

**Hubungan antara *Workplace Spirituality* dengan *Work Engagement* Pegawai  
Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**

**Virgian Asgaf Nugraha**

**Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya**

virgian24@gmail.com

***Abstract***

*This study targets to decide the relationship between variable place of job spirituality and variable work engagement. The studies design used by the researcher is a correlational quantitative research. The hypothesis proposed on this examine is that there is a fine relationship between place of job spirituality and paintings engagement. The topics in this observe had been personnel of the Surabaya Pasarturi teach Depot PT. Kereta Api Indonesia (Persero) with the purchase of 87 respondents. This take a look at makes use of two types of scales, specifically the work engagement scale primarily based at the paintings engagement element of Schaufeli & Bakker (2003), and the place of job spirituality scale primarily based on the place of job spirituality issue of Petchsawang & Duchon (2009). statistics evaluation in this study used product second correlation with the assist of IBM SPSS information sixteen and received a correlation rating of zero.840 with a importance of  $p = 0.000$  this means that that there may be a advantageous courting among place of work spirituality and paintings engagement on personnel of the Surabaya Pasarturi teach Depot PT. Kereta Api Indonesia (Persero). The advantageous dating in query is that the better the place of work spirituality score, the better the paintings engagement and conversely the decrease the place of work spirituality, the decrease the work engagement. whilst personnel discover deep which means with their work, employees will show a excessive degree of engagement through displaying enthusiasm, determination, and full attention on work.*

***key phrases: place of business spirituality, paintings engagement, personnel***

**Abstrak**

Dalam penelitian memuat tujuan untuk mengetahui korelasi variabel workplace spirituality menggunakan variabel work engagement. Desain penelitian yang dipergunakan sang peneliti yaitu penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional. Hipotesis yang berada di dalam penelitian ini ialah memiliki suatu

korelasi positif antara variabel workplace spirituality menggunakan variabel work engagement. Subjek penelitian ialah adalah pegawai Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta api Indonesia (Persero) menggunakan perolehan akibat 87 responden. Penelitian ini memakai dua jenis skala atau variabel yaitu skala pada variabel work engagement yang berlandaskan pada aspek variabel work engagement yang telah disusun oleh Schaufeli & Bakker (2003), dan Skala variabel workplace spirituality sesuai aspek workplace spirituality Petchsawang & Duchon (2009). Analisis data dalam penelitian ini memakai hubungan product moment dengan donasi IBM SPSS Statistics 16 dan diperoleh skor korelasi sebanyak 0.840 dengan signifikansi yang terdapat di dalam  $p=0.000$  yang ialah terdapat korelasi positif antara workplace spirituality menggunakan work engagement pada Pegawai Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta api Indonesia (Persero). hubungan tersebut adalah Bila semakin tinggi skor workplace spirituality maka meningkat work engagement dan kebalikannya semakin rendah workplace spirituality maka semakin rendah jua work engagement. ketika pegawai menemukan makna yang pada dengan pekerjaannya maka karyawan akan menunjukkan taraf engagement yg tinggi menggunakan memberikan motivasi, pengabdian , serta konsentrasi penuh terhadap pekerjaan dan tanggungjawabnya.

***Istilah kunci: workplace spirituality, work engagement, pegawai.***

## **Pendahuluan**

Asal daya insan pada sebuah organisasi ialah aset terpenting dan artinya ujung tombak dari keberhasilan sebuah organisasi mencapai tujuannya. Manajemen asal daya manusia memiliki peranan penting pada memilih keberlangsungan, efektivitas, serta daya saing suatu organisasi. Selaras menggunakan hal tadi, melalui kebijakan-kebijakan, praktik, dan sistem manajemen sumber daya insan diharapkan bisa mempengaruhi setiap sikap, sikap serta kinerja karyawan. Salah satu penggerak meningkatnya kinerja serta produktivitas karyawan artinya Jika karyawan engaged ketika bekerja, yg dianggap dengan work engagement. istilah keterikatan kerja atau dalam beberapa penelitian kerap diklaim menggunakan work engagement adalah keliru satu faktor primer yg diharapkan sang suatu organisasi buat menaikkan kinerja anggotanya.

Schaufeli dan Bakker (2008) di dalam bukunya telah mendefinisikan bahwa work engagement menjadi keadaan suatu pikiran yang positif dan pemenuhan yang berafiliasi menggunakan pekerjaan, ditandai dengan vigor, dedication, serta absorption. Riset yang dilakukan oleh Gallup of Organization (dalam buku yang telah disusun oleh Santoso serta Devi, 2017) mereka mengidentifikasi bahwa berdasar Work Engagement Index (WEI), work

engagement mempunyai akibat signifikan terhadap banyak hal yakni kepuasan terhadap konsumen atau pelanggan, pertumbuhan yang bersifat kontinyu atau berkelanjutan, kenaikan laba, nilai atas saham, serta retensi para bawahan dan karyawan di dalam suatu perusahaan. berdasarkan Job Demands-Resources (JD-R) jenis yang dikembangkan dan dibesarkan oleh sang Schaufeli serta Bakker (2004), work engagement ditimbulkan oleh dua penyebab serta faktor, yakni penggolongan pertama adalah job resources serta personal resources (Wingerden et al., 2015). Job resources dapat dikatakan dikelompokkan menjadi faktor lingkungan, sedangkan apabila pada bagian personal resources dikategorikan menjadi suatu penyebab personal yang membentuk work engagement.

Job resources berkiblat di aspek fisik yang ada, sosial, termasuk juga aspek organisasi yang di dalamnya memiliki fungsi untuk dapat mencapai suatu tujuan kerja, mengurangi tuntutan serta dorongan atas suatu pekerjaan (job demands) serta yang terkait pada biaya fisiologis juga pada pengeluaran psikologis, serta menjadi dorongan sebagai asal pertumbuhan diri dan perkembangan atau pertumbuhan pada individu (Xanthopoulou et al., 2007). Job resources bisa dimunculkan pada aneka macam jenis serta bentuk, sebagai contoh salah satunya yakni dengan melalui culture serta value yang terdapat pada suatu bagian organisasi yang dapat mendorong dan mendukung individu atau perorangan untuk saling berkorelasi (connectedness), memberikan serta mengeluarkan kemampuan dan potensi terbaik mereka, sebagai akibatnya terdorong serta terciptanya work engagement. Ketentuan tersebut diistilahkan dengan workplace spirituality (Walt, 2018). berdasarkan pada buku yang telah disusun oleh Petchsawang & Duchon (2009, dalam bukunya yang berjudul Habeeb & Khan, 2018) workplace spirituality merupakan suatu gagasan atas perasaan yang saling berkorelasi dapat berwujud dan berupa belas kasihan terhadap orang lain, kesadaran batin yang penuh dalam mencapai makna dari sebuah pekerjaan, serta yang memungkinkan terjadinya transendensi. Saks (2011) meyakini bahwa workplace spirituality ialah anteseden yang memiliki sifat krusial dalam memilih work engagement. Saks (2011) di dalam gagasannya juga turut memberikan saran adanya penelitian mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut. Maka dari itu, peneliti ingin meneliti mengenai hubungan yang terdapat antara workplace spirituality menggunakan work engagement.

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang diimplementasikan penulis dalam penelitian ini yaitu memakai pendekatan kuantitatif yang bersifat korelasional. Pendekatan ini memfokuskan terhadap analisis dengan data-data serta angka yang diolah serta

diakumulasikan dengan metode statistika, sehingga diketahui korelasi antara variabel-variabel penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai di Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta barah Indonesia (Persero). Adapun subjek pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta api Indonesia (Persero) yang berjumlah 87 pegawai. Metode pengumpulan data yg dipergunakan oleh peneliti artinya memakai skala pengukuran psikologi yang terdapat 2 skala, yaitu skala work engagement dan workplace spirituality. Item dalam skala tadi disajikan pada pernyataan favourable yang berisi pernyataan positif atau mendukung variabel menggunakan menggunakan lima alternatif jawaban dari skala Likert.

Indera Ukur Skala Work Engagement yang digunakan pada penelitian ini diubah menyesuaikan asal skala UWES (Utrecht Work Engagement kuesioner) (Schaufeli dan Bakker, 2003) menggunakan sesuai tiga aspek, yakni motivasi (vigor), dedikasi (dedication) dan absorpsi (absorption). Variabel atas diperolehnya suatu pengukuran tersebut terdiri atas 17 item pernyataan favorable. Indera Ukur Skala Workplace Spirituality Skala yang dipergunakan pada penelitian ini artinya yang dikembangkan oleh Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017) dengan empat aspek, antara lain Compassion (welas asih), Mindfulness (pencerahan penuh), Meaningful work (pekerjaan yang bermakna), Transcendence (transendensi). Variabel atas suatu pengukuran tersebut terdiri atas 17 item pernyataan favorable. Yang akan terjadi pengujian terhadap reliabilitas skala work engagement yang bermuasal atas suatu Koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,867 yang memberikan bahwa work engagement reliabel. Analisis data melalui uji prakondisi uji normalitas dan linieritas menggunakan menggunakan bantuan program SPSS Windows 16 for IBM.

## **Hasil**

Berdasarkan sebaran kuesioner statistics yang di peroleh merupakan data c programming language serta hasil pengujian terhadap prasyarat yang telah dilakukan sebelumnya, yakni uji normalitas dan uji linieritas, dan pengolahan serta proses statistics pada variabel work engagement pada uji dan penelitian yang telah dilaksanakan peneliti serta penulis adalah normal, kemudian korelasi variable place of work spirituality dengan work engagement berkorelasi linear, sehingga uji korelasi yang digunakan adalah menggunakan metode serta analisis parametric. Sedangkan teknik analisis yang diimplementasikan yaitu dengan teknik analisis korelasi product moment. Analisis korelasi product second diimplementasikan untuk menguji hipotesis yakni untuk melihat apakah di dalam penelitian yang telah dilakukan terdapat suatu hubungan administrative center spirituality dengan paintings engagement. Uji normalitas pada penelitian yang

telah dilaksanakan oleh penulis mengacu serta menggunakan teknik Kologrov Smirnov dengan pemanfaatan software SPSS 16 IBM for home windows. Hasil uji normalitas records paintings engagement 0,051 dan p sebesar zero,200 ( $p > zero,05$ ) yang berarti variabel paintings engagement mempunyai sebaran statistics yang ordinary.

Uji Normalitas			
Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov</i>		
	<i>Statistic</i>	Sig.	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0,051	0,200	Normal

Uji linieritas ialah keadaan dimana korelasi antara variabel dependen menggunakan independen yang memiliki sifat linier (garis lurus) pada suatu range serta variabel independen yang bersifat eksklusif. Sugiyono (2013) mengungkapkan Uji linieritas diimplementasikan dengan tujuan guna mengetahui arah dari suatu korelasi terhadap kedua variabel apakah akan mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut akibat uji linieritas ditunjukkan pada tabel menjadi berikut:

Uji Linieritas				
Variabel		F	Sig.	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	-	1,318	0,186	Linier
<i>Workplace Spirituality</i>				

Uji linieritas ialah situasi dan kondisi yang menunjukkan bahwa dimana suatu korelasi antara variabel dependen yang telah dipergunakan pada independen memiliki sifat linier (garis lurus) pada suatu range variabel independen eksklusif. Uji linieritas juga dioptimalkan dengan tujuan untuk mengetahui arah serta korelasi dari kedua variabel apakah keduanya atau salah satunya mengalami kenaikan atau penurunan. disparitas diuji melalui F pada asal perbedaan tadi, Bila disparitas koefisien terhadap regresi linier menggunakan membandingkan antara regresi linier dengan menggunakan koefisien yang bersifat kuadratik mempunyai tingkat signifikansi ( $p > 0,05$ ), sebagai akibatnya korelasi antara regresi linier menggunakan kuadratik dibuktikan linier (Sayeti, 2009). Korelasi antara workplace spirituality menggunakan work engagement dibuktikan linier. Hal tersebut nyata karena telah dibuktikan dengan yang akan terjadi terhadap penelitian F hitung di bagian deviation for linearity = 1,318 serta nilai F tabel menggunakan tingkat signifikansi 0,05 = tiga,15 atau disimpulkan bahwa F hitung

< F tabel sedangkan terhadap nilai probabilitas merupakan 0,186.

Uji hipotesis di penelitian ini yaitu untuk mengukur terdapat tidaknya korelasi Workplace Spirituality menggunakan Work Engagement di Pegawai Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta api Indonesia (Persero). Uji hipotesis pada penelitian ini memakai uji korelasi product moment memakai SPSS 16.0 for windows, disimpulkan hasil berasal analisis data penelitian menjadi berikut:

### Uji Korelasi

		<i>Work Engagement</i>	<i>Workplace Spirituality</i>
<i>Work Engagement</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	0.840
	<i>Sig. (2 – tailed)</i>		0.000
	<i>N</i>	87	87
<i>Workplace Spirituality</i>	<i>Pearson Correlation</i>	0.840	1
	<i>Sig. (2 – tailed)</i>	0.000	
	<i>N</i>	87	87

Signifikansi korelasi di penelitian ini yaitu senilai  $p < 0,000 < 0,01$  maka bisa disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa adanya korelasi atau hubungan positif sangat signifikan antara pegawai Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta api Indonesia (Persero). hubungan positif ialah suatu korelasi dimana saat suatu variabel meningkat maka variabel lain akan meningkat, begitupun kebalikannya. pada artian bahwa saat workplace spirituality semakin tinggi maka work engagement semakin tinggi begitupun saat workplace spirituality menurun maka work engagement menurun.

### Pembahasan

Penelitian yang telah dilaksanakan memiliki tujuan guna mengetahui korelasi antara workplace spirituality menggunakan work engagement. yang akan terjadi penelitian yang dilakukan di 87 subjek pegawai Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta api Indonesia (Persero) memberikan adanya korelasi yg sangat signifikan antara variabel workplace spirituality menggunakan work engagement. meningkat skor workplace spirituality maka meningkat work engegement serta kebalikannya semakin rendah workplace spirituality maka

semakin rendah juga work engagement. bisa dikatakan bahwa yang akan terjadi penelitian ini sinkron menggunakan hipotesa yang diajukan, bahwa ada korelasi positif antara workplace spirituality menggunakan work engagement maka asal itu hipotesa diterima. merupakan, taraf workplace spirituality yang dimiliki pegawai Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta api Indonesia (Persero) mensugesti taraf work engagement. sebagai akibatnya pegawai yang mempunyai workplace spirituality yang tinggi maka akan mempunyai work engagement yang maksimal.

Hal ini terbukti dari akibat uji hubungan yang menyatakan signifikansi korelasi antara workplace spirituality dengan suatu work engagement yang memiliki nilai sejumlah 0,840 dengan taraf terhadap suatu signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang ialah terdapat suatu keterkaitan dan hubungan positif yang terdapat di tengah workplace spirituality dengan work engagement oleh para pegawai Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta api Indonesia (Persero). korelasi positif yang dimaksud artinya Bila meningkat skor workplace spirituality maka meningkat work engagement serta kebalikannya semakin rendah workplace spirituality maka semakin rendah juga work engagement.

Workplace spirituality merupakan suatu kejujuran serta pengakuan bahwa para bawahannya atau karyawan mempunyai sentra kehidupan yang sejahtera dan terawat serta terkontrol dengan menggunakan pekerjaan dengan penuh makna yang merogoh daerah pada konteks komunitas (Ashmos serta Duchon, 2000) yang di tandai menggunakan aspek-aspek Compassion (welas asih), Mindfulness (pencerahan penuh), Meaningful work (pekerjaan yang bermakna), Transcendence (transendensi) Petchsawang & Duchon (2009) mempunyai akibat yang mengakibatkan timbulnya work engagement di karyawan. Karyawan yang mempunyai taraf workplace spirituality yg tinggi akan menjadi engaged menggunakan pekerjaan yang dimiliki oleh para karyawan sebab merasa telah menemukan suatu value atau makna yang berarti pada kehidupannya. Kebermaknaan ini jugalah yang lalu memunculkan suatu keterlibatan waktu pekerjaan tak hanya asal segi kognitif saja akan tetapi juga terjadi secara empiris dan secara kasih sayang dan juga sikap.

Workplace spirituality adalah bentuk pencerahan akan suatu rasa kebutuhan terhadap kebermaknaan serta tujuan hayati memberikan dorongan seorang melakukan pembaharuan terhadap pandangannya wacana organisasi serta kerja. Bekerja dicermati tak hanya mencari suatu kebutuhan yang bersifat ekonomi saja namun pula bagan asal pemenuhan terhadap kebutuhan juga kebermaknaan yang berfokus pada suatu tujuan yang memiliki sifat lebih baik, juga sebagai akibatnya kantor adalah lingkungan bagi pertumbuhan pribadinya secara tepat (Srinivasan, 2003). Workplace spirituality akan membentuk hal-hal positif bagi karyawan serta perusahaan. Litszey (2003) beropini bahwa

mengintegrasikan workplace spirituality akan membentuk karyawan mencicipi makna serta perasaan bertujuan pada kehidupannya termasuk kehidupan kerjanya. Kebermaknaan yang dirasakan karyawan sejalan menggunakan dimensi dedication. Saat karyawan memiliki suatu rasa bahwa pekerjaannya menyampaikan makna spesifik bagi dirinya maka akan timbul adanya sebuah antusiasme, serta identifikasi yang bertenaga menggunakan sebuah pekerjaan, dan rasa kebanggaan tersendiri terhadap pekerjaan yang telah dikerjakannya, juga akan merasa terinspirasi serta tertantang oleh suatu pekerjaan yang telah dimiliki masing-masing individu sebagai akibatnya maka dapat memberikan pengaruh nyata terhadap kinerja kedepannya.

Hal tadi sejalan menggunakan pendapat Scahaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (2002), mengenai gagasannya terhadap work engagement adalah aktivitas penuh semangat bekerja yg ditandai menggunakan ciri semangat, pengabdian, serta pula absorpsi di pekerjaan. Semangat mengacu pada tenaga kekuatan, ketahanan serta perjuangan saat melaksanakan pekerjaan. pengabdian merujuk di rasa bangga, antusias, serta rasa bermakna pada pekerjaan. Absorpsi mengacu di keterlarutan yang ditandai menggunakan konsentrasi penuh saat bekerja serta merasa bahwa ketika berjalan lebih cepat berasal umumnya.

Work engagement merupakan syarat positif serta pemenuhan terhadap para kehidupan karyawan yang memiliki sifat berafiliasi menggunakan pekerjaan, dengan penggolongannya apabila teridentifikasi adanya ulet (vigor), pengabdian (dedication) serta penyerapan (absorption) sesuai dengan gagasan yang dikemukakannya (Schaufeli & Baker, 2004). Work engagement pula diyakini menjadi salah satu dari sekian banyak faktor kunci atas kesuksesan pada suatu organisasi (dikemukakan oleh Macey et al, dalam bukunya yang berjudul Saks, 2011). Aspek ulet (vigor) memiliki ciri khas yakni menggunakan tingginya tungkatan terhadap tenaga dan resiliensi psikologis ketika bekerja, keinginan dan gairah untuk memberikan upaya pada suatu pekerjaan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan. Pengabdian (dedication) memiliki ciri khas yakni mempergunakan perasaan yg signifikan, antusiasme, inspirasi, pujian serta segala jenis tantangan yang ada. Penyerapan (absorption) memiliki ciri khas yang mirip dengan konsentrasi penuh serta kesenangan terhadap suatu pekerjaan, dimana waktu berjalan terasa cepat serta individu sulit melepas diri dari suatu pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Selain membagikan adanya korelasi yang positif pada spiritualitas dengan work engagement di karyawan, penelitian yang telah dilaksanakan juga memberikan akibat bahwa subjek penelitian secara umum telah memiliki taraf workplace spirituality yang tinggi serta mempunyai taraf work engagement yang tinggi. Samiyanto (2011) berkata bahwa taraf workplace spirituality karyawan



pada organisasi bisa berpengaruh di kualitas psikologis atau mental serta suatu kekuatan karakter, pendekatan pada saat mereka berinteraksi dengan orang lain, serta kinerjanya terhadap pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dilakukan.

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan terhadap 87 pegawai Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta api Indonesia (Persero). sesuai akibat berasal perhitungan SPSS 16 IBM for windows membagikan akibat asal uji korelasi tadi yaitu ada nilai hubungan sebanyak  $r_{xy} = 0,840$  menggunakan taraf signifikansi 0,00 ( $p < 0,00$ ) yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kedua variabel tadi yang merupakan hubungan yang terjadi merupakan sangat bertenaga. hubungan positif adalah korelasi antara dua variabel dimana kenaikan satu variabel bisa mengakibatkan kenaikan di variabel lainnya begitu juga kebalikannya. yang akan terjadi ini berarti meningkat workplace spirituality, meningkat juga work engagement. kebalikannya, semakin rendah workplace spirituality, semakin rendah pula work engagement.