

PENGARUH SUMBER DAYA KERJA TERHADAP TOTALITAS KERJA DAN SPIRITUALITAS KERJA SEBAGAI MEDIATOR

¹Yulia, ²Lailatul Qomariyah

¹Program Studi Kebidanan, STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

²Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKes Widya Dharma Husada Tangerang

E-mail: yulia.anshor@gmail.com

ABSTRACT

Study work engagement is a effectiveness and independence which from time to time is influenced by work resources. The ability to manage work resources turns demands into work challenges. However, digital trends change the way a person works as predicted by Wrike, a software manufacturing company, stating that in addition to increasing work productivity, the use of technology will also remove the boundaries between life and work. So that the desires of certain individuals who want to find the meaning of life are ignored. Loss of meaning in life, including the meaning because not have the spirituality at work. So, the spirituality at work is interesting to discuss. This study aims to determine whether the work engagement can be influenced by work resources through spirituality at work mediators. The method used in this study is Structural Equation Modeling to determine the direct and indirect effects of exogenous variables on the work engagement. The validity of the measuring instrument in this study is Confirmatory Factor Analysis (CFA). The sampling method used is non-probability sampling (accidental sampling) involving 220 respondents. The results of this study indicate that work resources can predict work engagement through spirituality at work effect of 0.281 and a t value of 3.382 ($t > 1.96$). This means that the effect of work resources on work engagement through spirituality at work is significant and the regression coefficient is positive and indicates that spirituality at work makes a positive contribution.

Keywords : work resources, spirituality at work, and work engagement

ABSTRAK

Studi tentang totalitas kerja memberikan keefektifitas kerja dan ketidaktergantungan yang dari waktu ke waktu dipengaruhi oleh sumber daya kerja. Kemampuan mengelola sumber daya kerja mengubah tuntutan menjadi tantangan kerja. Namun, tren digital merubah cara kerja seseorang sebagaimana prediksi Wrike yang merupakan sebuah perusahaan pembuat perangkat lunak *project management*, menyebutkan bahwa selain peningkatan produktivitas kerja sementara pemanfaatan teknologi pun akan menghilangkan batasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Sehingga keinginan individu tertentu yang ingin menemukan makna hidup terabaikan. Kehilangan makna dalam hidup, termasuk makna bekerja oleh sebab tidak memiliki spiritualitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah totalitas kerja pada individu dapat dipengaruhi oleh sumber daya kerja melalui mediator spiritualitas kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen terhadap totalitas kerja. Validitas alat ukur dalam penelitian ini dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probability sampling (accidental sampling) dengan melibatkan 220 responden individu yang bekerja di dalam organisasi pelayanan publik. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya kerja dapat memprediksi totalitas kerja melalui spiritualitas kerja dengan total effect sebesar 0,281 dan nilai t sebesar 3,382 ($t > 1,96$). Artinya pengaruh sumber daya kerja terhadap totalitas kerja melalui spiritualitas kerja adalah signifikan dan koefisien regresi yang positif dan menunjukkan bahwa spiritualitas kerja memberikan kontribusi positif.

Kata Kunci: sumber daya kerja, spiritualitas kerja, dan totalitas kerja

PENDAHULUAN

Era demokrasi birokrasi ini, penurunan kepercayaan publik terhadap pelayanan publik menjadi kekhawatiran pemerintah yang dianggap belum maksimal diantaranya, pelayanan publik yang belum optimal, perilaku koruptif, dan penindakan secara represif (Tashandra, 2016). Muncul dari hasil pengukuran indeks tata kelola pelayanan publik Tahun 2015 menyebutkan bahwa kinerja salah satu satuan kerja pelayanan publik memiliki skor terendah 4,90 dari satuan kerja lainnya dan berada di bawah nilai rata-rata nasional yaitu 5,39. Untuk itu, penurunan kinerja mengindikasikan bahwa rendahnya *work engagement* pada satuan kerja pelayanan publik.

Work engagement merupakan kebalikan dari *burnout* seperti, *vigor* menjadi *exhaustion*, *dedication* menjadi *cynicism*, dan *absorption* menjadi *professional efficacy*. Dengan demikian, perasaan positif dan negatif kerja merupakan dua kondisi psikologis yang saling bertentangan. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan, ketidaknyamanan, dan gangguan kesehatan dalam bekerja. Sehingga menggunakan fungsi optimal manusia bertujuan untuk menemukan faktor-faktor yang memungkinkan individu dan organisasi untuk berkembang. Sehingga individu yang mempergunakan fungsi optimalnya dengan baik merupakan individu yang mampu menunjukkan *engaged* terhadap pekerjaannya (Bakker, 2011).

Work engagement didefinisikan sebagai kondisi positif, kesediaan memberikan *performa* terbaik yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* merupakan peningkatan kemauan dan semangat kerja, kemampuan untuk memberikan kontribusi, dan memiliki ketahanan mental; *dedication* ditandai dengan rasa bangga, antusias, menganggap pekerjaannya memberikan inspirasi, dan tertantang untuk melakukan pekerjaan diluar tugasnya; terakhir *absorption* terkait untuk menikmati pekerjaannya. Begitupula oleh Rasulullah SAW bersabda, “*Sesungguhnya, Allah sangat senang jika salah seorang diantara kamu mengerjakan sesuatu pekerjaan yang dilakukannya dengan tekun dan bersungguh-sungguh*” (HR. Muslim).

Kondisi yang positif seseorang dalam bekerja menjadi penyebab kecenderungan rendah untuk membatasi waktu bekerja sebelum menyelesaikan tugasnya dan negatif untuk melakukan ketidakhadiran. *Work engagement* merupakan perasaan positif seseorang yang bisa memberikan kesediaan untuk bekerja keras, efektif, dan memiliki inisiatif kerja sehingga memiliki dampak positif terhadap kesehatan kerja. Hal ini menjadi alasan mengapa *work engagement* penting bagi sebuah organisasi dan setiap individu. Shaleh (2016) menganggap *work engagement* sebagai totalitas kerja.

Studi tentang totalitas kerja memberikan keefektivitas kerja dan ketidaktergantungan (*flexibility*) yang dari waktu ke waktu dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan diantaranya, sumber daya kerja pada model JD-R. Model JD-R merupakan kerangka kerja yang fokus pada negatif dan positif dari kesejahteraan seorang pekerja baik dalam kesehatan, motivasi, dan kualitas kerjanya (Demerouti & Bakker, 2011).

Kontribusi besar terhadap pekerjaan pun digambarkan dengan perilaku kreativitas, kesediaan, dan persiapan kerja (Bakker & Demerouti, 2008). Sehingga, seseorang yang *engaged* memiliki potensi untuk mengembangkan karirnya yang digambarkan dengan kesehatan kerja, menampilkan *inner-beauty* terhadap pekerjaan, dapat mempengaruhi rekan kerja untuk melakukan hal positif yang sama di lingkungan kerja, peningkatan

produktivitasnya (Bakker & Leiter, 2010), dan tidak menjadi penghalang engaged bagi jenis kelamin laki-laki & perempuan.

Kemampuan memobilisasi sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu dapat meminimalisir tuntutan kerja yang tinggi. Sehingga, berubah menjadi motivasi kerja dan memberikan keadaan yang sejahtera, sumber daya kerja didefinisikan sebagai aspek-aspek fisik, psikologis, sosial atau organisasi kerja yang dapat mengurangi tuntutan dan mencapai tujuan kerja. Sumber daya kerja terdiri dari otonomi, umpan balik dari rekan kerja dan manajer, dukungan sosial, pengembangan diri, dan coaching (Bakker, 2014).

Sumber daya kerja dianggap sebagai motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Rinciannya, bahwa motivasi intrinsik yaitu pembelajaran dan pengembangan kemampuan setiap individu di lingkungan kerjanya, sedangkan motivasi ekstrinsik merupakan upaya pencapaian tujuan kerja yang diusahakan seseorang. Sehingga, sumber daya kerja setiap individu tentang penyebab dibutuhkan adalah karakteristik kerja yang memberikan motivasi untuk melakukan totalitas kerja.

Kemampuan untuk mengelola sumber daya kerja mengubah tuntutan menjadi tantangan kerja yang ditunjukkan dengan sikap proaktif (Bakker, Tims, & Derks, 2012), semangat kerja yang tinggi, dan negatif terkait dengan mengalami kelelahan kerja (Van den Broeck *et al.*, 2010). Sehingga, sumber daya kerja menjadi penyebab utama seseorang untuk melakukan totalitas kerja (Bakker & Demerouti, 2014).

Seseorang yang memiliki kondisi positif kerja merupakan aset organisasi yang ingin kompetitif. Menginvestasikan segala sumber daya yang dimiliki terhadap pekerjaannya berupa kekuatan tertentu yang mengacu pada kemampuan alami dalam berperilaku, berpikir, dan merasakan kinerja optimal untuk mencapai sebuah hasil, yang didorong dengan kreativitas, kemampuan menghadapi tantangan, dan rasa bersyukur (Bakker, 2017). Sehingga, kemungkinan seseorang bekerja bukan hanya menggunakan kecerdasan intelektual dan tangan.

Tren teknologi di era millennia ini pun merubah cara kerja seseorang, prediksi Wrike yang merupakan sebuah perusahaan pembuat perangkat lunak *project management*, menyebutkan bahwa selain peningkatan produktivitas kerja sementara pemanfaatan teknologi pun akan menghilangkan batasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. (Portal HR, 2016, 10 Oktober). Sehingga, keinginan individu tertentu yang ingin menemukan makna pekerjaan dalam hidupnya terabaikan (Piryaei & Zare, 2013). Aravamudhan dan Krishnaveni (2014) menyebutkan bahwa kehilangan makna dan tujuan hidup diakibatkan kurangnya spiritualitas selama bekerja. Dengan demikian, faktor spiritualitas kerja menarik dibahas oleh beberapa peneliti terkait konsep yang disediakan di tempat kerja oleh *human resources department* (HRD) pada era reformasi birokrasi ini.

Spiritualitas didefinisikan sebagai pengalaman individu untuk merasakan perubahan pribadi yang unik dan berbeda melalui pelayanan terhadap orang lain (Tjahjono, 2011). Spiritualitas berhubungan dengan mempengaruhi produktivitas seseorang dan terkait dengan nilai-nilai agama. Sehingga, spiritualitas seseorang menjadi penyebab keinginan mengekspresikan diri untuk menemukan makna dan tujuan hidup dan proses seseorang dalam mengolah nilai-nilai diri yang mempengaruhi produktivitas dan karirnya (Wiersma

& Wright, 2012; Beheshtifar & Zare, 2013), dan sumber daya pelindung terkait dengan kesehatan.

Spiritualitas di dunia kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis dimana setiap individu memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang difungsikan dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas kerja berarti mengalami iklim tersebut dan kemungkinan unit kerja tersebut mengalami kinerja yang lebih bagus dan reputasi organisasi meningkat menyebabkan pemimpin dinilai lebih efektif oleh rekan serta bawahan kerja. Sehingga spiritualitas kerja seseorang menjadi penyebab kesadaran merupakan sumber utama yang berkaitan dengan makna, tujuan, dan memiliki rasa berkomunitas.

Kesadaran seseorang terhadap spiritualitas kerja menjadi penting untuk mengimplementasikan peran nilai-nilai pribadi seperti perilaku sopan, sikap antusias, mampu bekerjasama, taat etika, kesetiaan, dan terbuka untuk menerima informasi-informasi *update* di tempat kerja (Bhunia & Mukhuti, 2011). Sehingga, nilai-nilai spiritualitas inilah memenuhi keadaan pribadi/potensi seseorang untuk menyebabkan efek positif, kreativitas, dan motivasi kerja.

Wijayanti dan Pramesti (2016) menyebutkan bahwa nilai-nilai spiritualitas terkait positif untuk menjelaskan *hablumminannas*. Sementara, Hayati dan Caniago (2012) menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki prestasi kerja memberikan efek motivasi intrinsik dalam bekerja. Motivasi intrinsik yaitu menganggap pekerjaannya berarti. Sehingga, nilai spiritualitas kerja seseorang di lingkungan kerja terkait positif dengan kinerja individu dan organisasi (Benefiel *et al.*, 2014), dan rasa kebersamaan (Soha, Osman, Salahudin, & Abdullah, 2016).

Tujuan dari spiritualitas kerja memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja dan memberikan kesehatan baik secara fisik dan mental sehingga memungkinkan untuk terkait negatif dengan *turnover* serta mengalami depresi (Sprung, Sliter, & Jex, 2012), dan meningkatkan kesejahteraan (Beheshtifar & Zare, 2013). Sehingga, spiritualitas kerja tentang pengaruh kesadaran adalah kekuatan utama yang mengarahkan seseorang untuk terhindar dari perasaan negatif dalam bekerja (Sprung *et al.*, 2012).

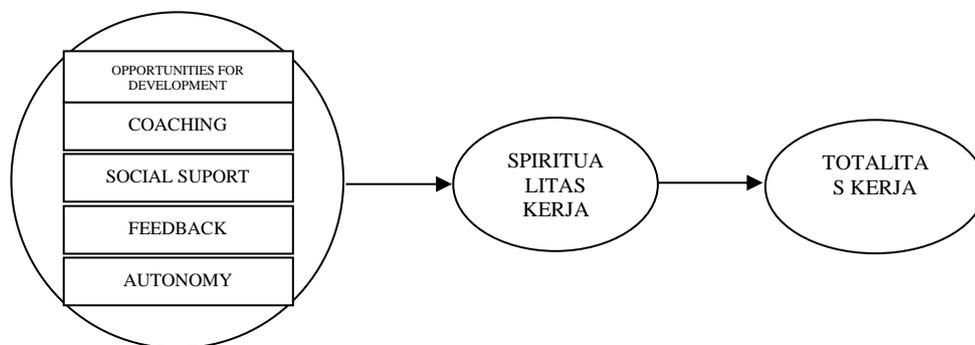
Perasaan negatif selama bekerja banyak dikaitkan dengan perasaan positif dalam penelitian oleh beberapa peneliti. Perasaan positif dianggap sebagai kondisi psikologis seseorang mudah melakukan totalitas kerja yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, yang dapat diprediksi dengan sumber daya kerja (Bakker & Demerouti, 2014) dan melibatkan spiritualitas kerja sebagai kesadaran terhadap makna, tujuan, dan rasa berkomunitas.

Piryaei dan Zare (2013) menyebutkan bahwa kemajuan teknologi dan tingkat globalisasi menunjukkan banyak individu mungkin merasa kebutuhannya meningkat untuk tumbuh secara profesional dalam mencari makna, bertahan, dan memenuhi pekerjaannya. Sehingga, penambahan spiritualitas kerja memediasi sumber daya kerja terhadap totalitas kerja menarik untuk dilakukan penelitian.

Penelitian ini melibatkan aspek-aspek spiritualitas kerja diantaranya tingkat individu terhadap pekerjaannya, individu terhadap unit kerjanya, dan organisasinya dalam membangun *spirit* kerjanya. Hal ini merupakan langkah untuk mengetahui dan

menjelaskan bahwa bagaimana dan mengapa sumber daya setiap individu berpengaruh terhadap pekerjaannya dalam suatu organisasi.

Dari uraian diatas, secara teoritik dan empirik bahwa sumber daya kerja terkait positif untuk melakukan totalitas kerja dan memunculkan kekuatan dari dasar pribadi pada saat tertentu. Selain itu, efek mediasi dengan memanfaatkan spiritualitas kerja sebagai sebab dari perasaan memiliki makna dan arti dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dalam gambar kerangka pikir, di bawah ini:



Gambar 1. Model Riset

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis, yaitu sumber daya kerja berpengaruh terhadap totalitas kerja dengan spiritualitas kerja sebagai mediator *fit* terhadap data.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab hipotesis apakah totalitas kerja dapat dipengaruhi oleh sumber daya kerja dan melalui mediator spiritualitas kerja. Kemudian, mengetahui apakah terdapat efek mediasi dari spiritualitas kerja terhadap variabel eksogen dengan totalitas kerja.

METODE

Target populasi dalam penelitian ini adalah individu yang bekerja pada organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik dengan responden sebanyak 220 individu. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini bersifat *non-probability sampling* yang berarti kemungkinan terpilihnya responden tidak diketahui peluangnya (*accidental sampling*).

Penelitian ini menggunakan alat ukur skala JD-R *questionnaire* untuk sumber daya kerja (17 item) (Bakker, 2014), skala UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) dengan 17 item untuk mengukur totalitas kerja (Schaufeli & Bakker, 2003), dan spiritualitas kerja diukur dengan 63 item (Ashmos & Duchon, 2000).

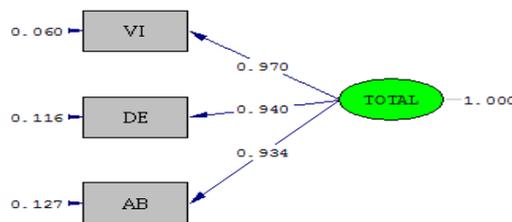
Uji validitas instrumen dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori untuk mengetahui apakah item yang digunakan benar telah mengukur atribut psikologis yang diteliti. Proses analisis ini dilakukan dengan menggunakan program LISREL 8.70. Syarat utama yang perlu dipenuhi saat melakukan CFA adalah model satu faktor yang diujikan memiliki $p\text{-value} > 0.05$ artinya $p\text{-value}$ signifikan dan hanya mengukur satu faktor saja. Apabila $p\text{-value}$ belum signifikan, maka peneliti perlu melakukan modifikasi terhadap model, sebab item yang ada kemungkinan mengukur dimensi atau variabel diluar atribut yang diteliti.

Setelah syarat *p-value* terpenuhi, peneliti melihat muatan faktor dari setiap item, dimana muatan faktor ini harus memiliki nilai $t > 1.96$ tanpa nilai negatif dan hanya terdapat sedikit kesalahan pengukuran. Seluruh item dalam penelitian ini memiliki muatan faktor yang baik, dimana seluruh syarat yang ada telah terpenuhi. Analisis faktor konfirmatori untuk totalitas kerja (endogen), sumber daya kerja (eksogen), dan spiritualitas kerja (mediator) menghasilkan muatan faktor seluruh item lebih dari 1.96 baik secara unidimensional variabel maupun per dimensi.

Setelah uji validitas instrumen dilakukan, proses selanjutnya adalah menguji model penelitian. Pemodelan penelitian melalui SEM memungkinkan peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat regresi (mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah diidentifikasi dimensinya) pada signifikan kausalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menguji apakah tiga indikator yang ada bersifat unidimensional, artinya indikator tersebut benar-benar hanya mengukur totalitas kerja. Berdasarkan hasil analisis CFA awal sudah fit, dengan Chi Square=0,00, df=0, P-value=1,000, RMSEA=0,000. Ini menunjukkan GOF sempurna sehingga dapat disimpulkan bahwa model satu faktor (unidimensional) dapat diterima, dimana seluruh indikator hanya mengukur satu faktor saja, yaitu totalitas kerja. Model *fit* tersebut ditunjukkan pada gambar 1.



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Gambar 1. Hasil analisis konfirmatorik totalitas kerja

Gambar diatas merupakan hasil analisis konfirmatorik totalitas kerja. Langkah selanjutnya adalah melihat signifikan atau tidaknya indikator dalam mengukur apa yang hendak diukur. Nilai koefisien muatan faktor dari indikator pada bagian ini diuji. Pengujiannya dilakukan dengan melihat *t-value* bagi setiap koefisien muatan faktor, jika nilai $t > 1.96$, artinya indikator tersebut signifikan dan begitu juga sebaliknya. Koefisien muatan faktor disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Muatan faktor totalitas kerja

Indikator	Koefisien Jalur	Koefisien Estimate	Standar Error	Nilai t	Signifikan
<i>Vigor</i> (VI)	0,970	4,954	0,28	17,579	√
<i>Dedication</i> (DE)	0,940	3,973	0,24	16,617	√
<i>Absorption</i> (AB)	0,934	5,315	0,32	16,441	√

Keterangan: tanda √ = signifikan ($t > 1.96$); × = tidak signifikan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator signifikan ($t > 1,96$) dan semua koefisien sudah bermuatan positif. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator sudah valid dalam mengukur variabel totalitas kerja.

Variabel spiritualitas kerja merupakan variabel mediasi yang menghubungkan masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut diuraikan hasil pengujian variabel mediasi, yaitu:

Tabel 2. Pengujian hipotesis mediasi

Sub struktur	Hubungan	Dirrect effect	Indirect effect	Total effect	Nilai T	Signifikan
Pertama	SDK?SK	0.286	-	0.286	3.541	√
Kedua	SDK?TOTAL	0.187	0.093	0.281	3.382	√

Tabel di atas menunjukkan bahwa sumber daya kerja (SDK) dapat memprediksi totalitas kerja melalui spiritualitas kerja dengan total effect sebesar 0.286 dan nilai t sebesar 3.541 ($t > 1.96$). Artinya pengaruh sumber daya kerja terhadap totalitas kerja melalui spiritualitas kerja adalah signifikan dan koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa sumber daya kerja dan spiritualitas kerja sebagai mediator, maka semakin tinggi totalitas kerja.

Spiritualitas seseorang dalam bekerja dianggap sebagai aktualisasi diri yang bertujuan pada pencapaian potensi dan bersikap tenang dalam menghadapi masalah. Seseorang yang memiliki sumber daya kerja dapat meminimalisir tuntutan kerja (Bakker, 2014). Sehingga spiritualitas & sumber daya kerja seseorang merupakan kondisi motivasional.

Komponen umpan balik memiliki muatan faktor paling tinggi dibandingkan komponen sumber daya kerja lainnya, yaitu otonomi, dukungan sosial, *coaching*, dan kesempatan berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa komponen umpan balik paling kuat dalam menggambarkan variabel sumber daya kerja dengan t value 14,748.

Sumber daya kerja yang dimanfaatkan dengan baik oleh individu mudah memberikan kenyamanan dalam bekerja, peningkatan kinerja, dan negatif untuk keinginan pindah bekerja. Juga memiliki sikap proaktif dalam bekerja (Bakker *et al.*, 2012). Sehingga individu dapat menciptakan kesempatan untuk berkarir. Tidak terlepas juga dengan dukungan sosial baik dari organisasi dan unit kerja, dimana nilai organisasi sesuai dengan nilai *spirit*, dan dukungan atasan yang memfasilitasi dan mendukung individu untuk mengembangkan keterampilan baru serta peduli terhadap keluarga individu (Ashmos & Duchon, 2000). Hal ini bisa jadi pencegahan bila semakin tinggi *hardiness* maka semakin rendah *burnout* pada setiap individu (Hatta & Noor, 2014). Dengan demikian, sumber daya kerja terhadap totalitas kerja berpengaruh positif melalui spiritualitas kerja.

Beberapa penelitian baru-baru ini berusaha untuk mengintegrasikan karakteristik pekerjaan dalam menjelaskan keterlibatan individu dalam bekerja yang komprehensif dengan melibatkan *support for strength use* (Van Woerkom *et al.*, 2016), sumber daya spiritual (Bickerton, 2012), *meaningful work*. Walaupun demikian, minimnya penelitian yang memanfaatkan spiritualitas kerja sebagai penyangga bagi sumber daya kerja dalam menjelaskan totalitas kerja dari perspektif psikologi positif melalui, penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas kerja memberikan kontribusi yang positif bagi sumber daya kerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa *work unit community* memiliki muatan faktor paling tinggi yaitu t value 17,098 dibandingkan komponen lain pada variabel spiritualitas kerja. Dengan demikian, *work unit community* merupakan paling kuat dalam menggambarkan variabel spiritualitas kerja.

Spiritualitas kerja merupakan sumber utama yang berkaitan dengan makna, tujuan, dan memiliki rasa berkomunitas (Ashmos & Duchon, 2000). Individu akan memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang difungsikan dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas kerja berarti mengalami iklim tersebut dan kemungkinan unit kerja tersebut mengalami kinerja yang lebih bagus. Peningkatan kinerja inilah merupakan dampak dari seseorang yang memiliki perasaan positif dalam bekerja. Sehingga, Perasaan positif dianggap sebagai kondisi psikologis seseorang mudah melakukan totalitas kerja yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang memungkinkan untuk terkait negatif dengan *turnover* serta mengalami depresi (Sprung, Sliter, & Jex, 2012).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel sumber daya kerja terhadap totalitas kerja dengan spiritualitas kerja sebagai mediator adalah lebih tinggi muatan faktor dibandingkan pengaruh langsung dimana variabel sumber daya kerja terhadap totalitas kerja. Dengan demikian, spiritualitas kerja memberikan tambahan positif pengaruh antara sumber daya kerja dan totalitas kerja.

Adapun keterbatasan dari penelitian merupakan pertimbangan ketika menafsirkan hasil dari penelitian ini adalah bahwa peneliti melakukan penelitian terhadap kelompok individu tertentu. Penelitian selanjutnya diperlukan untuk menyelidiki apakah hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan untuk sektor tugas pada pelayanan publik yang berbeda dimana komponen umpan balik mungkin lebih condong.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashmos, D. P., Duchon, D. (2000). Spirituality at work (a conceptualization and measure). *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. doi: 10.1177/10564926009200
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: a handbook of essential theory and research*. Hove, East Sussex: Psychology Press.
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-269. doi: 10.1177/0963721411414534
- Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human Relation*, 65, 1359-1378. doi: 10.1177/0018726712453471
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 397-409. Diunduh dari: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>
- Bakker, A. B. (2014). *The Job Demands–Resources Questionnaire*. Rotterdam: Erasmus University.
- Bakker, A. B. (2014). Daily fluctuations in work engagement: An overview and current directions. *European Psychologist*, 1-12. Diunduh dari: <http://dx.doi.org/10.1027/1016-9040/a000160>

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.). *Wellbeing: A complete reference guide* (Vol. III, pp. 37-64). Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD-R approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389-411. doi: 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235
- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46, 67-75. Diunduh dari: <https://www.researchgate.net/publication/317125418>
- Beheshtifar, M., & Zare, E. (2013). Effect of spirituality in workplace on job performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(2), 248-254.
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6, 175-187. doi: 10.1037/a0036597
- Bhunia, A. & Mukhuti, S. S. (2011). Workplace spirituality on motivations for earnings management-an empirical analysis. *Business Management Dynamics*, 1(4), 73-78.
- Bickerton, G. R. (2012). *Spiritual resources as antecedents of work engagement among Australian religious workers* (Doctoral dissertation, University of Western Sydney). Diunduh dari: <http://researchdirect.westernsydney.edu.au/islandora/object/uws%3A18567/datastream/PDF/view>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). The job demands-resources model: Challenges for future research. *Journal of Industrial Psychology*, 37, 1-9. doi: 10.4102/sajip.v37i2.974
- Hayati, K., & Caniago, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment, and job performance. *Social and Behavioral Sciences*, 65(2012), 1102-1106.
- Laporan eksekutif Indeks Tata Kelola (ITK). Tahun 2016.
- Nurtjahjanti, H. (2010). Spiritualitas kerja sebagai ekspresi keinginan diri karyawan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam organisasi. *Jurnal Psikologi*, 7(1), 27-30.
- Piryaei, S., & Zare, R. (2013). Workplace spirituality and positive work attitudes: The moderating role of individual spirituality. *Indian Journal of Economics and Development*, 1(4), 91-97.
- Portal HR. (2016, 3 May). Gawat! Pekerja di Indonesia 80% *not engaged* lantas apa solusinya? (*HR Director Breakfast Meeting*). Diunduh dari: <http://portalhr.com/survei/gawat-pekerja-di-indonesia-80-not-engaged-lantas-apa-solusinya/>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2003). Utrecht work engagement scale. *Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit: Utrecht University.
- Sprung, J. M., Sliter, M. T., & Jex, S. M. (2012). Spirituality as a moderator of the relationship between workplace aggression and employee outcomes. *Personality and Individual Differences*, 53, 930-934. Diunduh dari: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2012.06.011>
- Tashandra, N. (2016, 18 Agustus). Faktor yang membuat kepercayaan publik rendah (Kompas.com). Diunduh dari: <https://www.google.co.id/amp/s/app.kompas.com/amp/nasional/read/2016/08/18/18524141/>
- Tjahjono, H. (2011). Culture based leadership. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the job demands-resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 00, 1-25. doi: 10.1080/13.5994320903223839

- Van Woerkom, M., Bakker, A. B., & Nishii, L. H. (2016). Research report: Accumulative job demands and support for strength use: fine-tuning the job demands-resources model using conservation of resources theory. *Journal of Applied Psychology, 101*, 141–150. Diunduh dari: <http://dx.doi.org/10.1037/apl0000033>
- Wiersma, M. L., & Wright, S. (2012). Measuring the meaning of meaningful work: Development and validation of the comprehensive meaningful work scale. *Group & Organization Management, 37*(5), 655-685.
- Wijayanti, F. L., & Pramesti, W. (2016). How spiritual value and spiritual wellbeing from Islamic perspective as an alternative of agency problem. *Journal of Education and Social Sciences, 4*(6), 107-117.