

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *ORGANIZATION-
BASED SELF ESTEEM* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
(STUDI PADA GENERASI Z PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOTA
BANDAR LAMPUNG)**

(Skripsi)

Oleh :

Ratu Sarah Aisyah Alhakki



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

ABSTRAK

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *ORGANIZATION-BASED SELF ESTEEM* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* (STUDI PADA GENERASI Z PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOTA BANDAR LAMPUNG)

OLEH

RATU SARAH AISYAH ALHAKKI

Data yang bersumber dari Badan Kepegawaian Negara, terdapat 90 Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengundurkan diri menjadi Pegawai Negeri Sipil tahun 2021 hingga 2022. Pada tahun tersebut, peserta yang mendaftar berada pada rentang usia 18 hingga 35 tahun, pada usia tersebut, salah satunya adalah Generasi Z. Berdasarkan hasil data dari situs Internasional, kesehatan mental menjadi perhatian utama di lingkungan kerja bagi generasi Z. Salah satunya adalah lingkungan kerja yang positif, dan rekan kerja yang dapat saling mendukung, yang dapat memberikan kepercayaan diri sehingga harga diri dalam organisasi meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* dan *organization-based self esteem* yang dapat meningkatkan *work engagement* pada PNS Generasi Z. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, dengan metode pengumpulan data menggunakan sebaran kuesioner yang dibagikan kepada 140 Pegawai Negeri Sipil pada instansi di kota Bandar Lampung. Penelitian ini menemukan bahwa *workplace spirituality organization-based self esteem* memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*.

Kata kunci : *Workplace Spirituality, Organization-Based Self Esteem, Work Engagement, Generasi Z, Pegawai Negeri Sipil* .

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKPLACE SPIRITUALITY AND ORGANIZATION-BASED SELF ESTEEM ON WORK ENGAGEMENT (STUDY ON GENERATION Z CIVIL SERVANTS IN BANDAR LAMPUNG CITY)

BY

RATU SARAH AISYAH ALHAKKI

Data sourced by the State Civil Service Agency, there are 90 Civil Servant Candidates who resigned to become Civil Servants in 2021 to 2022. In that year, participants who registered were in the age range of 18 to 35 years, which at that age, one of them was Generation Z. Based on the results of data from the International website, mental health became the top concern in the work environment for generation Z. One of them is a positive work environment, and colleagues who can support each other, which can provide confidence so that self-esteem in the organization increases. This study aims to determine the influence of workplace spirituality and organization-based self esteem that can increase work engagement in Generation Z Civil Servants. The research method used in this study is multiple linear regression analysis, with a data collection method using the distribution of questionnaires distributed to 140 Civil Servants in agencies in the city of Bandar Lampung. This research found that workplace spirituality and organization-based self-esteem have a significant influence on work engagement.

Keyword : Workplace Spirituality, Organization-Based Self Esteem, Work Engagement, Generation Z, Civil Servants

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *ORGANIZATION-
BASED SELF ESTEEM* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
(STUDI PADA GENERASI Z PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOTA
BANDAR LAMPUNG)**

Oleh

RATU SARAH AISYAH ALHAKKI

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA MANAJEMEN**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2023**

Judul Skripsi : **PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY*
DAN *ORGANIZATION-BASED SELF ESTEEM*
TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
(STUDI PADA GENERASI Z PEGAWAI
NEGERI SIPIL (PNS) DI KOTABANDAR
LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa : **Ratu Sarah Aisyah Alhakki**

Nomor Pokok Mahasiswa : 1811011102

Program Studi : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



2. Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP. 19600105 198603 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Yuningsih, S.E., M.M



Sekretaris : Mirwan Karim, S.E., M.M



Penguji : Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Prof. Dr. Nairobi, SE., M.Si.
NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 18 Agustus 2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ratu Sarah Aisyah Alhakki
Nomor Pokok Mahasiswa : 1811011102
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Organization-Based Self Esteem* terhadap *Work Engagement* (Studi Pada Generasi Z Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bandar Lampung)

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku,

Bandar Lampung, 2 Agustus 2023



g membuat pernyataan,

Ratu Sarah Aisyah Alhakki
NPM 1811011102

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, pada tanggal 16 April 1999 yang merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari orang tua Bapak Ikhman Alhakki, S.E dan Ibu Antinar

Penulis sebelumnya menempuh pendidikan di Universitas Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Program Studi Diploma III (D3) Perpajakan pada tahun 2017, dan menyelesaikan pendidikan pada Juni, 2020, sehingga penulis telah memperoleh gelar Ahli Madya.

Pada bulan Oktober tahun 2020, penulis melanjutkan studinya di Universitas Lampung, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, pada Program Studi Strata I (S1) Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk memperoleh gelar Sarjana.

Selama berkuliah, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Natar, lalu pada tahun 2022 penulis mengikuti kegiatan Relawan Pajak Kementerian Keuangan di Kantor Pratama Pelayanan Pajak Madya Lampung-Bengkulu, pada tahun 2022 bulan Oktober s.d November, penulis melaksanakan Magang di Bank Indonesia, dan pada bulan Desember 2022 s.d Februari 2023, penulis mengikuti program Magang Kementerian Keuangan dan ditempatkan di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Bea dan Cukai Sumatera Bagian Barat.

MOTTO

“Ini bukan tentang dia, kamu atau kita.

Tapi ini tentang aku. Bagaimana aku menjadi aku yang diharapkan.

Bagaimana aku menjalani kehidupan yang membahagiakan.

Ini bukan tentang siapa yang cepat, atau siapa yang lambat.

Karena setiap doa dan usaha, akan terwujud pada sasaran yang tepat,

Ini bukan tentang siapa yang berusaha paling keras, atau siapa yang telat tuntas.

Tapi, langkah tegas yang beralas.

Ini bukan hanya sekedar aku yang menuai harap.

Tapi, semesta pun menanti, untuk azam yang digarap.”

- Ratu Sarah Aisyah Alhakki -

PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT, karena atas limpah berkat dan rahmat-Nya skripsi ini dapat terselesaikan

Karya sederhana ini kupersembahkan kepada:

Orang Tua dan Keluarga Tercinta

yang telah memberikan kasih sayang, doa, dukungan, serta perhatian yang telah diberikan kepadaku.

Kedua orang tuaku yang selalu mengajarkan untuk aku selalu tetap berusaha, dan menjalani segala cobaan dengan beribadah serta sabar dan berikhtiar karena semua pasti ada jalannya karena Allah SWT tidak akan memberikan suatu ujian atau cobaan diluar kemampuan umatnya.

Semua keluarga besar yang aku sayangi, terutama adik-adik sepupu dan keponakanku, terima kasih atas segala doa, dukungan, serta kasih sayang, dan motivasinya semoga diberikan kesehatan oleh Allah SWT Amiin.

Kepada Seluruh Sahabat-sahabatku

Terima kasih untuk sahabatku Karina Nathania, yang telah menemani, memberikan kebahagiaan, banyak memberikan motivasi, *influenced me and making me a better person in general*, dan satu-satunya tempat bercerita selama penulis menyelesaikan pendidikan ini. Terimakasih sudah saling mendukung dan saling mengandalkan. Terimakasih Karin, udah mau berjuang bersama. Aku berharap semoga selalu bisa *to share finest & sorrow moments* dan semoga pertemanan ini tidak lekang oleh waktu, dan seluruh mimpi baik dan indah dapat direalisasikan pada waktu yang tepat, serta tetap ajak saya kemanapun kaki melangkah, karena saya butuh teman.

Terima kasih untuk sahabat-sahabatku Take Me Home, yang menemaniku dari sekolah hingga saat ini, yang telah memberikan semangat, doa, dan dukungan satu sama lain, untuk kita bersama-sama menggapai cita-cita, aku berharap pertemanan ini dapat terus terjaga.

Seluruh para dosen civitas akademik maupun staff FEB Unila

Terimakasih atas bimbingan dan pembelajaran selama ini yang telah diberikan. Terimakasih dosen terbaikku Ibu Yuningsih, yang selalu membantu dan sabar dalam membimbing skripsiku ini sampai dengan selesai. Terima kasih pula untuk dosen favoritku Bu Lis, Bu Nova, Bu Aci, Bu Dorothy, Bu Keumala, Pak Mirwan, yang pernah mengajarku dan selalu membantuku dalam perkuliahan. Semoga selalu diberikan kesehatan, kebahagiaan dan dilindung oleh Allah SWT Aamiin.

**Almaterku Tercinta
Universitas Lampung**

SANWACANA

Puji Syukur penulis haturkan kepada Allah SWT, nabi Muhammad SAW, keluarga-Nya, sahabat-Nya, dan para pengikut-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi dengan judul **“Pengaruh *Workplace Sprituality* dan *Organization-Based Self Esteem* terhadap *Work Engagement* (Studi pada Generasi Z Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bandar Lampung”** adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata I (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini, penulis ucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
4. Bapak Muslimin, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni, yang telah mendukung penulis dalam menjalankan kewajiban menjadi pengurus di dalam organisasi kampus.
5. Ibu Yuningsih S.E., M.M selaku pembimbing telah memberikan arahan, bimbingan, saran, nasihat, dukungan dan ilmu yang telah diberikan serta kesabaran dalam membantu penyelesaian skripsi ini. Terimakasih, begitu banyak jasa yang telah diberikan, sehingga penulis tidak akan berhasil dalam menyelesaikan penelitian ini tanpa adanya bimbingan, ilmu, arahan dan pembelajaran dari beliau.
6. Ibu Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si, Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M, Ibu Lis Andriani, S.E., M.Si, dan Bapak Mirwan Karim, S.E., M.Si selaku dosen pembahas seminar.

7. Bapak Ibu dosen FEB Unila khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, atas kebaikan, ilmu, dan motivasinya, untuk penulis memperoleh gelar Sarjana ini.
8. Ibu Nuzul Inas Nabila, S.E., M.S.M, selaku dosen pembimbing akademik.
9. Seluruh staf Akademik dan Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu dalam proses perkuliahan dan juga dalam proses penyusunan skripsi. Terimakasih atas segala kesabaran dan bantuan yang telah diberikan.
10. Kedua orangtua penulis yang telah banyak berdoa dan berjuang dalam memberikan seluruh tenaga, motivasi, saran yang tiada henti serta dukungan moril maupun materil. Terimakasih atas segalanya sehingga penulis terus semangat dan termotivasi dalam menyelesaikan pendidikan.
11. Keluarga besar, adik kandung, kakak-adik sepupu, keponakanku Chayra Aludra Rumaisha dan Cakka Hafiz Isaaq, terimakasih telah memberikan banyak doa, dan memotivasi penulis untuk cepat menyelesaikan pendidikan dan segera menjadi rich sist-aunty.
12. Kepada Karina Nathania, terimakasih telah menjadi teman baik seperti adik sendiri, yang mau mewujudkan satu persatu *wishlist* nya bersama. Terimakasih atas kebaikan dan ketulusan yang diberikan, dan terimakasih telah menemani penulis untuk melanjutkan dan menyelesaikan pendidikan ini. Cukup tidak menyangka mengawali ini semua sendirian, dan ternyata berakhir punya temen ambis bareng. Maka dari itu, semoga pendewasaan waktu, tidak merenggut segala hal baik pertemanan ini, tapi, gausa dewasa lah, tetep jadi adik kecil aja.
13. Kepada Keluarga Besar Divija, terimakasih banyak atas waktu, tenaga, suka, duka, canda, tawa, kasih yang kalian berikan. Kehadiran kalian sangat memberikan warna yang sangat berkesan dan berarti ke hidup penulis.
14. Kepada Aidilla, Gaw, Iwel, Danil, terimakasih banyak atas segala bantuan yang kalian berikan selama penulis berkuliah, meskipun kalian sudah memiliki kesibukan, namun, kalian senantiasa memberikan kontribusi kepada penulis untuk keperluan kampus.

15. Untuk Hi, Joyeux, Byurr, Geng Air, Konser Siapa Lagi Yyy, dan Talitha Nahda Engrasia terimakasih banyak atas hadirnya kalian dan terimakasih atas kelompok kecil ini, agar penulis dapat menjalani hidup yang lebih chill, menghibur, dan dapat saling mendukung satu sama lain, terimakasih pula atas kesediannya, jika penulis membutuhkan tim sukses, serta menjadi teman yang dapat diandalkan, dan menjadi teman untuk berbagi cerita ceriwis. Semoga kita dapat terus berteman baik, dan lebih banyak hahahihi.
16. Untuk adik-adik Brigadir Muda 2020 dan 2021, khususnya member geng caur, cerita kuliah, nailah, jibon, neza dkk, ghania dkk, terimakasih banyak atas kehadiran kalian, terimakasih telah menambahkan *value* untuk diri penulis, mengasah kemampuan, dan tentunya ada banyak sekali kebahagiaan yang kalian berikan. Terimakasih juga, kalian bisa jadi yang diandalkan, dan menjadi yang istimewa, semoga selamanya rasa ini.
17. Kepada sahabat-sahabatku Take Me Home, terimakasih telah menemani sejak di bangku sekolah, semoga kita selalu bisa saling mendukung dan dapat menjaga pertemanan yang positif ini.
18. Untuk Anak Sholehah, terimakasih atas waktu dan banyak hal yang telah kita lalui, kerja kelompok, bersenda guraw, sejak duduk di bangku D3, semoga kita dapat berkumpul dan bercerita kembali.
19. Untuk Bohemian Rhapsody terimakasih atas dukungan menyelesaikan pendidikan ini dan segala doa agar kita dapat mencapai cita-cita. Semoga kita dapat terus berbagi info loker dan segera sukses.
20. Untuk Yuhu Time, terimakasih atas dukungan moral yang diberikan, dan cerita-cerita kehidupan bekerja yang dibagikan, semoga kita dihindari dari lingkungan kerja yang toxic dan dapat selalu mendoakan untuk kesuksesan bersama.
21. Untuk teman-teman Problem Solver, khususnya Embun Daudini, teman-teman Manajemen Genap, dan teman sekelompok ku, Gading dan Sartika, terimakasih banyak atas kebaikan kalian, senantiasa membantu penulis saat perkuliahan berlangsung, semoga segala hal baik yang kalian impikan dapat tercapai.

22. Kepada seluruh teman-teman dan adik-adik angkatan 2018, 2019, 2020, dan 2021, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu tanpa mengurangi rasa hormat, terimakasih banyak. Kalian merupakan salah satu motivasi penulis bisa menyukseskan penelitian ini sampai akhir. Terimakasih pula tanpa kalian sadari, ada banyak pembelajaran yang kalian berikan kepada penulis dengan kita bertukar pikiran dan berbagi informasi. Semoga kelak kita dapat menjadi insan yang membanggakan.
23. Almamater tercinta, Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan, akan tetapi semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi semua yang membacanya dan penulis juga berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan orang-orang yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini.

Bandar Lampung, Agustus 2023

Ratu Sarah Aisyah Alhakki

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 <i>Workplace spirituality</i>	11
2.1.1 Indikator <i>Workplace Spirituality</i>	10
2.2 <i>Organization-Based Self Esteem</i>	13
2.2.1 Faktor yang Berdampak pada <i>Organization-Based Self Esteem</i>	13
2.2.2 Indikator <i>Organization-Based Self Esteem</i>	14
2.3 <i>Work Engagement</i>	16
2.3.1 Membangun <i>Work Engagement</i>	16
2.3.2 Indikator <i>Work Engagement</i>	16
2.4 Kerangka Pemikiran	19
2.5 Penelitian Terdahulu	20
2.6 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	23
3.1 Objek Penelitian	23
3.2 Jenis Penelitian	23
3.3 Sumber Data.....	24
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.5 Skala Pengukuran.....	25
3.6 Populasi dan Sampel.....	26
3.7 Variabel Penelitian.....	27
3.8 Definisi Operasional Variabel	28
3.9 Analisis Statistik Deskriptif	28

3.10	Uji Validitas	29
3.11	Uji Reliabilitas	29
3.12	Uji Normalitas	30
3.13	Analisis Regresi Linear Berganda.....	30
3.14	Uji T (Parsial)	31
3.15	Uji F (Kelayakan Model)	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		33
4.1	Karakteristik Responden	31
4.2	Tanggapan Responden	35
4.3	Uji Validitas dan Reabilitas	39
4.3.1	Uji Validitas	39
4.3.2	Uji Reabilitas	41
4.4	Analisis Statistik Deskriptif	42
4.5	Uji Normalitas.....	43
4.6	Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
4.7	Uji T (Parsial)	45
4.8	Uji F	46
4.9	Pembahasan	46
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		51
5.1	Kesimpulan	51
5.2	Saran	51
5.2.1	Saran Teoritis	51
5.2.2	Saran Praktisi	52
DAFTAR PUSTAKA		553
LAMPIRAN.....		58

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
2. 1 Penelitian Terdahulu	19
3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	27
4. 1 Jumlah Responden Generasi Z PNS Berdasarkan Usia	31
4. 2 Jumlah Responden Generasi Z Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandar Lampung Berdasarkan Instansi Pekerjaan	33
4. 3 Jumlah Responden Generasi Z PNS Berdasarkan Usia Jumlah Responden Generasi Z PNS di Kota Bandar Lampung berdasarkan lama bekerja	34
4. 4 Hasil Tanggapan Responden X_1	35
4. 5 Hasil Tanggapan Responden X_2	36
4. 6 Hasil Tanggapan Responden Y	37
4. 7 Hasil Uji Validitas.....	39
4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	41
4. 9 Analisis Statistik Deskriptif	42
4. 10 Hasil Uji <i>Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	43
4. 11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	44
4. 13 Hasil Uji F46.....	46

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
1. 1 Merupakan data hasil survey mengenai jumlah engaged karyawan yang dilakukan oleh Gallup.	1
2. 1 Kerangka Pikir	19

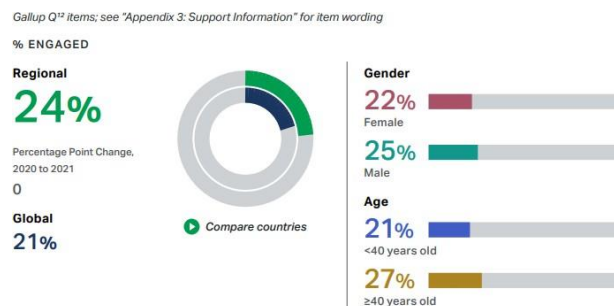
BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya merupakan aset atau modal bagi sebuah organisasi. Organisasi harus memelihara Sumber Daya untuk mempertahankan loyalitas pekerja. Survei global yang dilakukan di antara CEO, karyawan yang *engaged* dengan pekerjaannya menjadi tantangan paling penting bagi organisasi (Wah, 1999), karena *work engagement* dapat mendorong kesuksesan bisnis perusahaan (Schaufeli 2012). Menurut *database* Internasional yang besar, terdapat berbagai macam industri dan perusahaan memperkirakan bahwa sekitar 20% semua karyawan sangat *engaged* dengan pekerjaannya, 20% tidak *engaged*, dan sisanya 60% cukup *engaged* (Schaufeli 2012).

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan pada tahun 2022 oleh perusahaan konsultasi manajemen kinerja, Gallup mengukur tingkat *engaged* karyawan berdasarkan belahan dunia, survey yang dilakukan di Asia Tenggara (Indonesia, Laos, Malaysia, Myanmar, Philipines, Singapore, Thailand, Vietnam) menghasilkan, sebesar 24% pekerja di Asia bagian Tenggara tidak *engaged*.



**Gambar 1.1 Data hasil survey mengenai jumlah *engaged* karyawan.
Sumber : Gallup (2021)**

Beberapa hal yang dapat dilakukan organisasi untuk menjadikan pekerja dapat terikat pada organisasi atau *work engagement* yaitu berada pada aspek spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality*. Tingkat spiritualitas individu karyawan dalam organisasi dapat berpengaruh pada kualitas psikologis atau kekuatan karakter, pendekatan dalam berinteraksi dengan orang lain, dan kinerjanya (Samiyanto, 2011). Spiritualitas akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. (Litszey, 2003) berpendapat bahwa mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya termasuk kehidupan kerjanya. (Safprianso, 2020.) Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, baik dalam aspek kualitas maupun kuantitas.

Karyawan yang memiliki tingkat *workplace spirituality* yang tinggi akan menjadi *engaged* dengan pekerjaannya karena merasa menemukan makna yang berarti dalam kehidupannya. Kebermaknaan ini juga yang kemudian memunculkan keterlibatan dalam pekerjaan tidak hanya dari secara kognitif saja tetapi juga secara afeksi dan perilaku. *Workplace spirituality* yang kuat memberikan pandangan bahwa karyawan memegang keyakinan dan nilai-nilai etika yang sama (Safprianso, 2020).

Penelitian ini mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Safprianso, 2020) dengan judul “Pengaruh *Workplace spirituality* Terhadap *Work engagement* Pada Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bank Kaltim Kaltara Cabang Sendawar” penelitian ini hanya menekankan pada variabel *workplace spirituality* saja, sehingga tidak semua faktor yang mempengaruhi *work engagement* dapat diungkap. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan diketahui bahwa *workplace spirituality* memberikan pengaruh sebesar 43,3% terhadap *work engagement*, artinya masih terdapat 56,7% variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel *work engagement* yang tidak disebutkan pada

penelitian ini. Maka dari itu yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu adanya perbedaan objek penelitian dan penambahan variabel.

Didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Milliman, Czaplewski, and Ferguson 2003) dengan hasil memberikan dukungan empiris untuk hubungan yang diusulkan antara dimensi spiritualitas tempat kerja dan sikap karyawan yang penting. Beberapa data empiris yang mengkonfirmasi validitas beberapa dimensi spiritualitas di tempat kerja serta validitas prediktif dari dimensi ini dengan sejumlah sikap kerja karyawan. Berdasarkan tinjauan literatur secara resmi mengajukan hipotesis mengenai hubungan antara tiga dimensi spiritualitas tempat kerja dan lima variabel perilaku organisasi: komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kepuasan kerja intrinsik, keterlibatan kerja, dan harga diri berbasis organisasi (*organization-based self esteem*).

Organization-based self esteem yang tinggi akan membantu seseorang dalam menghadapi *job demands* di lingkungan kerja dan akan menghasilkan *work engagement*. (Costantini et al. 2019) Karyawan yang mempunyai *organization-based self esteem* yang tinggi akan memandang dirinya layak dan kompeten untuk mencapai tujuan organisasi (Korman, 2001), sehingga karyawan akan merasa lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimiliki dan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi (Anggitha Zahra Fabiola and Hendro Prakoso 2022). Keterikatan kerja akan menimbulkan semangat yang tinggi dan motivasi yang besar dalam niat untuk berkontribusi lebih kepada organisasi. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bakker & Leiter, 2010) dengan adanya *work engagement* pegawai lebih memiliki perasaan bahagia serta lebih menikmati pekerjaan tanpa adanya tekanan ataupun paksaan.

Seseorang yang *engaged* terhadap pekerjaannya, akan lebih memilih

mengerjakan pekerjaan disaat itu juga. Sejalan dengan penelitian (Bakker & Leiter, 2010) *work engagement* merupakan sikap positif yang ditunjukkan dengan perasaan puas terhadap pekerjaan dan diyakini dapat menghindari perilaku menunda suatu pekerjaan. Dimensi *work engagement* membawa individu merasa nyaman, menyukai pekerjaan yang dilakukan dan cenderung terikat dengan pekerjaan baik secara fisik maupun psikologis sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Kahn, 1990) menyebutkan *work engagement* sebagai sikap karyawan dalam menjalani pekerjaan dan bagaimana karyawan tersebut dapat mengekspresikan dirinya secara emosional, kognitif hingga fisik atas perannya dalam bekerja. Definisi diatas menekankan pada *work engagement* tidak hanya membuat pegawai terikat secara fisik, namun juga terikat secara psikologis terhadap pekerjaannya. Situasi seperti ini sangat menguntungkan instansi dikarenakan pegawainya akan melibatkan dirinya secara utuh ketika bekerja dan cenderung dapat bekerja dengan baik.

Work engagement tidak hanya memberikan dampak positif terhadap individu namun juga memberikan dampak positif terhadap organisasi. Perilaku *Work engagement* yang baik dapat dilihat dari pegawai yang memberikan ciri-ciri perilaku terarah dalam bekerja dan menjadikan peraturan sebagai hal yang harus dipatuhi, memperlihatkan adanya ketekunan dalam bekerja, merasa terikat dengan pekerjaan baik secara fisik maupun emosional sehingga sulit rasanya melepaskan diri dari pekerjaan, selain itu juga terlihat dari tingginya konsentrasi saat bekerja yang membuat karyawan berupaya untuk menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin (Setyo, Mujiasih & Prihatsanti, 2013). Penilaian positif digambarkan dengan perasaan bangga dan puas dengan diri sendiri, sedangkan penilaian negatif mengacu pada penilaian bahwa individu tidak berharga, cenderung pesimis dan kurang percaya dengan dirinya sendiri.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa *Self-esteem* merupakan sikap individu dalam menilai dirinya secara positif atau

negatif, yakin dengan kemampuan yang dimiliki serta berusaha mengendalikan diri agar mendapatkan penilaian positif dari orang lain. Pendapat ini didukung oleh penelitian (Costantini et al. 2019) menyebutkan bahwa individu yang memiliki hubungan positif dengan rekan kerja memiliki *self-esteem* tinggi dan berdampak positif terhadap *work engagement*. *Self esteem* berbasis organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement* (Rotich, 2016) menemukan bahwa penurunan *self-esteem* berbasis organisasi diikuti dengan penurunan *work engagement*. *Self esteem* berbasis organisasi dipercaya menciptakan sikap percaya diri dengan pekerjaan yang dilakukan dan yakin seutuhnya dengan kemampuan yang dimiliki sehingga keterlibatan dengan pekerjaan juga semakin meningkat. Penelitian (Dwitasari et al, 2015) menyebutkan bahwa *organizational-based self esteem* membuat individu merasa dirinya penting dan berharga serta merasa menyatu seutuhnya dengan organisasi, dan disimpulkan bahwa terdapat hubungan parsial, antara *organizational based-self esteem* terhadap *work engagement*. (Bakker, 2017) menyebutkan pegawai yang memiliki *work engagement* cenderung lebih produktif, memiliki kemauan tinggi untuk bekerja, terbuka dan mudah beradaptasi dengan hal baru.

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang telah dilakukan oleh (Anggitha Zahra Fabiola and Hendro Prakoso 2022) dengan judul “Pengaruh *Organization-Based Self Esteem* terhadap *Work Engagement*” dengan hasil penelitian secara parsial, masing-masing dimensi dari *organization- based self esteem* yaitu *capable*, *significant*, *worthy* memiliki pengaruh, namun diperlukan dimensi lain untuk menjadikan *organization-based self esteem* berpengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aset penting untuk instansi maka jika pegawai tidak memiliki keterikatan pekerjaan terhadap instansi akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian

sebelumnya, *workplace spirituality*, dan *organization-based self esteem*, sangat penting diterapkan pada setiap instansi di Indonesia untuk meningkatkan *work engagement*. Berdasarkan data dari Badan Kepegawaian Negara yang dilansir dari portal berita kompas, tercatat tahun 2021 s.d 2022 terdapat 90 Calon Pegawai Negeri Sipil yang mengundurkan diri dari Pegawai Negeri Sipil, yang tertuang dalam pencatatan data penetapan Nomor Induk Pegawai (NIP). Calon Pegawai Negeri Sipil yang terdaftar pada tahun tersebut memiliki rentang usia 18 s.d 35 tahun, sehingga telah memasuki usia pada generasi Z dan generasi millennial.

Berdasarkan pernyataan dari *website* Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara hasil evaluasi yang dilakukan dinyatakan adanya permasalahan yang terjadi di dalam melangsungkan proses implementasi manajemen kinerja di Indonesia oleh Pegawai Negeri Sipil, yaitu dengan ketidakberhasilan instansi pemerintah untuk dapat melakukan (1) memastikan visi dan misi, tujuan serta rencana strategis yang diorientasikan pada hasil; (2) menentukan parameter kesuksesan yang menggambarkan martabat atau kecapaian tujuan/sasaran; (3) menentukan kegiatan (program dan aktivitas) yang berdampak pada pencapaian tujuan/sasaran. Produktifitas pegawai diduga dapat menjadi penyebab adanya masalah dalam manajemen kinerja di instansi pemerintah.

Selain itu, hasil survey *Millennials and Generation Z - Making Mental Health at Work a Priority* yang dilakukan oleh Deloitte, *mental health* menjadi *top concern* di lingkungan kerja bagi Generasi Z. *Positive Workplace* menghasilkan presentasi sebesar 23%, yang menjadi perhatian utama dalam berorganisasi. Dan 54 persen Gen-Z melaporkan diskriminasi di tempat kerja karena alasan ras, suku, dan gender, hal ini mengakibatkan harga diri di organisasi menurun. Sehingga, presentase tersebut lebih tinggi daripada generasi millennial.

Menurut hasil data dari Badan Pusat Statistik (2020) menyatakan salah satu generasi yaitu generasi Z telah menduduki urutan kedua, yaitu sebesar 27.94% dari total seluruh penduduk Indonesia. Dengan jumlah tersebut, generasi Z masuk dalam kategori usia produktif yang dapat menjadi peluang mempercepat lajur perekonomian. Indonesia telah didominasi oleh generasi Z akan tetapi terdapat sifat gen Z yang tidak linear terhadap *engagement* yaitu mereka mudah merasa tidak nyaman, dan pekerjaan yang terlalu mengikat, namun tidak memberikan kebebasan ataupun rasa nyaman dan aman, karakter tersebut tidak kondusif terhadap karakteristik *stay* yang dimiliki oleh karyawan yang *engaged* dengan pekerjaan dan perusahaan mereka, hal ini yang mengakibatkan *work engagement* di Indonesia rendah dan dapat merugikan perusahaan.

Beberapa Generasi Z PNS yang ada di Kota Bandar Lampung telah diwawancarai sebelumnya menyatakan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan produktifitas dalam bekerja, jika lingkungan kerja positif, dapat menimbulkan keterikatan pekerjaan dikarenakan dapat menimbulkan tenggang rasa antara satu sama lain. Selain itu, bekerja bersama tim dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat, efektif dan efisien, dikarenakan dengan bekerja bersama tim akan lebih banyak mendapatkan *insight*. Melakukan pekerjaan berbasis harga diri juga merupakan salah satu faktor dalam menciptakan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman, dengan memahami batasan-batasan dapat menjaga hubungan kerja, yang dapat menciptakan lingkungan bekerja secara optimal.

Didasari pada hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa PNS di Bandar Lampung, lingkungan kerja yang positif dan juga sehat dapat memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat terus memberikan kinerja yang optimal. Organisasi sangatlah perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan nya, untuk memberikan nilai *workplace spirituality* terhadap karyawan. Harmonisasi antar rekan kerja untuk

meningkatkan rasa kepemilikan dan merasa bahwa dirinya sangatlah dibutuhkan untuk dapat berkontribusi lebih banyak demi mencapai tujuan organisasi menjadi hal utama. Organisasi perlu melakukan pelatihan terhadap karyawan untuk meningkatkan rasa percaya diri dengan memperhatikan nilai-nilai *organization-based self esteem*.

Meskipun, Pegawai Negeri Sipil telah terikat pada instansi pekerjaan, namun, lingkungan pekerjaan yang positif, dan rekan kerja yang dapat saling mendukung satu sama lain, yang dapat memberikan rasa percaya diri sehingga harga diri di organisasi meningkat, sangat mempengaruhi kenyamanan pegawai untuk meningkatkan keterikatan pekerjaan, jika keterikatan pekerjaan meningkat, tentu dapat meningkatkan kompetensi dan memberikan *performa* yang sangat baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Organization-Based Self Esteem* terhadap *Work Engagement* (Studi pada Generasi Z Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bandar Lampung)**

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada judul penelitian dan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah. Rumusan masalah ini adalah salah satu bentuk atau yang menjadi topik utama dalam penelitian ini. Rumusan masalah tersebut dapat diutarakan dalam beberapa pertanyaan, yaitu:

1. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*?
2. Apakah *organization-based self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari pembahasan rumusan masalah, tujuan dari dilakukannya penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *work engagement*
2. Untuk mengetahui pengaruh *organization-based-self esteem* terhadap *work engagement*

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh *workplace spirituality* terhadap *work engagement*.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan pengaruh *organization based-self esteem* terhadap *work engagement*.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh *workplace spirituality* terhadap *work engagement*
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk pengembangan teori mengenai pengaruh *organization based-self esteem* terhadap *work engagement*

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan mahasiswa dan dapat mengembangkan teori *workplace spirituality*, *organization-based self esteem* dan *work engagement*.

2. Bagi Instansi Pemerintahan

Manfaat praktis dalam penelitian ini, diharapkan instansi pemerintah, khususnya instansi tempat penelitian dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan bekerja secara totalitas didasari oleh

variabel-variabel pada penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 *Workplace Spirituality*

Workplace spirituality didefinisikan sebagai pengakuan atas keberadaan kehidupan batin karyawan yang tidak hanya mempertahankan pekerjaan tetapi juga sebaliknya bahwa kehidupan batin akan dipertahankan oleh pekerjaan dalam konteks kehidupan sosial (Ashmos and Duchon 2000). *Workplace spirituality* juga akan meningkatkan tingkat motivasi pekerja untuk berupaya mendapatkan tujuan utama, dapat mengembangkan hubungan yang kuat antar rekan kerja, dan dapat menjaga keselarasan nilai-nilai organisasi.

Ekspresi *workplace spirituality* melibatkan asumsi bahwa setiap orang memiliki motivasi dan kebenaran batinnya sendiri dan keinginan untuk terlibat dalam kegiatan yang memberi makna lebih besar pada hidupnya dan kehidupan orang lain (Ashmos & Duchon, 2000; Hawley, 1993). Menurut (Milliman, Czaplewski, and Ferguson 2003) membagi *workplace spirituality* menjadi beberapa bagian. Dimana setiap komponennya beroperasi pada level individu, level komunitas, dan level organisasi.

Spiritualitas dapat memiliki berbagai dampak terhadap kinerja karyawan dan tingkat motivasi. Sering kali, para karyawan bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi jika karyawan menganggap dirinya sebagai bagian dari perusahaan (Safpriansanto, 2020)

2.1.1 Indikator Workplace Spirituality

(Milliman, Czaplewski, and Ferguson 2003) membagi *workplace spirituality* menjadi tiga bagian, masing-masing mewakili tiga level dari *workplace spirituality*, yakni *individual level*, *group level*, *organization*

level.

a. *Meaningful Work*

Meaningful work atau pekerjaan yang bermakna berada pada tingkatan individu. Komponen ini merupakan aspek fundamental dari *workplace spirituality* yang terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. Aspek mendasar dari spiritualitas di tempat kerja melibatkan memiliki rasa makna dan tujuan yang mendalam dalam pekerjaan seseorang. Dimensi spiritualitas tempat kerja ini mewakili bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka sehari-hari di tingkat individu.

Pandangan spiritualitas adalah bahwa pekerjaan tidak hanya dimaksudkan untuk pekerjaan yang menarik atau pekerjaan yang menantang, tetapi tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan yang lebih dalam, mewujudkan impian, mengungkapkan kebutuhan hidup batin dengan mencari pekerjaan yang bernilai, dan bagaimana dapat berkontribusi pada pekerjaan. Hal ini berdasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri mengenai kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan juga kehidupan orang lain.

b. *Sense of Community*

Sense of community berada dalam tingkat kelompok. Komponen ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual bekerja dalam sebuah tim atau kelompok didalam organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman.

Komunitas di tempat kerja didasarkan pada keyakinan bahwa orang melihat diri mereka sebagai terhubung satu sama lain dan bahwa ada beberapa jenis hubungan antara diri batin seseorang dan diri batin orang lain (Maynard, 1992; Miller, 1992). Neal dan Bennett (2000) mencatat bahwa tingkat spiritualitas ini melibatkan koneksi mental, emosional, dan spiritual (misalnya "*esprit de corps*") di antara karyawan dalam tim atau kelompok dalam organisasi. Inti dari komunitas adalah melibatkan rasa hubungan yang lebih dalam di antara orang-orang, termasuk dukungan, kebebasan berekspresi, dan kepedulian yang tulus.

c. *Alignment With Organization Values*

Aspek ketiga dari *workplace spirituality* berada pada tingkatan organisasi. *Alignment with organization values* atau keselarasan dengan nilai organisasi adalah ketika individu mengalami rasa keselarasan yang kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dan misi serta tujuan organisasi. Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi terkait dengan premis bahwa tujuan individu lebih besar dari diri sendiri dan harus memberikan kontribusi kepada orang lain atau masyarakat.

(Milliman, Czaplewski, and Ferguson 2003) Keselarasan juga berarti bahwa individu percaya bahwa manajer dan karyawan dalam organisasi memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan dan komunitasnya (Ashmos and Duchon 2000). Hal ini berhubungan dengan tujuan organisasi yang lebih besar daripada tujuan pribadi, dimana seseorang harus bisa memberikan kontribusi terbaik dan semaksimal mungkin untuk organisasi.

2.2 *Organization-Based Self Esteem*

(Weiten and Lloyd, 2000:138) menyatakan bahwa *self esteem* mengacu pada penilaian secara keseluruhan pada diri individu dan merupakan bagian evaluatif dari konsep diri, di mana konsep diri yang positif sering kali disamakan dengan *self esteem*. *Organization-based self esteem*

menyangkut sejauh mana individu percaya bahwa mereka memenuhi kebutuhan mereka dan memiliki rasa kecukupan pribadi dalam organisasi mereka. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pierce et al. 2011) *organization-based self esteem* didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu percaya bahwa dirinya *capable, significant, dan worthy* sebagai anggota organisasi.

Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi juga diharapkan dapat meningkatkan *organization-based self esteem* karyawan. Karyawan yang merasa masukan mereka dihargai dan juga selaras dengan nilai-nilai organisasi mereka percaya bahwa mereka dapat membuat perbedaan nyata bagi perusahaan dan orang lain. (Milliman, Czaplewski, and Ferguson 2003) Karyawan dengan *organization-based self esteem* tinggi puas dengan peran organisasi mereka dan melihat diri mereka sebagai pekerja yang memiliki pengaruh, berarti, dihormati, dan berharga dalam organisasi mereka. Jadi, dapat disimpulkan *self esteem* adalah evaluasi diri individu berupa *personal judgement* mengenai penilaian baik positif maupun negatif terhadap diri sendiri.

2.2.1 Faktor yang Berdampak pada *Organization-Based Self Esteem*

Karyawan akan berpikir bahwa, individu mereka mampu, kompeten, dapat memuaskan kebutuhan, dan seiring waktu dapat mengkomunikasikan persepsi atau ide-ide mereka melalui kata-kata dan perilaku mereka, yang dapat memberikan keyakinan bahwa mereka layak berada di sebuah organisasi. Dalam hal ini *organization-based self esteem* individu sebagian merupakan konstruksi sosial, yang dibentuk pada saat pelatihan dan pengembangan, sesuai dengan arahan, bimbingan tentang diri mereka yang dibimbing oleh mentor atau atasan yang nantinya akan mengevaluasi pekerjaan mereka. Individu yang dapat merasakan bahwa dirinya kompeten yang berasal dari pengalaman sebelumnya dapat mempengaruhi citra individu mereka.

Hal ini didukung oleh pernyataan (Pierce and Gardner 2004) secara umum, pengalaman keberhasilan dalam suatu organisasi akan meningkatkan harga diri berbasis organisasi individu, sedangkan pengalaman kegagalan akan memiliki efek sebaliknya. Individu yang memiliki pengalaman sukses dan yang mengaitkan kesuksesan itu dengan diri mereka sendiri lebih mungkin mengalami peningkatan efikasi diri, yang pada gilirannya dan dari waktu ke waktu berdampak pada *organization-based self esteem* (Gardner and Pierce 2012). Demikian pula, seorang individu yang mengalami kegagalan dan mengaitkannya dengan diri pada akhirnya akan mengalami penurunan harga diri.

Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh (Korman, 1970) Korman 1970:32 menyebutkan :

- a. Individu akan termotivasi untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan cara yang konsisten dengan citra diri yang mereka gunakan untuk mendekati tugas atau situasi pekerjaan
- b. Individu akan cenderung memilih dan menemukan pekerjaan dan peran tugas yang paling memuaskan yang konsisten dengan kognisi diri mereka (Korman, 1970)

2.2.2 Indikator *Organization-Based Self Esteem*

Organisasi-Based Self Esteem didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu percaya dirinya *capable* (mampu), *significant* (signifikan), dan *worthy* (layak) sebagai anggota organisasi. (Pierce and Gardner 2004) Ini mencerminkan nilai yang dirasakan sendiri yang dimiliki individu tentang diri mereka sendiri sebagai orang yang penting, kompeten, dan mampu dalam organisasi tempatnya bekerja, karyawan dengan harga diri berbasis organisasi yang tinggi menjadi percaya bahwa mereka sangat diharapkan di dalam organisasi ini.

2.3 *Work Engagement*

Keterlibatan kerja sejak pertama kali diciptakan dan diperkenalkan oleh (Kahn, 1990) telah dianggap sebagai konsep yang muncul, berkembang, dan penting untuk perubahan organisasi yang positif dalam tempat kerja dan terus menerima banyak perhatian dari bidang manusia tingkat ketidakhadiran, kelelahan kerja, dan niat berpindah (Saks, 2006; Schaufeli dan Bakker). Seiring dengan upaya tersebut dalam praktik HRD, (Bakker dan Demerouti, 2008) mengusulkan pengembangan sumber daya (HRD) dan pengembangan organisasi, industri dan organisasi psikologi, dan perilaku organisasi dalam bisnis (Kim, 2012; Saks, 2006; Wollard dan Shuck).

Menurut (Lockwood, 2007:2), *work engagement* merupakan kunci keberhasilan dalam sebuah organisasi, yang ditunjukkan dengan sejauh mana pegawai dapat memegang komitmen terhadap organisasi, seberapa keras pegawai bekerja dan seberapa lama pegawai dapat bertahan sebagai bukti komitmen tersebut. (Wellins & Concelman, 2007, dalam Thomas, 2011:15) mendefinisikan *engagement* sebagai kekuatan ilusif yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja pada level yang lebih tinggi, energi dapat berupa komitmen terhadap organisasi, usaha yang lebih, rasa mempunyai pekerjaan dan kebanggaan, serta semangat dalam melaksanakan pekerjaan.

Sebelumnya, (Khan 1990, dalam Thomas, 2011:16) mendefinisikan *engagement* sebagai pemanfaatan anggota organisasi untuk kepentingan tempat kerja dengan melibatkan kemampuan kognitif, emosional, dan fisik dari setiap anggota organisasi selama bekerja. Berdasarkan definisi di atas, *work engagement* adalah sebuah komitmen yang dimiliki seorang pegawai untuk terlibat secara penuh, baik secara fisik, kognitif, maupun emosional, dalam organisasi tempat pegawai bekerja. Pegawai menemukan arti dalam bekerja, bangga karena telah menjadi bagian dari

organisasi, dan bekerja dengan usaha penuh untuk mencapai tujuan dari organisasi.

2.3.1 Membangun *Work Engagement*

Organisasi dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan menggunakan strategi HRM tertentu (Tripathi and Sharma 2016). Misalnya, keterlibatan karyawan dapat ditingkatkan melalui desain pekerjaan yang lebih baik dengan menggunakan potensi sumber daya pekerjaan yang memotivasi. Juga rotasi pekerjaan dan perubahan pekerjaan dapat menghasilkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi karena menantang karyawan, meningkatkan motivasi mereka, dan merangsang pembelajaran dan pengembangan profesional. Program pelatihan dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan kerja harus fokus pada membangun keyakinan kemanjuran. Sejauh karyawan dapat terus mengembangkan diri sepanjang karir mereka, tingkat keterlibatan mereka cenderung tetap tinggi. Perencanaan dan pengembangan karir bermuara pada peningkatan kemampuan kerja karyawan dengan memastikan pengembangan pribadi dan profesional yang berkelanjutan.

Karyawan yang terlibat secara aktif mengubah lingkungan kerja mereka, jika diperlukan. Hal ini dapat dilakukan dengan memodifikasi konten atau desain pekerjaan, dengan memilih tugas tertentu, menegosiasikan konten pekerjaan yang berbeda, atau dengan memberikan lebih banyak makna pada tugas pekerjaan. Dan tampaknya pekerja yang terlibat paling mungkin menggunakan pekerjaan kerajinan sebagai strategi untuk meningkatkan pekerjaan mereka (Bakker, 2011). Akibatnya, mereka meningkatkan kecocokan tim kerja, pekerjaan dan pengalaman mereka menjadi lebih bermakna dan dengan demikian dapat membangun keterlibatan kerja mereka sendiri.

2.3.2 Indikator *Work Engagement*

Instrumen yang paling sering digunakan untuk mengukur keterlibatan sebagai keadaan psikologis yang berbeda adalah Skala Keterlibatan Kerja

Utrecht (UWES; Schaufeli et al., 2002) yang mencakup tiga subskala: semangat, dedikasi, dan penyerapan. UWES telah divalidasi di Eropa, tetapi juga di Amerika Utara, Afrika, Asia, dan Australia (Schaufeli & Bakker, 2010).

Selain itu, (Schaufeli & Bakker, 2010) terlebih dahulu mendefinisikan *work engagement* sebagai sikap positif individu untuk merasa terlibat sepenuhnya dengan pekerjaan ditandai dengan adanya aspek *vigour*, *dedication*, dan *absorption*. Karakteristik tersebut merupakan karakter yang dianggap bisa mempengaruhi bagaimana karyawan *engaged* dalam perusahaannya. Ketiga karakteristik tersebut memiliki karakter yang berbeda-beda dalam merespon dan juga bertanggungjawab terhadap perusahaan.

a. Vigour (semangat)

Vigor ditandai dengan tingkat energi dan mental yang tinggi ketahanan saat bekerja. Vigor menekankan pada usaha individu untuk menjaga diri agar tetap merasa semangat, rajin dan tekun dalam bekerja di dalam situasi dan keadaan apapun. Kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan seseorang, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan.

b. Dedication (dedikasi)

Dedikasi mengacu pada keterlibatan yang kuat dalam bekerja dan mengalami rasa dibutuhkan di organisasi, rasa antusiasme terhadap pekerjaan, dan menilai bahwa pekerjaan sebagai inspirasi, motivasi dan menyukai tantangan atau hal baru dalam pekerjaan.

c. Absorption (penghayatan)

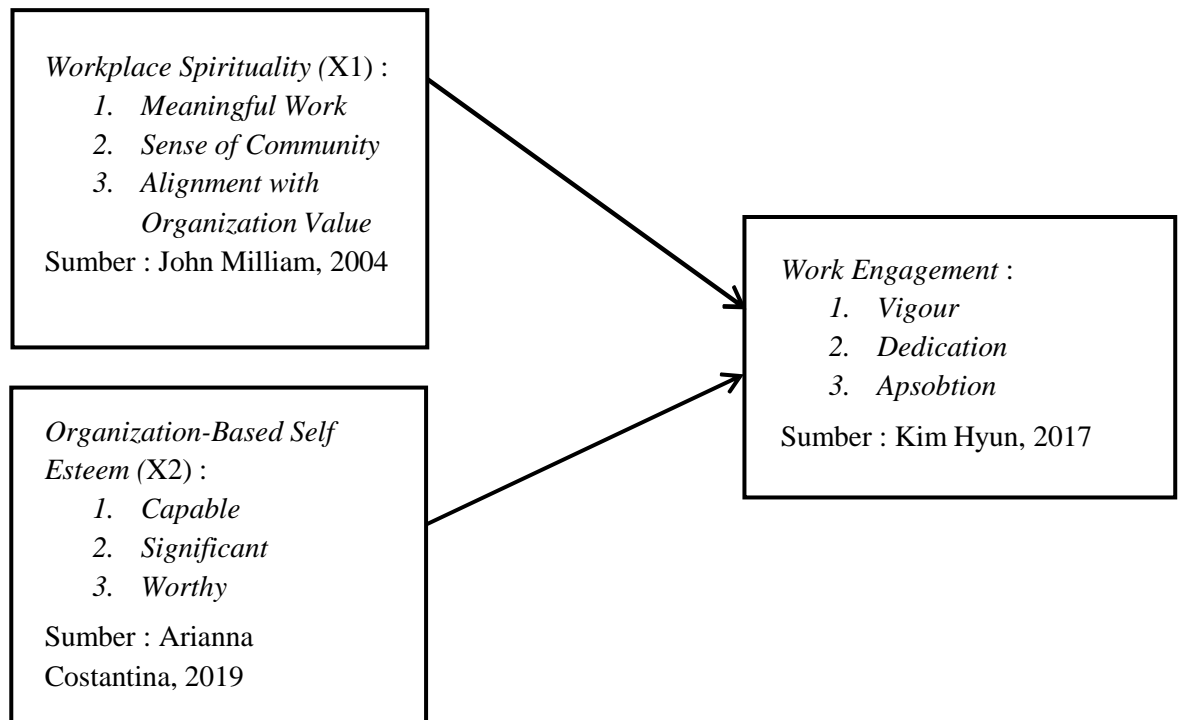
Penghayatan ditandai dengan individu yang memiliki konsentrasi penuh, menikmati pekerjaan dan tidak mengeanal waktu, seberapa lama individu telah menghabiskan waktu untuk bekerja dan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan. (Schaufeli & Bakker, 2004).

Bagi (Kahn, 1990) referensi kunci dari *engagement* adalah peran kerja,

sedangkan bagi mereka yang menganggap *engagement* sebagai antipode dari *burnout*, itu adalah aktivitas kerja karyawan, atau pekerjaan itu sendiri.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian yang sudah disusun berdasarkan jurnal-jurnal acuan akan dijelaskan sebagaimana gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Kerangka Penelitian Keterangan :

Variabel Independent : *Workplace spirituality*, dan *Organization-Based Self Esteem*

Variabel Dependent : *Work engagement*

—————→ : Garis panah ini merupakan garis pengaruh variabel X₁, dan X₂, terhadap Y

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	Anggitha Zahra Fabiola, Hendro Prakoso (2022)	Pengaruh <i>Organization Based Self-Esteem</i> terhadap <i>Work Engagement</i>	Dimensi-dimensi <i>organization based self-esteem</i> secara parsial memberikan pengaruh namun tidak signifikan terhadap <i>work engagement</i> . Yang artinya masih memiliki beberapa dimensi yang dapat mempengaruhi <i>work engagement</i> .
2.	Arianna Costantini, Andrea Ceschi (2019)	<i>The role of a new strength-based intervention on organisation-based self-esteem and work engagement</i>	Semua skala yang digunakan pada penelitian ini adalah laporan diri, sehingga hasil penelitian dengan menggunakan variabel ini masih kurang jelas, maka dari itu masih terdapat skala yang dapat memperjelas <i>work engagement</i>
3.	Safprianto, Yoga Achmad Ramadhan, Siti Khumaidatul Umaroh (2020)	Pengaruh <i>Workplace spirituality</i> Terhadap <i>Work engagement</i> Pada Karyawan Pt Bpd Bank Kaltim Kaltara Cabang Sendawar	Pengaruh <i>workplace spirituality</i> memiliki nilai 43,3% artinya masih 56,7% terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi <i>variable work engagement</i>
4.	John Milliman, Andrew J. Czaplewski and Jeffery Ferguson (2004)	<i>Workplace spirituality And Employee Work Attitudes An Exploratory Empirical Assessment</i>	Hasil ini memberikan dukungan empiris untuk hubungan yang diusulkan antara dimensi spiritualitas tempat kerja dan sikap karyawan. Namun, beberapa skala memiliki standar deviasi yang relatif kecil. Artinya, masih terdapat skala

No.	Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
			lain yang dapat mempengaruhi <i>work engagement</i>

Tabel 1 menunjukkan beberapa hasil penelitian sejenis dan mirip dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini. Perbedaan mendasar dari penelitian-penelitian sebelumnya adalah pada subjek dan objek penelitian, fokus penelitian ini adalah pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Organization-Based Self Esteem* terhadap *Work Engagement* (Studi pada Generasi Z Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bandar Lampung)

2.6 Hipotesis

1. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Safprianso, 2020) terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara *workplace spirituality* terhadap *work engagement* pada Karyawan PT BPD Kaltim Kaltara Cabang Sendawar. Hasil penelitian yang dilakukan (Amin, 2015) *meaning of work* dari *workplace spirituality* secara signifikan memberikan pengaruh terhadap *work engagement*. *Sense of Community* merupakan salah satu landasan yang dapat digunakan untuk mengembangkan program-program kerja yang dapat memenuhi tujuan organisasi (McMillan, 1986).

Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut, maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut :

H₁ : *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work engagement*.

2. Pengaruh *Organization-Based Self Esteem* terhadap *Work Engagement*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Anggitha Zahra Fabiola & Hendro Prakoso, 2022) dimensi *organization-based self esteem* tidak memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*. Hasil penelitian yang dilakukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organization-based self esteem* dan *work engagement*. Hasil penelitian (Dwitasari, Ilhamuddin, and Widyasari 2015) berjudul “Pengaruh Perceived *Organizational Support* dan *Organizational Based Self Esteem Terhadap Work Engagement*” hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa *organizational-based self esteem* terdapat hubungan parsial, antara *organizational-based self esteem* terhadap *work engagement*. Menurut penelitian (Gordon, 2021) *work engagement* memediasi hubungan antara *organization-based self esteem*. *Organization-based self esteem* juga berperan dalam mendorong berbagai hasil yang berhubungan dengan pekerjaan. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut :

H₂ : *Organization-based self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work engagement*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian “Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Organization-Based Self Esteem* terhadap *Work Engagement*”, yaitu Generasi Z Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bandar Lampung. Menurut wikipedia Indonesia (https://id.wikipedia.org/wiki/Generasi_Z) Generasi Z adalah generasi yang lahir dalam rentang tahun 1995 sampai dengan tahun 2009. Namun berdasarkan data yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Daerah, untuk rentang usia Generasi Z, minimal usia 21 s.d 26 tahun. Sehingga objek penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil yang berusia 21 sampai dengan 26 tahun.

3.2 Jenis Penelitian

1. Data Kuantitatif

(Sugiyono, 2016) memaparkan data kuantitatif adalah data-data yang didapat yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka serta dapat dihitung dalam satuan hitung. Data kuantitatif pada penelitian ini adalah sampel, responden, skor-skor dan hasil tabulasi dari kuesioner.

2. Data Kualitatif

(Sugiyono, 2016) Data kualitatif adalah data yang berupa penjelasan-penjelasan dan tidak berbentuk angka serta dapat diukur dalam satuan hitung. Data kualitatif pada penelitian ini adalah hasil dari pernyataan responden melalui pengisian kuesioner.

3.3 Sumber Data

Sumber data merupakan suatu sumber yang dibutuhkan peneliti untuk memperoleh data yang konkrit sebagai faktor penting dari sebuah penelitian. Sumber data dibagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan langsung dari sumber dan objek yang diteliti (Sanusi, 2014). Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dengan menyebarkan kuisisioner kepada responden, dan jawaban yang diberikan akan menjadi data penulis sebagai bahan penelitian

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain (Sanusi, 2014). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Pada penelitian ini, didapatkan data dari salah satu *website* Internasional mengenai presentasi yang menjadikan *workplace spirituality* menjadi *top concern* dalam berorganisasi yaitu Deloitte.

3.4 Metode Pengumpulan Data

(Sugiyono, 2013) mengatakan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

1. Studi Kepustakaan

Kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan

penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian.

2. Kuesioner

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut (Sugiyono, 2013) kuesioner cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Selain itu, kuesioner merupakan mekanisme yang efisien karena bisa dilakukan melalui memberikan kuesioner *online* seperti menyebarkan *google form* kepada responden.

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan acuan yang digunakan untuk menentukan panjang serta pendeknya interval yang ada didalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala interval, dengan skala ini responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih satu dari lima jawaban yang tersedia berdasarkan perasaan mereka. Selanjutnya untuk pertanyaan yang telah dibuat ditentukan skornya. Pemberian skor pada pernyataan positif dengan skala dimulai dari angka 1 sampai dengan 5 dengan perincian sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai = 5
2. Setuju (S) diberi nilai = 4
3. Netral (N) diberi nilai = 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai = 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai = 1

Pemberian skor pada pernyataan negatif atau revers (®) pada skala ini dimulai dari angka 5 sampai dengan 1 dengan perincian sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi nilai = 1
2. Setuju (S) diberi nilai = 2
3. Netral (N) diberi nilai = 3
4. Tidak Setuju (TS) diberi nilai = 4
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai = 5

3.6 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Populasi penelitian ini adalah Generasi Z Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bandar Lampung. Generasi Z yaitu generasi yang lahir pada 1995-2009 (saat ini berusia 13-26 tahun). Populasi dalam penelitian ini diambil dari PNS dengan rentang usia 21 sampai dengan 26 tahun berjumlah 348 jiwa, data ini bersumber dari *website* Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung (<https://www.bkd.lampungprov.go.id/>).

B. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Penelitian dengan jumlah populasi yang besar sehingga tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada dalam populasi misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel dari populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *non-probability* sampling dengan *teknik probability sampling*, dengan teknik *purposive sampling* yaitu pemilihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu. Kriteria responden yang menjadi sampel adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Kota Bandar Lampung, dengan rentang usia 21 tahun sampai dengan 26 tahun. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

d = tingkat presisi yang diinginkan: 0,05

$$n = \frac{348}{1 + 348(0,05)^2}$$

$$n = \frac{348}{1 + 348 (0,0025)}$$

$$n = 139,5$$

$$n = 139,5$$

Jadi, sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebesar 139,5 dibulatkan maka menjadi 140 responden.

Penyebaran kuisioner akan dilakukan dengan cara menyebarkan *link google form* kepada responden di berbagai instansi di Kota Bandar Lampung yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

3.7 Variabel Penelitian

Variabel penelitian menurut (Sugiyono, 2016) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*).

1. Variabel bebas (*independent*)

Variabel bebas dalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependen*), yang disimbolkan dengan simbol (X). Dalam penelitian ini *workplace spirituality* sebagai variabel X₁ dan *organization-based self esteem* sebagai variabel X₂.

2. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas, yang disimbolkan dengan simbol (Y). Dalam penelitian ini *work engagement* sebagai Y.

3.8 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini mengukur terhadap keberadaan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian. Setelah itu melanjutkan analisis ini untuk mencari hubungan suatu variabel dengan variabel yang lainnya.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	<i>Workplace spirituality</i>	<i>Workplace spirituality</i> dapat bermanfaat dalam dunia pekerjaan diarea kreativitas, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan personal, dan komitmen yang akan mengacu pada meningkatnya performa organisasi (Krishnakumar & Neck, 2002).	1. <i>Meaningful Work</i> 2. <i>Sense of Community</i> 3. <i>Alignment with Organization Values</i> (John Milliam, 2004)	Likert
2.	<i>Organization Based-Self Esteem</i>	<i>Organization-Based Self Esteem</i> mencerminkan nilai dan perasaan individu tentang diri mereka sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa harga diri yang tinggi, dengan menganggap bahwa dirinya sangat dibutuhkan di organisasi (Judith R, 2020)	1. <i>Capable</i> 2. <i>Significant</i> 3. <i>Worthy</i> (Arianna Costantina,2019)	Likert
3.	<i>Work engagement</i>	Keterlibatan diprediksi oleh sumber daya pekerjaan yang khas,	1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> <i>Absoption</i>	Likert

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		terkait dengan sumber daya pribadi dan mengarah ke kinerja pekerjaan yang lebih tinggi. Dengan demikian, keterlibatan kerja merupakan indikator penting dari kesejahteraan kerja bagi karyawan dan organisasi. (Arnold B. Baker, 2008)	(Kim Hyun,2017)	

3.9 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Generalisasi statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi berbagai karakteristik data, seperti *mean* (rata-rata), standar *deviasi*, varian, maksimum, dan minimum.

3.10 Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2016) Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Indikator yang digunakan dalam alat ukur dikatakan tepat atau valid sebagai pengukuran variabel dari suatu konsep yang sebenarnya. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden. Instrumen yang dibuat sebelum disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus diuji kevalidannya dan kereliabelannya melalui analisis faktor. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila r hitung $>$ r tabel, maka valid dan apabila r hitung $<$ r tabel, maka tidak valid.

3.11 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut (Sugiyono, 2016) dilakukan untuk mengetahui

seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Penelitian ini melakukan pengujian reliabilitas menggunakan bantuan program SPSS. Menurut (Ghozali, 2018) instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai Alpha Cronbach $> 0,60$ dan nilai *alphacronbach* lebih besar dari 29 pada *croanbach"s alpha if item deleted*. Jika nilainya lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner penelitian ini tidak reliabel. Uji reliabilitas dilakukan setelah uji validitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 dan variabel X_2 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 26.0.

3.12 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji normalitas mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Test*. Residual terdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $>0,05$ (Ghozali, 2018).

3.13 Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara 2 (dua) variabel bebas yaitu *Workplace Spirituality* (X_1) dan *Organization-Based Self Esteem* (X_2) dan variabel terikat (Y) yaitu *Work Engagement*.

Persamaan umum regresi linier sederhana antara lain:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = *Work engagement*

X_1 = *Workplace spirituality*

X_2 = *Organization-based self esteem*

- a = Konstanta
 β_1 = Kofisien X1
 β_2 = Kofisien X2
e = *Error*

3.14 Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis, bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

$H_0 : r = 0$ artinya antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak terdapat pengaruh yang signifikan

$H_A : r \neq 0$ artinya antara variabel bebas dengan variabel terikat ada pengaruh yang signifikan.

Selanjutnya untuk mengetahui signifikan konstanta dari setiap variabel independen terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji t, yang sebagaimana yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2016) dengan rumus sebagai berikut :

- a. Apabila nilai t hitung $>$ t tabel pada taraf signifikan 5% maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *workplace spirituality* terhadap *work engagement* ataupun *organization-based self esteem* terhadap *work engagement*.
- b. Apabila nilai t hitung $<$ t tabel pada taraf signifikan 5% maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *workplace spirituality* terhadap *work engagement* ataupun *organization-based self esteem* terhadap *work engagement*.

3.15 Uji F (Kelayakan Model)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk

menguji signifikansi pengaruh *Workplace Spirituality* (X_1), *Organization-Based Self Esteem* (X_2), terhadap *Work Engagement* (Y) secara simultan dan parsial.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada kesimpulan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, mengenai “Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Organization-Based Self Esteem* terhadap *Work Engagement* (Studi pada Generasi Z Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Bandar Lampung)” maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Workplace Spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Semakin tinggi nilai *Workplace Spirituality* maka, tingkat *Work Engagement* akan semakin meningkat.
2. *Organization-Based Self Esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Semakin tinggi nilai *Organization-Based Self Esteem*, maka tingkat *Work Engagement* akan semakin meningkat.

5.2 Saran

Peneliti menyadari banyak kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu peneliti memberikan beberapa saran yang terdiri dari saran teoritis dan saran praktis berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian tersebut.

5.2.1 Saran Teoritis

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 140 orang yang merupakan Generasi Z Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandar Lampung. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperluas sampel penelitian, agar dapat menggambarkan kondisi sebenarnya, dan mendapatkan data terbaru mengenai jumlah populasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bandar

Lampung berdasarkan umur.

2. Selain itu, dapat mengembangkan penelitian ini pada alat analisis, variabel-variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini, ataupun dapat mengembangkan pada obyek lain sehingga dapat digunakan sebagai bahan perbandingan.
3. Pada penelitian ini terdapat 2 variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*, yaitu *workplace spirituality* dan *organization-based self esteem* sehingga penulis menyarankan agar variabel-variabel tersebut dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

5.2.2 Saran Praktis

5.2.2.1 Bagi Instansi Pemerintah

Terkait hasil penelitian, yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* yaitu *workplace spirituality* dan *organization-based self esteem* dapat disarankan sebagai berikut :

1. Terkait hasil dari tanggapan responden pada variabel X_1 *workplace spirituality* memiliki nilai terkecil yaitu sebesar 3,68 dengan pernyataan “Saya selalu menantikan hari dimana saya harus pergi bekerja”, maka dari itu, disarankan kepada organisasi yang Generasi Z Pegawai Negeri Sipil di kota Bandar Lampung himpun untuk dapat lebih meningkatkan perhatiannya terhadap kesejahteraan karyawan, dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan baik secara moril ataupun material.
2. Terkait hasil dari tanggapan *organization-based self esteem*, nilai terkecil yaitu sebesar 4,06 dengan pernyataan “Saya merasa diperhitungkan di organisasi yang saya jalani”, maka, disarankan kepada organisasi yang Generasi Z Pegawai Negeri Sipil di kota Bandar Lampung himpun, untuk dapat melakukan program pelatihan ataupun pengembangan bagi karyawan yang dapat berguna untuk meningkatkan motivasi dan meningkatkan jenjang karir karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Fitri Mariya. 2015. "Pengaruh Job Resources Dan *Workplace spirituality* Terhadap *Work engagement*." *Skripsi*.
- Anggitha Zahra Fabiola, and Hendro Prakoso. 2022. "Pengaruh Organization Based Self- Esteem Terhadap *Work engagement*." *Bandung Conference Series: Psychology Science* 2 (1): 557–66. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.2058>.
- Ashmos, Donde P, and Dennis Duchon. 2000. "Ashmos-D-P_Duchon_D-2000.Pdf." *Journal of Management Inquiry*.
- Badan Kepegawaian Daerah. (2020). *REKAPITULASI DATA DATA APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG BERDASARKAN USIA*. From bkd.lampung.go.id: <https://www.bkd.lampungprov.go.id/statistik/usia>
- Badan Pusat Statistik. (2020). *Hasil Sensus Penduduk 2020*. From bps.go.id: <https://demakkab.bps.go.id/news/2021/01/21/67/hasil-sensus-penduduk-2020.html>
- Costantini, Arianna, Andrea Ceschi, Anna Viragos, Francesco De Paola, and Riccardo Sartori. 2019. "The Role of a New Strength-Based Intervention on Organisation-Based Self-Esteem and *Work engagement*: A Three-Wave Intervention Study." *Journal of Workplace Learning* 31 (3): 194–206. <https://doi.org/10.1108/JWL-07-2018-0091>.
- Deloitte Global, . (2022). *Millennials, Gen Z and mental health*. From Deloitte Global: <https://www.deloitte.com/global/en/about/people/social-responsibility/millennials-gen-z-and-mental-health.html>
- Dwitasari, Ade Indah, Ilhamuddin Ilhamuddin, and Selly Dian Widyasari. 2015. "Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Organizational-Based Self Esteem Terhadap Work Engagement." *Mediapsi* 01 (01): 40–50. <https://doi.org/10.21776/ub.mps.2015.001.01.5>.
- Gardner, Donald G, and Jon L Pierce. 2012. "Focus of Attention at Work and Organization-Based Self-Esteem," no. 1979.

<https://doi.org/10.1108/02683941311300243>.

Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724

Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara, (2018, Oktober 11). *PERMASALAHAN MANAJEMEN KINERJA DI INDONESIA DAN UPAYA KEMENTERIAN PANRB UNTUK MENGATASINYA*. From rbkunwas.menpan.go.id: <http://rbkunwas.menpan.go.id/artikel/artikel-rbkunwas/434-permasalahan-manajemen-kinerja-di-indonesia-dan-upaya-kementerian-panrb-untuk-mengatasinya>

Kim, W., & Hyun, Y. S. (2017). The impact of personal resources on turnover intention: The mediating effects of *work engagement*. *European Journal of Training and Development*. DOI: <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2017-0048>

Korman, Abraham K. 1970. "Toward an Hypothesis of Work Behavior." *Journal of Applied Psychology* 54 (1 PART 1): 31–41. <https://doi.org/10.1037/h0028656>.

Litzey, C. (2003). Spirituality in The Workplace and The implications It has On Employees and Organizations, 2008, 29 Juli

Milliman, John, Andrew J. Czaplewski, and Jeffery Ferguson. 2003. "Workplace spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment." *Journal of Organizational Change Management* 16 (4): 426–47.

<https://doi.org/10.1108/09534810310484172>.

Neal, J.A. and Bennett, J. (2000), "Examining multi-level or holistic spiritual phenomena in the work place", Management, Spirituality, & Religion Newsletter, *Academy of Management*, Winter, pp. 1-2.

Pierce, Jon L., and Donald G. Gardner. 2004. "Self-Esteem within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature." *Journal of Management* 30 (5): 591–622. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2003.10.001>.

Pierce, Jon L, Donald G Gardner, Larry L Cummings, Randall B Dunham, and J O N L Pierce. 2011. "ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM: CONSTRUCT DEFINITION , MEASUREMENT , AND VALIDATION University of Minnesota University of Colorado-Colorado Springs University of Minnesota." *Management* 32(3): 622–48.

- Safprianso, Yoga A.R, Siti K. U. (2020). Pengaruh *Workplace spirituality* Terhadap *Work engagement* Pada Karyawan Pt Bpd Bank Kaltim Kaltara Cabang Sendawar. Univesitas 17 Agustus Samarinda. Fakultas Psikologi
- Samiyanto. (2011). Konstrak Spiritualitas dan Pengaruhnya terhadap Psychological capital, Servant Leadership, dan Kinerja Manajer. Disertasi.Yogyakarta: *Universitas Gadjah Mada*.
- Schaufeli, Wilmar B. 2012. "Work engagement: What Do We Know and Where Do We Go?" *Romanian Journal of Applied Psychology* 14 (1): 3.10. <https://doi.org/10.1177/0011000002301006>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet
- Tripathi, Dr. Jai Prakash, and Mr. Sunil Sharma. 2016. "The Key to Improve Performance:Employee Engagement." *IOSR Journal of Business and Management* 18(10): 19–25. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>.