

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)

2.1.1 Pengertian Keterikatan Karyawan

Employee engagement mengacu pada pilihan karyawan untuk secara sukarela dan sepenuhnya menginvestasikan diri autentik mereka secara fisik, kognitif dan emosional dalam peran kerja mereka yang mempromosikan koneksi ke pekerjaan dan orang lain, kehadiran pribadi dan kinerja peran penuh yang aktif (Nienaber & Martins, 2020). Riyanto et al., (2021) mengaitkan keterikatan karyawan dengan pekerjaan jangka panjang, transformasi dalam cara orang bekerja, di mana mereka bekerja, dan apa yang mereka harapkan dari pekerjaan.

Menurut Gallup (2004) terdapat tiga tingkatan *engagement* pada karyawan, yaitu:

1. *Engaged*. Karyawan yang *engaged* adalah seorang pembangun (*builder*). Mereka selalu menunjukkan kinerja dengan level yang tinggi. Karyawan ini akan bersedia menggunakan bakat dan kekuatan mereka dalam bekerja setiap hari serta selalu bekerja dengan gairah dan selalu mengembangkan inovasi agar perusahaan berkembang.
2. *Not Engaged*. Karyawan dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan untuk mencapai tujuan dari pekerjaan itu. Mereka selalu menunggu perintah dan cenderung merasa kontribusi mereka diabaikan.
3. *Actively Disengaged*. Karyawan tipe ini adalah penunggu gua (*cave dweller*). Mereka secara konsisten menunjukkan perlawanan pada semua aspek. Mereka hanya melihat sisi negatif pada berbagai kesempatan dan setiap harinya, tipe *actively disengaged* ini melemahkan apa yang dilakukan oleh pekerja yang *engaged*

2.1.2 Dimensi Keterikatan Karyawan

Menurut Bakker et al (2008) terdapat tiga aspek yang membangun dimensi keterikatan karyawan, yaitu:

1. Semangat (*Vigour*)

Dikarakteristikkan dengan memiliki energi dan kegigihan yang tinggi yang disertai dengan kegembiraan, kerelaan dalam mengeluarkan usaha yang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditandai dengan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

2. Dedikasi (*Dedication*)

Merupakan suatu kondisi dimana pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Kondisi tersebut ditandai dengan adanya perasaan yang penuh makna, tertantang, antusiasme yang tinggi dan memberikan inspirasi yang signifikan bagi dirinya baik secara pribadi maupun sosial.

3. Penyerapan (*Absorption*)

Didefinisikan sebagai suatu tahapan yang ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam pada pekerjaan. Hal tersebut dicirikan dengan perasaan sulit melepaskan diri dari pekerjaan dan merasa waktu sangat cepat berlalu ketika melakukan pekerjaan tersebut.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan

Bakker & Demerouti (2007) mengatakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan, yaitu:

1. Sumber Daya Pekerjaan (*Job Resources*).

Merujuk pada aspek fisik, sosial, maupun organisasional dari pekerjaan yang memungkinkan individu untuk mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut, mencapai target pekerjaan, dan menstimulasi pertumbuhan, perkembangan, dan perkembangan personal.

2. Arti-penting Sumber Daya Pekerjaan (*Saliency of Job Resources*).

Faktor ini merujuk pada seberapa penting atau bergunanya sumber daya pekerjaan yang dimiliki oleh individu.

3. Sumber Daya Pribadi (*Personal Resources*).

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya.

Faktor – faktor lainnya yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan, seperti :

1. Kepemimpinan Autentik

Merujuk pada pola perilaku kepemimpinan yang berfokus pada pengembangan hubungan yang bermakna dengan pengikut dengan meningkatkan kepercayaan, menggalang dukungan, dan memproyeksikan diri sejati dan tulus pada organisasi mereka (McAuliffe & Bostain, 2016). Oleh karena itu kepemimpinan autentik memiliki dampak positif pada pengikut, terutama dalam hal keterikatan kerja (Scheepers & Elstob, 2016).

2. Kesejahteraan Spiritual

Tumanggor (2019) menjelaskan kesejahteraan spiritual merujuk pada memahami dan menerima ikatan dengan diri sendiri, orang lain, alam, dan kekuatan yang lebih besar yang pada gilirannya akan menampilkan individu dengan identitas yang bahagia, berperilaku dan emosional secara positif, optimis, dapat menjaga keseimbangan dan kontrol hidup sehingga mampu menerima tantangan dan perubahan dalam hidup (Andika Priastana et al., 2016).

3. Kebermaknaan Kerja

Merujuk pada sejauh mana karyawan memahami pekerjaan sebagai sesuatu yang secara umum bermakna, berharga, dan bermanfaat. Kebermaknaan juga mengacu pada jumlah tujuan atau kepentingan yang dilekatkan karyawan pada pekerjaan mereka (Albrecht et al., 2021).

2.2 Kepemimpinan Autentik (*Authentic Leadership*)

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan sikap pribadi yang ditampilkan oleh seseorang dalam memimpin pelaksanaan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Letti, 2017). Sedangkan Rosari (2019) menjabarkan terdapat dua tipe kepemimpinan. Pertama adalah kepemimpinan sebagai pengaruh, artinya kepemimpinan sebagai proses menggerakkan sekelompok atau beberapa kelompok ke beberapa arah melalui (kebanyakan) cara *non-koersif*. Kedua adalah kepemimpinan sebagai hubungan, artinya kepemimpinan sebagai hubungan pengaruh antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersama mereka.

2.2.2 Pengertian Kepemimpinan Autentik

Kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang tahu cara berpikir dan bertindak, menyadari dirinya dan orang-orang di sekitarnya, menghormati nilai-nilai orang lain, memiliki perspektif moral, mampu mengelola proses organisasi dengan kesadaran akan pengetahuan dan kekuatannya sendiri, optimis, penuh harapan, dan percaya diri. Salah satu unsur paling mendasar dari gaya kepemimpinan autentik adalah pemimpin yang memimpin karyawan, tanpa paksaan, untuk bekerja demi tujuan organisasi dengan mengembangkan gaya perilaku dan administrasi yang unik dan tidak tertandingi serta mencerminkan jati dirinya yang sebenarnya (Mason et al., 2019). Chen & Sriphon (2022) mengatakan komponen penting kepemimpinan autentik terkonsentrasi pada kesadaran diri dan pengaturan diri, aktivitas kepemimpinan autentik mengarah pada perbaikan diri. Akibatnya, kepemimpinan autentik mempromosikan pengembangan emosional, identitas, motivasi, dan nilai.

2.2.3 Karakteristik Kepemimpinan Autentik

Menurut Kruse (2013) terdapat beberapa karakteristik dalam kepemimpinan autentik, seperti:

1. *Authentic leaders are self-aware and genuine*

Pemimpin autentik adalah individu yang mengaktualisasikan diri yang menyadari kekuatan mereka, keterbatasan mereka, dan emosi mereka. Mereka juga menunjukkan diri mereka yang sebenarnya kepada pengikut mereka. Mereka tidak bertindak dengan satu cara secara pribadi dan cara lain di depan umum; mereka tidak menyembunyikan kesalahan atau kelemahan mereka karena takut terlihat lemah. Mereka juga menyadari bahwa mengaktualisasikan diri adalah sebuah perjalanan tanpa akhir, tidak pernah selesai.

2. *Authentic leaders are mission-driven and focused on results*

Mereka mampu menempatkan misi dan tujuan organisasi di atas kepentingan diri sendiri. Mereka melakukan pekerjaan untuk mengejar hasil, bukan untuk kekuatan, uang atau ego mereka sendiri.

3. *Authentic leaders lead with their heart, not just their minds.*

Mereka tidak takut untuk menunjukkan emosi mereka, kerentanan mereka dan berhubungan dengan karyawan mereka. Ini tidak berarti pemimpin sejati itu "lunak". Faktanya, berkomunikasi secara langsung sangat penting untuk hasil yang sukses, tetapi dilakukan dengan empati; keterusterangan tanpa empati itu kejam.

4. *Authentic leaders focus on the long-term.*

Mereka fokus untuk hasil jangka panjang, bersedia untuk membimbing setiap orang dan memelihara organisasi dengan sabar dan kerja keras karena mereka yakin dengan hasil yang akan bertahan untuk jangka waktu yang lama.

2.2.4 Dimensi Kepemimpinan Autentik

Walumbwa et al., (2008) menyatakan terdapat beberapa dimensi dalam kepemimpinan autentik, seperti :

1. Kesadaran diri (*Self-Awareness*)

Mendemonstrasikan pemahaman tentang bagaimana seseorang memperoleh dan memaknai dunia dan bagaimana proses pembuatan makna itu memengaruhi cara seseorang memandang dirinya sendiri

dari waktu ke waktu. Ini juga mengacu pada menunjukkan pemahaman tentang kekuatan dan kelemahan seseorang dan sifat diri yang beragam, yang mencakup memperoleh wawasan tentang diri sendiri melalui paparan orang lain, dan menyadari dampak seseorang terhadap orang lain.

2. Transparansi Rasional (*Relational Transparency*)

Menampilkan diri-sejati sendiri kepada orang lain. Perilaku seperti itu mempromosikan kepercayaan melalui pengungkapan yang melibatkan berbagi informasi secara terbuka dan ekspresi dari pemikiran dan perasaan seseorang yang sebenarnya sambil mencoba meminimalkan tampilan emosi yang sesuai.

3. Pemrosesan yang seimbang (*Balanced Processing*)

Menunjukkan bahwa mereka secara objektif menganalisis semua data yang relevan sebelum mengambil keputusan. Orang-orang seperti itu juga meminta pandangan yang menantang posisi mereka yang dipegang teguh.

4. Internalized Moral Perspective (*Internalized Moral Perspective*)

Mengacu pada bentuk pengaturan diri yang diinternalisasi dan terintegrasi. Semacam pengaturan diri dipandu oleh standar dan nilai moral internal versus tekanan kelompok, organisasi, dan masyarakat, dan itu menghasilkan pengambilan keputusan yang diungkapkan dan perilaku yang konsisten dengan nilai-nilai yang diinternalisasi ini.

2.3 Kesejahteraan Spiritual (*Spiritual Well-Being*)

2.3.1 Pengertian Kesejahteraan Spiritual

Schwebel (2017) menjelaskan bahwa kesejahteraan spiritual dapat dikaitkan dengan kemampuan individu untuk berhasil memenuhi kebutuhan dan perjuangan spiritual yang dimiliki. Selain itu kesejahteraan spiritual turut dapat dilihat dari sejauh mana individu hidup harmonis dengan diri mereka sendiri, orang lain, lingkungan, maupun tingkatan tertinggi yang melampaui tingkat manusia. Sehingga kesejahteraan spiritual mengacu pada kegembiraan akan rasa menerima, emosi positif dan rasa interaksi positif dengan kekuatan “superior”, dengan orang lain, diri sendiri dan dicapai melalui proses kognitif, emosional dan interaksi yang dinamis dan terkoordinasi (Putri, 2021). Kesejahteraan spiritual juga merupakan inti dari kesehatan manusia dan yang mendasari dimensi fisik, psikologis dan dimensi sosial serta kesejahteraan seseorang (Mansori et al., 2017).

2.3.2 Dimensi Kesejahteraan Spiritual

Dimensi kesejahteraan spiritual menyediakan integrasi, harmoni dan kebebasan dalam kepribadian seseorang (Nelson, 2009). Cobb et al (2012) mengatakan kesejahteraan spiritual memiliki dua dimensi, meliputi :

a. Dimensi vertikal / religious

Dimensi ini berfokus pada hubungan seseorang dengan Tuhan. Dimensi ini menilai hubungan seseorang dengan Tuhan (seperti berdoa, percaya bahwa Tuhan peduli dan mencintai, hubungan dengan Tuhan bermakna, memiliki hubungan yang memuaskan dengan Tuhan).

b. Dimensi horizontal / eksistensial

Dimensi eksistensial menekankan pada makna dan tujuan hidup. Penilaian diri terhadap tujuan dan kepuasan hidup seseorang, seperti hidup adalah pengalaman yang positif, puas dengan kehidupan, menikmati kehidupan, hidup memiliki tujuan dan makna.

Menurut Andika Priastana et al (2016) kesejahteraan spiritual memiliki manfaat dalam kehidupan individu seseorang seperti memiliki rasa kepuasan terhadap kehidupan, menjaga keseimbangan dan kontrol hidup, membangun hubungan yang positif, memiliki makna dan tujuan dalam kehidupan, memiliki kemampuan yang bersumber pada diri sendiri dengan kekuatan yang lebih tinggi dari individu tersebut dan menerima adanya tantangan dan perubahan dalam hidup.

2.3.3 Domain Kesejahteraan Spiritual

Fisher (2011) mengatakan ada empat domain kesejahteraan spiritual, sebagai berikut:

- a. Domain personal, dimana seseorang berhubungan dengan dirinya sendiri berkaitan dengan makna, tujuan dan nilai dalam kehidupan.
- b. Domain Communal, domain ini mengekspresikan kualitas dan kedalaman hubungan interpersonal antara diri sendiri dan orang lain, termasuk rasa cinta, keadilan, harapan dan kepercayaan pada rasa kemanusiaan.
- c. Domain environmental, domain ini berupa keterkaitan terhadap lingkungan secara natural, kemampuan untuk memelihara lingkungan agar dapat bermanfaat bagi sekitar.
- d. Domain transcendental, hubungan seseorang dengan kekuatan yang paling tinggi, kekuatan yang suci dan tidak terbatas serta menjalin hubungan dengan pencipta. Domain ini melibatkan iman terhadap realitas transenden yaitu Tuhan.

Adapula faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan spiritual seperti usia dan jenis kelamin. Faktor usia akan mempengaruhi kesejahteraan spiritual karena hal tersebut ditunjukkan dengan spiritualitas seseorang cenderung meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Semakin tua usia seseorang, maka dimensi transcendental akan lebih penting (Putri, 2021). Menurut Lewis et al (2014) jika kesejahteraan spiritual antara pria dan wanita tidak ada

perbedaan yang signifikan tetapi skor kesejahteraan spiritual wanita lebih tinggi daripada skor kesejahteraan spiritual pria.

2.4 Kebermaknaan kerja (*Meaningful Work*)

2.4.1 Pengertian Kebermaknaan Kerja

Bailey et al (2017) mereferensikan pekerjaan yang bermakna sebagai pekerjaan yang menyenangkan dan memperkaya pribadi, serta memberikan kontribusi untuk sesuatu yang melampaui kepentingan pribadi. Sedangkan menurut Steger et al., (2019) kebermaknaan kerja merupakan cara pandang seseorang melihat arti dalam pekerjaan yang dilakukan atau dikatakan juga kebermaknaan kerja mengacu pada jumlah signifikansi yang dialami orang dalam pekerjaan mereka.

2.4.2 Dimensi Kebermaknaan Kerja

Menurut Meaning of Work International Research Team (1987) terdapat lima dimensi kebermaknaan kerja, yaitu:

1. Sentralitas Kerja. Merupakan seberapa besar pentingnya bekerja dalam kehidupan individu. Terdapat dua komponen sentralitas kerja yaitu komponen yang melibatkan orientasi nilai terhadap bekerja pada kehidupan, dan yang komponen orientasi keputusan.
2. Norma sosial mengenai kerja, terdiri dari hak dan kewajiban sebagai perkembangan dari individu. Nilai dari hasil kerja, tujuan kerja, identifikasi fungsi, bentuk imbalan dan intensitas bekerja merupakan pertimbangan situasi kerja.
3. Hasil kerja yang dianggap bernilai. Nilai (*value*) merupakan evaluasi penting bagi individu pada setiap hasil dan tujuan. Individu memberikan evaluasi berdasarkan pengetahuan dan pengalaman dari hasil kemudian menghubungkan setiap hasil dengan tujuan masing-masing.

4. Tingkat pentingnya tujuan kerja. Yaitu seberapa penting tujuan kerja dinilai oleh individu. Adapun terdapat 14 aspek dalam bekerja yaitu keamanan, ketertarikan, kesempatan untuk berkembang, apresiasi (dari atasan), perusahaan dan manajemen, aspek instrinsik dari pekerjaan, gaji, atasan, aspek sosial dari pekerjaan, kondisi kerja, komunikasi, jam kerja, kenyamanan dan keuntungan.
5. Identifikasi peran kerja. Merupakan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dalam pekerjaannya. Terdapat enam indikator peran kerja pada individu:
 - a. Peran pelaksana tugas, yaitu bagaimana individu mengidentifikasi dirinya sebagai seseorang yang melaksanakan tugas pada organisasi.
 - b. Peran wakil atau bagian organisasi, yaitu bagaimana individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan dirinya seseorang yang mewakili organisasi.
 - c. Peran penghasil produk atau jasa, yaitu bagaimana individu mengidentifikasi dirinya sebagai seseorang yang memiliki tanggung jawab sebagai penghasil produk atau jasa yang dihasilkan organisasi.
 - d. Peran anggota tim, dimana individu sebagai pekerja membangun hubungan sosial dengan berkomunikasi dan bekerjasama.
 - e. Peran sebagai seorang profesional, dimana individu melakukan pekerjaan sesuai keahlian, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman yang dimilikinya.
 - f. Peran mencari nafkah, dimana individu mencari penghasilan untuk memenuhi kebutuhan.

2.4.3 Aspek-Aspek dalam Kebermaknaan Kerja

Steger & Dik (2009) mengatakan ada tiga aspek dalam kebermaknaan kerja, yaitu:

- a. Kebermaknaan Positif (*Positive Meaning*)

Pemaknaan positif ini dapat mendorong individu untuk berusaha berpikir berperilaku positif ketika melaksanakan tugasnya sehingga dapat memaknai pekerjaannya. Pengalaman subjektif yang bermakna yang telah dilakukan seseorang dalam kegiatannya. Maksudnya yaitu dimana individu telah banyak melalui asam garam dalam pekerjaannya, sehingga dalam bekerja individu tersebut membawa pengalaman serta pandangan dan pemikirannya untuk di jadikan acuan dalam bertindak untuk mendapatkan kebermaknaan bagi dirinya sendiri dan orang yang ada di sekitarnya.

b. Membuat Pekerjaan Bermakna (*Meaning Making Through Work*)

Ketika individu mampu untuk memahami arti pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi arti dan makna pekerjaannya secara luas. seseorang sepenuhnya dapat menghubungkan kebermaknaan yang ada di dalam dirinya ke dalam pekerjaannya untuk kebermaknaan hidupnya maka orang tersebut dapat dikatakan mendapatkan kebermaknaan dalam bekerja melalui rasa aman, bahagia, dan menyenangkan yang didapatkan oleh pekerjaan yang dilakukannya. Maka dari itu kebermaknaan dalam bekerja bagi individu seperti ini menjadi lebih luas cakupannya, bukan hanya sekedar mengejar kebutuhan materi namun kepada kebutuhan aktualisasi dirinya sendiri.

c. Motivasi Kebaikan Yang Lebih Besar (*Greater Good Motivation*)

Aspek ini menjelaskan bahwa pengembangan motivasi dapat terjadi akibat adanya dorongan atau dukungan dari orang lain, sehingga individu akan memaknai pekerjaannya secara lebih mendalam ketika ia sadar bahwa pekerjaannya memiliki dampak atau pengaruh yang positif terhadap orang lain. Mencerminkan ide-ide bahwa bekerja itu akan lebih bermakna jika bisa membawa dampak positif bagi orang lain. Individu yang memiliki kebermaknaan dalam bekerja akan selalu menyumbangkan energi positif bagi lingkungannya, karena individu ini cenderung memberikan semangat, ide-ide baru, dan motivasi bagi lingkungannya. Sehingga dikala adanya naik turun dalam

perkembangan perusahaan individu ini akan dapat mempengaruhi lingkungan kerjanya untuk bersikap tenang, tidak berputus asa dan pantang menyerah.

Wrzesniewski et al (1997) mengatakan kebermaknaan kerja memiliki tiga aspek, yaitu:

a. Pekerjaan (*Job*)

Pekerjaan yang berorientasi pada pekerjaan (*Job*) akan lebih fokus pada keuntungan secara material dan menjaga keuntungan yang diperolehnya. Para pekerja ini memaknakan kerja sebagai pemenuhan kebutuhan dalam bentuk uang (*Financial*) untuk mempertahankan hidup dan tersedianya sumber-sumber bagi pekerja untuk menikmati waktu saat jauh dari aktivitas kerja. Seseorang bekerja hanya untuk mendapatkan pemasukan.

b. Karir (*Career*)

Pekerja yang berorientasi pada karir akan lebih fokus pada penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kemajuan yang telah dilakukannya. Kemajuan ini sering memberikan harga diri yang lebih tinggi, meningkatkan kekuatan didalam lingkup jabatan seseorang, dan kedudukan sosial yang lebih tinggi. Tujuan bekerja dalam pandangan sebagai suatu karir adalah memaksimalkan harga diri, status sosial, kekuatan dan kebanggaan pada jabatan mereka.

c. Panggilan (*Calling*)

Pekerja menganggap bahwa pekerjaan tidak dapat dipisahkan dari sisa hidupnya. Pekerja tidak mengutamakan untuk mendapatkan penghargaan secara financial atau kemajuan karir, tetapi pada pemaknaan. Makna kerja dengan aspek panggilan ini diasosiasikan dengan kepercayaan bahwa pekerjaan yang dilakukan berkontribusi kepada hasil yang lebih baik dan membuat kehidupan lebih baik. Pekerja merasa nyaman dengan pekerjaannya karena menyukai dan juga mendapat kenikmatan yang mendalam ketika melakukan pekerjaan tersebut.

2.4.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kebermaknaan Kerja

Morin (2007) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi kebermaknaan kerja, yaitu:

1. Pengembangan dan Pembelajaran (*Development and learning*)
Menyangkut persepsi pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan kompetensi seseorang, atau apa yang memungkinkan individu mengekspresikan dirinya melalui pekerjaan.
2. Utilitas Kerja (*Work Utility*),
Menyangkut aspek pragmatis pekerjaan, yang dipandang sebagai kegiatan di mana sesuatu yang dapat membantu masyarakat. Faktor ini berkaitan dengan manfaat pekerjaan untuk kepentingan bersama.
3. Kualitas Hubungan Kerja (*Quality of Working Relationship*)
Menjelaskan dimensi interpersonal kerja, termasuk persepsi kerja sama di tempat kerja, solidaritas di kalangan pekerja, dan dukungan sosial.
4. Otonomi (*Autonomy*)
Bererkaitan dengan kemungkinan individu untuk membuat penilaian sendiri dan menjalankan kreativitasnya serta kebebasan individu dalam melakukan aktivitas kerja. Pekerjaan yang berarti sesuai dengan faktor ini mengandaikan bahwa seseorang dapat mengatur tugasnya, khususnya, dengan cara yang menurutnya lebih efektif.
5. Kebenaran Moral (*Moral Correctness*)
Persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan individu sesuai dengan cita-cita yang dihargai dalam masyarakat dan hal itu diwujudkan dengan cara yang bertanggung jawab secara sosial.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Variabel	Alat dan Unit Analisis	Hasil Penelitian
1	Authentic leadership and meaningfulness at work Role of employees' CSR perceptions and evaluations (Chaudhary, 2020)	<i>Authentic Leadership</i> <i>Meaningful Work</i> <i>CSR Perceptions</i> <i>Attribution of extrinsic motives</i>	Alat Analisis: ALI UWES SPSS Likert Scale Unit Analisis: Kuesioner sebanyak 368 Responden	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan autentik dan kebermaknaan kerja.
2	Mediating Role of the Positive Psychological Capital on the Relation between the Authentic Leadership Style and Employees Work Engagement: An Applied Study on Hospitality Industry (Erkanli &	<i>Psychological Capital</i> <i>Authentic Leadership</i> <i>Employees Engagement</i>	Alat Analisis: ALQ UWES EFA CFA SEM Likert Scale Unit Analisis : Kuesioner sebanyak 462 Responden	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara kepemimpinan autentik dan keterikatan karyawan.

No	Penelitian Terdahulu	Variabel	Alat dan Unit Analisis	Hasil Penelitian
	Ozturk Ciftci, 2020)			
3	Exploring the Impact of Authentic Leadership and Work Engagement on Turnover Intention: The Moderating Role of Job Satisfaction and Organizational Size (Arokiasamy et al., 2022)	<i>Authentic Leadership</i> <i>Employee Engagement</i> <i>Turn Over Intention</i> <i>Job Satisfaction</i>	Alat Analisis: ALQ UWES JSQ SEM AMOS Unit Analisis: Kuesioner sebanyak 652 Responden	Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif antara kepemimpinan autentik dan keterikatan kerja.
4	Fit Perception and Engagement: The Mediating Role of Work Meaningfulness. (James, 2021)	<i>Fit Perceptions</i> <i>Meaningful Work</i> <i>Work Engagement</i>	Alat Analisis: UWES Cableand DeRue (2002) questionnaire Meaningful Work Scale (CMWS) Likert scale SEM Unit Analisis : Kuesioner sebanyak 400 Responden	Hasil penelitian menunjukkan perasaan karyawan tentang kebermaknaan kerja memungkinkan mereka untuk <i>engaged</i> dalam pekerjaan mereka.

No	Penelitian Terdahulu	Variabel	Alat dan Unit Analisis	Hasil Penelitian
5	Meaningful Work, Job Resources, and Employee Engagement. (Albrecht et al., 2021)	<i>Meaningful Work</i> <i>Job Resources</i> <i>Employee Engagement</i>	Alat Analisis: UWES Meaningful Work Scale (CMWS) Job Resources Scale Likert scale SEM Unit Analisis : Kuesioner sebanyak 1415 Responden	Hasil penelitian menunjukkan kebermaknaan kerja memiliki hubungan yang kuat secara positif terhadap <i>employee engagement</i>
6	Hubungan antara spiritual well-being dan work engagement pada karyawan (Suhandwifa, 2016)	<i>Spiritual Well-Being</i> <i>Employee Engagement</i>	Alat Analisis: UWES Spiritual Leadership Theory Scale Likert scale SEM Unit Analisis : Kuesioner sebanyak 95 Responden	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kesejahteraan spiritual dan <i>employee engagement</i>
7	Spiritual Well-being, Job Meaningfulness, and Engagement for Human Resource. (Stains et al., 2018)	<i>Spiritual Well-being</i> <i>Employee Engagement</i> <i>Meaningful Work</i>	Alat Analisis: Spiritual Well-being Scale (SWBS) UWES Work and Meaning Inventory (WAMI) Likert scale	Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan signifikan antara kesejahteraan spiritual dan <i>employee engagement</i> . Sedangkan hubungan antara kesejahteraan spiritual dan kebermaknaan kerja tidak terlalu signifikan. Penelitian ini sangat dipengaruhi oleh usia dan jenis kelamin responden, dan juga kebermaknaan kerja yang

No	Penelitian Terdahulu	Variabel	Alat dan Unit Analisis	Hasil Penelitian
			SEM Unit Analisis : Kuesioner sebanyak 800 Responden	dimiliki responden lebih rendah dari standar normalnya.
8	Meaningful work and well-being: a study of the positive side of veterinary work. (Wallace, 2019)	<i>Job Characteristic</i> <i>Meaningful Work</i> <i>Well Being</i>	Alat Analisis: WHO Well being Index Quality of Life Scale PATH Analysis Regression Analysis Unit Analisis : Kuesioner sebanyak 537 Responden	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kesejahteraan dan kebermaknaan kerja.
9	The Role Of Work Place Spirituality And Employee Engagement To Enhance Job Satisfaction And Performance. (Fachrunnisa et al., 2014)	<i>Spiritual leadership</i> <i>Spiritual wellbeing</i> <i>Employee engagement</i> <i>Job Satisfaction</i> <i>Task Performance</i>	Alat Analisis: UWES Periodic performance rating system Meaningful Work Scale (CMWS) Job Dimension Scale Likert scale SEM Unit Analisis : Kuesioner sebanyak 84 Responden	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara <i>spiritual well-being</i> dan <i>engagement</i> . Saat organisasi mampu menciptakan kesejahteraan spiritual maka karyawan akan merasa <i>engage</i> terhadap pekerjaannya dan merasakan pekerjaan yang dilakukannya sangat berarti.

2.6 Hipotesis Penelitian

Erkanli & Ozturk Ciftci (2020) mengatakan adanya hubungan positif antara kepemimpinan autentik dan keterikatan karyawan. Pemimpin autentik mampu memotivasi karyawan untuk menemukan jati diri mereka sendiri melalui pandangan, persepsi, dan perilaku yang terdapat di organisasi, dengan demikian maka kualitas positif pada diri karyawan akan turut meningkat. Jika pemimpin autentik terus mendukung dan meningkatkan kualitas positif para bawahannya, maka bawahan tersebut akan lebih terikat dengan pekerjaannya yang ditandai dengan bawahan yang bekerja lebih semangat, antusias, dan fokus. Didukung oleh Arokiasamy et al., (2022) yang turut menyatakan adanya hubungan positif antara kepemimpinan autentik dengan keterikatan karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dari itu hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Penelitian Stains et al (2018) menunjukkan adanya hubungan positif antara kesejahteraan spiritual dengan keterikatan karyawan. Seorang karyawan yang senior akan lebih memiliki kesejahteraan spiritual yang tinggi ini bisa dikarenakan oleh faktor usia yang telah stabil dan pemikiran yang matang, sejalan dengan ini maka turut meningkatkan keterikatan karyawan. Didukung oleh Fachrunnisa et al (2014) dan Suhandwifa (2016) yang menyatakan adanya hubungan positif antara kesejahteraan spiritual dengan keterikatan karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dari itu hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah :

H2 : Kesejahteraan spiritual berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Penelitian Chaudhary (2020) menyatakan pemimpin autentik dapat menumbuhkan kebermaknaan yang lebih besar di antara para pengikutnya dengan mendorong keaslian dalam tindakan mereka dan membuat mereka

bertindak selaras dengan keyakinan moral mereka. Selain itu pemimpin autentik memiliki bakat untuk menemukan bakat karyawannya dan menyusunnya kembali menjadi suatu kekuatan. Mereka dapat memberdayakan pengikut untuk membuat perbedaan, yang menumbuhkan persepsi kompetensi, otonomi, dan nilai. Dengan menunjukkan kepercayaan pada kemampuan dan kompetensi karyawannya, kepemimpinan autentik dapat menambah harga diri bawahannya, dan membuat bawahannya mengalami peningkatan rasa kebermaknaan kerja. Ini juga didukung oleh Mohd Salleh et al., (2020) yang mengatakan adanya hubungan positif antara kepemimpinan autentik dengan kebermaknaan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dari itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah :

H3 : Kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap kebermaknaan kerja.

Greene, Robert & Barends (2022) mengatakan karyawan dengan tingkat kesejahteraan spiritual yang tinggi akan lebih cenderung menganggap pekerjaannya bermakna. Dengan kesejahteraan spiritual yang tinggi mengartikan bahwa individu tersebut bahagia dan merasa terhubung dengan diri sendiri, orang lain, lingkungan, dan juga Tuhan. Kemudian dari pemaknaan positif tersebut dapat mendorong individu untuk berusaha berpikir berperilaku positif ketika melaksanakan tugasnya sehingga dapat memaknai pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dari itu hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah :

H4 : Kesejahteraan spiritual berpengaruh positif terhadap kebermaknaan kerja.

Karyawan yang menganggap pekerjaannya bermakna akan memiliki rasa keterikatan lebih tinggi dalam pekerjaannya. Dikarenakan sebagai bentuk investasi diri karyawan terkait pekerjaan mereka dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Vermooten et al., 2019). Didukung oleh James (2021) yang menyatakan bahwa perasaan karyawan yang tinggi terhadap kebermaknaan

kerja maka membuat karyawan untuk terlibat lebih dalam pekerjaan mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dari itu hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah :

H5 : Kebermaknaan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Penelitian Arokiasamy et al., (2022) menyatakan karyawan melihat pemimpin autentik sebagai individu yang jujur, terbuka, perhatian, dan terus terang dalam proses memberikan informasi yang seimbang. Sehingga karyawan menganggap pemimpin autentik akan memberikan pengaruh yang menguntungkan dalam organisasi mereka. Dengan begitu para karyawan akan turut berinvestasi secara fisik, emosional, dan kognitif dalam melakukan tugas mereka, yang artinya meningkatkan keterikatan karyawan. Chaudhary (2020) mengatakan pemimpin autentik juga dapat menghubungkan tugas dan tujuan kerja dengan nilai moral dan keyakinan bawahan, sehingga meningkatkan kebermaknaan kerja bawahannya. Karyawan yang menganggap pekerjaannya bermakna akan turut menginvestasikan dirinya ke dalam pekerjaannya sehingga meningkatkan keterikatan karyawan tersebut. (Vermooten et al., 2019). Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dari itu hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah :

H6 : Kebermaknaan Kerja memediasi antara kepemimpinan autentik dan keterikatan karyawan

Penelitian oleh Stains et al. (2018) dan Suhandwifa (2016) menunjukkan adanya hubungan positif antara kesejahteraan spiritual dan *employee engagement*. Andika Priastana et al. (2016) mengatakan Individu yang memiliki tingkat kesejahteraan spiritual tinggi akan memiliki karakteristik bahagia, optimis, memiliki makna, tujuan, serta kontrol hidup, dan pola pikir positif. Karakteristik ini akan mampu menerima tantangan dan perubahan dalam hidup, sejalan dengan ini tingkat *engagement* juga akan meningkat. Karena karakteristik tersebut sesuai dengan aspek-aspek *employee engagement*

(semangat, dedikasi, penyerapan). Pemaknaan dari karakter yang positif ini turut dapat mendorong individu dalam berusaha, berpikir, dan berperilaku positif ketika melaksanakan tugasnya sehingga turut meningkatkan kebermanaknaan kerja (Dhiman, 2021). Dalam penelitian Vermooten et al., (2019) dan James (2021) menyatakan karyawan dengan kebermanaknaan kerja tinggi akan turut membuat karyawan lebih aktif untuk terlibat dalam pekerjaan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dari itu hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah :

H7 : Kebermanaknaan Kerja memediasi antara kesejahteraan spiritual dan keterikatan karyawan.

2.7 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

