

HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE SPIRITUALITY*, *WORKPLACE ENGAGEMENT*, *WORKPLACE ENVY*, DAN *JOB PERFORMANCE*

RINGKASAN SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program
Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen**



Disusun oleh:

Putri Fathonah Nugraheni

2116 28873

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YAYASAN KELUARGA
PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA**

2020

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE SPIRITUALITY*, *WORKPLACE ENGAGEMENT*, *WORKPLACE ENVY*, DAN *JOB PERFORMANCE*

Dipersiapkan dan disusun oleh:

PUTRI FATHONAH NUGRAHENI

No. Mhs.: 211628873

telah dipresentasikan di depan Tim Dosen pada hari Rabu, 19 Agustus 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen.

SUSUNAN TIM DOSEN:

Pembimbing I,



Dr. Wisnu Prajogo, MBA.


Pembimbing II,



Cynthia Ayu Manggarani, SE., M.Sc.



Ketua/Penguji,



Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, M.Si., Ph.D.

Yogyakarta, 19 Agustus 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
Ketua,



Dr. Haryono Subiyakto, M.Si.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace spirituality*, *workplace engagement*, *workplace envy*, dan *job performance*. *Workplace spirituality* merupakan kesadaran di dalam diri seorang karyawan yang merasa terhubung dengan pekerjaannya karena ia fokus dan mencari makna dalam pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja lebih baik dan mendapat hasil kerja yang juga baik. *Workplace spirituality* akan menjadi ruh yang dapat menghidupkan kinerja karyawan, kemudian adanya *workplace engagement* akan mengikat karyawan untuk lebih mencintai pekerjaannya dan menghadirkan rasa memiliki pada perusahaannya, kemudian terdapat perilaku *workplace envy* yang hadir dalam dunia kerja, dan *job performance* dapat dinilai sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan swasta, BUMN, maupun PNS yang bekerja di Indonesia dengan karakteristik minimal 1 tahun bekerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* dan diambil sebanyak 188 responden. Teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang disebar melalui *google form*. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, dan uji hipotesis dengan SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap *workplace envy*, *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *workplace engagement*, *workplace envy* berpengaruh negatif terhadap *workplace engagement*, dan *workplace engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

Kata kunci: *workplace spirituality*, *workplace engagement*, *workplace envy*, *job performance*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This study aims to determine relationship between workplace spirituality, workplace engagement, workplace envy, and job performance. *Workplace spirituality* is an awareness within an employee who feels connected to his job because he is focused and looking for meaning in his work so that it makes them work better and get good work results. *Workplace spirituality* will become a spirit that can revive employee performance, then *workplace engagement* will bind employees to love their work more and bring a sense of belonging to the company, then behavior *workplace envy* is present in the world of work, and *job performance* can be assessed as the level of success of employees in completing their work. The population in this study are private employees, BUMN, and civil servants who work in Indonesia with the characteristics of at least 1 year of work. The sampling technique used purposive sampling and 188 respondents were taken. The data collection techniques used a questionnaire distributed via Google form. The data analysis used validity tests, reliability tests, descriptive statistics, and hypothesis testing using SEM (Structural Equation Modeling). The results showed that workplace spirituality had a negative effect on workplace envy, workplace spirituality had a positive effect on workplace engagement, workplace envy had a negative effect on workplace engagement, and workplace engagement had a positive effect on job performance.

Keywords: workplace spirituality, workplace engagement, workplace envy, job performance.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Workplace spirituality merupakan kesadaran di dalam diri seorang karyawan yang merasa terhubung dengan pekerjaannya karena ia fokus dan mencari makna dalam pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja lebih baik dan mendapat hasil kerja yang juga baik. Robbins (2008) dalam Prakoso et al. (2018), menjelaskan bahwa *workplace spirituality* membuat seseorang memiliki kehidupan batin yang tumbuh karena pekerjaan mereka di dalam sebuah komunitas atau organisasi. Organisasi yang berpegang pada kultur spiritual mempercayai bahwa manusia mempunyai pikiran serta jiwa, berupaya menemukan tujuan dan makna pada aktivitas pekerjaan mereka, keinginan untuk berkaitan terhadap orang lain, dan menjadi bagian dalam sebuah komunitas.

Workplace spirituality adalah istilah dan *trend* baru di dalam organisasi, masyarakat mencari pemahaman tentang siapakah mereka dan mengapa mereka ada. Semua yang mereka lalui tidak hanya sekedar rutinitas kerja dan rutinitas gaji untuk kehidupan mereka. Istilah *workplace spirituality* belum diketahui oleh banyak orang. Namun, belakangan dunia perusahaan dan organisasi memiliki ketertarikan pada “*spirituality at work*” pada karyawan di semua level organisasi. Dalam dunia barat *spirituality at work* atau spiritualitas di tempat kerja tentu saja sebuah hal yang cukup langka, namun tidak di kalangan masyarakat timur, khususnya Indonesia. Banyak masyarakat yang beragama meyakini dalam dunia kerja mereka terdapat faktor-faktor *spirituality* yang menyertainya. Namun, secara teori, justru di dunia timur khususnya Indonesia sendiri *workplace spirituality* ini merupakan istilah yang cukup baru, meskipun secara praktek, sebenarnya telah lazim dilakukan. Penelitian ini tentu saja menjadi sangat menarik dilakukan dan dikaji secara teoritik, apalagi dihubungkan dengan berbagai variabel lainnya, seperti *workplace engagement* dan *workplace envy*.

Employee engagement atau *workplace engagement* merupakan keterlibatan karyawan yang mengikatkan diri dengan komitmen emosional karyawan pada perusahaan. Karyawan akan merasa bahwa visi dan misinya sejalan dengan perusahaan. Pada prinsipnya, *workplace engagement* merupakan kepercayaan, komunikasi dan komitmen dua arah antara perusahaan dan karyawan, yang akhirnya pendekatan ini bertujuan meningkatkan peluang kesuksesan bisnis, meningkatkan performa organisasi atau perusahaan dan karyawan, serta meningkatkan produktivitas.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Di sisi yang lain, tingginya persaingan dalam dunia kerja bahkan dalam satu perusahaan atau organisasi, seringkali memunculkan berbagai macam emosi negatif dan salah satunya adalah *workplace envy* atau kecemburuan di tempat kerja. Sampai saat ini, kecemburuan di tempat kerja (yaitu sebagai rasa sakit atas nasib baik orang lain) (TAI *et al*, 2012), dianggap sebagai emosi negatif yang diyakini sering terjadi di tempat kerja, meskipun kondisi ini seringkali tidak diakui (Mishra, 2009). Kecemburuan di tempat kerja umumnya dianggap sebagai "emosi buruk" yang memanifestasikan permusuhan, agresi, inferioritas, dan perilaku kekerasan lainnya terhadap hubungan interpersonal di tempat kerja. Banyak perusahaan atau organisasi mengakuinya, bahwa semua karyawan di semua tingkat perusahaan rentan terhadap kecemburuan ini. Rasa iri sulit untuk dikendalikan karena sulit bagi mereka untuk mengakui bahwa mereka menyimpan emosi negatif tersebut yang menyebabkan ketidaknyamanan, dan ketidaknyamanan tersebut dapat memperburuk keadaan (Menon & Thompson, 2010).

Job performance atau performa kerja atau biasa juga disebut dengan kinerja. Jika didefinisikan, kinerja atau *job performance*, merupakan tolok ukur keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukanlah sebuah karakteristik individu, seperti bakat, tetapi kinerja merupakan wujud dari bakat itu sendiri. Kinerja merupakan sebuah hasil kerja dan perilaku kerja yang berhasil dicapai ketika telah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Pada dasarnya, ketika seseorang memiliki rasa spiritualitas di dalam pekerjaannya ia akan lebih memiliki fokus terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan kewajibannya, serta ia akan selalu merasa bersyukur dengan apa yang telah dikerjakan dan dihasilkan sehingga kecemburuan tidak akan muncul di tempat kerja. Sebaliknya, apabila terdapat kecemburuan di tempat kerja atau *workplace envy* dapat dikatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja cenderung masih rendah dan belum terbangun secara maksimal.

Selain berkaitan dengan *workplace envy*, *workplace spirituality* juga dapat berhubungan dengan adanya keterikatan karyawan pada tempat kerja. Hal ini dikarenakan spiritualitas yang tumbuh di dalam diri karyawan cenderung akan membuatnya merasa bahwa pekerjaannya adalah suatu aktivitas atau kegiatan yang disukai yang untuk mengerjakan pekerjaannya akan dilakukan dengan sepenuh hati sehingga akan memunculkan keterikatan antara karyawan dengan tempat kerjanya.

Workplace envy sebagai sebuah perilaku dalam dunia kerja, tentu memberikan dampak pada perilaku yang lainnya. Ketika ia berdampak negatif, bisa jadi ia akan berdampak kemalasan, hilangnya motivasi atau bahkan mengurangi perasaan *employee*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

engagement atau rasa memiliki dan keterikatan karyawan pada perusahaannya. Akan tetapi ketika ia berdampak positif, bisa jadi ia akan meningkatkan *job performance*.

Secara teori, kinerja karyawan dapat didukung oleh pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Ketika perusahaan dan karyawan mempunyai hubungan yang baik, maka karyawan cenderung akan melakukan kemampuan terbaik mereka untuk perusahaan. Cho et al. (2013) menyebutkan bahwa beberapa peneliti mengemukakan terdapat hubungan positif dari *employee engagement* dengan perusahaan yang dapat membuat kinerja dan profitabilitas menjadi lebih baik.

Dari semua persoalan yang telah diterangkan di atas, mulai dari *workplace spirituality* yang pada akhirnya menjadi ruh yang menghidupkan kinerja karyawan, kemudian adanya *workplace engagement* yang mengikat karyawan untuk lebih mencintai pekerjaannya dan menghadirkan rasa memiliki pada perusahaannya, kemudian juga ada perilaku *workplace envy* atau kecemburuan yang hadir dalam dunia kerja. Selain itu juga ada *job performance* sebagai tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Semua variabel tersebut tentu saling berhubungan satu sama lainnya, dan penelitian ini akan menganalisa hubungan yang terdapat dari masing-masing variabel dengan *workplace spirituality* sebagai variabel utamanya.

Rumusan Masalah

Hubungan *workplace spirituality*, *workplace envy*, *workplace engagement*, dan *job performance* masih sangat jarang diteliti dalam satu model penelitian.

Pertanyaan penelitian

Adapun pertanyaan penelitian ini berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas adalah:

1. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap *workplace envy*?
2. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *workplace engagement*?
3. Apakah *workplace envy* berpengaruh negatif terhadap *workplace engagement*?
4. Apakah *workplace engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*?

Tujuan Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Menguji hubungan antara *workplace spirituality* terhadap *workplace engagement*.
2. Menguji hubungan antara *workplace spirituality* terhadap *workplace envy*.
3. Menguji hubungan antara *workplace envy* terhadap *workplace engagement*.
4. Menguji hubungan antara *workplace engagement* terhadap *job performance*.

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian *Workplace Spirituality*

Workplace spirituality sebagai sebuah hal baru di dunia organisasi dan istilah *workplace spirituality* belum banyak diketahui oleh banyak orang. Karena peristiwa yang umum terjadi dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah kecenderungan untuk bersikap rasional dan sangat mengedepankan logika dengan mengikuti *rules of management*. Namun, belakangan dunia perusahaan dan organisasi memiliki ketertarikan pada “*spirituality at work*” pada karyawan di semua level organisasi. Spiritualitas didefinisikan sebagai perjalanan untuk mendapatkan keberlangsungan, autentik, kebermaknaan, menyeluruh, dan pemahaman secara mendalam, terhadap esensi diri. Spiritual terkenal dengan adat keagamaanya yang menjadi karakteristik pribadi, secara inklusif tidak didominasi secara keseluruhan pada perasaan manusia untuk percaya, ritual dan praktek pada pengaturan secara spesifik pada lembaga agama atau tradisi (Karakas, 2010).

Spiritualitas yang dikembangkan di tempat kerja dapat menjadi hal yang cukup potensial dalam menumbuhkan rasa keterikatan antara karyawan terhadap organisasi atau perusahaan (Karakas, 2010). Menanamkan sikap, perilaku, dan nilai spiritual dapat membuat individu memahami tentang pekerjaan yang dilakukan, mengapa, dan untuk apa ia melakukan pekerjaan tersebut. Ketika karyawan merasa puas dan senang, keterikatan karyawan akan tumbuh (Abraham, 2012). Mathis & Jackson (2011) dalam Janah et al. (2017), menambahkan bahwa dengan begitu karyawan akan lebih berkomitmen dan terikat dengan organisasi.

Workplace spirituality dapat diartikan sebagai keadaan atau situasi kerja oleh seorang pemimpin dan pengikutnya yang memiliki semangat yang tinggi untuk maju menyelesaikan pekerjaan dan berprestasi dalam tujuan organisasi. Fachrunnisa et al. (2014) mengatakan bahwa *workplace spirituality* juga dapat digambarkan dengan karyawan-karyawan yang memberi rasa spiritualitas di tempat kerja sebagai jalan untuk mempertinggi moral karyawan, komitmen dan produktivitas.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengertian *Workplace Engagement*

Menurut Lockwood (2007) dalam Handoyo & Setiawan (2017), keterikatan karyawan dianggap menjadi hal yang cukup penting karena dapat mengantarkan kesuksesan bisnis bagi organisasi atau perusahaan. Namun, di berbagai negara keterikatan karyawan pada perusahaan dikatakan masih rendah. Diberitakan oleh New York Times (2014), pada tahun 2013 sebuah studi yang dilakukan oleh Gallup *Organization* mengemukakan bila di 142 negara hanya 13 persen karyawan yang merasa terikat di tempat kerjanya (Schwartz & Porath, 2014). AON-Hewitt (2013) dikutip dalam Siswono (2016), mengatakan salah satu negaranya yaitu Indonesia, karyawan yang merasa terikat pada perusahaan di tempat ia bekerja hanya sebesar 15 persen.

Macey (2009) dalam Ghadi et al. (2010), menyatakan bahwa karyawan yang mempunyai keinginan untuk terikat akan muncul gairah dalam bekerja, mau memberikan lebih banyak waktu dan tenaga untuk pekerjaannya, dan lebih proaktif untuk mencapai tujuan pekerjaannya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Taleo Research (2009) sebagaimana yang dikutip oleh Siswono (2016), mengatakan bahwa karyawan dengan *engagement* yang tinggi akan memiliki produktivitas yang juga tinggi dan kinerja yang lebih baik.

Engagement dilakukan ketika seseorang dengan kesadaran diri dan sukarela mempekerjakan diri mereka sendiri untuk mendapatkan kinerja yang baik pada pekerjaannya. Selanjutnya, *engagement* juga melibatkan rasa dan perilaku secara aktif serta aspek kognitif. Menurut May et al. (2004) dalam Saks (2006), *engagement* dapat dipikirkan sebagai suatu *anteseden* dari *job involvement* atau keterlibatan kerja seorang individu di mana pengalaman di masa lampau seharusnya dapat menjadi pembelajaran untuk mengenal pekerjaan mereka.

Pengertian *Workplace Envy*

Envy adalah perantara pada emosi kesenangan seseorang yang lebih tidak disukai dalam pengalamannya. Pada dasarnya envy adalah hasrat iri seseorang untuk berbagai kepemilikan dan persepsi yang dimiliki orang lain dan apa yang orang iri inginkan. Envy di definisikan sebagai keadaan emosional yang terjadi ketika kekurangan-kekurangan seseorang orang lain unggul dalam kualitas, prestasi atau kepemilikan barang dan itu

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

salah satu hasrat atau berbagai keinginan pada kekurangan-kekurangan yang lain (Parrott & Smith, 1993).

Envy juga diartikan sebagai sebuah emosi sosial yang bertarget rasa iri dan dapat berdampak pada tingkah laku target. Seseorang yang bisa mendeteksi dan menemukan ekspresi emosi orang lain dan itu berpengaruh pada persepsi perasaan, pemikiran dan tingkah laku pada target dan sebaik individu yang mengekspresikan emosi aslinya. (Hareli & Rafaeli, 2008).

Dalam pengertian lain, *envy* menurut Duffy et al. (2008) dalam Veigaa et al. (2014), merupakan sesuatu hal yang biasa dan tidak mengherankan, mengingat kecenderungan banyaknya organisasi atau perusahaan yang membuat dan menumbuhkan lingkungan kerja menjadi kompetitif di mana setiap karyawannya akan dinilai berbeda. *Envy* juga dapat didefinisikan sebagai pola pikir, emosi, dan perilaku yang muncul karena hilangnya harga diri karyawan sebagai respon dari capaian hasil orang lain, dimana capaian tersebut adalah hal yang diinginkannya (Vecchio, 2000).

Pengertian *Job Performance*

Dalam Siswono (2016), Rivai (2005) berpendapat bahwa kinerja adalah sebuah perilaku yang diperlihatkan secara nyata oleh seorang individu sebagai performa kerja yang didapatkannya sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau perusahaan. Donelly et al. (1994), menjelaskan bahwa kinerja merupakan keberhasilan yang didapatkan ketika menyelesaikan tugas dengan kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karyawan dengan kualitas baik pasti akan memberikan hasil kinerja terbaik untuk kesuksesan pekerjaannya maupun perusahaannya, karyawan harus memahami arti dari kinerja itu sendiri. Kinerja berasal dari istilah *performance*, *performance* dapat diartikan sebagai prestasi atau hasil kerja (Wibowo, 2017).

Tika (2014), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan individu atau kelompok pada sebuah organisasi yang dipengaruhi oleh faktor-faktor dalam menggapai tujuan organisasi pada periode tertentu. Kinerja juga dapat diartikan pencapaian hasil tujuan organisasi berupa *output* kualitatif atau kuantitatif, fleksibilitas, kreatifitas, dapat diandalkan atau hal lain yang diinginkan oleh organisasi (Suprihati, 2014).

Menurut Mangkunegara (2009) dikutip oleh Korompis et al. (2017), kinerja adalah hasil kerja dari karyawan atau pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas dalam pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan. Menurut Damayanti et

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

al. (2018), kinerja didefinisikan sebagai sebuah hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun sekelompok orang di dalam organisasi sesuai dengan tanggungjawab dan wewenang masing-masing agar tujuan organisasi dapat tercapai secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan etika ataupun moral.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, maka *performance* atau kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil dari sesuatu yang dikerjakan oleh seorang individu atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan sesuai yang diinginkan.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan dari teori-teori yang telah diungkapkan di atas, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *workplace envy*

Sebagai permulaan untuk hipotesis ini, peneliti belum menemukan literatur terkait pengaruh dari dua variabel di atas, yakni *workplace spirituality* terhadap *workplace envy*. Namun sebagai asumsi sementara, peneliti beranggapan bahwa semakin tinggi *workplace spirituality* dimana seorang karyawan mampu menginternalisasi atau menghayati kebutuhan spiritualnya untuk mencari arti tentang pekerjaan yang dilakukannya, mengapa dan untuk apa individu melakukan pekerjaan tersebut maka kecemburuan di tempat kerja atau *workplace envy* cenderung akan tidak muncul. Namun ketika seorang karyawan memiliki rasa spiritualitas yang rendah atau bahkan sama sekali tidak memilikinya, maka kecemburuan yang terjadi di tempat kerja akan tinggi.

H1: *Workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap *workplace envy*

2. Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *workplace engagement*

Menurut Fry (2003) dalam Petchsawanga & Duchon (2012), *workplace spirituality* mendorong komitmen pegawai terhadap produktivitas, menurunkan absensi dan *job turn over* (berhenti bekerja). Kesamaan nilai-nilai spiritual yang terjadi pada karyawan dan organisasi akan berdampak pada peningkatan rasa aman, kinerja, dan produktivitas. Karyawan yang melibatkan *workplace spirituality* dalam berinteraksi dengan rekan kerjanya akan merasakan sebagai bagian dari komunitas atau kelompok yang dapat dipercaya, merasa dihargai dan didukung oleh rekan kerja, pimpinan, maupun perusahaan sebagai organisasi. Karyawan akan merasa menjadi bagian dari organisasi. Pemahaman tentang *workplace spirituality* membuat kepedulian, dedikasi,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

semangat, kreativitas, integritas, kinerja, dan produktivitas karyawan semakin meningkat. Hal ini mengindikasikan adanya pengaruh *workplace spirituality* terhadap *workplace engagement*.

H2: *Workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *workplace engagement*

3. Pengaruh *workplace envy* terhadap *workplace engagement*

Workplace envy adalah keadaan emosional yang terjadi ketika seseorang merasa dirinya memiliki kekurangan-kekurangan dan melihat orang lain unggul dari dirinya dalam kualitas, prestasi atau kepemilikan barang. Kondisi perasaan ini dapat mendorong karyawan menciptakan energi yang negatif di dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut juga dapat membuat seorang karyawan merasa benci atau tidak suka dengan pekerjaannya dan tempat kerja atau perusahaannya, sehingga tidak ada rasa keterikatan karyawan pada perusahaan. Hal ini berarti, peneliti memiliki asumsi bahwa terdapat pengaruh *workplace envy* terhadap *workplace engagement*.

H3: *Workplace envy* berpengaruh negatif terhadap *workplace engagement*

4. Pengaruh *workplace engagement* terhadap *job performance*

Siddhanta dan Roy (2010) dalam Handoyo & Setiawan (2017), menyatakan bahwa keterikatan karyawan menimbulkan keberhasilan bagi perusahaan dengan sesuatu yang berhubungan dengan kinerja, keselamatan kerja, produktivitas, sampai profitabilitas. Salah satu faktor kinerja karyawan baik adalah adanya keterikatan karyawan yang tinggi. Hal itu didukung oleh pendapat dari Robinson et al. (dikutip oleh Little, 2006 p.113) dalam Handoyo & Setiawan (2017), yang mengemukakan apabila karyawan memiliki keterikatan yang tinggi terhadap perusahaan maka performanya akan naik dan berdampak baik bagi keuntungan perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas peneliti memiliki asumsi bahwa *workplace engagement* berpengaruh terhadap *job performance*.

H4: *Workplace engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*

METODE PENELITIAN

Populasi

Merujuk pada pandangan Sugiyono (2015) dalam Korompis et al. (2017), populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat di atas, maka populasi di

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Indonesia. Karakteristik yang ditetapkan adalah dengan masa kerja diatas 1 tahun.

Sampel

Menurut Sugiyono (2015) dalam Korompis et al. (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian yaitu karyawan swasta, BUMN dan PNS dengan masa kerja minimal 1 tahun yang bekerja di Indonesia, dan sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 188 sampel.

Variabel Penelitian

a. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *workplace spirituality* (X1), *workplace engagement* (X2) dan *workplace envy* (X3).

b. Variabel Dependen

Sedangkan untuk variabel dependen adalah variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel dependen adalah *job performance* (Y).

Definisi Operasional

a. *Workplace spirituality*

Workplace spirituality diartikan sebagai keadaan atau situasi kerja oleh seorang pemimpin dan pengikutnya yang memiliki semangat yang tinggi untuk maju menyelesaikan pekerjaan dan berprestasi dalam tujuan organisasi. Spiritualitas yang dikembangkan di tempat kerja dapat menjadi hal yang cukup potensial dalam menumbuhkan rasa keterikatan antara karyawan terhadap pekerjaannya. Variabel ini diukur dengan menggunakan item-item yang digunakan oleh Petchsawang & Duchon (2012). Contoh itemnya adalah “Saya sadar dan bersimpati dengan orang lain”.

b. *Workplace engagement*

Workplace engagement adalah keterlibatan karyawan yang merupakan sebuah sikap yang mengikat seseorang pada sebuah organisasi dan menjadikan hal tersebut sebagai kunci kesuksesan organisasi. Sikap ini dianggap sebagai faktor signifikan yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

berkontribusi terhadap keberhasilan kinerja karyawan terhadap perusahaannya. Variabel ini diukur dengan menggunakan item-item yang digunakan oleh Schaufeli et al. (2006). Contoh itemnya adalah “ Saya merasa dipenuhi energi saat di tempat kerja”.

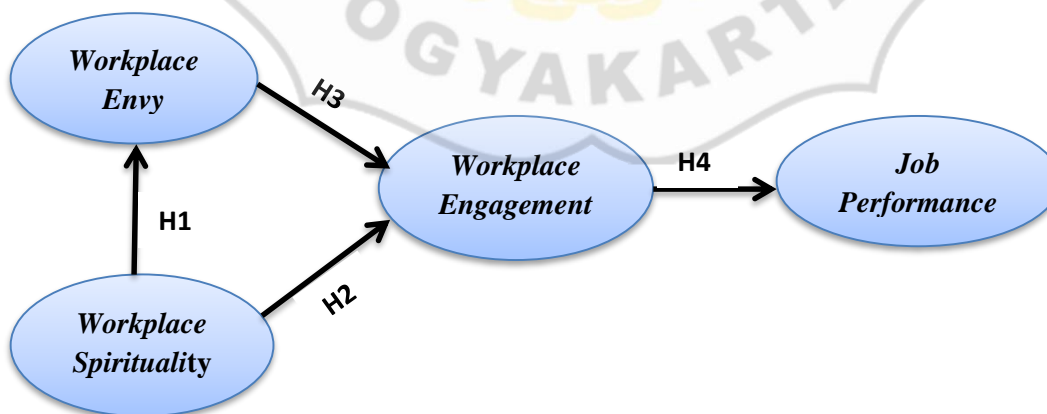
c. *Workplace envy*

Workplace envy didefinisikan sebagai keadaan emosional dengan rasa tidak suka ketika melihat orang lain unggul dalam kualitas, prestasi atau kepemilikan barang. Variabel ini diukur menggunakan item-item yang digunakan oleh Smith et al. (1999). Contoh itemnya adalah “Saya merasa iri setiap hari dengan rekan kerja saya”.

d. *Job performance*

Job performance merupakan hasil dari kerja seorang karyawan yang dapat dinilai dari segi kuantitas maupun kualitas berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Rukhayati, 2018). Kinerja karyawan sangatlah penting, karena dengan adanya kinerja karyawan dapat diketahui kemampuan yang dimiliki oleh karyawan ketika menjalankan tugas atau pekerjaannya (Fadhil & Mayowan, 2018). Variabel ini diukur menggunakan item-item yang digunakan oleh Williams & Anderson (1991). Contoh itemnya adalah “Saya menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam uraian tugas dengan baik”.

Model Penelitian



Pengukuran Variabel

Kuesioner dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert atau *likert scale* yang merupakan skala penelitian untuk mengukur sikap dan pendapat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Responden diminta persetujuannya dengan memilih lima alternatif jawaban. Adapun alternatif jawaban per item adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Alternatif Jawaban Kuesioner

No	Opsi	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Metode dan Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Sebuah kuesioner dapat disebut valid apabila pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat menunjukan seberapa jauh instrumen dapat memberikan sebuah hasil yang konsisten walaupun pengukuran dilakukan lebih dari satu kali. Butir pernyataan yang dinyatakan valid dalam uji validitas kemudian ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria :

1. Apabila nilai koefisien reliabilitas (α) $>$ 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang baik.
2. Apabila nilai koefisien reliabilitas (α) $<$ 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki reliabilitas yang tidak baik.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, uji hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dalam program *Analysis of Moment Structure*

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

(AMOS). SEM adalah salah satu teknik dalam statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan untuk menganalisis hubungan suatu pengaruh dari berbagai variabel.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Metode Pengumpulan Data

Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan baik swasta, BUMN maupun PNS di seluruh wilayah di Indonesia dengan masa kerja minimal 1 tahun. Proses pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada responden.

Pengujian Validitas

Analisis faktor untuk menguji validitas *item-item* pernyataan dilakukan secara per dimensi.

Tabel 4.4.1.

Hasil Uji Validitas Variabel *Workplace Spirituality*

Kode	Pernyataan	Faktor Loading	Status
WS2C	Saya sadar dan bersimpati dengan orang lain	0,531	Valid
WS3C	Saya mencoba membantu rekan kerja saya untuk meringankan pekerjaan mereka	0,567	Valid
WS8MW	Saya merasa senang dalam bekerja	0,804	Valid
WS9MW	Setiap hari saya berharap untuk datang bekerja	0,666	Valid
W30MW	Saya percaya orang lain bahagia karena pekerjaan yang saya lakukan	0,672	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

W31MW	Saya memiliki kesan tersendiri dalam pekerjaan saya	0,817	Valid
W32MW	Pekerjaan yang saya lakukan merupakan hal yang penting dalam hidup	0,783	Valid
W33T	Terkadang saya merasa semangat bekerja yang tidak bisa dijelaskan	0,738	Valid
W34T	Saya sering merasa tenang ketika bekerja	0,760	Valid
W35T	Saya sering lupa waktu ketika bekerja	0,748	Valid
W36T	Saya benar benar bahagia ketika bekerja	0,837	Valid

Berdasarkan tabel 4.4.1. dapat dilihat bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *workplace spirituality* pada penelitian ini memiliki nilai factor loading lebih dari 0,5, maka dapat dikatakan bahwa seluruh indikator valid.

Tabel 4.4.2.

Hasil Uji Validitas Variabel *Workplace Envy*

Kode	Pernyataan	Faktor Loading	Status
ENVY1	Saya merasa iri setiap hari dengan rekan kerja saya	0,845	Valid
ENVY2	Saat bekerja saya selalu merasa iri dengan rekan kerja saya	0,773	Valid
ENVY3	Saya merasa frustrasi saat melihat rekan kerja sukses dengan mudah	0,788	Valid
ENVY4	Apapun yang sudah saya lakukan tidak menghilangkan perasaan iri yang selalu mengganggu saya	0,653	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ENVY5	Saya merasa benci saat rekan kerja berhasil	0,748	Valid
-------	---	-------	-------

Berdasarkan tabel 4.4.2. dapat dilihat bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *workplace envy* pada penelitian ini memiliki nilai factor loading lebih dari 0,5, maka dapat dikatakan bahwa seluruh indikator valid.

Tabel 4.4.3.

Hasil Uji Validitas Variabel *Workplace Engagement*

Kode	Pernyataan	Faktor Loading	Status
WE1V	Saya merasa dipenuhi energi saat di tempat kerja	0,797	Valid
WE2DE	Pekerjaan yang saya lakukan penuh dengan makna dan tujuan bagi diri saya	0,702	Valid
WE3AB	Saat saya bekerja, saya merasa waktu cepat berlalu	0,572	Valid
WE4V	Saya merasa kuat dan berenergi saat bekerja	0,772	Valid
WE5DE	Saya antusias dengan pekerjaan saya	0,831	Valid
WE7DE	Pekerjaan saya menginspirasi saya	0,702	Valid
WE8DE	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,746	Valid
WE9AB	Saya sangat fokus dalam pekerjaan saya	0,670	Valid
WE10V	Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang sangat lama pada suatu waktu	0,549	Valid
WE11DE	Saya merasa pekerjaan saya menantang	0,655	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

WE12AB	Saya terbawa suasana saat bekerja	0,612	Valid
WE13V	Dalam pekerjaan, saya sangat ulet secara mental	0,623	Valid
WE14AD	Saya sulit melepaskan diri dari pekerjaan	0,569	Valid
WE15V	Di pekerjaan saya, saya selalu bertahan, bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan dengan baik	0,506	Valid

Berdasarkan tabel 4.4.3. dapat dilihat bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *workplace engagement* pada penelitian ini memiliki nilai factor loading lebih dari 0,5, maka dapat dikatakan bahwa seluruh indikator valid.

Tabel 4.4.4.

Hasil Uji Validitas Variabel *Job Performance*

Kode	Pernyataan	Faktor Loading	Status
KIN1	Saya menyelesaikan tugas yang ditentukan dalam uraian tugas dengan baik	0,769	Valid
KIN2	Saya memenuhi tanggung jawab yang ditentukan dalam tugas yang diberikan	0,832	Valid
KIN3	Saya melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan	0,748	Valid
KIN4	Saya memenuhi target kinerja saya dalam pekerjaan	0,823	Valid
KIN5	Terlibat dalam kegiatan yang secara langsung akan memengaruhi evaluasi kinerja saya	0,706	Valid

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan tabel 4.4.4. dapat dilihat bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *job performance* pada penelitian ini memiliki nilai factor loading lebih dari 0,5, maka dapat dikatakan bahwa seluruh indikator valid.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah rangkaian kuesioner yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk/variabel tidak mempunyai kecenderungan tertentu. Salah satu cara untuk menguji reliabilitas adalah menghitung cronbach's alpha. Nilai cronbach's alpha menunjukkan konsistensi responden dalam memberikan tanggapan terhadap keseluruhan item yang mewakili pengukuran satu variabel tertentu. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,6$ berarti reliabilitas konstruk / variabelnya buruk. Jika nilai cronbach's alpha $0,6 - 0,7$ maka reliabilitasnya diterima, dan jika cronbach's alpha $0,8 - 1,0$ maka reliabilitas datanya dikatakan baik. Ringkasan validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.5.1.
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cornbach's Alpha
<i>Workplace Spirituality</i>	0,847
<i>Workplace Envy</i>	0,813
<i>Workplace Engagement</i>	0,898
<i>Job Performance</i>	0,825

Tabel 4.5.1 menunjukkan bahwa variabel *Workplace Spirituality*, *Workplace Envy*, *Workplace Engagement*, dan *Job Performance* dinyatakan reliabel karena untuk keseluruhan variabel nilai cronbach's alpha $> 0,6$.

Statistik Deskriptif

Pada penelitian ini analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan deskripsi pada suatu data. Penelitian ini menggunakan standar deviasi dan nilai rata-rata (*mean*) sebagai bagian dari statistik deskriptif. Angka dalam standar deviasi menggambarkan ragam jawaban yang diberikan para responden. Sedangkan angka dalam nilai rata-rata (*mean*) menggambarkan rata-rata penilaian para responden terhadap variabel yang diteliti.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tabel 4.6.1

Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

	Mean	Std. Deviation	Envy	Kinerja	Engagement	Spirituality
ENVY	1.6372	0.59020	1	-.308**	-.290**	-.204**
KINERJA	4.1809	0.51714		1	.501**	.427**
ENGAGEMENT	3.7857	0.50093			1	.787**
SPIRITUALITY	3.8401	0.51539				1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4.6.1. nilai rata-rata yang didapatkan dari variabel *workplace envy* adalah 1,63. Nilai ini menunjukkan bahwa rasa *envy* para responden di tempat kerja mereka ada namun cenderung rendah. Kemudian untuk standar deviasinya adalah 0,59. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan oleh para responden cukup beragam dari seluruh indikator yang ada pada variabel *workplace envy*. Pada variabel *job performance* atau kinerja nilai rata-rata yang didapatkan yaitu 4,18. Nilai ini menunjukkan bahwa para responden telah memberikan kinerja yang baik dan cukup tinggi untuk perusahaan atau tempat kerja mereka. Kemudian untuk standar deviasinya adalah 0,51. Hal ini berarti jawaban yang diberikan oleh responden cukup beragam dari seluruh indikator yang ada pada variabel *job performance* atau kinerja.

Pada variabel *workplace engagement* nilai rata-rata yang didapatkan adalah 3,79. Nilai ini menunjukkan bahwa para responden memiliki rasa keterikatan antara dirinya dengan perusahaan atau tempat mereka bekerja cukup tinggi. Kemudian untuk standar deviasinya adalah 0,5. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan oleh responden cukup beragam dari seluruh indikator yang ada pada variabel *workplace engagement*. Variabel *workplace spirituality* memiliki nilai rata-rata 3,84. Nilai ini berarti bahwa responden memiliki rasa spiritualitas di tempat kerja yang tinggi. Kemudian standar deviasinya yaitu 0,52. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan oleh para responden beragam dari seluruh indikator yang ada pada variabel *workplace spirituality*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Hipotesis

Penelitian ini menggunakan permodelan persamaan struktural (SEM) untuk menguji hipotesis. Menggunakan SEM membutuhkan pemeriksaan model fit. Ketika nilai-nilai fit terpenuhi yang merupakan pertanda bahwa model didukung oleh data, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan. Nilai kecocokan ditunjukkan pada tabel di bawah ini. Dari tabel perhitungan nilai fit, semua nilai fit dalam model yang dimodifikasi terpenuhi. Jadi, disimpulkan bahwa model didukung oleh data, dan pengujian hipotesis dapat dilakukan.

Tabel 4.7.1.

Hasil Uji Goodness of Fit

Goodness-of fit Indexes	Kriteria	MODEL FIT	
		Hasil Penghitungan	Model Evaluasi
Chi Square	Small, not significant	5,415	Baik
CMIN/DF	1-2 over fit, 2-5 liberal limit	2,707	Baik
GFI	> 0,9	0,986	Baik
AGFI	> 0,8	0,929	Baik
TLI	> 0,9	0,959	Baik
CFI	> 0,9	0,986	Baik
RMSEA	< 0,1	0,096	Baik

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat seluruh indikator memiliki model evaluasi yang baik, sehingga dapat disimpulkan secara keseluruhan model telah fit.

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan melihat hasil estimasi model penelitian. Selanjutnya peneliti ingin melihat signifikansi antar variabel, berikut adalah tabel signifikansi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 4.7.2.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hypothesis	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
<i>Workplace spirituality</i> berpengaruh negatif terhadap <i>workplace envy</i>	-.244	.084	-2.925	.003	Hipotesis didukung

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

<i>Workplace spirituality</i> berpengaruh positif terhadap <i>workplace engagement</i>	.833	.052	15.861	***	Hipotesis didukung
<i>Workplace envy</i> berpengaruh negatif terhadap <i>workplace engagement</i>	-.126	.055	-2.309	.021	Hipotesis didukung
<i>Workplace engagement</i> berpengaruh positif terhadap <i>job performance</i>	.606	.071	8.525	***	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah, 2020

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap *workplace envy* ($\beta = -0,244$; $P < 0,05$). Hasil tersebut menerima hipotesis pertama (H1). Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *workplace engagement* ($\beta = 0,833$; $P < 0,05$). Hasil tersebut menerima hipotesis kedua (H2).

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *workplace envy* berpengaruh negatif terhadap *workplace engagement* ($\beta = -0,126$; $P < 0,05$). Hasil tersebut menerima hipotesis ketiga (H3). Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *workplace engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance* ($\beta = 0,606$; $P < 0,05$). Hasil tersebut menerima hipotesis keempat (H4).

Pembahasan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah *workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap *workplace envy*. Hasil pengujian diatas mendukung hipotesis pertama peneliti. Pada dasarnya *workplace spirituality* merupakan rasa yang timbul dalam diri seseorang dimana mereka mencari arti dari pekerjaan yang sedang mereka kerjakan, kemudian mensyukuri dengan apa yang mereka dapatkan, dan tetap fokus pada tanggungjawab pekerjaan mereka. Maka ketika seorang karyawan memiliki rasa spiritualitas dalam bekerja, kecemburuan pada rekan kerja cenderung tidak akan muncul karena mereka fokus dengan apa yang mereka kerjakan dan bersyukur dengan hasil yang telah mereka dapatkan.

Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *workplace engagement*. Hasil pengujian diatas mendukung hipotesis kedua tersebut. Seorang karyawan yang memiliki spiritualitas yang tinggi, rasa keterikatan pada

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pekerjaannya juga cenderung tinggi. Karyawan yang memiliki rasa spiritualitas biasanya akan merasa telah menyatu dengan pekerjaan, rekan-rekan kerja, dan lingkungannya kerjanya, sehingga ia akan merasa melekat dan menjadi bagian dari organisasi atau perusahaan.

Hipotesis ketiga pada penelitian ini yaitu *workplace envy* berpengaruh negatif terhadap *workplace engagement*. Hasil pengujian diatas juga mendukung hipotesis ketiga ini. *Envy* adalah rasa kecemburuan atau ketidaksenangan dengan sesuatu hal yang dimiliki oleh orang lain. Rasa iri dan cemburu dapat timbul di dalam lingkungan kerja. Seorang karyawan seringkali merasa iri dengan hasil yang didapatkan oleh rekan kerjanya. Karyawan yang memiliki rasa iri cenderung akan membenci dan melihat lingkungan kerja menjadi suatu hal yang ia tidak suka. Hal tersebut menimbulkan tidak adanya rasa keterikatan antara karyawan dengan tempat kerjanya.

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah *workplace engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hasil pengujian diatas mendukung hipotesis tersebut. Siddhanta dan Roy (2010) dalam Handoyo & Setiawan (2017), menyatakan bahwa keterikatan karyawan menimbulkan keberhasilan bagi perusahaan dengan sesuatu yang berhubungan dengan kinerja, keselamatan kerja, produktifitas, sampai profitabilitas. Salah satu faktor kinerja karyawan baik adalah adanya keterikatan karyawan yang tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan:

1. *Workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap *workplace envy*. Artinya seorang karyawan yang memiliki rasa spiritualitas yang tinggi dalam bekerja cenderung tidak memiliki rasa iri atau cemburu dalam pekerjaannya.
2. *Workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *workplace engagement*. Dapat dikatakan bahwa karyawan yang memiliki rasa spiritualitas yang tinggi, maka rasa keterikatannya terhadap pekerjaannya juga akan tinggi.
3. *Workplace envy* berpengaruh negatif terhadap *workplace engagement*. Hal ini berarti, apabila karyawan memiliki rasa iri atau cemburu yang tinggi pada rekan kerja maupun lingkungan kerja, maka rasa keterikatan karyawan tersebut pada tempat kerjanya cenderung rendah atau tidak ada.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. *Workplace engagement* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Artinya ketika seorang karyawan merasa terikat pada pekerjaannya dan tempat kerjanya, kinerja yang dihasilkan akan baik.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh saran sebagai berikut:

1. Karyawan sebaiknya menumbuhkan dan meningkatkan rasa spiritualitas pada dirinya di tempat kerja agar dapat memiliki rasa keterhubungan antara individu dengan organisasi atau perusahaan.
2. Karyawan diharapkan menghindari emosi-emosi negatif seperti rasa iri dalam lingkungan kerja yang dapat memicu munculnya rasa tidak nyaman dan berakibat pada hubungan yang tidak baik antara karyawan dengan perusahaan.
3. Karyawan harus memiliki rasa keterikatan antara dirinya dengan perusahaan, agar performa kerja karyawan meningkat dan produktivitas perusahaan menjadi tinggi.

