

BAB II

LANDASAN TEORI

Bab ini membahas mengenai teori-teori dasar yang mendukung variabel penelitian, yaitu tentang spiritualitas di tempat kerja, keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja. Bab ini juga memaparkan penelitian terdahulu, kerangka penelitian serta hipotesis penelitian.

2.1. Spiritualitas di Tempat Kerja (*workplace spirituality*)

Spiritualitas berasal dari kata latin “spiritus” atau “spiritualis” yang berarti pernafasan, bernafas, udara atau angin (Karakas, 2009). Definisi tentang spiritualitas masih terus berkembang sampai saat ini. Spiritualitas bersifat sangat pribadi dan abstrak, dan tidak ada satu instrumen pun yang dapat sepenuhnya menangkap esensinya (Mahipalan dan Sheena, 2018). Oleh karena itu, arti dari spiritualitas ini sering dianggap sebagai sesuatu yang konteksnya sama dengan agama, banyak yang belum bisa membedakan antara spiritualitas dengan agama. Menurut Cacioppe (2000) dalam Yogatama dan Widyarini (2015) agama memiliki orientasi eksternal, sedangkan spiritualitas mencakup seseorang yang memandang ke dalam batin sehingga dapat dijangkau oleh semua orang, baik yang religius maupun yang tidak. Sejalan dengan hal tersebut, Petchsawange (2008) dalam Petchsawange (2017) menjelaskan agama melibatkan sistem

kepercayaan institusional yang terstruktur secara formal, sedangkan spiritualitas berkonsentrasi pada pengalaman individu dari kekuatan batin. Spiritualitas dan agama merupakan hal yang sejajar namun tidak serupa. Selain itu, Claude dan Zamor (2003) dalam Astari (2015) menyatakan spiritualitas tidak hanya mengenai agama semata dan bukan bertujuan untuk mempengaruhi orang untuk masuk ke dalam sistem agama tertentu.

Seiring perkembangan jaman, minat terhadap spiritualitas di tempat kerja semakin meningkat, hal tersebut terjadi karena perubahan dari sifat pekerjaan dan kesadaran tentang dimensi spiritual telah diabaikan selama bertahun-tahun (Parumasur & Govender, 2016 dalam Walt, 2018). Mitroff dan Denton (1999) dalam Djafri dan Noordin (2017) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai keinginan untuk menemukan tujuan akhir seseorang dalam kehidupan, mengembangkan hubungan yang kuat dengan rekan kerja atau orang lain yang terkait dengan pekerjaan, dan konsisten dengan keyakinan inti seseorang dan nilai-nilai organisasi. Spiritualitas di tempat kerja ini membahas beberapa aktivitas manusia seperti kasih sayang, kegembiraan di tempat kerja, pengembangan pribadi, kebermaknaan, kepercayaan, komitmen kerja, kesejahteraan dan kejujuran karyawan (Duchan dan Petchsawange, 2012 dalam Walia dan Nishtha 2018). Selain itu, Miliman et al. (2003) menegaskan pekerjaan yang bermakna merupakan aspek fundamental dari spiritualitas kerja dan mengharuskan karyawan terlibat dalam kegiatan yang memberi makna bagi kehidupan karyawan tersebut. Spiritualitas di tempat kerja ini dianggap bermakna karena alasan berikut (Neal, 1997; Donde dan Dennis, 2000; Robbins, 2002 dalam Nair dan Sivakumar, 2018):

- a. Meningkatnya minat untuk memahami makna dan nilai-nilai dalam hidup. Ini berasal dari idealisme *baby boomer* tahun 60-an. Sebagian besar dari generasi *baby boomer* telah mencapai puncak karier pada usia yang tidak muda lagi dan telah mengalami kecemasan yang signifikan akan kematian serta pertanyaan tentang makna hidup. Oleh karena itu, generasi tersebut ingin mengintegrasikan nilai-nilai kehidupan dan nilai profesional pekerjaan.
- b. Perubahan sifat pekerjaan dan gaya hidup. Perubahan gaya hidup masyarakat telah menyebabkan orang menghabiskan lebih sedikit waktu untuk berinteraksi dengan tetangga, keluarga, dan teman. Perubahan dalam pola kerja sudah mulai mempengaruhi stabilitas pekerjaan. Orang-orang menjadi cemas dan mulai merefleksikan pekerjaan dan kehidupan. Selain itu, kecanggihan teknologi meningkatkan jarak antar manusia.
- c. Bangkitnya eksplorasi diri. Perubahan gaya hidup telah membawa perubahan dalam konsep kerja. Orang mencari pekerjaan yang bermakna dan bermanfaat bagi masyarakat. Orang-orang mulai menemukan dan memahami batin. Hal tersebut menyebabkan munculnya spiritualitas dan secara signifikan terkait dengan refleksi masyarakat tentang kehidupan dan masyarakat saat ini.

Spiritualitas di tempat kerja memiliki banyak manfaat bagi organisasi (Ashmos & Duchon, 2000). Manfaat-manfaat ini termasuk membina keutuhan dan integrasi, promosi etika dan estetika di tempat kerja, membantu dalam pengembangan kompetensi emosional dan spiritual, mengembangkan tim dan komunitas yang lebih baik di tempat kerja, memberdayakan tenaga kerja, mempromosikan keharmonisan di dalam individu dan mendengarkan orang lain, hubungan yang lebih baik dengan orang lain, pandangan optimis tentang sifat manusia, peningkatan kreativitas dan intuisi, dan perilaku yang lebih etis (Honiball et al., 2014 dalam Walt dan Hesyn, 2019).

Spiritualitas di tempat kerja dianggap sebagai bidang baru yang terkait dengan individu, organisasi, dan lingkungan sosial (Sheep, 2006 dalam Nair dan Sivakumar, 2018). Menurut Krishnakumar dan Neck (2002) dalam Walt (2018) spiritualitas di tempat kerja dapat dilihat dari perspektif individu ataupun organisasi. Spiritualitas individu mencakup nilai-nilai individu yang dibawa ke tempat kerja, dan spiritualitas organisasi mencerminkan persepsi individu tentang nilai-nilai spiritual dalam lingkungan organisasi (Kolodinsky et al., 2008). Dari perspektif organisasi, Mitroff dan Denton (1999) dalam Walt (2019) menemukan organisasi dengan rasa spiritualitas yang kuat (yaitu iklim spiritual dan budaya organisasi) mendorong karyawan untuk menjalankan nilai-nilai yang lebih kuat. Dalam penelitian ini, spiritualitas di tempat kerja dilihat dari perspektif organisasi karena spiritualitas di tempat kerja pada tingkat organisasi terkait dengan sikap kerja seperti kepuasan kerja, keterikatan kerja dan komitmen organisasi (Walt, 2018). Selain itu, Kolodinsky et al. (2008) berpendapat spiritualitas yang berpusat

pada organisasi merupakan prediktor yang lebih baik daripada spiritualitas yang berpusat pada individu. Dari perspektif organisasi, spiritualitas di tempat kerja dianggap sebagai sifat spiritual dari organisasi itu sendiri, yang dibuktikan dengan nilai-nilai spiritual organisasi dan budaya yang memfasilitasi pengalaman karyawan dan rasa keterhubungan dengan orang lain serta mendukung perasaan kelengkapan dan kegembiraan, dengan pengakuan akan kehidupan batin yang menyehatkan dan dipupuk oleh pekerjaan yang bermakna (Kolodinsky et al., 2008). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Miliman et al. (2003), Rego dan Cunha (2008), Karakas (2010), Walt & De Klerk (2014), Walt & Swanepoel (2015) dalam Walt (2018) spiritualitas di tempat kerja dari perspektif organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, komitmen organisasi, kinerja dan efektivitas karyawan serta kepuasan karyawan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang spiritual dari perspektif organisasi dapat mempromosikan keterikatan kerja dan mungkin berkembang di tempat kerja.

2.2. Keterikatan Kerja (*work engagement*)

Kahn (1990) dalam Ahmed, Majid, dan Zin (2016) menyatakan keterikatan kerja sebagai keterikatan psikologis, kognitif dan emosional karyawan dengan pekerjaan. Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan motivasi-afektif yang persisten dan positif pada karyawan yang ditandai oleh kekuatan, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli et al., 2002 dalam Miner et al., 2015). Kekuatan mengacu pada komponen fisik dari keterikatan kerja yang mencakup energi dan ketahanan

mental tingkat tinggi pada saat bekerja, kesediaan untuk mengupayakan pekerjaan, serta kegigihan dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja. Dedikasi mengacu pada sisi emosional dari keterikatan kerja seperti rasa keterhubungan, kemanjuran, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan keinginan untuk mengatasi tantangan di tempat kerja (Coetzee & De Villiers, 2010 dalam Walt 2018). Dedikasi dari perspektif spiritual mengacu pada melakukan tugas dengan penuh pengabdian yang mengarah pada menemukan makna dalam pekerjaan (Rupali et al., 2014). Penyerapan mengacu pada komponen kognitif dari keterikatan kerja, yang berarti puas dan mencakup sepenuhnya fokus serta mengalami tingkat konsentrasi yang tinggi pada saat melakukan tugas sehingga karyawan merasa kesulitan saat melepaskan diri dari pekerjaan (Coetzee & De Villiers, 2010 dalam Walt 2018).

Keterikatan kerja karyawan ini sangat berpengaruh penting bagi perusahaan, karena karyawan yang terikat terbukti lebih produktif dan terbuka untuk belajar dan mau bekerja lebih keras. Keterikatan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada keberhasilan perusahaan karena karyawan yang terikat dengan pekerjaan menjadi lebih produktif, berkomitmen dan kreatif (Harter et al., 2003 dalam Freeney dan Fellenz, 2013) dan dalam jangka panjang akan mencegah timbulnya kejenuhan yang menyebabkan kelelahan (Maslach et al., 2001 dalam Freeney dan Fellenz, 2013).

Menurut Kahn (1990) dalam Petchsawange (2015) untuk meningkatkan keterikatan kerja, sebuah organisasi harus menciptakan pekerjaan yang lebih bermakna. Lockwood (2007) dalam Alfiandri (2018) mengemukakan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja salah satunya yaitu budaya di tempat kerja, apabila

suatu organisasi memiliki kondisi psikologis kerja yang penuh makna dan memiliki keamanan dapat meningkatkan keterikatan kerja. Berfokus pada makna dan tujuan, Gull dan Doh (2004) dalam Walt dan Hesyn (2019) mengemukakan karyawan yang menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan menjadi lebih terikat dan dapat bekerja lebih bertanggung jawab, etis serta kolaboratif dengan orang lain. Menemukan makna dan tujuan dari suatu pekerjaan merupakan salah satu fokus dari spiritualitas di tempat kerja. Oleh karena itu, dengan menciptakan budaya spiritualitas di tempat kerja dapat mendukung keterikatan kerja karyawan di perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Miner et al. (2016) yang memberikan bukti empiris sumber daya spiritual secara positif terkait dengan keterikatan kerja.

2.3. Berkembang di Tempat Kerja (*thriving at work*)

Konsep dari berkembang di tempat kerja mirip dengan keterikatan kerja. Keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja sama-sama mencakup komponen energi yaitu vitalitas dan kekuatan tetapi berkembang di tempat kerja mencakup pembelajaran sedangkan keterikatan kerja mencakup dedikasi dan penyerapan (Walt, 2018).

Secara definisi, berkembang merupakan keadaan psikologis tentang vitalitas dan pembelajaran sebagai dua pengalaman penting bagi seorang individu (Spreitzer et al., 2005). Vitalitas ditunjukkan oleh perasaan memiliki energi dan merasa hidup di tempat kerja (Porath et al., 2012). Vitalitas dikenal sebagai pengalaman afektif yang mencakup kegembiraan, antusiasme, semangat, dan

melakukan hal-hal dengan sepenuh hati (Ryan dan Frederick, 1997 dalam Koçak, 2016) sehingga merasa benar-benar hidup. Vitalitas ini berpengaruh positif dan gairah tinggi. Belajar mengacu pada terus tumbuh dan memperoleh keterampilan baru di tempat kerja (Elliott & Dweck, 1988 dalam Yadav 2017). Individu yang berkembang mengalami pertumbuhan dan momentum yang ditandai oleh perasaan merasa bersemangat dan hidup (vitalitas) serta perasaan individu tersebut terus-menerus meningkat dan menjadi lebih baik dengan apa yang dilakukan (pembelajaran).

Berkembang di tempat kerja adalah semacam pengukur pertumbuhan yang memberikan rasa terhadap individu tentang bagaimana individu tersebut melakukan hal yang berkaitan dengan pengembangan keahlian baru dan bekerja dengan energi (Kark dan Carmeli, 2009; Porath et al., 2012 dalam Riaz et al., 2018). Komponen utama dalam berkembang di tempat kerja adalah vitalitas dan pembelajaran, jika seseorang memiliki vitalitas namun tidak ada pembelajaran maka orang tersebut belum berkembang, begitu juga sebaliknya apabila seseorang belajar namun tidak memiliki antusias/semangat dan merasa lelah maka orang tersebut tidak berkembang sama sekali (Porath et al., 2012).

Berkembang di tempat kerja mencerminkan peningkatan pengetahuan diri dan efektifitas. Individu yang berkembang akan terus mengalami perkembangan dan menjadi lebih daripada mencapai yang ditetapkan (Ryff, 1989 dalam Riaz et al., 2018) dan sangat tertarik pada kemajuan diri sendiri. Individu yang berkembang ini merupakan pelajar yang mandiri yang secara aktif mencari

peluang untuk mempelajari sesuatu yang baru dan terus berkembang (Porath et al., 2012).

Spreitzer et al. (2005) dalam Walt (2018) menegaskan berkembang di tempat kerja akan memandu karyawan dalam kegiatan yang diarahkan pada tujuan dan melintasi keadaan yang berubah, hal tersebut akan berkontribusi pada kesehatan mental dan fisik yang positif pada karyawan. Berkembang di tempat kerja juga dapat membantu karyawan untuk mudah menyesuaikan dalam konteks pekerjaan, maka dari itu karyawan yang berkembang lebih mampu menilai perkembangan karyawan itu sendiri dalam rangka meningkatkan efektivitas jangka pendek dan kemampuan beradaptasi pada konteks pekerjaan dalam jangka panjang (Wallace et al., 2013 dalam Walt, 2018). Karyawan yang berkembang dapat mengenal dan mengenali diri lebih baik dan melihat diri menjadi lebih bermanfaat bagi lingkungan (Koçak, 2016). Namun, berkembang di tempat kerja ini tidak dapat diolah hanya dengan mengurangi *stressor* di tempat kerja tetapi juga membutuhkan kehadiran keadaan psikologis tertentu, perilaku, sumber daya dan fitur kontekstual (Spreitzer et al., 2005 dalam, Walt 2018). Hal tersebut menunjukkan spiritualitas di tempat kerja sebagai faktor kontekstual perlu diciptakan untuk dapat mendorong berkembang di tempat kerja.

2.4. Spiritualitas di Tempat Kerja dan Keterikatan Kerja

Spiritualitas di tempat kerja merupakan totalitas nilai-nilai spiritual pribadi yang dibawa seseorang ke tempat kerja dan tentang bagaimana nilai-nilai tersebut dapat mempengaruhi interaksi serta hasil kerja yang terkait secara etis maupun tidak terkait secara etis. Nilai-nilai spiritual pribadi seseorang ini memiliki efek pada perilaku pekerja serta interpretasi, dan tanggapan terhadap peristiwa yang terkait dengan pekerjaan (Kolodinsky et al., 2008).

Kolodinsky et al. (2008) mengemukakan ketika ada kecocokan yang kuat antara nilai-nilai karyawan dan persepsi karyawan terhadap nilai-nilai spiritual organisasi akan menghasilkan sikap yang lebih positif. Khususnya, karyawan yang setuju dan merangkul nilai-nilai dalam organisasi akan merasakan keterikatan yang lebih kuat dan memiliki sikap yang lebih baik terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan kata lain karyawan yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi akan menghasilkan tingkat keterikatan kerja yang lebih besar.

2.5. Spiritualitas di Tempat Kerja dan Berkembang di Tempat Kerja

Downling et al. (2004) mempelajari tentang spiritualitas dan berkembang pada sampel remaja. Dalam penelitian tersebut ditemukan berkembang didorong oleh tingkat spiritualitas yang akan mengarahkan pada hasil positif seperti kompetensi, kepercayaan diri, karakter, koneksi sosial, kasih sayang dan kepedulian. Konstruk spiritualitas ini memiliki tiga faktor yang terkait dengan

orientasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik, partisipasi dalam kegiatan yang mementingkan diri sendiri, dan orientasi untuk membantu orang lain (Downling et al., 2003). Namun, penelitian tersebut tidak dilakukan dalam konteks tempat kerja dan spiritualitas tidak diselidiki dalam perspektif organisasi.

Secara definisi berkembang di tempat kerja merupakan pengalaman rasa belajar dan vitalitas (Spreitzer et al., 2005). Secara psikologis, vitalitas membawa makna dan tujuan untuk tindakan sendiri (Ryan dan Bernstein, 2014 dalam Koçak, 2016). Hal tersebut sejalan dengan konsep spiritualitas di tempat kerja. Selain itu, berkembang juga terkait dengan lingkungan kerja (Carmeli dan Spreitzer, 2009).

Berkembang merupakan keadaan psikologis yang tergantung pada lingkungan eksternal untuk berubah menjadi perilaku. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang berbasis spiritual dapat membentuk perkembangan karyawan di tempat kerja.

2.6. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai acuan untuk mendukung topik penelitian yaitu spiritualitas di tempat kerja, keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja.

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Judul	Metode Penelitian	Hasil
1.	Dowling, E. M., Gestsdottir, S., Anderson, P. M., Eye, A. V., Almerigi, J., & Lerner, R. M. (2004), <i>Structural Relations Among Spirituality, Religiosity, and Thriving in Adolescence</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Kuesioner – LISREL 	Penelitian ini menunjukkan anak remaja dan orang tua tidak hanya berhubungan dengan religius, spiritualitas dan perkembangan (<i>thriving</i>) di kalangan anak muda, jika terdapat sesuatu hal yang baik atau kecocokan antara orang tua dan remaja dapat meningkatkan berkembangnya remaja tersebut.
2.	Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008), <i>Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Kuesioner – <i>Two-step regression</i> 	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan persepsi spiritualitas tingkat organisasi berperan penting terkait dengan sikap dan keterikatan. Secara khusus, spiritualitas organisasi berhubungan positif dengan keterikatan kerja, identifikasi organisasi, dan kepuasan imbalan kerja, serta berhubungan negatif dengan frustrasi organisasi.

Lanjutan tabel 2.1.

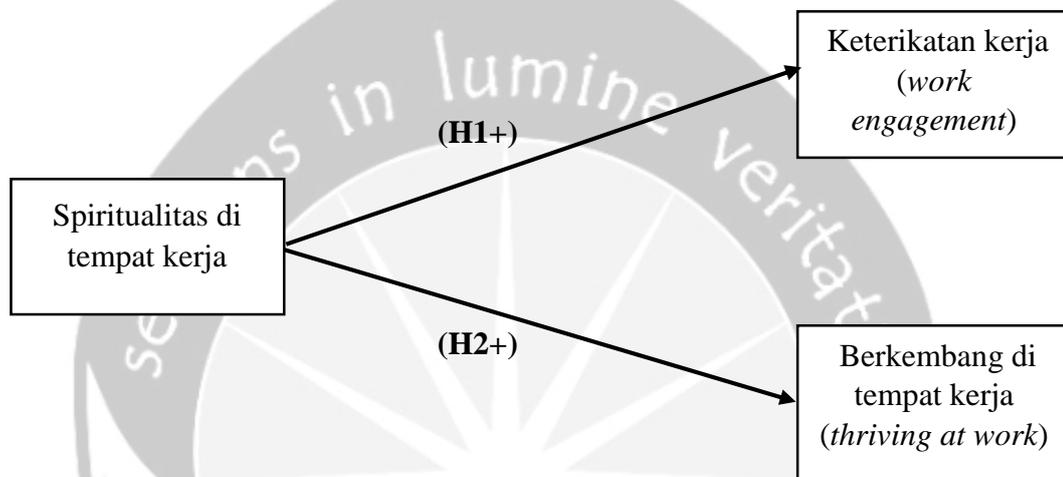
3.	Yadav, R. S., & Maheshwari, S. (2019), <i>Spirituality at Workplace: As Seen by Indian Managers</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Wawancara – <i>Critical Incident Techniques</i> 	Temuan utama dari wawancara kualitatif dalam penelitian ini, spiritualitas tempat kerja adalah kepercayaan pada kekuatan suci yang membimbing menuju jalan etis. Hal ini membantu dalam memelihara lingkungan yang positif, damai dan penuh kasih di tempat kerja.
4.	Abid, G., Sajjad, I., Natasha, S. E., Farooqi, S., & Nisar, A. (2018), <i>The influence of prosocial motivation and civility on work engagement: The mediating role of thriving at work</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Kuesioner – <i>PROCESS MACRO</i> – Analisis deskriptif 	Penelitian ini menunjukkan kesopanan di tempat kerja dan kemampuan prososial (membantu) karyawan memainkan peran penting dalam memengaruhi <i>thriving at work</i> dan keterikatan karyawan dalam pekerjaan.
5.	Mahipalan, M., & Sheena. (2018), <i>Role of Workplace Spirituality and Employee Engagement in Determining Job Satisfaction among Secondary School Teachers</i>	<ul style="list-style-type: none"> – Kuesioner – <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> 	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara dimensi spiritualitas di tempat kerja, keterikatan karyawan, dan kepuasan mengajar. Hasil tersebut menggarisbawahi relevansi spiritualitas serta keterikatan karyawan di sektor nirlaba

2.7. Kerangka Penelitian

Berikut ini merupakan kerangka penelitian yang digunakan:

Gambar 2.1.

Kerangka Penelitian



Menurut Pfeffer (2010) dalam Saks (2011) ada empat dimensi mendasar yang dicari orang di tempat kerja untuk membangun semangat yaitu, pekerjaan menarik yang memungkinkan individu untuk belajar, mengembangkan, memiliki rasa kompetensi dan penguasaan, pekerjaan yang bermakna yang memberikan semacam perasaan memiliki tujuan, rasa koneksi dan hubungan sosial yang positif dengan rekan kerja, serta kemampuan untuk menjalani kehidupan yang terintegrasi, sehingga peran kerja dan peran lainnya tidak berhubungan erat dengan konflik. Pekerjaan yang bermakna dan memiliki tujuan dapat ditunjukkan melalui spiritualitas di tempat kerja. Krishnakumar dan Neck (2002) dalam Saks (2011) mengemukakan spiritualitas melibatkan pencarian makna dan pemenuhan serta melibatkan perasaan terhubung dengan pekerjaan seseorang dan dengan orang lain.

Untuk menjelaskan bagaimana spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja, penelitian ini mengacu pada teori penentuan nasib dari Ryan dan Deci (2000) dalam Walt (2018) yang menjelaskan individu memiliki tiga kebutuhan psikologis, yaitu kebutuhan otonomi, kompetensi dan keterkaitan. Menurut Rensburg, Rothmann dan Diedericks (2017) otonomi mengacu pada keinginan seseorang untuk memiliki kebebasan memilih dalam membuat keputusan. Spreitzer et al. (2005) menyatakan ketika individu berada dalam lingkungan kerja yang mendukung kebijakan pengambilan keputusan, berbagi informasi, serta iklim kepercayaan dan rasa hormat, individu cenderung merespon perilaku yang mempromosikan pengalaman berkembang. Kompetensi mengacu pada keinginan individu untuk mengontrol hasil dan mengalami penguasaan lingkungan (Rensburg, Rothmann dan Diedericks, 2017).

Hal yang sangat penting untuk mengalami penguasaan lingkungan, pengembangan diri melalui pembelajaran dan vitalitas yang merupakan komponen inti dari berkembang di tempat kerja adalah memenuhi kebutuhan psikologis untuk mempromosikan fungsi psikologis (Walt, 2018). Dalam hal ini, pengalaman keterikatan kerja dapat ditingkatkan ketika karyawan merasa diberdayakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang bermakna (Cooper dan Leiter, 2017 dalam Walt, 2018). Oleh karena itu, keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja harus ditingkatkan melalui organisasi yang berbasis spiritual yang menghargai makna dan tujuan.

2.8. Hipotesis

Menurut Yogatama dan Widyarini (2015), dalam konteks perusahaan bisnis perhatian terhadap spiritualitas di tempat kerja perlu terus dikembangkan apabila organisasi ingin tetap terus bertumbuh dan bertahan dari berbagai tantangan dengan cara yang sehat melalui perhatian kepada kebutuhan spiritual yang telah menjadi kodrat manusia yang harus dipenuhi termasuk dalam pekerjaan. Spiritualitas di tempat kerja adalah tentang kehidupan batin seseorang yang terpelihara dan dipupuk oleh pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas atau organisasi (Asmosh dan Duchon, 2000 dalam Saks, 2011). Spiritualitas di tempat kerja ini sangat penting untuk diterapkan dalam organisasi atau perusahaan karena ketika karyawan memiliki rasa akan makna dan tujuan yang mendalam dalam pekerjaan, rasa komunitas dan keterhubungan dengan orang lain dan rasa selaras dengan nilai-nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, karyawan tersebut akan menjadi lebih puas, lebih kreatif dan lebih berkomitmen pada organisasi, dan pada akhirnya, mempengaruhi kesejahteraan individu dan kinerja organisasi (Nasurdin et al., 2013 dalam Djafri dan Noordin, 2017).

Miner et al. (2015) menunjukkan sumber daya spiritual secara positif berhubungan dengan keterikatan kerja. Sumber daya spiritual ditemukan berhubungan positif dengan keterikatan kerja karena sumber daya spiritual meningkatkan harga diri dan kesesuaian dalam diri, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik dan keterikatan kerja (Bakker, 2011 dalam Miner et al., 2015).

Dari uraian di atas dapat diajukan **Hipotesis 1:** spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja (*work engagement*).

Walt (2018) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara spiritualitas di tempat kerja, keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja. Selain itu, spiritualitas di tempat kerja secara signifikan mempengaruhi perbedaan dalam keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja. Dari uraian di atas dapat diajukan **Hipotesis 2:** spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap berkembang di tempat kerja (*thriving at work*).

