

**PERAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (*SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA*), KONDISI PSIKOLOGIS (*KONDISI PSIKOLOGIS*) TERHADAP KETERIKATAN KERJA (*KETERIKATAN KERJA*) PADA KARYAWAN UMKM DI DIY**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

**Disusun Oleh :**

**Gerry Andika Firdaus**

**NIM 16710030**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

### Pernyataan Keaslian Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah:

Nama : Gerry Andika Firdaus

NIM : 16710030

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 7 Desember 2020

Yang Menyatakan



Gerry Andika Firdaus

NIM 16710030



**NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI / TUGAS AKHIR**

Hal :  
Lamp :

Kepada  
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Gerry Andika Firdaus  
NIM : 16710030  
Prodi : Psikologi  
Judul : PERAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (*WORKPLACE SPIRITUALITY*), KONDISI PSIKOLOGIS (*KONDISI PSIKOLOGIS*) TERHADAP KETERIKATAN KERJA (*KETERIKATAN KERJA*) PADA KARYAWAN UMKM DI DIY

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam program studi Psikologi.

Dengan ini berharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 19 Januari 2021

Dosen Pembimbing Skripsi

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

NIP. 19750514 200501 2 004



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-49/Un.02/DSH/PP.00.9/01/2021

Tugas Akhir dengan judul : Peran Spiritualitas Di Tempat Kerja, Kondisi Psikologis, Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan UMKM Di DIY

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : GERRY ANDIKA FIRDAUS  
Nomor Induk Mahasiswa : 16710030  
Telah diujikan pada : Kamis, 17 Desember 2020  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 5ffab732e3e5d



Penguji I

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.  
SIGNED

Valid ID: 5fe2ac45a90ef



Penguji II

Very Julianto, M.Psi.  
SIGNED

Valid ID: 5ff263701e752



Yogyakarta, 17 Desember 2020  
UIN Sunan Kalijaga  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora  
Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.  
SIGNED

Valid ID: 5ffacb0588964

## **MOTTO**

“Ing Wis Lunga Lalekno, Sing Durung Teko Entenono, Seng Wis Ono Syukurono”



## **Halaman Persembahan**

Terima kasih kepada:

Allah SWT

Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang

Nabi Muhammad SAW

Manusia Sempurna dan Utusan Allah SWT

Keluarga Tercinta

Orang Tua dan Kakak-Kakakku

Do'a merekalah yang mengantarkanku sampai sini

Teman-teman seperjuangan



## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam saya panjatkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suri tauladan kepada umatnya.

Penelitian skripsi ini meneliti tentang Peran Spiritualitas Di Tempat Kerja (*Spiritualitas di Tempat Kerja*), Kondisi Psikologis (*Kondisi Psikologis*) Terhadap Keterikatan Kerja (*Keterikatan Kerja*) Pada Karyawan UMKM Di DIY. Saya selaku peneliti sadar bahwa penelitian skripsi ini dapat diselesaikan atas bantuan, bimbingan, serta dukungan dari berbagai pihak. Kebaikan berbagai pihak tentu saja tidak akan pernah terbalas, namun ijin saya mengucapkan terima kasih dengan segenap kerendahan hati kepada:

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, M. Si selaku dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, S. Psi., M. Psi. selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S. Psi., M. Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing saya dalam mengerjakan penelitian ini. Terima kasih atas waktu, tenaga, dan ilmu yang Ibu berikan kepada saya, semoga Allah SWT membalas semua kebaikan Ibu.
4. Ibu Sara Palila, S. Psi., M.A., Psikolog. selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Dosen Prodi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama ini, semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak dan Ibu sekalian.
6. Kepada Orang Tua saya yang selama ini dengan sabar mengingatkan dan selalu memberikan dukungan kepada saya.
7. Teman-teman Psikologi 2016 yang turut membantu melalui diskusi-diskusi yang membangun.
8. Dan seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi, yang tidak dituliskan satu persatu.

Semoga penelitian ini bermanfaat untuk semua pihak, terutama dalam bidang psikologi.

Yogyakarta, 7 Desember 2020



Gerry Andika Firdaus





## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUK .....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR BAGAN/GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
INTISARI .....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian .....	7
C. Manfaat Penelitian .....	7
D. Keaslian Penelitian.....	8
BAB II. DASAR TEORI .....	12
A. Keterikatan Kerja.....	12
1. Pengertian Keterikatan Kerja.....	12
2. Dimensi Keterikatan Kerja.....	13
3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keterikatan Kerja.....	15

B. Kondisi Psikologis .....	18
1. Pengertian Kondisi Psikologis .....	18
2. Dimensi Kondisi Psikologis.....	18
C. Spiritualitas di Tempat Kerja .....	21
1. Pengertian Spiritualitas di Tempat Kerja.....	21
2. Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja .....	22
D. Dinamika Peran Spiritualitas di Tempat Kerja, Kondisi Psikologis Terhadap Keterikatan Kerja .....	23
E. Hipotesis.....	37
<b>BAB III. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
A. Desain Penelitian.....	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	28
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel Penelitian .....	29
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data .....	31
F. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur.....	35
G. Metode Analisis Data.....	36
<b>BAB IV. PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan.....	40
1. Orientasi Kanchah.....	40
2. Persiapan .....	41
B. Pelaksanaan Penelitian .....	54
C. Hasil Penelitian .....	54
D. Pembahasan.....	70
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>74</b>
A. Kesimpulan .....	74
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA .....	76
LAMPIRAN.....	84



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Populasi Karyawan UMKM di Kabupaten Sleman .....	30
Tabel 2. Pemberian Skor Pada Skala .....	31
Tabel 3. Blueprint Skala Spiritualitas di Tempat Kerja .....	32
Tabel 4. Blueprint Skala Kondisi Psikologis .....	33
Tabel 5. Blueprint Skala Keterikatan Kerja .....	34
Tabel 6. Nilai Aiken V Keterikatan Kerja .....	42
Tabel 7. Nilai Aiken V Kondisi Psikologis.....	43
Tabel 8. Nilai Aiken V Spiritualitas di Tempat Kerja .....	44
Tabel 9. Sebaran Aitem Skala Keterikatan Kerja Setelah Seleksi Aitem .....	47
Tabel 10. Sebaran Aitem Valid Skala Keterikatan Kerja Dengan Nomor Baru.....	48
Tabel 11. Sebaran Aitem Skala Kondisi Psikologis Setelah Seleksi Aitem .....	50
Tabel 12. Sebaran Aitem Valid Skala Kondisi Psikologis Dengan Nomor Baru .....	51
Tabel 13. Sebaran Aitem Skala Spiritualitas di Tempat Kerja Setelah Seleksi Aitem.....	52
Tabel 14. Sebaran Aitem Skala Spiritualitas di Tempat Kerja Dengan Nomor Baru.....	53
Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas.....	54
Tabel 16. Sebaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia .....	55
Tabel 17. Sebaran Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 18. Sebaran Subjek Penelitian Berdasarkan Pengalaman Kerja .....	57
Tabel 19. Sebaran Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	57
Tabel 20. Deskripsi Statistik Skor Skala Keterikatan Kerja, Kondisi Psikologis, Dan Spiritualitas di Tempat Kerja .....	59
Tabel 21. Rumus Norma Kategorisasi Subjek.....	60
Tabel 22. Kategorisasi Skor Spiritualitas di Tempat Kerja .....	60

Tabel 23. Kategorisasi Skor Kondisi Psikologis.....	61
Tabel 24. Kategorisasi Skor Keterikatan Kerja .....	61
Tabel 25. Hasil Uji Normalitas .....	62
Tabel 26. Hasil Uji Linearitas Keterikatan Kerja*Spiritualitas di Tempat Kerja.....	63
Tabel 27. Hasil Uji Linearitas Keterikatan Kerja*Kondisi Psikologis .....	63
Tabel 28. Hasil Uji Multikolinearitas .....	64
Tabel 29. Hasil Uji Regresi Berganda Spiritualitas di Tempat Kerja*Kondisi Psikologis .....	66
Tabel 30. Hasil Uji Regresi Berganda Kondisi Psikologis*Keterikatan Kerja.....	66
Tabel 31. Hasil Uji Regresi Berganda Spiritualitas di Tempat Kerja*Keterikatan Kerja.....	66
Tabel 32. Hasil Uji Regresi Berganda Spiritualitas di Tempat Kerja*Kondisi Psikologis*Keterikatan Kerja .....	67
Tabel 33. Hasil Uji Path Analysis Spiritualitas di Tempat Kerja*Kondisi Psikologis.....	67
Tabel 34. Hasil Uji Path Analysis Spiritualitas di Tempat Kerja*Kondisi Psikologis*Keterikatan Kerja .....	68

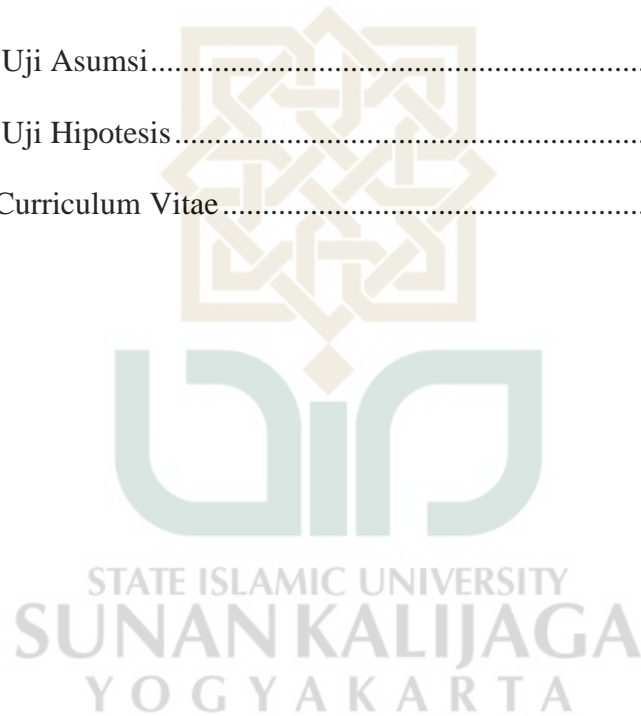
## DAFTAR BAGAN/GAMBAR/GRAFIK

Bagan 1 Kerangka Teori .....	27
Bagan 2. Hubungan Langsung Antar Variabel .....	73
Gambar 1. Scatterplot Uji Heterokedastisitas .....	65
Grafik 1. Sebaran Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	55
Grafik 2. Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	56
Grafik 3. Sebaran Subjek Penelitian Berdasarkan Pengalaman Kerja.....	57
Grafik 4. Sebaran Subjek Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	58



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Validitas Isi Alat Ukur .....	84
Lampiran 2. Alat Ukur Uji Coba .....	137
Lampiran 3. Alat Ukur Penelitian .....	147
Lampiran 4. Tabulasi Data Hasil Uji Coba ( <i>tryout</i> ).....	153
Lampiran 5. Uji Seleksi Aitem dan Reliabilitas Alat Ukur .....	177
Lampiran 6. Tabulasi Data Hasil Penelitian .....	180
Lampiran 7. Uji Asumsi.....	207
Lampiran 8. Uji Hipotesis.....	208
Lampiran 9 Curriculum Vitae.....	213



# **Peran Spiritualitas Di Tempat Kerja, Kondisi Psikologis, Terhadap Keterikatan Kerja Pada Karyawan UMKM Di DIY**

**Gerry Andika Firdaus**

## **Intisari**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran spiritualitas di tempat kerja, kondisi psikologis, terhadap keterikatan kerja pada karyawan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan 3 skala penelitian, yaitu: spiritualitas di tempat kerja, kondisi psikologis, dan keterikatan kerja. Penelitian dilakukan di UMKM di provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta Kabupaten Sleman dengan jumlah partisipan sebanyak 143 orang. Analisis kuantitatif menggunakan teknik analisis menggunakan analisis *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi mediasi dimana ada hubungan tidak langsung antara spiritualitas di tempat kerja dengan keterikatan kerja melalui kondisi psikologis ( $\beta = 0,736$ ) dan hubungan langsung spiritualitas di tempat kerja dengan keterikatan kerja ( $\beta = 0,295$ ), dengan masing-masing signifikansi ( $p = 0,000$ ) ( $p < 0,05$ ). Berdasarkan hasil penelitian, maka hipotesis diterima.

**Kata Kunci:** Spiritualitas di Tempat kerja, Kondisi Psikologis, Keterikatan Kerja, Karyawan UMKM di DIY



# **The Role of Workplace Spirituality, Psychological Condition, Towards Work Engagement to UMKM Employees in DIY**

**Gerry Andika Firdaus**

## **Abstract**

This research aims to determine the role of workplace spirituality, psychological condition, on work engagement to employees UMKM in the Special Region of Yogyakarta. The method used in this research is quantitative with 3 research scales: workplace spirituality, psychological condition, and work engagement. The research was conducted at UMKM in the province of Yogyakarta Special Region, Sleman Regency with a total of 143 participants. Quantitative analysis uses analytical techniques using path analysis. The results of this study indicate that there is a mediation where there is an indirect effect between workplace spirituality and work engagement mediated by psychological condition ( $\beta = 0.736$ ), and direct effect between workplace spirituality and work engagement ( $\beta = 0.295$ ), with each significance ( $p = 0.000$ ) ( $p < 0.05$ ). Based on the research results, the hypothesis is accepted.

**Keywords:** Workplace Spirituality, Psychological Condition, Work Engagement, Employee UMKM in DIY

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan bagi perusahaan adalah aset berharga yang dapat dikelola secara maksimal agar dapat dapat memperlihatkan kinerja unggul. Selain itu perusahaan harus memberi perhatian kepada karyawan agar mereka selalu nyaman dengan pekerjaannya dan menjadi pengalaman hidup yang tidak terlupakan. Karyawan yang proaktif, komitmen tinggi, dan terikat merupakan karyawan yang akan membantu perusahaan dalam bersaing di kegiatan industri (Bakker & Schaufeli, 2008; Kurniawati, 2014). Pekerja milenial dengan keterikatan kerja tinggi akan memengaruhi perusahaan dalam kesuksesan di dalam kegiatan industri (Yunita & Saputra, 2019).

Saat ini di Indonesia sedang menumbuhkan perekonomian dengan mengajak masyarakat membuat Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). Kegiatan ini dilakukan lantaran pemerintah di dalam Undang-Undang mengatur bahwa UMKM merupakan garda terdepan Indonesia dalam membangun perekonomian di provinsi-provinsi, bahkan desa-desa agar berdampak positif terhadap sekitarnya.

Salah satu Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) yang menjadi kiblat di Indonesia yaitu di Daerah Istimewa Yogyakarta. Harian Jogja memberitakan bahwa pada setiap tahunnya UMKM di Yogyakarta mengalami peningkatan sebesar 2%, yang berarti lebih tinggi daripada daerah-daerah lain di Indonesia. Namun terdapat permasalahan yang selalu ditemukan di UMKM yaitu masalah kualitas pekerja yang rendah serta kurangnya daya saing UMKM dengan perusahaan besar ataupun perusahaan di negara-negara lain (Basu dkk, 2004).

Peran Usaha Mikro Kecil dan menengah (UMKM) yang sangat vital dalam meningkatkan perekonomian membuat keterikatan kerja,

kondisi psikologis, dan spiritualitas di tempat kerja menjadi hal yang penting untuk ada dalam internal UMKM demi upaya percepatan dan pemerataan sektor ekonomi dan dapat menjadi tempat untuk membuka lapangan kerja, meningkatkan penghasilan, serta memiliki peran sebagai devisa negara (Hubeis, 2011).

Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) mengembangkan program meratakan ekonomi di sektor bisnis. Hal ini yang menjadi pencetus terbesar bahwa UMKM dituntut dapat berkembang pesat dan sebagai pemerataan ekonomi dengan berbagai permasalahan yang harus segera diselesaikan seperti rendahnya kinerja dari pekerja dan produktivitas, menurunkan kesalahan kerja yang sering terjadi pada pekerja meskipun dengan pendidikan pekerja yang rendah (Suranta, 2002).

Penjelasan di atas menuntut karyawan untuk memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Keterikatan kerja yang rendah akan membuat karyawan memiliki perasaan tidak puas, kurang berkomitmen, serta sangat tinggi peluang untuk meninggalkan perusahaan (Saks, 2006). Pekerja dengan keterikatan kerja rendah akan menumbuhkan emosi negatif serta tidak bahagia berada di lingkungan tempat kerjanya, maupun dengan teman kerjanya (Maslach dkk, 2008). Hal ini yang harus ditingkatkan UMKM agar memiliki daya saing tinggi.

Rizkiana & Sawitri (2015) memiliki hasil yang baik terhadap pekerja UMKM di Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah. pekerja yang bekerja di suatu perusahaan selama 1 tahun ataupun lebih akan memiliki tingkat kepribadian proaktif yang tinggi serta dapat berpengaruh kepada lingkungan sekitarnya dengan memiliki energi yang berlebih saat melakukan pekerjaan. Pekerja tersebut akan selalu terlibat aktif di setiap pekerjaan serta memiliki konsentrasi yang sangat tinggi

Keterikatan kerja tersebut terjadi karena karyawan terlibat aktif dalam organisasi secara penuh, tanpa pamrih dan menyenangi pekerjaan yang dia lakukan serta menghayatinya dari segi fisik, kognisi, afeksi, dan emosi serta dengan mental semangat, dedikasi, dan penghayatan (Bakker,

2011; Saks, 2006; Simbula & Guglielmi, 2013). Pekerja dengan keterikatan yang baik pasti memiliki perasaan yang baik, selalu bersyukur, merasa senang, selalu semangat saat bekerja, selalu fokus memiliki integritas dan emosi yang positif sehingga dirinya akan bekerja dengan sangat giat (Bakker, 2011; Bakker dkk., 2011)

Teori tersebut berkebalikan dengan kenyataannya di Indonesia. Penelitian Gallup Worldwide menilai bahwa Indonesia memiliki keterikatan kerja yang sangat rendah. Hal ini terlihat lantaran dari 73 ribu responden yang disebarkan di berbagai negara, pekerja di Indonesia yang keterikatan kerjanya tinggi yaitu sebesar 8% sedangkan sisanya mereka hanya menganggap bekerja sebagai aktivitas harian yang dilakukan dari berangkat kerja pagi hingga pulang dan menerima gaji.

Keterikatan kerja harus dimaksimalkan lantaran perusahaan berhadapan dengan kegiatan industri yang penuh dengan persaingan yang membutuhkan dukungan dari para pekerja. Pekerja yang berkomitmen dan terlibat aktif saat bekerja berdampak pada *crucial competitive advantages* yang dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas dan menurunkan kesalahan dalam bekerja. Pekerja akan membantu perusahaan untuk meraih kesuksesan dan juga eksekusi strategi sehingga memperoleh hasil positif bagi pekerja dengan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, kepuasan pelanggan, rendahnya pekerja yang meninggalkan perusahaan, *return on asset*, mendapatkan laba, meningkatkan kepuasan kerja serta *shareholder value* (Rothmann & Rothmann Jr, 2010; Vance, 2006).

Survei yang dilakukan oleh Hewitt (2011) menunjukkan bahwa semua hal yang telah diungkapkan di atas berlawanan dengan hasil penelitiannya. Dari hasil penelitiannya tersebut 44% pekerja terikat, 40% pekerja sedikit terikat, serta 16% pekerja tidak terikat. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa pekerja sangat ingin bekerja di perusahaan, namun mereka enggan untuk berjuang.

Keterikatan kerja yang mempengaruhi keseluruhan jalannya perusahaan sudah dijelaskan pada penelitian Kahn (1990). Kahn (1990)

menjelaskan bahwa *Kondisi Psikologis* merupakan akibat dari adanya keterikatan kerja. Kahn (1990) memberikan gambaran bahwa *psychological meaningfulness* merupakan dampak atas terlibatnya pekerja yang tinggi, merasa aman saat bekerja ditunjukkan dengan adanya *psychological safety*, dan merasa sepenuhnya terjun dalam pekerjaan merupakan maksud dari *psychological availability*.

*Psychological meaningfulness* terjadi lantaran pekerja merasa bahwa dirinya sangat bermanfaat bagi perusahaan dan berguna bagi perusahaan. pekerja akan mengalami hal tersebut ketika mereka sudah terikat kepada perusahaan sehingga dirinya akan terlibat aktif secara sendirinya tanpa harus ditekan oleh pihak manapun (Kahn, 1990).

*Psychological safety* terjadi lantaran pekerja merasa bahwa perusahaan tempat dia bekerja tidak memberikan sanksi akan kegagalan yang mungkin terjadi sewaktu-waktu dan di luar kendali pekerja. Hal ini membuat pekerja menjadi sangat leluasa untuk eksplorasi bidangnya tersebut tanpa rasa takut akan hal negatif yang menimpanya seperti citra diri, status sosial, dan kelanjutan karier (Kahn, 1990).

*Psychological availability* terjadi lantaran pekerja memiliki sumber daya fisik, emosi, dan psikologi yang digunakan dirinya untuk terlibat dalam perusahaan. Pekerja yang telah sampai pada tahap ini akan bersedia terlibat dengan perusahaan secara penuh tanpa pamrih dan dapat mengatasi permasalahan yang hadir di pekerjaan tanpa ada rasa tertekan dalam dirinya.

Chikoko dkk (2014) melanjutkan penelitian Kahn (1990) memiliki hasil bahwa *psychological meaningfulness availability*, dan *safety* memengaruhi keterikatan kerja. Chikoko dkk. (2014) mendapatkan hasil bahwa *meaningfulness* memiliki turunan yaitu *job enrichment* dan *role fit*. *Safety* memiliki turunan yaitu *rewarding co worker* dan *supportive supervisor relations*. *Availability* memiliki turunan yaitu *resources available* dan *participation in outside activities*.

Pada beberapa penelitian, *Kondisi Psikologis* merupakan mediasi dari keterikatan kerja. Penelitian ini erat kaitannya dengan penelitian yang didasari terhadap spiritualitas di tempat kerja. Penelitian ini beberapa kali diteliti lantaran naiknya dunia barat terhadap spiritualitas di tempat kerja lantaran banyak perusahaan yang tertarik dengan pengalaman akan spiritualitas yang diterapkan di tempat kerja (Hill & Smith, 2010; Krishnakumar & Neck, 2002; Macey & Schneider, 2008; Saks, 2011).

Tahun 1990an ketertarikan perusahaan akan spiritualitas di tempat kerja sangat meningkat, sebagian berpendapat bahwa hal ini merupakan kebangkitan spiritual di tempat kerja (Garcia-Zamor, 2003). Spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah hal baru yang teorinya masih sedikit ditemukan (Giacalone dkk., 2003, 2013; Welsh & Dehler, 2013). Pekerja ketika memiliki *inner life* yang tinggi maka dapat dipastikan bahwa lingkungan kerja tersebut memiliki spiritualitas.

Spiritualitas di tempat kerja sangat berpengaruh dalam hidup pekerja guna mempererat hubungan antara teman kerja atau orang lain di lingkungan pekerjaan dan untuk meyakini nilai-nilai yang ada di sebuah perusahaan (Milliman dkk., 2003). Rego & Cunha (2008) berpendapat bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah cara pandang pekerja terhadap dirinya agar menjadi spiritual bukan kaitan dengan agama atau seseorang meyakini sebuah agama. Saat melakukan pekerjaan dengan jiwa yang tenang saat, dan merasa saling terhubung dengan orang yang terdapat di lingkungan kerja tanpa paksaan dan dapat meningkatkan performa perusahaan (Ashmos & Duchon, 2000; Harrison & Harrington, 2001; Milliman et al., 2003; Mitroff & Denton, 1999).

Meningkatnya performa perusahaan tersebut lantaran adanya kreativitas, kejujuran, dan komitmen yang menimbulkan munculnya spiritualitas di tempat kerja (Krishnakumar & Neck, 2002). Spiritualitas di tempat kerja terbagi menjadi tiga yakni, rasa kebersamaan, transendensi, dan nilai spiritual (Ashmos & Duchon, 2000; Giacalone dkk., 2013; Milliman dkk., 2003; Pratt & Ashforth, 2003). Nilai-nilai spiritual



diselaraskan dengan nilai organisasi sehingga terdapat keselarasan yang tinggi antara keselarasan organisasi dengan pribadi seseorang, misi, dan tujuan organisasi (Milliman dkk., 2003).

Keterikatan kerja terhadap organisasi terbentuk dalam komponen potensial yang berkembang di dalam spiritualitas di tempat kerja (Karakas, 2010). Tingginya spiritualitas tempat kerja membuat seseorang untuk berpikir bahwa mengapa dirinya melakukan kegiatan pekerjaan tersebut dan mencari secara detail pekerjaannya sekarang (Krishnakumar & Neck, 2002). Spiritualitas yang tinggi tersebut dapat menumbuhkan keterikatan kerja yang sangat baik bagi perusahaan di saat pekerja telah menikmati pekerjaannya yang sejalan dengan komitmen pekerja tersebut (Abraham, 2012; Mathis & Jackson, 2012).

Spiritualitas di tempat kerja akan bermanfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas dan laba perusahaan. Berkat spiritualitas di tempat kerja menjadikan pekerja mempunyai komitmen untuk menurunkan kesalahan kerja (Giacalone dkk., 2013). Penelitian terdahulu memiliki hasil bahwa jika spiritualitas di tempat kerja tinggi dapat meningkatkan produktivitas serta akan membentuk pemikiran positif yang dapat membentuk penyesuaian diri yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi, komitmen tinggi, dan memunculkan keterikatan kerja di dalam perusahaan tersebut (Altaf & Awan, 2011).

Penjelasan di atas menguatkan bahwa keterikatan kerja merupakan faktor penting dalam dunia usaha. Selain itu spiritualitas di tempat kerja yang tinggi dan juga kondisi psikologis yang tinggi dapat membuat pekerja menjadi sangat aktif, produktif, dan memiliki komitmen. Semua hal tersebut jika berhubungan maka akan membuat pekerja menjadi semakin erat dengan lingkungan sekitar dan teman kerjanya.

Penelitian ini diambil peneliti lantaran sebelumnya tidak pernah dilakukan pengambilan data pada karyawan UMKM. Selain itu, berangkat dari penelitian yang telah ada menyebutkan kondisi psikologis dapat memediasi hubungan spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan kerja,

sedangkan penelitian di Indonesia sama sekali belum pernah dilakukan penelitian ketiga variabel tersebut secara bersamaan. Hal-hal yang perlu diteliti dari ketiga variabel tersebut yakni guna membuktikan apakah kondisi psikologis dapat memediasi spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan kerja lantaran pada hasil penelitian terdahulu kondisi psikologis menjadi mediasi parsial, dimana mediasi parsial berarti tidak terbukti adanya mediasi kondisi psikologi yang dapat meningkatkan hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan kerja.

### **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini membahas tentang kondisi psikologis yang memediasi spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan kerja

### **C. Manfaat Penelitian**

Manfaat praktis dan teoritis dari penelitian ini yaitu.

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian akan berguna untuk menambah ilmu serta wawasan pada bidang ilmu psikologi mengenai peran spiritualitas di tempat kerja, kondisi psikologis, terhadap keterikatan kerja.
  - b. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran di bidang psikologi industri dan organisasi.
  - c. Penelitian ini rujukan dan pembandingan untuk akademisi demi upaya mengembangkan psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat menjawab dan memberikan informasi mengenai pentingnya keterikatan kerja, kondisi psikologis, dan spiritualitas di tempat kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat membantu memberikan gambaran mengenai perusahaan yang telah menjalani keterikatan kerja, kondisi psikologis dan spiritualitas di tempat kerja.



#### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian sebelumnya diketahui terdapat banyak yang meneliti spiritualitas di tempat kerja, kondisi psikologis dan keterikatan kerja pada variabel. Berikut penelitian-penelitian tersebut:

Penelitian dengan judul *workplace spirituality buffers The Effects of Emotional Labour On Employee Well Being* pada tahun 2018 diteliti oleh Zou dan Dahling. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengukur *workplace spirituality* kepada karyawan sebanyak 324. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan jika spiritualitas tinggi pada karyawan melindungi efek negatif terhadap tindakan kesejahteraan subjektif.

Penelitian dengan judul *workplace spirituality, meditation, and work performance* pada tahun 2012 diteliti oleh Petchsawang dan Duchon. Penelitian ini memiliki tujuan melihat adanya pengaruh meditasi yang dilakukan terhadap spiritualitas tempat kerja dan performa kerja. Hasil penelitian yaitu bahwa pekerja yang rutin meditasi akan mempunyai nilai rohani dan keterikatan yang tinggi dibanding dengan pekerja yang tidak pernah melakukan meditasi.

Penelitian dengan judul *workplace spirituality, mindfulness meditation, and employee engagement* pada tahun 2017 diteliti oleh Petchsawang dan Mclean. Penelitian ini memiliki tujuan mengukur keterikatan kerja dan spiritualitas kerja terhadap keefektifan pekerja dalam melakukan meditasi. Hasil dari penelitian yaitu spiritualitas tempat kerja dan keterikatan kerja akan lebih tinggi nilainya pada perusahaan yang menawarkan meditasi.

Penelitian dengan judul *the psychological condition of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work* pada tahun 2004 diteliti oleh May, Gilson, dan Harter. Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat kondisi psikologis pada pekerja. Hasil dari penelitian ini yaitu kondisi psikologis mempunyai hubungan dengan pekerja yang mempunyai keterikatan kerja

Penelitian dengan judul *employee engagement: the effects of work home/home work interaction and psychological condition* pada tahun 2014 diteliti oleh Rothmann dan Baumann. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu untuk melihat kondisi psikologis memengaruhi keterikatan kerja. Hasil dari penelitian yaitu kondisi psikologis memiliki peran penting untuk mengetahui efek positif dari *work home* pada keterikatan kerja karyawan.

Penelitian dengan judul *job demands and resources, psychological condition, religious coping, and work engagement of reformed church ministers* pada tahun 2014 diteliti oleh Rothmann dan Buys. Penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengukur apakah kondisi psikologis dapat memengaruhi keterikatan kerja pada pekerja gereja. Hasil dari penelitian yaitu kondisi psikologis dapat memediasi antara *job intrinsic* dan keterikatan kerja.

Penelitian dengan judul *analyzing psychological condition of field workers in the construction industry* pada tahun 2018 diteliti oleh Lim, Lee, dan Choi. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui kondisi psikologis pada pekerja industri konstruksi. Hasil dari penelitian yaitu kondisi psikologis pekerja memengaruhi tinggi rendahnya tingkat stress pada pekerja.

Penelitian dengan judul *the psychological condition that predict work engagement among territory education employees* pada tahun 2014 diteliti oleh Chikoko, Buitendach, dan Kanengoni. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan kondisi psikologis pada keterikatan kerja. Hasil dari penelitian yaitu kondisi psikologis memiliki hubungan signifikan dengan keterikatan kerja.

Penelitian dengan judul *connecting personality, psychological condition, andf emotional engagement* pada tahun 2013 diteliti oleh Wildermuth, Vaughan, dan Christo Baker. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan personal, kondisi psikologis, dan keterikatan emosi. Hasil dari penelitian ini yakni terdapat hubungan hubungan personal dan keterikatan emosi yang dimediasi oleh kondisi psikologis.

Penelitian-penelitian di atas diketahui perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Perbandingan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni:

#### 1. Keaslian Topik

Topik pada penelitian ini memiliki kesamaan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Petchsawang & Mclean (2017) terkait dengan tema spiritualitas tempat kerja. Kemudian untuk topik kondisi psikologis penelitian ini memiliki kesamaan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Rothmann dan Bauman (2014) yang dikaitkan dengan kondisi psikologis.

Topik penelitian kondisi psikologis yang memiliki hubungan dengan keterikatan kerja memiliki kesamaan dengan peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Rothmann & Buys (2014) dan Chikoko dkk (2014). Namun penelitian ini memiliki perbedaan dengan peneliti sebelumnya lantaran spiritualitas tempat kerja, kondisi psikologis, dan keterikatan kerja diteliti secara bersamaan.

#### 2. Keaslian Teori

Penelitian ini mengacu pada teori Milliman (2003) di spiritualitas di tempat kerja, dimana dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan teori tersebut. Teori mengenai kondisi psikologis mengacu pada teori yang dikemukakan Kahn (1990) dimana memang sejauh ini ahli yang mengemukakan teori tentang kondisi psikologi secara jelas masih terbatas. Sedangkan teori keterikatan kerja mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Schaufeli (2002) yang sejauh ini penelitian sebelumnya masih menggunakan teori tersebut.

#### 3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa skala untuk tiap-tiap variabel. Skala spiritualitas tempat kerja yang digunakan merupakan skala yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Milliman (2003) yang mengacu pada dimensi

*meaningful work, sense of community, dan value alignment.* Skala kondisi psikologis menggunakan skala yang dikembangkan oleh peneliti sendiri berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Kahn (1990) yang mengacu pada dimensi *meaningfulness, safety, dan availability.* Kemudian untuk skala keterikatan kerja peneliti mengembangkan sendiri skala penelitian yang mengacu pada teori Schaufeli (2002) yang di dalamnya terdapat dimensi yaitu semangat, dedikasi, dan absorpsi.

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan UMKM yang bekerja di Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini belum pernah terlibat dalam penelitian dengan tema serupa.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan kondisi psikologis terbukti memiliki hubungan terhadap keterikatan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai koefisien spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja sebesar 0,606, sedangkan kondisi psikologis terhadap keterikatan kerja sebesar 0,640 dengan nilai t-hitung sebesar 4,31 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 dengan signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi psikologis memiliki pengaruh mediasi keterikatan kerja. Hasil uji *path analysis* menunjukkan nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,295 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,736. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kondisi psikologis terbukti memediasi pada hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kondisi psikologis terbukti memediasi pada hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja tinggi cenderung memiliki kondisi psikologis yang tinggi, sehingga juga cenderung memiliki keterikatan kerja yang tinggi pada karyawan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan keterbatasan penelitian, maka peneliti memberikan beberapa saran bagi peneliti selanjutnya:

1. Peneliti selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak responden dengan persebaran yang lebih merata
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji kembali mengenai hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan kerja dengan

mempertimbangkan variabel lainnya yang dapat digunakan sebagai mediator atau moderator pada penelitian serupa.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham S. 2012. *Job Satisfaction as on Antecedent to Employee Engagement*. SIES Journal of Management, 8 (2): 27-28.
- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and Psychological Measurement*. <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Altaf, A., & Awan, M. A. (2011). Moderating Affect of Spiritualitas di Tempat Kerja on the Relationship of Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0891-0>
- Aon Hewitt. (2011). The Multiplier Effect : Insights into How Senior Leaders Drive Employee Engagement Higher. *Aon Hewitt*.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian . Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Azwar, Saifuddin. (2012). *Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar*.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of Keterikatan Kerja. In *Current Directions in Psychological Science*. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. In *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.515>
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding Keterikatan Kerja. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.485352>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of Keterikatan Kerja. *Career Development International*. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Keterikatan Kerja: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>



- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is Keterikatan Kerja gendered? In *Gender in Management*. <https://doi.org/10.1108/GM-01-2013-0005>
- Swastha, B. (2008). Manajemen Pemasaran Modern. In *Liberty, Yogyakarta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Bedarkar, M., & Pandita, D. (2014). A Study on the Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.174>
- Begum, R., Sahu, S. K., & Sahoo, R. R. (2009). An Inventory Model with Exponential Demand Rate, Finite Production Rate and Shortages. *Journal of Scientific Research*. <https://doi.org/10.3329/jsr.v1i3.2054>
- Chikoko, G. L., Buitendach, J. H., & Kanengoni, H. (2014). The Kondisi Psikologiss that predict Keterikatan Kerja among tertiary education employees. *Journal of Psychology in Africa*. <https://doi.org/10.1080/14330237.2014.997026>
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1994). Charismatic leadership in organizations: Perceived behavioral attributes and their measurement. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.4030150508>
- Creswell, J. W. (2009). Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches The Selection of a Research Design. *Research Design*.
- Dalal, D. K., & Zickar, M. J. (2012). Some Common Myths About Centering Predictor Variables in Moderated Multiple Regression and Polynomial Regression. *Organizational Research Methods*. <https://doi.org/10.1177/1094428111430540>
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadership Quarterly*. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>
- Garcia-Zamor, J. C. (2003). Spiritualitas di Tempat Kerja and Organizational Performance. In *Public Administration Review*. <https://doi.org/10.1111/1540-6210.00295>
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Giacalone, R. A., Jurkiewicz, C. L., & Fry, L. W. (2013). From concept to science: The next steps in Spiritualitas di Tempat Kerja research. In *Handbook of the psychology of religion and spirituality*.



- Giocalone, R. A., Jurkiewicz, C. L., & Knouse, S. B. (2003). A capstone project in business ethics: Building an ethics training program. *Journal of Management Education*. <https://doi.org/10.1177/1052562903252520>
- Hackman, L. (1986). Toward the Year 2000. *Public Historian*. <https://doi.org/10.2307/3377714>
- Harrison, L., & Harrington, R. (2001). Adolescents' bereavement experiences. Prevalence, association with depressive symptoms, and use of services. *Journal of Adolescence*. <https://doi.org/10.1006/jado.2001.0379>
- Heaton, R. K., Miller, S. W., Taylor, M. J., & Grant-Isibor, I. (2004). Revised comprehensive norms for an expanded Halstead-Reitan Battery: Demographically adjusted neuropsychological norms for African American and Caucasian adults.
- Hill, P. C. and Smith, G. S., 2010. Coming to terms with spirituality and religion in the workplace. In: R. A. Giacalone and C. L. Jurkiewicz, eds. *Handbook of Spiritualitas di Tempat Kerja and organizational performance*. Armonk, NY: M. E, Sharpe, 171-184.
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: a 14-year update and extension. *Journal of Management, Spirituality and Religion*. <https://doi.org/10.1080/14766086.2016.1185292>
- Hubeis M. 2011. Prospek Usaha Kecil dalam Wadah Inkubator Bisnis. Bogor (ID): Ghalia Indonesia.
- Jacobs, M. A. (2013). Complexity: Toward an empirical measure. *Technovation*. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2013.01.001>
- Kahn, W. A. (1990). Kondisi Psikologiss of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33 (4), 692-724.
- Karakas F. 2010. Spirituality and Performance in Organization: a Literature Review. *Journal of Busines Ethics*, 94 (1):89-106.
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, Keterikatan Kerja, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0359>
- Khasawneh, S. (2011). Human capital planning in higher education institutions: A strategic human resource development initiative in Jordan. *International*

- King, J. E., & Crowther, M. R. (2004). The measurement of religiosity and spirituality: Examples and issues from psychology. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 83-101.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/02683940210423060>
- Kurniawati, I. D. (2014). Masa kerja dengan job engagement pada karyawan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*.
- Lim, S., Chi, S., Lee, J. D., Lee, H. J., & Choi, H. (2017). Analyzing Kondisi Psikologiss of field-workers in the construction industry. *International journal of occupational and environmental health*, 23(4), 261-281.
- Lockwood, C. A. (2007). Adaptation and functional integration in primate phylogenetics. *Journal of Human Evolution*. <https://doi.org/10.1016/j.jhevol.2006.11.013>
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.>
- Markos, S., & Sridevi, M. S. (2010). Employee Engagement: The Key To Improving Performances. *International Journal of Business and Management*, 5 No. 12, 89-96.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. Theories of Organizational Stress, Chapter: A Multidimensional Theory of Burnout, Publisher: Oxford University Press, Editors: C. L. Cooper.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Mathis RL, Jackson. 2012. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The Kondisi Psikologiss of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human

- spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*.  
<https://doi.org/10.1348/096317904322915892>
- Miller, D., & Ewest, T. (2010). Spirituality & Management: Strangers no more. *International Association of Management, Spirituality & Religion Inaugural Conference*.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Spiritualitas di Tempat Kerja and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*.  
<https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Mirvis, P. H. (1997). Human resource management: Leaders, laggards, and followers. *Academy of Management Executive*.  
<https://doi.org/10.5465/ame.1997.9707132148>
- Mitroff, I., & Denton, E. (1999). A Study of Spirituality in the Workplace. *Sloan Management Review*.
- Neal, J., & Biberman, J. (2004). Research that matters: Helping organizations integrate spiritual values and practices. In *Journal of Organizational Change Management*. <https://doi.org/10.1108/09534810410511260>
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring Spiritualitas di Tempat Kerja in an asian context. *Human Resource Development International*.  
<https://doi.org/10.1080/13678860903135912>
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2012). Spiritualitas di Tempat Kerja, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality and Religion*.  
<https://doi.org/10.1080/14766086.2012.688623>
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Spiritualitas di Tempat Kerja, mindfulness meditation, and Keterikatan Kerja. *Journal of Management, Spirituality and Religion*. <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1291360>
- Pratt, M. G., & Ashforth, Blake, E. (2003). Fostering meaningfulness in working and at work. *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline*.
- Ray, J. (2013). Gallup's Top 10 World News Findings of 2013. *Gallup Poll Briefing*.
- Rego, A., Pina E Cunha, M., & Oliveira, M. (2008). Eupsychia revisited: The role of spiritual leaders. *Journal of Humanistic Psychology*.  
<https://doi.org/10.1177/0022167807312202>

- Rizkiani, B., & Sawitri, D. (2015). KEPRIBADIAN PROAKTIF DAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA. *Empati*.
- Robins, stephen. p. 2006. (2006). Teori Budaya Organisasi. *Prilaku Organisasi*.
- Rothmann, S., & Baumann, C. (2014). Employee engagement: The effects of work-home/home-work interaction and Kondisi Psikologiss. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 17(4), 515-530.
- Rothmann, S., & Buys, C. (2011). Job demands and resources, Kondisi Psikologiss, religious coping and Keterikatan Kerja of reformed church ministers. *Journal of psychology in Africa*, 21(2), 173-183.
- Rothmann, S., & Rothmann Jr, S. (2010). Factors associated with employee engagement in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.925>
- Rothmann, S., & Welsh, C. (2013). Employee engagement: The role of Kondisi Psikologiss. *Management Dynamics: Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*, 22(1), 14-25.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Saks, A. M. (2011). Spiritualitas di Tempat Kerja and employee engagement. In *Journal of Management, Spirituality and Religion*. <https://doi.org/10.1080/14766086.2011.630170>
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. delbridge, A. Shantz, & E. Soane.(Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sema, T., Naami, A., Idem, R., & Tontiwachwuthikul, P. (2011). Correlations for equilibrium solubility of carbon dioxide in aqueous 4-(diethylamino)-2-

- butanol solutions. *Industrial and Engineering Chemistry Research*.  
<https://doi.org/10.1021/ie2008345>
- Simbula, S., & Guglielmi, D. (2013). I am engaged, I feel good, and I go the extra-mile: Reciprocal relationships between Keterikatan Kerja and consequences. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*.  
<https://doi.org/10.5093/tr2013a17>
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Supratiknya. (2014). *Pengukuran Psikologis*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Suranta, Sri. 2002. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. Empirika. Vol. 15. Nomor 2.
- Tran, S. S., & Simpson, J. A. (2009). Prorelationship Maintenance Behaviors: The Joint Roles of Attachment and Commitment. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/a0016418>
- Usaha Kecil Menengah UMKM DIY Tumbuh Hingga 10% Per Tahun. *Harian Jogja*. Diakses pada tanggal 22 Februari 2020 dari <http://www.harianjogja.com/baca/2016/01/19/usaha-kecil-menengah-umkm-diy-tumbuh-hingga-10-per-tahun-682072>.
- van Rooy, D. L., Whitman, D. S., Hart, D., & Caleo, S. (2011). Measuring Employee Engagement During a Financial Downturn: Business Imperative or Nuisance? *Journal of Business and Psychology*.  
<https://doi.org/10.1007/s10869-011-9225-6>
- Vance, R. J. (2006). *Employee engagement and commitment; A guide to understanding, measuring and increasing engagement in your organization*. VA: SHRM Foundation.
- Welsh, A. A., & Dehler, G. E. (2013). Combining Critical Reflection and Design Thinking to Develop Integrative Learners. *Journal of Management Education*. <https://doi.org/10.1177/1052562912470107>
- Wildermuth, C. D. M. E. S., Vaughan, A. G., & Christo-Baker, E. A. (2013). A path to passion: Connecting personality, Kondisi Psikologis, and emotional engagement. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture*, 3(4), 18-45.

Yunita, P. I., & Saputra, I. G. N. W. H. (2019). Millennial generation in accepting mutations: Impact on work stress and employee performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.268>

Zou, W. C., & Dahling, J. (2017). Spiritualitas di Tempat Kerja buffers the effects of emotional labour on employee well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 768-777.



## 6. Uji Path Analysis 2

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	23.631	4.701		5.027	.000
	Spiritualitas di Tempat Kerja	.320	.101	.295	3.182	.002
	Kondisi Psikologis	.399	.087	.423	4.567	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja





## Curriculum Vitae

### A. Biodata Pribadi

Nama Lengkap : Gerry Andika Firdaus  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat, Tanggal Lahir : Yogyakarta, 12 Oktober 1997  
Alamat Asal : Perum Nogotirto 1 No 56  
Gamping Sleman, Yogyakarta  
Alamat Tinggal : Perum Nogotirto 1 No 56  
Gamping Sleman, Yogyakarta  
Email : andikagerry07@gmail.com  
No. Hp : 0895344865009



### B. Latar Belakang Pendidikan Formal

Jenjang	Nama Sekolah	Tahun
TK	USWATUN HASANAH	2004
SD	SERAYU YOGYAKARTA	2010
SMP	NEGERI 8 YOGYAKARTA	2013
SMA	NEGERI 9 YOGYAKARTA	2016
S1	UIN SUNAN KALIJAGA	2020