

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

*by* Virgian Asgaf Nugraha 1511800209

---

**Submission date:** 08-Aug-2022 02:45PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1880189885

**File name:** Virgian\_Asgaf\_Nugraha\_1511800209\_Rev\_Naskah\_Publikasi.pdf (102.6K)

**Word count:** 3070

**Character count:** 20527

**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 0.840 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: workplace spirituality, work 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 dan variabel work engagement. Subjek penelitian ialah merupakan pegawai Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta api Indonesia (Persero) menggunakan perolehan 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 menggunakan 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 dan 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 sebaliknya semakin rendah workplace spirituality maka semakin rendah juga work engagement. Sehingga ketika pegawai menemukan makna pada pekerjaannya maka karyawan akan menunjukkan taraf engagement yg tinggi lalu akan memberikan motivasi, pengabdian, serta konsentrasi penuh terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya.

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

## **Pendahuluan**

Pegawai pada sebuah organisasi ialah aset terpenting dan artinya merupakan ujung tombak dari keberhasilan sebuah organisasi mencapai tujuannya. Proses menataan pegawai 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 pegawai. Salah satu penggerak meningkatnya kinerja serta produktivitas pegawai ketika pegawai engaged ketika sedang bekerja, yg dianggap dengan work engagement. Istilah keterikatan kerja atau dalam beberapa penelitian kerap diklaim menggunakan work engagement adalah merupakan 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 pada 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 berkitab 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 Api 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.

Skala ukur 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. Skala ukur 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. Hasil uji reliabilitas skala work engagement yang diperoleh dari Koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,867 yang menunjukkan bahwa work engagement reliabel. Analisis data melalui uji pra-syarat uji normalitas dan linieritas dengan menggunakan bantuan program SPSS Windows 16 for IBM.

## Hasil

Berdasarkan sebaran kuesioner data yang di peroleh merupakan data interval serta hasil uji prasyarat sebelumnya, yakni uji normalitas dan uji linieritas, dan distribusi data pada variabel *work engagement* penelitian ini adalah normal, kemudian korelasi variable *workplace spirituality* dengan *work engagement* berkorelasi linear, sehingga uji korelasi yang digunakan adalah menggunakan metode analisis parametric. Sedangkan teknik analisis yang digunakan yaitu dengan teknik analisis korelasi *product moment*. Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk menguji hipotesis yakni untuk melihat apakah terdapat hubungan *workplace spirituality* dengan *work engagement*. Uji normalitas pada penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis mengacu serta menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov dengan pemanfaatan software SPSS 16 IBM for home windows. Hasil uji normalitas data *work engagement* 0,051 dan p sebesar 0,200 ( $p > 0,05$ ) yang berarti variabel *work engagement* mempunyai sebaran data yang normal.

### Uji Normalitas

Variabel	Statistic	Sig.	Ket
Work Engagement	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
Work Engagement - Workplace Spirituality	1,318	0,186	Linier

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 = 3,15 atau disimpulkan bahwa F hitung < F tabel sedangkan terhadap nilai probabilitas merupakan 0,186.

Uji hipotesis 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

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

Signifikansi korelasi di penelitian ini yaitu senilai  $p < 0,01$  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 ini dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace spirituality* dengan *work engagement*. Hasil penelitian yang dilakukan pada 87 subjek pegawai Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara variabel *workplace spirituality* dengan *work engagement*. Semakin tinggi skor *workplace spirituality* maka semakin tinggi *work engagement* dan sebaliknya semakin rendah *workplace spirituality* maka semakin rendah pula *work engagement*. Dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesa yang diajukan, bahwa terdapat hubungan positif antara *workplace spirituality* dengan *work engagement* maka dari itu hipotesa diterima. Artinya, tingkat *workplace spirituality* yang dimiliki pegawai Depo Kereta Surabaya Pasarturi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mempengaruhi tingkat *work engagement*. Sehingga pegawai yang memiliki *workplace spirituality* yang tinggi maka akan memiliki *work engagement* yang tinggi.

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 jua *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 pegawai serta perusahaan. Litszey (2003) beropini bahwa mengintegrasikan workplace spirituality akan membentuk pegawai mencicipi makna serta perasaan bertujuan pada kehidupannya termasuk kehidupan kerjanya. Kebermaknaan yang dirasakan karyawan sejalan menggunakan dimensi dedication. Saat pegawai 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 tersebut 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 dikemukakanannya (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) mekiliki ciri khas yang mirip dengan konsentrasi penuh serta kesenangan terhadap suatu pekerjaan, maka waktu akan cepat berlalu serta individu sulit melepas diri dari suatu pekerjaan yang telah dikerjakannya.

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

### Referensi

- Azwar, Drs. S. (2007). *Penyusunan Skala Psikologi*, Edisi Cetakan IX. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W., (2008). Employee engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work and Stress*. 22, 187-200.
- Cawe, Mawethu. (2006). Factors contributing to employee engagement in south africa. Tesis (tidak dipublikasikan). Universitas Witwatersrand, Johannesburg.
- Crabtree, S. (2013). Worldwide, 13% of employees are engaged at work : low workplace engagement offers opportunities to improve business outcomes.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi : Buku 1 Edisi 5*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat
- Margaretha, M. & Saragih, S. (2008). Antecedent dan Konsekuensi Employee Engagement : Studi pada Industri Perbankan. Artikel dalam Seminar Nasional dan Call for Paper, Universitas Kristen Maranatha, Bandung, 19-20 Juni 2013.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes : An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management* Vol.16 No.4, 2003

- Petchsawang, P., McLean, G. N. (2017). Workplace Spirituality Scale-- Revised [Database record]. Retrieved from PsycTESTS. doi: <https://dx.doi.org/10.1037/t64738-000>
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Klaten : PT.Intan Sejati
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi Buku 2 Edisi 12*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta ; Penerbit Salemba Empat
- Rokeach, Milton J. (1979). *Understanding Human Values : Individual and Societal*. New York : The Free Press.
- Saks, A.M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion* Vol. 8, No.4.
- Santosa, A. (2010). *Statistik Untuk Psikologi Dari Blog Menjadi Buku*. Yogyakarta : Penerbit Universitas Sanata Dharma
- Santrock, J.W. (2002). *Life Span Development : Perkembangan Masa Hidup Edisi 5 Jilid 1*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sarwono, Jonathan. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2008). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* Vol. 25
- Schaufeli & Bakker (2003). The Utrecht Work Engagement Scale is free for use for non-commercial scientific research. Commercial and/or non-scientific use is prohibited, unless previous written permission is granted by the authors
- Schultz, D.P. & Schultz, S.E. (2010). *Psychology and Work Today : Tenth Edition*. USA : Pearson Education
- Sopiah, Dr. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sugiyono. (2007). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Supratiknya, A. (2014). *Pengukuran Psikologis*. Yogyakarta : Penerbit Universitas Sanata Dharma



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

## ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

10%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1

[repository.unika.ac.id](http://repository.unika.ac.id)

Internet Source

4%

2

[ejurnal.untag-smd.ac.id](http://ejurnal.untag-smd.ac.id)

Internet Source

4%

3

[etheses.uin-malang.ac.id](http://etheses.uin-malang.ac.id)

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On