesi atau pekerjaan yang lain agar generalitas hasil penelitian lebih luas dan tidak hanya terpaku pada sektor tertentu.

Menurut Hu et al., (2011), terdapat beberapa pekerjaan yang menuntut *work engagement* tinggi dengan masing-masing beban kerja yang berbeda diantaranya guru, *entrepreneur*, dan perawat. Seorang tenaga kesehatan harus memiliki sikap positif dalam hal *work engagement* agar mampu memberikan pelayanan terbaik bagi pasien. Maka berdasarkan penelitian tersebut, peneliti memilih sektor lain yang lebih spesifik yaitu *healthcare* pada bagian perawat. Perawat memiliki *demand* yang berbeda dengan karyawan manufaktur, perawat harus memiliki *customer service orientation* karena organisasi yang menjual jasa seperti rumah sakit harus mampu memahami bagaimana cara berhadapan dengan pasien sebagai pengguna jasa. Berbeda dengan organisasi manufaktur yang menekankan pada kuantitas barang yang diproduksi.

Terdapat salah satu rumah sakit yang mengupayakan pengembangan dan melaksanakan pendidikan serta pelatihan pegawai formal dan informal untuk peningkatan kompetensi pegawai sesuai bidangnya yaitu RS KIA kota Bandung. RS ini mengutamakan kepuasan pelanggan dalam hal ini pasien dan masyarakat sebagai pengunjung rumah sakit dinilai sebagai hal yang sangat krusial sehingga pelayanan kesehatan yang dimanfaatkan oleh masyarakat diupayakan sangat berkualitas. RS KIA (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang pelayanan jasa kesehatan yang membuat berbagai aplikasi terkait sistem informasi manajemen rumah sakit dalam mendukung program Walikota Bandung. RS KIA kota Bandung juga merupakan organisasi atau instansi yang terus-menerus melakukan peningkatan kompetensi SDM agar dapat memenuhi kualitas dan kuantitas terbaik serta memiliki kompetensi yang direfleksikan melalui sikap, perilaku, pola pikir serta tindakan yang didasari intelektualitas dan spiritualitas, yang kemudian akan membentuk integritas yang didukung oleh pola disiplin yang baik dan amanah sehingga memenuhi persyaratan rumah sakit kelas dunia. RS ini menjadikan manajemen *human capital* sebagai acuan dalam pembentukan lingkungan organisasi yang kondusif sehingga seluruh karyawan yang bekerja merasa nyaman dan lebih produktif. Dalam hal rekrutmen, RS KIA kota Bandung memperhatikan kualitas, kuantitas dan kualifikasi sehingga dapat menghadirkan mutu pelayanan kesehatan yang paripurna bagi masyarakat luas.

Dalam melakukan pekerjaannya, perawat dituntut untuk mempunyai rasa peduli, empati dan perasaan penuh belas kasih untuk memberikan pelayanan yang terbaik. Perawat juga bertanggung jawab dan memiliki orientasi terhadap tugas keperawatan yang bersifat detail diantaranya membuat catatan yang akurat, cara mengoperasikan peralatan medis dan cara pemberian obat sesuai dosis yang diberikan terutama obat dengan dosis tinggi perlu kehati-hatian yang lebih ekstra. Stabilitasnya emosional juga menjadi hal yang penting karena perawat akan mungkin untuk dihadapkan kepada kondisi yang darurat seperti pasien yang sakit dengan kondisi keluarga tertekan atau permasalahan sulit lainnya. Perawat yang baik adalah perawat yang mampu bertindak sebagai advokasi bagi pasien, mampu beradaptasi dan terdidik (Prastika, 2016).

Kemudian tuntutan perawat RS KIA yaitu melakukan pelayanan pasien sekalipun diberi kondisi bertambahnya jumlah pasien, sebagaimana yang terjadi di RS KIA belakangan ini karena menjadi rumah sakit rujukan pasien Covid-19 yang menyebabkan rumah sakit tak mampu menampung lagi pasien Covid-19 akibat penuhnya ruangan (GalamediaNews, 2021). Kondisi tersebut menjadi tuntutan pekerjaan perawat, perawat dituntut untuk menangani pasien dengan jumlah yang semakin banyak namun di sisi lain perawat juga harus menyesuaikan kapasitas diri dalam memenuhi tuntutan lain seperti membuat catatan rekam medis yang akurat setiap harinya dan pemberian dosis obat sesuai dengan diagnosa dari masing-masing pasien. Hal tersebut merupakan tuntutan berlebih yang dialami oleh perawat RS KIA.

Ketika menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, perawat perlu memiliki pengabdian pada tujuan yang lebih tinggi yang menekankan kepedulian terhadap dimensi spiritual sebagai bagian dari aktivitas klinis mereka (Supriyanto et al., 2019). Konsep spiritualitas menjadi penting dalam membentuk kegiatan keperawatan, organisasi atau rumah sakit yang memasukkan spiritualitas ke dalam asuhan keperawatan dapat mempengaruhi peningkatan tingkat kepuasan dan *work engagement* bagi perawat, juga pemulihan kesehatan serta

kesejahteraan bagi pasien (Vallabh & Singhal, 2014).

Para pendukung teori spiritualitas kerja berpendapat bahwa spiritualitas merupakan instrumen yang kuat dalam membangkitkan rasa makna, tujuan dan keterhubungan dalam organisasi yang kemudian menghasilkan efektivitas organisasi yang lebih besar (Vallabh & Singhal, 2014).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap *Work Engagement* pada Perawat?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok diantaranya:

1. Untuk mengetahui tingkat spiritualitas kerja pada perawat RS KIA Kota Bandung,
2. Untuk mengetahui tingkat *work engagement* pada perawat RS KIA Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh spiritualitas kerja terhadap *work engagement* pada perawat RS KIA Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Spiritualitas kerja menurut Neck dan Milliman (dalam Nurtjahjanti, 2010) adalah mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satuan set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang. Milliman et al., (2003) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (*meaningful work*), level komunitas (*sense of community*), dan level organisasi (*value of alignment*). Level personal melibatkan pemahaman yang mendalam tentang makna dan tujuan dalam pekerjaan, dimensi ini mencakup bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan sehari-hari dalam tingkat individu. Level komunitas melibatkan hubungan yang mendalam dengan rekan kerja dan organisasinya, dimensi ini mencakup interaksi antara karyawan dengan rekan kerja. Level organisasi mencakup interaksi karyawan dengan tujuan dan visi misi organisasi, peduli terhadap kesejahteraan organisasinya.

Work engagement menurut Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker (2002), merupakan suatu keadaan pikiran atau emosi yang positif dan memuaskan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Work engagement* ini mengacu pada keadaan kognitif-afektif yang tidak hanya terfokus pada objek, peristiwa, individu ataupun perilaku tertentu. *Vigor* mencakup tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi ketika bekerja, kemauan dalam mengupayakan usaha terbaik bagi pekerjaannya, dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan di pekerjaannya. *Dedication* mencakup antusias dan rasa bangga terhadap pekerjaan, tidak hanya terfokus pada dimensi kognitif tetapi juga dimensi afektif. *Absorption* mencakup konsentrasi yang penuh terhadap pekerjaan dan menikmati pekerjaan yang sedang dilakukan.

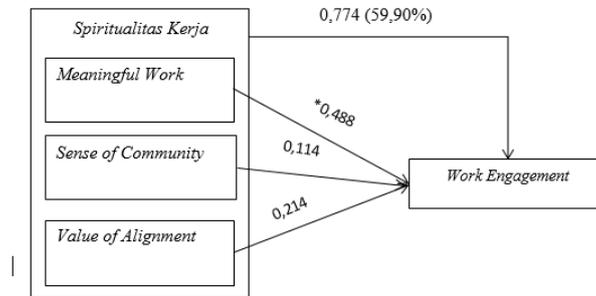
Peneliti menggunakan metode teknik analisis kausalitas *multiple regression* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RS KIA Kota Bandung dengan total jumlah 85 perawat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner melalui *google form* dan studi pustaka. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis deskriptif.

Spiritualitas kerja diukur menggunakan kuisisioner *Workplace Spirituality Scale* (WSS) yang dikembangkan dan diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Widyarini (2011). Alat ukur ini merupakan hasil pengembangan dari studi pendahulunya yaitu Milliman et al., (2003) dan terdiri dari 22 item yang seluruhnya merupakan item *favourable*. Item diukur dalam skala likert dengan 5 skala dimulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Alat ukur ini berbentuk kuisisioner yang didalamnya terdiri dari 3 aspek diantaranya *meaningful work*, *sense of community* dan *value of alignment*.

Work engagement diukur menggunakan kuisisioner berupa UWES-17 (*Utrecht Work Engagement Scale*) dari Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, (2002) dengan jumlah butir item sebanyak 17 item yang seluruhnya termasuk ke dalam item *favourable*. Item diukur dalam skala likert dengan 7 skala dimulai dari 1 (tidak pernah) hingga 7 (selalu / setiap hari). Alat ukur ini berbentuk kuisisioner terdiri dari 3 aspek yaitu *vigor*,

dedication, absorption dan merupakan terjemahan asli Bahasa Indonesia yang telah di publish melalui website resmi <https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/#engagement>.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan



Gambar 1. Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap *Work Engagement*

Tabel 1. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,774	0,600	0,585	8,15063

a. Predictors: (Constant), *Meaningful Work*, *Sense of Community*, dan *Value of Alignment*

b. Dependent Variable: *Work Engagement*

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0,774. Ini menunjukkan bahwa spiritualitas kerja mempengaruhi *work engagement* perawat RS KIA Kota Bandung sebesar 59,90%.

Tabel 2. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	<i>Meaningful Work</i>	0,488	0,759
	<i>Sense of Community</i>	0,114	0,711
	<i>Value of Alignment</i>	0,214	0,693

a. *Dependent Variable : Work Engagement*

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil determinasi parsial di atas, dimensi *meaningful work* memberikan pengaruh paling signifikan sebesar 0,488 terhadap *work engagement*. Hal tersebut dapat terjadi karena ketika perawat mengalami *meaningful work* dalam pekerjaan dan tidak hanya terfokus pada pernyataan bahwa pekerjaan itu menantang dan menyenangkan maka akan muncul perasaan bahagia, bersemangat, dan mampu mengerahkan seluruh upayanya dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja yang lebih baik dan memungkinkan perawat bekerja dalam kondisi *engage*.

Tabel 3. Persamaan Regresi Linier Berganda (Coefficients²)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	-0,439	9,155		-0,048	0,962
<i>Meaningful Work</i>	1,837	0,588	0,488	3,126	0,002
<i>Sense of Community</i>	0,407	0,553	0,114	0,736	0,464
<i>Value of Alignment</i>	0,793	0,454	0,214	1,747	0,084

a. *Dependent Variable : Work Engagement*

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2021.

Dari tabel di atas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar -0,439, sedangkan nilai *Meaningful Work* sebesar 1,837, *Sense of Community* sebesar 0,407, *Value of Alignment* sebesar 0,793. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = -0,439 + (1,837X_1 + 0,407X_2 + 0,793X_3) + e$$

Secara keseluruhan, variabel spiritualitas kerja memberikan pengaruh besar terhadap *work engagement*. Hal tersebut dapat dilihat dari emosi positif yang muncul pada perawat yaitu *joy* dan *interest*. Emosi positif *interest* akan mempengaruhi dimensi *vigor* pada *work engagement* perawat karena perawat merasa penuh energi dan bersemangat ketika bekerja. Perawat RS KIA walaupun dalam kondisi lelah akibat melayani pasien yang banyak, mereka tetap bersemangat dalam melakukan pekerjaan demi terselesaikannya pelayanan secara optimal dan tepat sesuai dengan diagnosa dari masing-masing pasien. Upaya tersebut merupakan salah satu ciri dari dimensi *vigor* dalam *work engagement*.

Kondisi ketika menangani pasien, perawat RS KIA merasakan adanya emosi positif *joy* dan merasa tertantang karena mereka menganggap setiap pelayanan yang diberikan kepada pasien sama seperti melatih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Perawat RS KIA merasa bahagia dan menikmati pekerjaan ketika melakukan pelayanan kepada pasien dan menilai pekerjaannya sebagai sesuatu yang membanggakan dan merasa bahwa pekerjaannya penuh dengan makna. Upaya tersebut merupakan salah satu ciri dari dimensi *dedication* dalam *work engagement*.

Perawat RS KIA bekerja dengan penuh konsentrasi dan menikmati pekerjaan sehingga seringkali waktu terasa begitu cepat dalam pergantian *shift* kerja. Upaya tersebut merupakan salah satu ciri dari dimensi *absorption* dalam *work engagement*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

Seluruh perawat yang bekerja di RS KIA kota Bandung berada pada tingkat spiritualitas kerja yang tinggi. Hal ini berarti bahwa kebutuhan spiritual dari perawat RS KIA kota Bandung terpenuhi, sehingga menciptakan kondisi kerja yang kondusif untuk bekerja sebaik mungkin dalam organisasi atau rumah sakit sebagai tempat kerjanya.

Work engagement pada perawat RS KIA kota Bandung termasuk ke dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa mayoritas perawat di RS KIA kota Bandung memiliki level energi yang tinggi, antusias tinggi terhadap pekerjaannya, menikmati pekerjaan serta melihat masalah yang timbul dalam pekerjaan sebagai sesuatu yang menantang.

Berdasarkan hasil analisis data, spiritualitas kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap *work engagement* perawat RS KIA kota Bandung sebesar 59,90%. Artinya, jika perawat menerapkan spiritualitas kerja dalam pekerjaannya maka perawat saat bekerja akan membuat perawat tertantang dan termotivasi dalam bekerja serta terpenuhinya dimensi-

dimensi work engagement sehingga perawat akan bekerja dalam kondisi engage.

Dimensi *meaningful work* memberikan distribusi paling besar dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut dapat terjadi karena ketika perawat mengalami *meaningful work* dalam pekerjaan dan tidak hanya terfokus pada pernyataan bahwa pekerjaan itu menantang dan menyenangkan maka akan muncul perasaan bahagia, bersemangat, dan mampu mengerahkan seluruh upayanya dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja yang lebih baik dan memungkinkan perawat bekerja dalam kondisi *engage*.

Acknowledge

Puji dan syukur ke hadirat Illahi Rabbi atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Ilmi Hatta, Drs.,M.Psi.,Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah membimbing peneliti dalam penelitian ini dari awal hingga akhir dan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dan berkontribusi dalam penelitian ini sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

Daftar Pustaka

- [1] Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. England: Edward Elgar.
- [2] Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- [3] Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Work engagement: A handbook of essential theory and research. *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 1–209. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- [4] Byrd, M. Y. (2014). Spirituality and diversity in the workforce. In M. Y. Byrd & C. L. Scott (Eds.), *Diversity in the workforce: Current issues and emerging trends*. New York, NY: Routledge., 201–217.
- [5] Clifton. (2017). *State of The Global Workplace Report*. Gallup Inc Washington.
- [6] GalamediaNews. (2021, September). Sebagai Rumah Sakit Rujukan Covid-19, RS KIA Kota Bandung Sudah Tidak Bisa Menerima Pasien. <https://galamedia.pikiran-rakyat.com/news/pr-35729993/sebagai-rumah-sakit-rujukan-covid-19-rskia-kota-bandung-sudah-tidak-bisa-menerima-pasien>
- [7] Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2005). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk: M.E. Sharpe.
- [8] Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2011). The Job Demands-Resources model: An analysis of additive and joint effects of demands and resources. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 181–190. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.009>
- [9] Jena, L. K., & Pradhan, S. (2018). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Workplace Spirituality and Employee Retention in Indian Industries. *Performance Improvement*, 57(9), 17–35. <https://doi.org/10.1002/pfi.21805>
- [10] Mahadevan, B. (2013). Spirituality in business: Sparks from the anvil in conversation with Suresh Hundre, chairman and MD, Polyhydron Pvt. Ltd. *IIMB Management Review*, 91–103.
- [11] Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- [12] Nurtjahjanti, H. (2010). Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna Dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 27–30.
- [13] Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- [14] Prastika, N. (2016). Emosi positif pada perawat di rumah sakit umum daerah Abdoel

Wahab Sjahranie Samarinda. S E M I N A R A S E A N 2nd PSYCHOLOGY & HUMANITY, 616–623.

- [15] Samiyanto. (2011). Konstrak Spiritualitas dan Pengaruhnya terhadap Psychological capital, Servant Leadership, dan Kinerja Manajer. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- [16] Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout and: a confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- [17] Seligman, M. E. P. & Steen, T. (2005). . Making People Happier: A Randomized Controlled Study of Exercises That Build Positive Emotion, Engagement, and Meaning. *Am. Psychol.* (Submitted).
- [18] Seligman, M. E. P. (2005). *Positive Psychology, Positive Prevention, and Positive Therapy*. Oxford University Press.
- [19] Supriyanto, Hamid, A. Y. S., Rosyada, D., Mansyur, M., & Efendi, F. (2019). Nurse's competence in supporting the spiritual-religious needs of patients in Indonesia. *Indian Journal of Public Health Research and Development*, 10(3), 604–608. <https://doi.org/10.5958/0976-5506.2019.00567.9>
- [20] Vallabh, P., & Singhal, M. (2014). Workplace spirituality facilitation: A person-organization fit approach. *Journal of Human Values*, 20(2), 193–207. <https://doi.org/10.1177/0971685814539407>
- [21] Yudianti, E. (2017). Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau dari Spiritualitas. *Jurnal Psikologi Islami*, 3, 21–32.
- [22] Maulinda, Dianita, Sri Rahayu, Makmuroh. (2021). *Pengaruh Mindfulness terhadap Stres Akademik pada Siswa SMAN X Cianjur di Masa Pandemi COVID-19*. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(2), 100-108.