

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
PADA PEGAWAI UPT BALAI MONITOR
SPEKTRUM FREKUENSI RADIO
KELAS I PEKANBARU**



Oleh:

AMANDA PUTRI

NIM. 12170123348

**SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1446 H / 2025 M**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SKRIPSI

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*
PADA PEGAWAI UPT BALAI MONITOR
SPEKTRUM FREKUENSI RADIO
KELAS I PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



Oleh:

AMANDA PUTRI
NIM. 12170123348

**SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU
1447 H / 2025 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Amanda Putri
Nim : 12170123348
Program Studi : SI Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Semester : IX (Sembilan)
Judul : "Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan Budaya Organisasi Terhadap *Work Engagment* Pada Pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru

Disetujui oleh:

DOSEN PEMBIMBING


Dr. Ade Ria Nirmala, S.E., M.M.
NIP. 19730411 202321 2 007

Mengetahui

DEKAN

Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial



Dr. Desrir Mirah, SE, MM, Ak
NIP. 19740412 200604 2 002

KETUA PRODI

Manajemen


Susnaningsih Mirat, S.E., M.M., Ph.D
NIP. 19730909 200604 2 001



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Amanda Putri
Nim : 12170123348
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial
Judul : PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA PEKAWAI UPT BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I PEKANBARU
Tanggal Ujian : 11 September 2025

TIM PENGUJI

KETUA

Dr. Nurlasera, SE, M.Si
NIP. 19730601 200710 2 003

SEKRETARIS

Zulhaida, SE, MM
NIP. 19741204 201411 2 001

PENGUJI I

Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

PENGUJI II

Sahwitri Triandani, SE, M.Si
NIP. 19820806 200604 2 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran Surat :
Nomor :
Tanggal :

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Amanda Putri
NIM : 12170123348
Tempat/Tgl. Lahir : Tg. Berolak, 28 Juli 2003
Fakultas/Pascasajana : Ekonomi dan Ilmu sosial
Prodi : Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

Pengaruh Workplace Spirituality dan Budaya Organisasi
Terhadap Work Engagement pada pegawai UPT Balai
Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 11 September 2025
Yang membuat pernyataan



Amanda Putri
NIM. 12170123348

*pilih salah satu sesuai jenis karya ilmiah

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI UPT BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I PEKANBARU

Oleh :

Amanda Putri
NIM. 12170123348

Penelitian ini dilakukan pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Workplace Spirituality* dan Budaya Organisasi Terhadap *Work Engagment* pada pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai, dan di analisis menggunakan IBM SPSS Statistic versi 22. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 47 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 47 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagment*. *Workplace Spirituality* berpengaruh secara parsial terhadap *Work Engagment*. Selain itu, Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Work Engagment*. Temuan ini memberikan kontribusi bagi organisasi untuk lebih fokus dalam mengembangkan aspek *workplace spirituality* dan budaya organisasi guna meningkatkan *work engagement* pegawai.

Kata Kunci : Workplace Spirituality, Budaya Organisai, Work Engagment.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKPLACE SPIRITUALITY AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON WORK ENGAGEMENT OF EMPLOYEES AT THE CLASS I RADIO FREQUENCY SPECTRUM MONITORING CENTER PEKANBARU

By :

Amanda Putri

NIM. 12170123348

This study was conducted at the Pekanbaru Class I Radio Frequency Spectrum Monitoring Center. The purpose of this study was to analyze the influence of workplace spirituality and organizational culture on work engagement of employees at the Class I Radio Frequency Spectrum Monitoring Center pekanbaru. A quantitative research method with a survey approach was used. Data were collected through questionnaires distributed to employees and analyzed using IBM SPSS Statistics version 22. The population in this study consisted of 47 people, and the sample used in this study also consisted of 47 people. The results of the study indicate that Workplace Spirituality and Organizational Culture simultaneously have a significant influence on Work Engagement. Workplace Spirituality has a partial influence on Work Engagement. Additionally, Organizational Culture does not have a significant partial influence on Work Engagement. These findings contribute to organizations focusing more on developing aspects of workplace spirituality and organizational culture to enhance employee work engagement.

Keywords: Workplace Spirituality, Organizational Culture, Work Engagement.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang menyebarkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji dan syukur penulis hanturkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang berjudul: "Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan Budaya Organisasi Terhadap *Work Engagement* Pada Pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru" tepat pada waktunya. Selanjutnya shalawat serta salam senantiasa penulis sampaikan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang senantiasa dirindukan wajah dan syafaatnya dihari akhir kelak.

Penulisan skripsi ini diperuntukkan sebagai salah satu syarat menuju skripsi untuk memperoleh gelar sarjana Strata (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Dalam penulisan skripsi ini, tidak sedikit rintangan yang penulis hadapi, baik dari segi materi maupun nonmateri. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak agar skripsi ini dapat lebih baik di masa ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, bantuan dan saran yang membangun. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua semua pihak pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian skripsi ini, di antaranya:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Leny Nofianti MS, SE, M.Si, Ak, Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr. Desir Miftah, S.E., M.M., AK selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Ibu Dr. Nurlasera, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Khairil Henry S.E., M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Dr. Mustiqowati Ummul F. M.,Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Ibu Susnaningsih Mu'at, S.E., M.M., Ph.D selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Fitri Hidayati, S.E. M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Ibu Dr. Ade Ria Nirmala, S.E. M.M. selaku dosen pembimbing terbaik yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh gelar sarjana.
9. Bapak Fakhurrozi, SE, MM selaku dosen penasehat akademis yang telah membantu dalam sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan saya sebagai mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
10. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan.
11. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.
12. Seluru pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru yg telah memberikan waktu, bantuan, dan kerjasamanya dalam proses penelitian ini
13. Kepada orang tua saya tercinta, Ayahanda Daman Huri (Alm) dan Ibunda Rosmah. Ucapan terima kasih dan penghormatan yang tak terhingga penulis persembahkan kepada kedua orang tua penulis yang telah menjadi sumber kekuatan, semangat, dan doa dalam setiap langkah hidup penulis. Kepada Ayahanda yang telah tiada, semoga Allah SWT menempatkan beliau di tempat terbaik di sisi-Nya. Meski raga telah tiada, namun cinta,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

nasihat, dan semangat dari Ayah tetap hidup dalam hati dan menjadi pendorong terbesar dalam menyelesaikan setiap perjuangan, termasuk skripsi ini. Kepada Ibunda tercinta, terima kasih atas segala cinta tanpa syarat, kesabaran, dan doa yang tiada pernah putus. Ibu adalah sosok yang tak pernah lelah mendoakan dan menjadi cahaya penuntun dalam setiap perjalanan penulis. Segala pencapaian ini tidak akan pernah terwujud tanpa restu dan kasih sayang kalian. Tanpa bimbingan, kasih sayang, serta nilai-nilai kehidupan yang telah ditanamkan sejak dini, mungkin penulis tak akan mampu sampai pada titik ini.

14. Untuk kakak dan abang saya yaitu Eko Salendra Putra, Hendri Yusmianto, Rina Adriana, Rini Adriani, Delfi Febriani, S.Pdi, Suryadi Saputra, Hikma Putri, dan Rico Ilpandi. Terima kasih atas segala bentuk dukungan, perhatian, dan kasih sayang yang kalian berikan selama ini. Setiap dari kalian memiliki peran besar dalam hidup penulis baik melalui semangat yang kalian kirimkan, bantuan dalam berbagai bentuk, maupun doa yang selalu mengalir untuk penulis.
15. Kepada Keluarga besar, Terimakasih selalu mendoakan dan menyemangati penulis. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan, kelancaran rezeki kemudahan disegala urusannya dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
16. Sahabat dan teman-teman penulis selama perkuliahan yang telah banyak memberikan motivasi dan pengaruh positif didalam perkuliahan serta seluruh pihak yang telah mengisi hari-hari penulis selama pengerjaan skripsi yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

17. Terakhir, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada sosok yang selama ini diam-diam berjuang tanpa henti, seorang perempuan sederhana dengan impian yang tinggi yaitu diriku sendiri, Amanda Putri seorang anak bungsu yang baru memasuki usia 22 tahun. Terima kasih telah berusaha keras untuk meyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagialah selalu dengan dirimu sendiri. Rayakan kehadiranmu sebagai berkah di manapun kamu menjejakkan kaki jangan sia-siakan usaha doa yang selalu kamu langitkan. Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu. Semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu, dan semoga Allah selalu meridhai setiap langkahmu serta menjagamu dalam lindungan-Nya Amiin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sangat diperlukan untuk kesempurnaan dan kemajuan yang lebih baik. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi pengembangan ilmu baru kedepannya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, Juli 2025

Penulis

AMANDA PUTRI
NIM. 12170123348

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Penelitian	11
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.2 Teori Keseimbangan (<i>Equity Theory</i>)	18
2.3 <i>Work Engagement</i>	20
2.3.1 Pengertian <i>Work Engagement</i>	20
2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Engagement</i>	22
2.3.3 Indikator <i>Work Engagement</i>	24
2.4 <i>Workplace Spirituality</i>	25
2.41 Pengertian <i>Workplace Spirituality</i>	25
2.4.2 Dimensi <i>Workplace Spirituality</i>	27
2.4.3 Indikator <i>Workplace Spirituality</i>	28

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4 Dampak <i>Workplace Sprituality</i>	30
2.5 Budaya Organisasi.....	32
2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi	32
2.5.2 Fungsi Budaya Organisasi	33
2.5.3 Indikator Budaya Organisasi	34
2.5.4 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi	36
2.6 Pandangan Islam Terhadap Variabel Penelitian.....	37
2.6.1 Pandangan Islam Terhadap <i>Work Engagement</i>	37
2.6.2 Pandangan Islam Terhadap <i>Workplace Spirituality</i>	39
2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi.....	40
2.7 Penelitian Terdahulu.....	42
2.8 Kerangka Pemikiran	47
2.9 Hipotesis penelitian	48
2.9.1 Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	49
2.9.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Work Engagement</i>	50
2.9.3 Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Work Engagement</i>	51
2.10 Definisi Operasional Variabel Penelitian	52
BAB III METODE PENELITIAN	57
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	57
3.2. Jenis dan Sumber Data	57
3.3 Populasi dan Sampel	57
3.3.1 Populasi.....	57
3.3.2 Sampel	58
3.4 Teknik Pengumpulan Data	59

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4.1 Observasi	59
3.4.2 Kuisioner.....	59
3.5 Deskriptif Analisis Data	59
3.5.1 Uji Validatas Data.....	60
3.5.2 Uji Reabilitas	60
3.6 Uji Asumsi Klasik	61
3.6.1 Uji Normalitas.....	61
3.6.2 Uji Multikolinearitas.....	65
3.6.3 Uji Heteroskedastistas	66
3.6.4 Uji Autokorelasi.....	66
3.7 Uji Hipotesis.....	63
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
3.7.2 Uji T (Parsial)	64
3.7.3 Uji Simultan (Uji F).....	64
3.8 Uji Koefisien Determinan R ²	65
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	66
4.1 Sejarah Perusahaan.....	66
4.2 Profil Balai Monitor Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru.....	68
4.3 Visi Dan Misi	68
4.3.1 Visi.....	69
4.3.2 Misi	69
4.4 Struktur Organisasi.....	71
4.5 Tugas dan Fungsi.....	72
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	75
5.1 Karakteristik Responden	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
5.1.2	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
5.1.3	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
5.1.4	Responden Berdasarkan Status Kepegawaian	77
5.2	Deskripsi Variabel	78
5.2.1	Analisis Deskriptif Variabel <i>Work Engagement</i>	78
5.2.2	Analisis Deskriptif Variabel <i>Workplace Spirituality</i>	80
5.2.3	Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	82
5.3	Uji Kualitas Data	84
5.3.1	Uji Validitas	89
5.3.2	Uji Reliabilitas	86
5.4	Uji Asumsi klasik	87
5.4.1	Uji Normalitas	88
5.4.2	Uji Multikolinearitas	89
5.4.3	Uji Heteroskedastisitas	90
5.4.4	Uji Autokorelasi	91
5.5	Analisis Data Penelitian	92
5.5.1	Uji Regresi Linear Berganda	92
5.6	Uji Hipotesis	94
5.6.1	Uji T	94
5.6.2	Uji F	95
5.6.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	96
5.7	Pembahasan	97
5.7.1	Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> Terhadap <i>Work Engagement</i>	97
5.7.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Work Engagement</i>	98

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

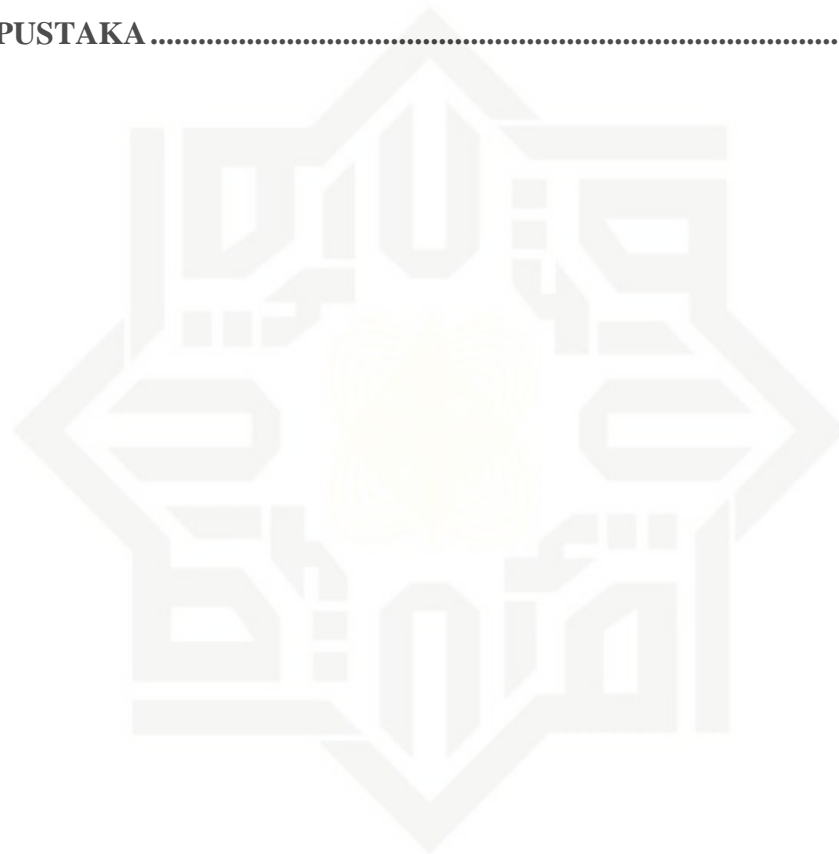
5.7.3 Pengaruh <i>Work Sprituality</i> dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Work Engagement</i>	100
--	-----

BAB VI KESIMPULAN	102
--------------------------------	------------

6.1 Kesimpulan	102
----------------------	-----

6.2 Saran.....	104
----------------	-----

DAFTAR PUSTAKA	105
-----------------------------	------------



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
Tabel 5. 2 Jumlah Respdn Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
Tabel 5. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	77
Tabel 5. 4 Jumlah Responden Berdasarkan Status Kepegawaian.....	78
Tabel 5. 5 Rekapitulasi Jawaban Responden <i>Work Engagement</i>	79
Tabel 5. 6 Rekapitulasi Jawaban Responden <i>Workplace Sprituality</i>	80
Tabel 5. 7 Rekapitulasi Jawaban Responden Budaya Organisasi.....	82
Tabel 5. 8 Hasil Uji Validitas Data	85
Tabel 5. 9 Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	87
Tabel 5. 10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	89
Tabel 5. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	91
Tabel 5. 12 Hasil Uji Autokorelasi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5. 13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	93
Tabel 5. 14 Hasil Uji Uji Statistik Parsial (Uji -t)	94
Tabel 5. 15 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji -F)	95
Tabel 5. 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan (R^2).....	97

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi dan SDM	71
Gambar 5. 1 Grafik Normal <i>P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	88



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sebab sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan. Organisasi dituntut untuk memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten tetapi juga memiliki *work engagement* yang tinggi. *Work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan *dedikasi, vigor, dan absorpsi* terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung lebih produktif, memiliki loyalitas tinggi, serta mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Work engagement adalah sebuah konsep manajemen bisnis yang menyebutkan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi merupakan karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Secara umum, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. (Qodariah, 2019), mendefinisikan *work engagement* sebagai seperangkat sikap kerja yang membawa karyawan merasakan emosi positif terhadap pekerjaannya untuk menjadi pribadi yang bermakna mempertimbangkan

beban kerja mereka untuk dikelola, dan memiliki harapan tentang masa depan pekerjaan mereka.

Karyawan yang memiliki *work engagement* akan lebih memahami *job description* yang dibebankan dan cenderung akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik yang diekspresikan dengan tidak menunda-nunda tugas atau pekerjaan yang diberikan (Yudiani, 2017a). Sebaliknya, apabila karyawan dalam suatu organisasi memiliki *work engagement* yang rendah maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Clifton, 2017). Karyawan yang tidak memiliki rasa *work engagement* hanya akan hadir secara fisik di tempat kerja, tidak energik, tidak mencurahkan emosi, dan tidak memiliki gairah dalam bekerja (Albrecht, 2012). Karyawan yang tidak memiliki rasa *work engagement* juga memiliki sedikit atau bahkan tidak memiliki keterlibatan secara emosional terhadap perannya dalam bekerja, tidak peduli terhadap tujuan organisasi, dan jarang menikmati pekerjaannya (Albrecht, 2012).

Sebuah studi yang dilakukan oleh lembaga riset Internasional, (Worldwide, 2013) untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan Gallup Worlwide menyurvei 73 ribu responden dari 141 negara, termasuk Indonesia. Hasil survey tersebut mengungkapkan bahwa hanya 8% karyawan di Indonesia yang benar-benar menunjukkan tingkat keterikatan kerja (*work engagement*), komitmen, dan motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, 92% lainnya menjalani pekerjaan hanya sebagai rutinitas harian, mulai dari pagi berangkat kerja, menyelesaikan tugas, pulang, hingga menerima gaji diakhir bulan. Pola kerja yang monoton seperti itu menarik sekali untuk dilihat lebih dalam pada instansi

pemerintahan dimana totalitas kerja dipertanyakan sekali, hal ini berbeda dengan sektor swasta, yang umumnya memiliki standar lebih ketat hingga karyawan bisa diberhentikan bila memiliki kinerja dan totalitas kerja yang kurang. Kabar buruknya kinerja pegawai negeri sipil di beberapa instansi dinilai kurang optimal oleh sebuah badan pengamat, mengingat tingginya jumlah kasus korupsi di sektor pemerintahan. Selain itu berbagai laporan di media massa menunjukkan adanya pegawai negeri sipil yang kerap absen atau lalai dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini terus menjadi perhatian serius, mengingat besarnya anggaran yang dikeluarkan oleh instansi pemerintahan untuk membiayai para pegawainya.

Fenomena tersebut menjadi sebuah permasalahan yang menarik untuk diteliti khususnya di instansi pemerintahan mengingat bahwa setiap karyawan memiliki tugas dan kewajiban yang berbeda. Adanya bentuk sikap yang beragam terhadap tanggung jawab tersebut memberi pengaruh terhadap *work engagement* pegawai. Tentunya instansi pemerintah ataupun organisasi swasta akan melakukan berbagai hal dan tindakan untuk menjaga *work engagement* pegawai dalam mencapai sasaran. (Agustian, 2012) mengatakan bahwa *work engagement* tidak hanya diperlukan dalam perusahaan swasta, tetapi juga dibutuhkan dalam instansi pemerintah dan perusahaan negara (BUMN) bahkan dalam setiap organisasi. *Work engagement* yang tinggi membuat seseorang merasa keberadaannya dalam organisasi bermakna untuk kehidupannya sehingga menyentuh tingkat terdalam yang pada ujungnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *workplace spirituality*. *Workplace spirituality* mengacu pada lingkungan kerja yang memberikan makna dan tujuan bagi karyawan serta memungkinkan mereka untuk mengekspresikan nilai-nilai pribadi mereka dalam pekerjaan. (Milliman *et al.*, 2003) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *workplace spirituality* dapat dibagi menjadi tiga dimensi. Dimana setiap dimensinya beroperasi pada level individu, level komunitas, dan level organisasi. Pertama adalah dimensi *meaningful work* yang beroperasi pada level individu, dimensi ini merupakan aspek fundamental dari *workplace spirituality* yang mana terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan, kedua adalah *sense of community* yang beroperasi pada level komunitas, yang mana terdiri dari perilaku manusia serta fokus pada interaksi antara pekerja dan sesama rekan kerja mereka, dan terakhir yang beroperasi pada level organisasi adalah *alignment with organizational values*, merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari perusahaan. Keberadaan *workplace spirituality* dalam suatu organisasi dapat meningkatkan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya karena mereka merasa dihargai dan mendapatkan kepuasan secara emosional serta spiritual.

Selain *workplace spirituality*, Budaya organisasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan *work engagement*. Menurut (Robbins, 2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut (Wibowo, 2018) budaya organisasi adalah filosofi

dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit diubah. Budaya organisasi yang positif dapat mendorong karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan *work engagement*.

Penelitian ini dilakukan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika yang merupakan unit kerja setingkat eselon satu yang menjalankan sebagian tugas pokok dan fungsi dari Kementerian Komunikasi dan Informatika. Balmon Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru yang selanjutnya disebut Balmon SFR Kelas I Pekanbaru selaku Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika (Ditjen SDPPI) di daerah mengemban tugas dan fungsi sebagai pelaksana pengawasan dan pengendalian frekuensi di wilayah Riau. Peran utama Balmon SFR Kelas I Pekanbaru adalah pelayanan monitoring, pengukuran, inspeksi dan penertiban penggunaan spektrum frekuensi radio serta penanganan gangguan frekuensi radio guna mendukung ketersediaan layanan telekomunikasi berkualitas yang dapat dinikmati oleh rakyat banyak serta dapat memberikan manfaat ekonomis untuk masyarakat. Dalam menjalankan tugasnya, organisasi ini menghadapi berbagai dinamika yang menuntut karyawan untuk tetap termotivasi dan memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi.

Tabel 1.1 Hasil Pengukuran Radio Siaran dan TV Siaran Digital

No	Wilayah Kab/Kota	Hasil Ukur	
		Radio Siaran	TV Digital
1	Kota Pekanbaru	13	3
2	Kota Dumai	5	1
3	Kab. Bengkalis	7	1
4	Kab. Siak	4	-
5	Kab. Pelalawan	7	-
6	Kab. Kampar	7	1
7	Kab. Indragiri Hulu	4	-
8	Kab. Indragiri Hilir	4	1
9	Kab. Rokan Hulu	4	1
10	Kab. Rokan Hilir	4	1
11	Kab. Kuantan Singingi	2	-
12	Kab. Kepulauan Meranti	1	1
	Total	62	10

Sumber : UPT Balmon Spektrum Radio Frekuensi Kelas I pekanbaru 2025

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan hasil pengukuran pengawasan radio siaran dan TV digital di wilayah kerja UPT Balai Monitor Pekanbaru. Data ini menggambarkan bahwa dari total 62 pengawasan radio siaran dan 10 pengawasan TV digital di provinsi riau, pegawai memiliki tugas untuk memastikan kegiatan pengawasan frekuensi berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kegiatan pengawasan ini dilakukan secara rutin dan menyeluruh di setiap kabupaten atau kota, sehingga pegawai dituntut untuk tetap sigap, teliti, dan konsisten dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Selain itu pegawai juga kerap menghadapi tambahan beban kerja administratif maupun teknis yang harus diselesaikan. Kondisi ini menuntut energy fisik dan emosional yang tinggi. Dari situasi tersebut *work engagment* menjadi sangat penting untk meningkatkan semangat pegawai.

Selain itu dalam upaya menjaga kinerja pegawai agar tetap optimal, setiap instansi memiliki standar kerja yang harus dipenuhi. Berdasarkan informasi dari UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru, penilaian

kinerja pegawai dilakukan melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). SKP merupakan instrumen penilaian yang wajib diisi oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) setiap bulan, dengan jadwal pengisian pada tanggal 5 di setiap bulannya. Melalui SKP ini dapat diketahui berapa jumlah pegawai yang memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan, termasuk dengan rentang nilai yang menjadi acuan penilaian yaitu persentase pencapaian target hasil aktual dibandingkan dengan target (70%-100%, >100%) dan akurasi ketelitian dengan tingkat kesalahan yang terjadi (<10%, >10%). Sistem ini digunakan sebagai tolok ukur dalam mengevaluasi sejauh mana pegawai melaksanakan tugas sesuai standar yang berlaku, sehingga menjadi dasar penting dalam melihat *work engagement* terhadap pekerjaannya.

Salah satu faktor yang diyakini berperan penting adalah *workplace spirituality*, yaitu nilai-nilai spiritual yang diterapkan dalam lingkungan kerja yang menciptakan makna dan tujuan bagi pegawai, serta membangun hubungan kerja yang saling menghargai dan selaras dengan nilai-nilai organisasi. *Workplace spirituality* mencakup tiga dimensi utama: *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational values*. Ketiga dimensi ini memungkinkan pegawai merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, mereka menjadi bagian dari komunitas yang mendukung, serta nilai-nilai pribadi mereka sejalan dengan tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan dengan salah satu karawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru pada tanggal 16 april 2025, ditemukan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan

sikap profesionalisme, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta keterbukaan dalam berinteraksi dengan rekan kerja. Hal ini menyatakan adanya nilai-nilai spiritualitas yang mulai tumbuh di lingkungan kerja, meskipun begitu, nilai-nilai spiritualitas ini belum merata dirasakan oleh seluruh karyawan. Masih ditemukannya adanya karyawan yang menjalankan pekerjaan sebagai rutinitas semata, tanpa adanya keterlibatan emosional dan spiritual yang mendalam terhadap tugas yang dijalankan.

Adapun jumlah karyawan pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. 2 Jumlah Pegawai Per Bidang

No	Nama Bidang	Jumlah
1	Plt. Ka. Balmonfrek Kelas I Pekanbaru/Ketua Tim Pemeliharaan Infrastruktur Sistem Monitoring Frekuensi Radio dan Konsultasi Publik /Pengendali Frekuensi Radio Madya	1
2	Kasubbag Umum	1
3	Ketua Tim Monitoring dan Evaluasi Spektrum Frekuensi Radio dan Alat Telekomunikasi dan /atau Perangkat Telekomunikasi / Pengendali Frekuensi Radio Ahli muda	1
4	Ketua Tim Penertiban spectrum frekuensi radio dan alat telekomunikasi dan /atau perangkat telekomunikasi /Pengendali Frekuensi Radio Ahli Madya	1
5	Fungsional PFR	1
6	Penyidik pelaksana (PPNS)	1
7	PFR Ahli Muda	2
8	PFR Terampil Penyelia	1
9	Fungsional Perencana Pertama	1
10	Arsiparis Muda	1
11	Pengevaluasi Bd. Pemeliharaan & Perbaikan	1
12	Analisis Sumberdaya Level 1	3
13	Pengendali Frekuensi Radio Ahli Pertama	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama Bidang	Jumlah
14	Pengendali Frekuensi Radio	5
15	Staf Kasubag Umum	1
16	Bendahara	1
17	Pmm SFRDPI	1
18	Analisis Anggaran Ahli Pertama	1
19	Penata Layanan Operasional	2
20	Pengelola Layanan Operasional	1
21	Administrasi Perkantoran	1
22	Cleaning Service	1
23	PPNPN	3
24	Sopir	1
25	Security	9
26	Petugas Loker Pelayanan	1
27	Tenaga Kontrak	1
Jumlah		47

Sumber : UPT Balmon Spektrum Radio Frekuensi Kelas I pekanbaru 2025

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa terdapat bidang-bidang yang menjadi pendukung pelaksanaan kinerja pada UPT Balai Monitor SFR Kelas I Pekanbaru dalam menyelenggarakan pelayanan pelaksana pengawasan dan pengendalian frekuensi di wilayah Riau. Jumlah pegawai perbidang berbeda – beda yang mana hal ini menentukan keberhasilan kinerja secara efektif dan efisien.

Selain itu, Balai Monitor SFR Kelas I Pekanbaru menerapkan budaya organisasi melalui core values ASN BerAKHLAK, yang mencerminkan nilai-nilai seperti Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Nilai-nilai ini diharapkan menjadi pedoman dalam membentuk karakter dan perilaku kerja seluruh pegawai.

Tabel 1. 3 Core Values ASN BerAKHLAK

Nilai BerAKHLAK	Indikator Perilaku
Berorientasi Pelayanan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat 2. Ramah, Cekatan, Solutif dan dapat diandalkan 3. Melakukan perbaikan tiada henti
Akuntabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin dan berintegritas tinggi 2. Menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggung jawab, efektif dan efisien 3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan
Kompeten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah 2. Membantu orang lain belajar 3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik
Harmonis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya 2. Suka menolong orang lain 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif
Loyal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memegang teguh ideologi pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah 2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan instansi dan Negara 3. Menjaga Rahasia Jabatan dan Negara
Adaptif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan 2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreatifitas 3. Bertindak proaktif
Kolaboratif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi 2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah 3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama

Sumber : UPT Balmon Spektrum Radio Frekuensi Kelas I pekanbaru 2025

Namun dalam praktiknya, hasil observasi dengan salah satu karyawan menunjukkan bahwa implementasi budaya organisasi tersebut belum sepenuhnya berjalan secara konsisten. Beberapa pegawai hanya menjalankan nilai-nilai budaya organisasi karena adanya tekanan atau instruksi dari atasan, bukan karena kesadaran atau keyakinan pribadi. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai-nilai budaya organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi dalam diri pegawai, sehingga belum menjadi bagian yang menyatu dengan keseharian mereka dalam bekerja.

Meskipun organisasi telah melakukan berbagai upaya untuk memperkuat budaya kerja seperti menyelenggarakan kegiatan family gathering tahunan dan evaluasi kinerja namun kegiatan ini belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan pemahaman dan penghayatan terhadap budaya organisasi.

Oleh karena itu, penting untuk meneliti bagaimana *workplace spirituality* dan budaya organisasi berpengaruh terhadap *work engagement* pegawai di UPT Balai Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement*, diharapkan organisasi dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengumpulkan informasi tentang *work engagement*, *workplace spirituality*, dan budaya organisasi dengan judul ; **Pengaruh Workplace Spirituality Dan Budaya Organisasi Terhadap Work Engagement Pada Pegawai UPT Balai Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru.**

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh secara parsial terhadap *work engagement* pada pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Pekanbaru?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *work engagement* pada pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Pekanbaru?
3. Apakah *Workplace Spirituality* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement* pada pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Pekanbaru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh secara parsial terhadap *work engagement* pada pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Pekanbaru?
2. Untuk Mengetahui Apakah Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *work engagement* pada pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Pekanbaru?
3. Untuk Mengetahui Apakah *Workplace Spirituality* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *work engagement* pada pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Pekanbaru?

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang Manajemen, khususnya masalah *Workplace Spirituality*, Budaya Organisasi, dan *Work engagement*.

2. Bagi perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan perusahaan dalam mengamati *Workplace Spirituality*, Budaya Organisasi, dan *Work engagement*. pada Kantor Balai Monitor Spektrum Radio Frekuensi Kelas I Pekanbaru.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini sebagai referensi penelitiannya serta diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambah variabel lain yang berkaitan dengan *Work engagement*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019). (Kasmir, 2016) menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Sejalan dengan itu, (Sinambela L. P., 2016) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

Lebih lanjut, (Wilson Bangun, 2012) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses terstruktur yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, mobilisasi, serta pengawasan dalam berbagai aspek tenaga kerja guna memastikan tercapainya tujuan organisasi secara optimal. Sementara itu, (Hadari Nawawi, 2011) menegaskan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa manajemen sumber daya manusia harus dilakukan dengan pendekatan yang manusiawi agar potensi fisik dan psikis tenaga kerja dapat dimanfaatkan secara maksimal demi kemajuan perusahaan. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia bukan sekedar fungsi administratif, melainkan strategi fundamental dalam membangun kesejahteraan karyawan serta meningkatkan produktivitas daya saing organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

(Hasibuan, 2019) menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Lebih dari sekedar proses administratif, manajemen sumber daya mencakup serangkaian fungsi manajerial yang bertujuan menciptakan keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Fungsi-fungsi tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Setiap fungsi memiliki peran penting dalam memastikan kelangsungan operasional perusahaan serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

1. Perencanaan

Perencanaan SDM (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan (*direction*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integrasi*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Tujuan dari fungsi manajemen sumber daya manusia adalah agar perusahaan mendapatkan reabilitas laba yang lebih besar. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga wajar.

Berdasarkan dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa definisi manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu atau seni yang mengatur hubungan tenaga kerja yang berdasarkan fungsi manajemen untuk mengarahkan sumber daya manusia secara terarah, sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

2.2 Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori Keseimbangan atau *equity theory* dikemukakan oleh John Stacey Adams, seorang psikolog kerja dan perilaku pada tahun 1963. Teori ini berasumsi bahwa pada dasarnya manusia menyenangi perlakuan yang adil/sebanding, berhubungan dengan kepuasan relasional dalam hal persepsi distribusi yang adil/tidak adil dari sumber daya dalam hubungan interpersonal. Teori ini membangun kesadaran yang lebih luas terhadap dimensi penilaian masing-masing individu sebagai manifestasi keadilan yang lebih luas dibanding teori motivasi lainnya. Beberapa teori motivasi berasumsi bahwa perilaku seseorang muncul dan dikelola oleh usaha untuk membangun atau mempertahankan suatu keseimbangan psikologis batin. Ketika mengalami ketegangan psikologis atau bila tingkat stress kerja meningkat, kita termotivasi ke dalam tindakan untuk membangun kembali keseimbangan. Adams mengembangkannya lebih lanjut dengan fokus terhadap sisi keadilan antar individu dalam organisasi. (Adams, 1963).

Teori keseimbangan berfokus pada rasio input-output dalam organisasi. Input diwakili oleh kontribusi kita terhadap organisasi; output segala sesuatu yang kita terima dari organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa ketika kita terlibat dalam hubungan antara pertukaran dengan organisasi, dan mengevaluasi keadilan

dari apa yang kita dapatkan dari pertukaran ini dengan membandingkan rasio input/output kita sendiri dengan yang lain, untuk menentukan apakah kita dibayar kurang/underpaid atau dibayar lebih. (Adams, 1963).

(Adams, 1963) juga menjelaskan bahwa ketidakadilan menciptakan ketegangan yang mendorong individu untuk mengurangi ketidakseimbangan tersebut. Semakin tinggi perasaan ketidakadilan, semakin kuat motivasi individu untuk mencari keseimbangan kembali. Dalam konteks *work engagement*, teori keseimbangan dapat menjelaskan bagaimana persepsi keadilan dalam organisasi memengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang merasa bahwa mereka menerima imbalan yang adil atas usaha mereka cenderung memiliki tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak diperlakukan secara adil, baik dalam hal kompensasi, beban kerja, atau pengakuan, mereka bisa mengalami penurunan motivasi dan keterlibatan kerja. Menurut penelitian oleh (Schaufeli & Bakker, 2004), *work engagement* sangat dipengaruhi oleh keadilan organisasi, di mana karyawan yang merasa diperlakukan secara adil akan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, organisasi yang menerapkan prinsip keadilan dalam distribusi sumber daya dan pengambilan keputusan dapat meningkatkan *work engagement*, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

2.3 Work Engagement

2.3.1 Pengertian *Work Engagement*

Work engagement merupakan sebuah konsep manajemen bisnis yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi adalah karyawan yang memiliki keterlibatan penuh dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan perusahaan jangka panjang. Dengan kata lain, definisi *work engagement* mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme karyawan dalam bekerja. (Qodariah, 2019), mendefinisikan *work engagement* sebagai seperangkat sikap kerja yang membawa karyawan merasakan emosi positif terhadap pekerjaannya untuk menjadi pribadi yang bermakna, mempertimbangkan beban kerja mereka untuk dikelola, dan memiliki harapan tentang masa depan pekerjaann mereka.

(Bakker & Leiter, 2010) Menjelaskan bahwa *work-engagement* sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi mereka akan menyalurkan seluruh pikiran dan tenaga yang dimiliki terhadap pekerjaan mereka serta lebih bersemangat dalam bekerja. Selain itu (Aziz & Rahardjo, 2014) menyatakan bahwa *Work engagement* adalah sebuah konsep dimana karyawan memiliki komitmen dan semangat bekerja tinggi dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya, merupakan upaya karyawan untuk mengekspresikan diri secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

(Kahn, 2012) menyatakan bahwa *work engagement* yaitu sikap positif yang dipegang oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang ditempati dan dapat bekerja sama meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasinya. Sejalan dengan itu (Bakker, Arnold B & Leiter, 2010) menyatakan bahwa *work engagement* adalah keadaan kerja yang memuaskan dan positif, serta perasaan termotivasi dalam bekerja dimana dapat dilihat sebagai lawan dari kelelahan kerja (*burnout*) sehingga dalam melakukan pekerjaan karyawan akan antusias dan memiliki tingkat energi yang tinggi. Keterikatan karyawan yang demikian itu sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa *work engagement* merupakan keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan emosi positif, motivasi tinggi, serta komitmen terhadap organisasi. *Work engagement* mencerminkan sikap kerja yang memungkinkan karyawan merasakan pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna, mampu mengelola beban kerja, dan memiliki harapan positif terhadap masa depan karier mereka. Selain itu, *work engagement* juga berperan sebagai kebalikan dari *burnout*, di mana karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan menunjukkan antusiasme, energi tinggi, serta mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional. Dengan demikian, *work engagement* tidak hanya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Work Engagement

Menurut (Lockwood, 2007) engagement merupakan konsep yang kompleks dan dipengaruhi banyak faktor, diantaranya adalah budaya di dalam tempat bekerja, komunikasi organisasional, gaya manajerial yang memicu kepercayaan dan penghargaan serta kepemimpinan yang dianut dan reputasi perusahaan itu sendiri. Engagement juga dipengaruhi karakteristik organisasional, seperti reputasi untuk integritas, komunikasi internal yang baik, dan inovasi budaya.

Menurut (Robinson dkk, 2004), faktor kunci pendorong dari engagement karyawan adalah dimana apabila karyawan dapat merasa dihargai dan dilibatkan (*feeling valued and involved*), yang mempengaruhi hal ini adalah:

- Karyawan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
- Karyawan dapat menyalurkan ide/ suara sehingga mereka dapat merasa berharga.
- Kesempatan untuk mengembangkan pekerjaan.
- Organisasi memperhatikan akan keberadaan dan kesehatan karyawan.

Penggerak *work engagement* akan berbeda di tiap jenis pekerjaan dan organisasi. (Hewitt, 2008) mengemukakan bahwa *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah: penghargaan (*total rewards*), kondisi perusahaan (*company practices*), kualitas kehidupan (*quality*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

of life), kesempatan (*opportunities*), aktivitas pekerjaan yang dihadapi (*work*) dan orang lain di sekitar pekerjaan (*people*). Apabila keenam faktor tersebut terpenuhi maka akan dicapai *high level of engagement*, dan keenam faktor tersebut merupakan faktor yang saling berhubungan.

(Bakker, 2007) menyebutkan bahwa terdapat tiga faktor yang menjadi penyebab utama *work engegement*, yakni :

a. *Job Resources*

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

b. *Salience of Job Resources*

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

c. *Personal Resource*

Merujuk pada karakteristik yang dimiliki oleh karyawan seperti kepribadian, sifat, usia, dan lain-lain. Karyawan yang *engaged* akan memiliki karakteristik personal yang berbeda dengan karyawan lainnya karena memiliki skor extraversion dan concientiousness yang lebih tinggi serta memiliki skor neuoriticism yang lebih rendah.

2.3.3 Indikator *Work Engagement*

Work engagement merupakan konsep penting dalam dunia kerja yang menggambarkan keterikatan emosional, mental, dan fisik karyawan terhadap pekerjaannya. Keterlibatan ini mencerminkan seberapa besar seorang individu merasa termotivasi, berdedikasi, dan tenggelam dalam pekerjaan yang mereka lakukan. (Bakker & Leiter, 2010). mengidentifikasi tiga indikator utama dalam *work engagement* yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa berenergi, berkomitmen, dan fokus dalam pekerjaannya. Ketiga indikator tersebut adalah *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penyerapan).

a. *Vigor* (semangat)

Vigor (semangat) merupakan semangat yang dimiliki sebagai perasaan individu dalam melakukan pekerjaan. Menggambarkan level energy dan mental resiliensi yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Selain itu, *vigor* juga menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk melakukan usaha yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mudah merasa lelah dalam melakukan pekerjaan. Meski mengalami suatu hal yang sulit dalam pekerjaan.

b. *Dedication* (dedikasi)

Dedication (dedikasi) didefinisikan sebagai keterlibatan yang kuat dari karyawan terhadap pekerjaannya. Keterlibatan karyawan merupakan perasaan yang bersifat positif seperti antusias dalam penyelesaian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaan serta perasaan keterikatan diri terhadap pekerjaan dan perusahaan yang ditempati.

c. *Absorption* (penyerapan)

Absorption (penyerapan) merupakan konsentrasi penuh yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan dimana karyawan merasa pada saat melakukan pekerjaan, waktu terasa begitu cepat berlalu karena menikmati pekerjaannya serta sulit melepaskan diri mereka pada saat melakukan pekerjaan karena mereka merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan.

2.4 Workplace Spirituality

2.41 Pengertian *Workplace Spirituality*

Workplace Spirituality adalah kesadaran bahwa individu memiliki kehidupan batin yang berkembang melalui pekerjaan yang bermakna dalam lingkungan komunitas yang mendukung. (Robbins, dkk., 2018) menjelaskan bahwa *Workplace spiritualitas* diukur melalui tiga dimensi, yaitu pekerjaan yang bermakna pada tingkat individu, rasa kebersamaan dalam kelompok, serta keselarasan nilai organisasi dalam konteks kerja. (Miliman *et al.* 2003) juga menegaskan bahwa aspek-aspek tersebut berperan penting dalam membentuk *workplace spirituality*. Dalam konteks ini, *workplace spirituality* bukan sekadar membawa agama ke dalam dunia kerja, tetapi lebih kepada menghadirkan diri secara utuh dan bekerja dengan sepenuh hati. Karyawan yang memandang pekerjaannya sebagai sarana untuk meningkatkan *workplace*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

spirituality cenderung memiliki motivasi dan dedikasi lebih tinggi dibandingkan mereka yang bekerja hanya demi keuntungan materi.

(Krisyanto, 2013) menyatakan bahwa *workplace spirituality* merupakan kapasitas bawaan otak manusia yang memungkinkan individu membentuk makna, nilai, dan keyakinan. (Moore, 2018) juga menekankan bahwa *workplace spirituality* didefinisikan sebagai pengalaman pribadi yang tercermin dalam perilaku seseorang. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, *workplace spirituality* mencerminkan kemampuan individu dalam mencari makna dari pengalaman hidupnya, termasuk dalam dunia kerja. (Mitroff, Denton, & Alpaslan, 2009) menyatakan bahwa mencakup upaya menemukan tujuan hidup utama seseorang, membangun hubungan dengan sesama, serta menjaga konsistensi antara keyakinan pribadi dan nilai organisasi. Dengan demikian, *workplace spirituality* berkontribusi terhadap kesejahteraan karyawan serta meningkatkan efektivitas kerja.

(P. Ashmos & Duchon, 2000) menjelaskan bahwa *workplace spirituality* merupakan pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang dipelihara oleh lingkungan kerja yang mendukung, sehingga terbentuk komunitas yang harmonis. Meskipun secara historis *workplace spirituality* berakar dari ajaran agama, (Mitroff et al., 2009) menegaskan bahwa perkembangannya saat ini tidak hanya terbatas pada tradisi agama tertentu, tetapi lebih menitikberatkan pada nilai-nilai pribadi dan filosofi yang mendukung kesejahteraan individu serta komunitas kerja. Lingkungan kerja yang menghargai *workplace spirituality* dapat menciptakan suasana yang lebih

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

harmonis, memberikan dukungan bagi karyawan, serta membentuk komunitas kerja yang lebih solid. Pengakuan terhadap *workplace spirituality* ini memungkinkan individu untuk bekerja dengan lebih bermakna dan selaras dengan nilai-nilai yang diyakininya.

2.4.2 Dimensi Workplace Spirituality

Dimensi *workplace spirituality* adalah ukuran atau tanda-tanda yang digunakan untuk mengukur tingkat spiritualitas di tempat kerja. (Milliman *et al.*, 2003) menyatakan *workplace spirituality* kedalam tiga dimensi yaitu:

- a. *Meaningful work* (Pekerjaan yang bermakna): Hal ini mencakup aspek individu yang lebih dalam, yaitu perasaan mendalam tentang arti dan tujuan dari pekerjaan yang dijalani. Pada intinya, *meaningful work* mencerminkan bagaimana seseorang merasakan bahwa pekerjaannya memiliki makna yang signifikan dalam kehidupan mereka, bukan hanya sebagai sekadar sumber penghasilan atau tugas yang harus diselesaikan. Ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan yang mereka anggap penting, mereka cenderung merasa lebih terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka dan memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik.
- b. *Sense of community* (Koneksi dan Hubungan Antarpersonal): Kualitas hubungan antara rekan kerja dan atasan, serta tingkat keterlibatan dalam komunitas kerja, juga dapat menjadi indikator penting dari *workplace spirituality*. Koneksi yang kuat, saling penghargaan, dan dukungan di

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

antara individu di tempat kerja dapat mencerminkan tingkat spiritualitas yang tinggi.

- c. *Alignment with organizational values* (Penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi). merujuk pada sejauh mana nilai-nilai dan keyakinan individu sejalan atau sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi tempat mereka bekerja atau terlibat. Keselarasan nilai-nilai antara individu dan organisasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Ketika individu merasa bahwa nilai-nilai mereka diakui dan dihargai oleh organisasi, mereka cenderung lebih berkomitmen, terlibat, dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian nilai-nilai dapat menyebabkan konflik nilai, ketidakpuasan kerja, dan rendahnya kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan keselarasan nilai-nilai sebagai bagian dari upaya manajemen sumber daya manusia.

2.4.3 Indikator Workplace Spirituality

(Milliman *et al.*, 2003) menyebutkan indikator dari *workplace spirituality* berdasarkan dimensi-dimensi yang ada diantaranya:

2.4.3.1 Meaningful Work (Pekerjaan yang bermakna)

1. Merasa nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan talenta pribadi.
2. Merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan.
3. Merasa bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal yang penting dalam hidup.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Melihat hubungan antara pekerjaan dengan hal-hal yang baik secara sosial.
5. Memahami makna pribadi (belajar dan berkembang) yang diberikan oleh pekerjaan.
6. Iklim membuat individu menyukai pekerjaan.

2.4.3.2 *Sense of Community* (Perasaan terhubung dengan komunitas)

1. Merasakan adanya masa depan yang lebih baik bersama dengan rekan kerja.
2. Merasa sebagai bagian dari komunitas.
3. Percaya bahwa rekan kerja saling mendukung.
4. Merasa bebas mengekspresikan pendapat.
5. Merasa bahwa karyawan terhubung dengan tujuan bersama dalam pekerjaan.
6. Percaya bahwa karyawan saling peduli.
7. Merasa sebagai satu keluarga.

2.4.3.3 *Alignment with Organizational Values* (Penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi)

1. Merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi.
2. Merasakan bahwa organisasinya peduli pada kaum yang kesusahan atau tertindas.
3. Merasakan bahwa organisasinya memberi perhatian pada semua karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Merasakan bahwa organisasinya memiliki *consciente* / hati nurani yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi.
5. Merasa tergerak dengan tujuan-tujuan organisasi.
6. Merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesehatan karyawan.
7. Merasa terhubung dengan misi organisasi.
8. Merasa bahwa organisasi peduli pada kehidupan spiritual karyawan.

2.4.4 Dampak *Workplace Spirituality*

(Krishnakumar & Neck, 2002) menyatakan bahwa penerapan *workplace spirituality* memberi dampak positif pada kreativitas, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan personal, dan komitmen. Lebih lanjut, hal ini juga akan berpengaruh terhadap meningkatkan performansi organisasi.

a. Kreativitas

Workplace spirituality dapat menimbulkan kesadaran, kesadaran menimbulkan intuisi, dan intuisi menimbulkan kreativitas, kegembiraan dan kepuasan sehingga karyawan dapat lebih kreatif. Lebih lanjut, hal ini dapat meningkatkan performansi organisasi dan kesuksesan finansial.

b. Kejujuran dan kepercayaan

kejujuran dan kepercayaan tidak dapat diragukan ada di seluruh transaksi bisnis. Kepercayaan antara organisasi dan karyawan memegang peran vital dalam performansi perusahaan. Ketidakpercayaan dapat menimbulkan performansi organisasi yang lebih baik, memperlancar pengambilan keputusan, komunikasi yang lebih baik, fokus pada pelanggan dan inovasi yang lebih baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Pemenuhan personal

Penerapan *workplace spirituality* akan menuntun karyawan merasa lengkap saat mereka datang ke tempat kerja. Hal ini akan menghasilkan derajat pemenuhan personal yang tinggi dan meningkatkan moral. Lebih lanjut, hal ini dapat meningkatkan performansi organisasi dan kesuksesan finansial.

d. Komitmen

Workplace spirituality meningkatkan komitmen dengan menciptakan iklim penuh kepercayaan di tempat kerja. Komitmen ini tampak dalam bentuk komitmen afektif, yaitu karyawan mampu mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi dan karyawan mau membantu organisasi mencapai tujuan tersebut.

e. Performansi organisasi

Performansi organisasi dan kesuksesan finansial dapat meningkatkan seiring penerapan *workplace spirituality*. Hal ini disebabkan organisasi yang menerapkan *workplace spirituality* secara nyata mendorong karyawan untuk membawa diri secara keseluruhan ke pekerjaan.

Selain itu 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. Perusahaan yang kuat mempermudah komunikasi, peran dan tanggung jawab untuk semua individu. Karyawan mengetahui apa

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang diharapkan karyawan, bagaimana manajemen menilai kinerja karyawan dan apa bentuk penghargaan yang tersedia (Milliman, J. C, 2013).

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya telah menjadi konsep fundamental dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia sejak lama. Dalam perspektif antropologi dan sejarah, budaya merupakan inti dari sebuah kelompok atau masyarakat yang mencerminkan cara pandang anggotanya dalam berinteraksi dengan orang lain serta bagaimana mereka menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi (Rivai, 2003). Secara umum, budaya bersifat abstrak, sulit dipahami, tidak berwujud secara fisik, dan sering kali dianggap sebagai sesuatu yang sudah semestinya atau baku. Budaya juga dapat dipahami sebagai pola asumsi dasar yang dimiliki secara bersama oleh suatu kelompok dalam menghadapi tantangan eksternal maupun dalam menjaga integrasi internal. Pola ini telah terbukti efektif dan dianggap sah, sehingga diwariskan kepada anggota baru sebagai pedoman dalam berpikir, bertindak, serta merespons berbagai situasi yang dihadapi (Rivai, 2003).

Dalam lingkup organisasi, budaya memiliki peran penting dalam membentuk nilai-nilai dan keyakinan yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai dan kepercayaan yang berkembang di dalam organisasi dan berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi anggotanya. Selain itu, budaya organisasi dapat menjadi alat utama dalam mencapai keunggulan kompetitif jika selaras dengan strategi organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Robbins, 2002) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sedangkan menurut (Wibowo, 2018) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit diubah.

Berdasarkan berbagai definisi yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mencakup norma, nilai, asumsi, kepercayaan, serta kebiasaan yang diterapkan dalam suatu organisasi. Budaya ini disepakati dan dipahami oleh seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas, baik yang berkaitan dengan karyawan maupun dalam interaksi dengan pihak eksternal. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, diharapkan setiap anggota dapat bekerja secara selaras dengan visi dan misi organisasi, sehingga meningkatkan efektivitas serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.5.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk dan mengarahkan dinamika dalam suatu organisasi. Dalam konteks ini, budaya organisasi tidak hanya berfungsi sebagai elemen penghubung antara anggota, tetapi juga sebagai fondasi yang memberikan arah serta identitas organisasi itu sendiri. Menurut (Rivai, 2003), budaya organisasi memiliki sejumlah fungsi utama yang mendasar bagi kelangsungan dan kesuksesan suatu organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tanpa batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi. Artinya setiap anggota organisasi mempunyai sikap dan kepribadian serta watak tersendiri sesuai dengan ruang lingkup organisasinya masing-masing.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu. Artinya dengan budaya organisasi para individu mempunyai kesempatan dalam mengoptimalkan kapasitas dan pemikirannya demi tujuan organisasi.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Artinya suatu sistem sosial akan sangat dipengaruhi oleh budaya yang berlaku.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Artinya perilaku karyawan sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi di mana ia berada.

Budaya organisasi dapat memberikan kontribusi terhadap keberhasilan kinerja perusahaan. Selain itu budaya organisasi juga berfungsi untuk mengintegrasikan lingkungan internal dan beradaptasi dengan lingkungan eksternal.

2.5.3 Indikator Budaya Organisasi

Untuk menilai kualitas budaya suatu organisasi dapat dilihat dari tujuh indikator utama (Wibowo, 2018) yaitu sebagai berikut :

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

b. Perhatian pada hal hal rinci

Karyawan diharapkan menjalankan analisis, persis, dan memberi perhatian pada hal-hal kecil.

c. Orientasi hasil kerja

Manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hal tersebut.

d. Orientasi pada anggota organisasi

Manajemen mempertimbangkan efek dari hasil atas manusia lainnya yang ada di dalam organisasi dibandingkan terhadap individu. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kebutuhan karyawan di dalam organisasi. Perusahaan diharapkan memperhatikan kenyamanan kerja karyawan, memperhatikan pengendali stress karyawan seperti mengadakan rekreasi dan liburan, hingga memperhatikan keperluan pribadi karyawan apakah telah mencukupi atau tidak.

e. Orientasi tim

Mengedepankan kegiatan diorganisir oleh tim dibanding diorganisir oleh individu.

f. Keagresifan

Melihat sejauh mana keagresifan karyawan dan sikap kompetitif karyawan dibandingkan dengan karyawan yang bersantai dan hanya diam saja.

g. Stabilitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aktivitas organisasi lebih menekan kepada situasi stabil dalam mempertahankan segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan.

2.5.4 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

(Torang, 2016) menyebutkan bahwa Proses terbentuknya budaya membutuhkan beberapa orang pendiri, yaitu orang-orang yang dianggap berpengaruh atau karismatik. Setelah budaya organisasi terbentuk, maka seharusnya budaya organisasi itu dipertahankan. Ada 5 kekuatan yang dapat membentuk dan mempertahankan budaya organisasi, yaitu :

1. Peran Pimpinan

Peran pimpinan sangat penting dalam membentuk budaya organisasi. Selain sebagai pemimpin, pimpinan juga merupakan contoh utama karyawan dalam pelaksanaan budaya organisasi yang ada dalam suatu perusahaan.

2. Selektif

Untuk membentuk budaya organisasi yang diharapkan mampu membawa perubahan pada organisasi, maka diperlukan orang-orang yang selaras dengan organisasi. Disinilah diperlukan proses recruitment terhadap orang-orang yang dapat dipanuti untuk memperkuat budaya organisasi didalam suatu perusahaan.

3. Sosialisasi

Pentingnya menjalin komunikasi yang baik antar satu karyawan dengan karyawan yang lain tidak terlepas karena keharusan bersosialisasi baik

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

horizontal maupun vertikal di suatu perusahaan. Keika sosialisasi berjalan dengan baik antar stakeholder, maka buduaya organisasi di dalam suatu peperisahaan akan semakin kuat.

4. Pengembangan budaya organisasi

Pengembangan organisasi di suatu perusahaan dapat melalui perubahan struktur, proses/ system, dan SDM. Hal ini bertujuan menghilangkan kejemuan dan sebagai evaluasi dan pengembangan perusahaan untuk lebih baik kedepannya.

5. Adaptasi

Adaptasi sangat diperlukan mengenang seluruh aktivitas perusahaan atau organisasi harus saling selaras satu sama lain, maka dari itu diperlukan adaptasi masing-masing agar terjalin keeratan hubungan emosional antar warga organisasi.

2.6 Pandangan Islam Terhadap Variabel Penelitian

2.6.1 Pandangan Islam Terhadap *Work Engagement*

Dalam perspektif islam *Work Engagement* terdapat dalam firman Allah surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝ ١٠٥

Artinya : “Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam ayat tersebut, Allah memerintahkan umat-Nya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh karena pada hari kiamat, semua amal perbuatan akan di pertanggungjawabkan. Hal ini mengingatkan bahwa bekerja dengan semangat dan tekun merupakan bagian dari ibadah yang akan dihadapkan kepada Allah. Rasulullah SAW juga mengajarkan pentingnya melakukan pekerjaan dengan itqon, yaitu dengan tekun, rapi, dan teliti, karena Allah mencintai hamba-Nya yang berusaha menjalankan tugasnya dengan baik.

Islam sangat menekankan pentingnya aspek bekerja bagi umatnya. Al-Qur'an dan Hadits banyak mengandung anjuran dan perintah untuk tidak melupakan aspek ekonomi, sehingga umat Muslim diharapkan dapat meraih kesuksesan baik di dunia maupun di akhirat. Dengan demikian, Islam mendorong umatnya untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam bekerja, karena hal tersebut merupakan bagian integral dari ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Allah berfirman dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ١٠

Artinya : “Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung”.

Pada ayat tersebut, Allah SWT menjelaskan bahwa setelah melaksanakan shalat Jumat, umat diperbolehkan untuk menjalankan urusan duniawi dan berusaha mencari rezeki yang halal, selama itu dilakukan setelah menunaikan kewajiban yang bermanfaat bagi akhirat. Allah mendorong umat-

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nya untuk selalu mengingat-Nya dalam setiap usaha yang dilakukan, dengan menjauhi segala bentuk kecurangan dan penyelewengan, karena Allah Maha Mengetahui segala yang tersembunyi maupun yang nyata. Pekerja yang mencari rezeki dengan cara yang halal akan selalu berupaya bertindak adil dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal ini akan menyebabkan mereka memiliki keterlibatan yang kuat dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan tingkat antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, bahkan di tengah-tengah tantangan yang dihadapi.

2.6.2 Pandangan Islam Terhadap *Workplace Spirituality*

Workplace spirituality adalah konsep yang menekankan bahwa bekerja bukan sekadar mencari nafkah, tetapi juga memiliki makna yang lebih dalam, yaitu sebagai bagian dari ibadah dan kontribusi kepada sesama. Dalam Islam, spiritualitas dalam bekerja tidak hanya mencakup nilai-nilai moral seperti kejujuran, tanggung jawab, dan integritas, tetapi juga kesadaran bahwa pekerjaan yang dilakukan harus membawa manfaat bagi diri sendiri, orang lain, dan lingkungan sekitar. Hal ini sejalan dengan pesan yang terkandung dalam QS. Al-Qasas 77, yang mengajarkan keseimbangan antara kepentingan dunia dan akhirat, serta menekankan pentingnya bekerja dengan prinsip-prinsip kebaikan dan menghindari tindakan yang merugikan orang lain. QS. Al-Qasas 77 yang berbunyi:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ
الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ٧٧

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya: *“Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”*

Dalam ayat tersebut, Allah mengingatkan manusia agar menggunakan segala anugerah yang diberikan-Nya untuk mencari kebahagiaan di akhirat tanpa melupakan bagian mereka di dunia. Hal ini menunjukkan bahwa bekerja adalah bagian dari upaya manusia untuk memenuhi kebutuhan hidup, tetapi tidak boleh dilakukan secara serakah atau dengan mengorbankan nilai-nilai spiritual. Konsep ini sangat relevan dalam *workplace spirituality*, di mana seorang individu harus memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tidak terjebak dalam ambisi duniawi yang berlebihan, serta tetap menjaga ibadah dan hubungan sosialnya. Dalam dunia kerja modern, banyak orang terjebak dalam kesibukan yang membuat mereka lupa untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, serta melupakan pentingnya waktu bersama keluarga. Ayat ini mengajarkan bahwa bekerja keras adalah hal yang baik, tetapi harus tetap dalam batasan yang seimbang agar kehidupan tetap harmonis dan bernilai ibadah.

2.6.3 Pandangan Islam Terhadap Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi perekat antara warga organisasi. Pada dasarnya manusia cenderung berkelompok dengan mereka yang memiliki kesamaan nilai, norma, adat, kepercayaan, dan asumsi-asumsi yang lainnya. Kesamaan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tersebut membawa individu-individu yang berbeda untuk menjalin kerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Jika hilang kebersamaan, dampaknya adalah terpecahnya atau bahkan musnahnya organisasi. Allah berfirman dalam Qs. Yunus 47-49:

وَلِكُلِّ أُمَّةٍ رَسُولٌ فَإِذَا جَاءَ رَسُولُهُمْ قُضِيَ بَيْنَهُمْ بِالْقِسْطِ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ٤٧ وَيَقُولُونَ مَتَى هَذَا الْوَعْدُ إِنْ كُنْتُمْ صَادِقِينَ ٤٨ قُلْ لَا أَمْلِكُ لِنَفْسِي ضَرًّا وَلَا نَفْعًا إِلَّا مَا شَاءَ اللَّهُ لِكُلِّ أُمَّةٍ أَجَلٌ إِذَا جَاءَ أَجْلُهُمْ فَلَا يَسْتَأْخِرُونَ سَاعَةً وَلَا يَسْتَقْدِمُونَ ٤٩

Artinya: “Setiap umat mempunyai rasul. Apabila rasul mereka telah datang (di akhirat kelak), diputuskanlah (oleh Allah) di antara mereka dengan adil, sedangkan mereka tidak dizalimi (sedikit pun) 47. Mereka mengatakan, “Kapankah (datangnya) janji (azab) ini jika kamu (Nabi Muhammad dan para pengikutmu) adalah orang-orang benar?” 48. Katakanlah (Nabi Muhammad), “Aku tidak kuasa (menolak) mudarat dan tidak pula (mendatangkan) manfaat kepada diriku, kecuali apa yang Allah kehendaki.” Setiap umat mempunyai ajal (batas waktu). Apabila ajalnya tiba, mereka tidak dapat meminta penundaan sesaat pun dan tidak (pula) dapat meminta percepatan 49”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap umat memiliki rasul yang diutus untuk memberikan petunjuk hidup dengan adil. Begitu pula dalam organisasi, seorang pemimpin yang amanah dan adil menjadi kunci dalam menjaga kesatuan, mengarahkan visi bersama, dan memastikan nilai-nilai organisasi terjaga dengan baik. Ayat ini juga mengingatkan kita tentang pentingnya kesadaran akan keterbatasan waktu, karena setiap umat dan setiap organisasi memiliki ajalnya masing-masing. Hal ini menekankan bahwa organisasi harus

memiliki perencanaan yang matang, serta kesiapan untuk beradaptasi dengan perubahan, agar tetap dapat bertahan dan berkembang dalam menghadapi tantangan zaman. Dengan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut, organisasi akan tetap kuat, harmonis, dan mampu mewujudkan tujuan bersama secara efektif.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu peneliti dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
1	(Ardyiansyah et al., 2024). Pengaruh <i>Spirituality At Work</i> dan Burnout Terhadap <i>work engagement</i> karyawan di PT. X. jurnal Pendidikan Masa Depan, Vol 2, 2024	1. Variabel Independen (X): Pengaruh <i>Spirituality At Work</i> dan Burnout 2. Variabel Dependen (Y): <i>work engagement</i>	Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh <i>Spirituality At Work</i> dan Burnout Terhadap Work Engagement Karyawan di PT X ($F= 0,010 < 0.05$) . Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif <i>Spirituality At Work</i> terhadap Work Engagement ($\beta\beta= .410$, $t= .010$, $.010 < 0.05$) dan ada pengaruh negatif Burnout terhadap <i>Work Engagement</i> ($\beta\beta= -.189$, $t= -.831$, $.410 < 0.05$).	1. Objek Penelitian: Karyawan di PT. X. 2. Variabel X: Burnout
2	(Nitaningtyas & Hadi, 2023). Pengaruh <i>Workplace</i>	1. Variabel Independen (X): <i>Workplace Spirituality</i> dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara <i>workplace spirituality</i> terhadap <i>work</i>	1. Objek Penelitian Karyawan Generasi Milenial

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
2	<i>Spirituality dan Grit terhadap Work Engagement pada Karyawan Generasi Milenial. Jurnal Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental, Vol 10 tahun 2023</i>	2. Variabel Dependen (Y): <i>Work Engagement</i>	<i>engagement</i> ($p=0,000$), tidak terdapat pengaruh antara <i>grit</i> terhadap <i>work engagement</i> ($p=0,193$), dan terdapat pengaruh secara simultan antara <i>workplace spirituality</i> dan <i>grit</i> terhadap <i>work engagement</i> ($p=0,000$). Hasil penelitian juga menunjukkan sumbangan pengaruh <i>workplace spirituality</i> dan <i>grit</i> terhadap <i>work engagement</i> sebesar 51,7%.	2. Variabel X: <i>Grit</i>
3	(Wira Putra & Andriani, 2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> Karyawan. <i>Jurnal of Accounting, Management, And Islamic Economics</i> , Vol 1, No. 01, June 2023.	1. Variabel Independen (X): Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan <i>Work-Life Balance</i> 2. Variabel Dependen (Y): <i>Work Engagement</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang kuat berpengaruh positif signifikan terhadap <i>work engagement</i> karyawan PT.Bank X. Budaya organisasi pada PT.Bank X berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> karyawan dan kata kunci: budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan <i>work life balance</i> . Keseimbangan hidup pada PT Bank X memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Keseimbangan Hidup dan Kerja, Keterikatan Kerja, dan PT Bank X.	1. Objek Penelitian 2. Variabel X: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan <i>Work-Life Balance</i>
4	(Firda Zulfa Chairunisa & Masita Zumna	1. Variabel Independen (X): Spiritualitas	Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas tempat	1. Objek Penelitian 2. Jumlah variabel X :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
4	Maulida, 2023) Peran Spiritualitas Tempat Kerja dalam Pembentukan <i>Work Engagement</i> Karyawan. Jurnal Penelitian Psikologi Vol 14 No 1 April 2023.	2. Variabel Dependen (Y): <i>Work Engagement</i>	kerja dengan <i>work engagement</i> . Spiritualitas tempat kerja mampu menjelaskan terbentuknya <i>work engagement</i> yang dimiliki karyawan.	Hanya menggunakan 1 variabel Spiritualitas Tempat Kerja
5	(Riyanto, 2017) Pengaruh <i>workplace Spirituality</i> Dan <i>Organizational Culture</i> Terhadap <i>work engagement</i> . Jurnal Swot, Volume VII, No 2, Mei 2023	1. Variabel Independen (X): <i>workplace Spirituality</i> Dan <i>Organizational Culture</i> 2. Variabel Dependen (Y): <i>Work engagement</i> .	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel <i>workplace spirituality</i> dan <i>organizational culture</i> secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel <i>work engagement</i> . Korelasi terkuat adalah antara dimensi <i>meaningfull work</i> pada variabel <i>workplace spirituality</i> dan indikator <i>vigor</i> pada variabel <i>work engagement</i> . Suasana kerja yang kondusif serta penerapan <i>organizational culture</i> di perusahaan akan meningkatkan level <i>work engagement</i> karyawan. <i>work engagement</i> merupakan kontributor yang sangat penting dari keberhasilan suatu perusahaan.	1. Objek Penelitian: PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors (KTB)
6	(Hani Nurhaida Hafni & Muhammad Ilmi Hatta, 2022).	1. Variabel Independen (X): Spiritualitas Kerja 2. Variabel	Hasil penelitian ditemukan 100% perawat memiliki spiritualitas kerja yang tinggi dan 98,82% perawat memiliki <i>work engagement</i> pada	1. Objek Penelitian: Pada perawat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
	Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap <i>Work Engagement</i> pada Perawat. Jurnal Psychology Science, Vol 2, No 1 tahun 2022.	Dependen (Y): <i>Work Engagement</i>	penelitian ini sebesar 59,90%. Hasil multiple regression menunjukkan dimensi <i>meaningful work</i> memberikan pengaruh terhadap <i>work engagement</i> .	
7	(Hilmi & Assyofa, 2022) Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan. Jurnal Business and Management , Vol. 2 No. 2 (2022).	1. Variabel Independen (X): Spiritualitas di Tempat Kerja dan Budaya Organisasi 2. Variabel Dependen (Y): Komitmen Karyawan	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara Spiritualitas di Tempat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur.	1. Objek Penelitian 2. Variabel Dependen (Y): Komitmen Karyawan
8	(Dyah Puspitasari & Santi Budiani, 2022) Hubungan Antara Budaya	1. Variabel Independen (X): Budaya Organisasi 2. Variabel Dependen (Y): <i>Work</i>	Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan <i>work engagement</i> pada karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi.	1. Lokasi Penelitian 2. Jumlah Variabel X: Hanya menggunakan 1 variabel Budaya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
	Organisasi Dengan <i>Work Engagement</i> Pada Karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi. Jurnal Penelitian Psikologi, Volume 9 Nomor 6 Tahun 2022.	<i>Engagement</i>	Hasil positif menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi pula <i>work engagement</i> pada karyawan PT. Mitra Megah Bangunan Abadi.	Organisasi
9	(Fatih Nasrullah, 2022) Budaya Organisasi, Spiritualitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengaruhnya terhadap Keterlekatan Karyawan. Jurnal Pendidikan Tambusai Volume 6 Nomor 2 Tahun 2022.	1. Variabel Independen (X): Budaya Organisasi, Spiritualitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengaruhnya terhadap Keterlekatan Karyawan. 2. Variabel Dependen (Y) : Keterlekatan Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh budaya organisasi, spiritualitas kerja, dan kepuasan kerja terhadap keterlekatan karyawan berdasarkan literatur yang ditemukan. Para pemimpin perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam tindakan manajerialnya, guna meraih keterlekatan karyawan yang tinggi, yang akan membawa kesuksesan perusahaan.	1. Objek Penelitian 2. Variabel X: Kepuasan Kerja
10	(Dwi Raditya & Ketut Surya, 2021) <i>The Effect of Servant Leadership and Workplace Spirituality on Work Engagement</i>	1. Variabel Independen (X): <i>Servant Leadership and Workplace Spirituality</i> 2. Variabel Dependen (Y): <i>Work Engagement</i>	<i>The results showed that servant leadership and Workplace spirituality had a positive but not significant effect on work engagement. Servant leadership and Workplace spirituality have a positive and significant effect on public service motivation. Public service</i>	1. Objek Penelitian 2. Variabel x: <i>Servant Leadership</i>

No	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Perbedaan Dengan Penelitian ini
	<i>Mediated by Public Service Motivation at the Department of Population and Civil Registration in Gianyar District. International Journal of Economics and Management Studies, Volume 8 Issue 12, 16-23, Dec, 2021.</i>		<i>motivation has a positive and significant effect on work engagement. Public service motivation partially mediates the influence of servant leadership and workplace spirituality on work engagement</i>	

2.8 Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya sumber daya manusia, setiap organisasi harus menyadari tingkat keterampilan tenaga kerjanya. Sebuah organisasi atau bisnis membutuhkan *work engagement* yang tinggi untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan. Mengingat pengaruh substantial dari elemen-elemen ini terhadap *work engagement*, maka sangat penting untuk memantau *workplace spirituality* dan budaya organisasi untuk meningkatkan *work engagement* mereka.

Agar kerangka kerja penelitian ini lebih mudah dipahami, maka dapat disusun kerangka pemikiran yang didasarkan pada tinjauan dan penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

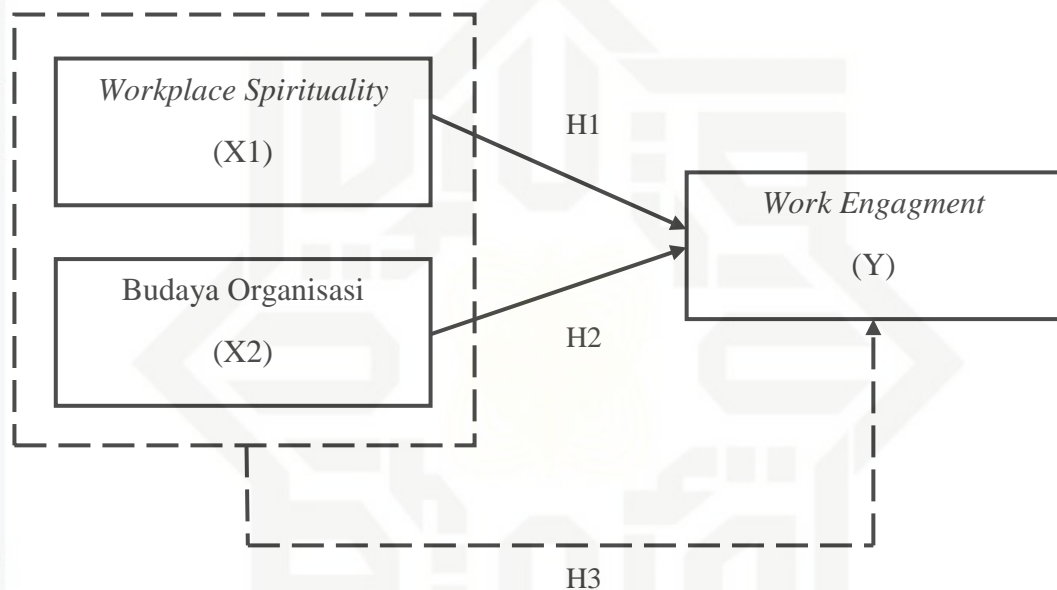
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebelumnya. Kerangka pemikiran ini mencakup variabel-variabel berikut: *Workplace spirituality*, Budaya organisasi, dan *Work engagement*.

Mempertimbangkan pemikiran-pemikiran tersebut di atas, berikut ini adalah gambaran kerangka pemikiran penelitian.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Riyanto (2023), dan Milliman et al., (2003)

Keterangan Gambar :



: Pengaruh Secara Parsial



: Pengaruh Secara Simultan

2.9 Hipotesis penelitian

Menurut (Sugiono, 2016) hipotesis merupakan jawaban wawancara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena

jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas belakang masalah serta berpengaruh pada kajian teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

2.9.1 Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Work Engagement*

Pada level organisasi *workplace spirituality* didefinisikan sebagai pengalaman spiritual dari para pegawai saat bekerja yang mencakup rasa keberartian, kebersamaan dan transendensi (Kolodinsky, Giacalone, & Jurkiewicz, 2008). *Workplace spirituality* sebagai pengakuan bahwa para pegawai memiliki kehidupan pribadi yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dan terjadi pada konteks berkomunitas (Robbins & Judge, 2018). *Workplace sprituality* memiliki makna bahwa individu memiliki hasrat bukan hanya untuk kompeten dalam bidang pekerjaannya namun juga menemukan pengalaman makna dari pekerjaannya. Pengalaman itu seperti transendensi, pekerjaan yang memiliki makna dan tujuan, keterhubungan dengan sumber kekuatan yang lebih tinggi, menjadi pribadi yang otentik, memberikan pelayanan dan kemanusiaan, menjadi bagian dari organisasi yang memegang etika. Tiga dimensi pada *workplace spirituality* meliputi kerja yang bermakna (*meaningful work*), rasa kebersamaan (*sense of community*) dan keterhubungan dengan nilai-nilai organisasi (*Alignment with organizational values*) (Milliman et al., 2003).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh (Hafni & Hatta, 2022) yang berjudul Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *Work Engagement* pada Perawat, yang menyatakan bahwa Secara keseluruhan, variabel dimensi *workplace spirituality* memberikan pengaruh besar terhadap *work engagement*.

H1: *Workplace Spirituality* berpengaruh secara parsial terhadap *work engagement*

2.9.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Work Engagement*

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* di dalam perusahaan. Menurut (Denison, 2009) budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, kepercayaan, dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, serta seperangkat praktek dan perilaku manajemen yang membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut. (Denison, 2009) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang kuat maka dapat dipastikan *work engagement* nya tergolong tinggi dan begitu juga sebaliknya, perusahaan yang budaya organisasinya rendah atau lemah dapat dipastikan *work engagement* juga rendah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Yusuf, 2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan *work engagement*.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *work engagement*

2.9.3 Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan Budaya Organisasi Terhadap *Work Engagement*

Workplace spirituality dan budaya organisasi merupakan dua faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan. *Workplace spirituality* mencerminkan sejauh mana individu merasakan makna dalam pekerjaan, merasa terhubung dengan orang lain, dan sejauh mana nilai-nilai pribadinya sejalan dengan nilai-nilai organisasi (Ashmos & Duchon, 2000). Sementara itu, budaya organisasi mengacu pada sistem nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang diterima dan dijalankan bersama dalam suatu organisasi (Schein, 2010).

Secara simultan, ketika *workplace spirituality* dan budaya organisasi hadir secara harmonis, maka lingkungan kerja yang tercipta akan lebih manusiawi, bermakna, dan mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Hal ini sejalan dengan Teori Keseimbangan (*Equity Theory*) yang dikemukakan oleh (Adams, 1965), yang menyatakan bahwa keterlibatan individu dalam pekerjaan muncul apabila terdapat keseimbangan antara input (usaha, waktu, nilai, dan komitmen) dan output (pengakuan, makna, dukungan organisasi). *Workplace spirituality* dan budaya organisasi yang seimbang akan menciptakan rasa keadilan, kenyamanan, serta kepuasan kerja, yang pada akhirnya meningkatkan *work engagement*.

Temuan ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya. (Riyanto, 2017) menemukan bahwa *workplace spirituality* secara langsung maupun melalui budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

H3 : *Workplace Spirituality* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Work Engagement*

2.10 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Dengan adanya kerangka pemikiran maka dapat diajukan definisi operasional variabel sebagai berikut:

Tabel 2. 2 Definisi Operasional Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
<i>Work Engagement</i> (Y)	<i>Work engagement</i> adalah keadaan kerja yang memuaskan dan positif, serta perasaan termotivasi dalam bekerja dimana dapat dilihat sebagai lawan dari kelelahan kerja (burnout) sehingga dalam melakukan pekerjaan karyawan akan antusias dan memiliki tingkat energi yang tinggi. (Bakker, Arnold B & Leiter, 2010).	<ol style="list-style-type: none"> <i>Vigor</i> (semangat) merupakan semangat yang dimiliki sebagai perasaan individu dalam melakukan pekerjaan. Menggambarkan level energy dan mental resiliensi yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Selain itu, <i>vigor</i> juga menunjukkan adanya kesediaan karyawan untuk melakukan usaha yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak mudah merasa lelah dalam melakukan pekerjaan. Meski mengalami suatu hal yang sulit dalam pekerjaan. <i>Dedication</i> (dedikasi) didefinisikan sebagai keterlibatan yang kuat dari karyawan terhadap pekerjaannya. Keterlibatan karyawan merupakan perasaan yang bersifat positif seperti antusias dalam penyelesaian pekerjaan serta perasaan keterikatan diri terhadap pekerjaan dan 	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		<p>perusahaan yang ditempati.</p> <p>3. <i>Absorption</i> (penyerapan) merupakan konsentrasi penuh yang dimiliki karyawan dalam melakukan pekerjaan dimana karyawan merasa pada saat melakukan pekerjaan, waktu terasa begitu cepat berlalu karena menikmati pekerjaannya serta sulit melepaskan diri mereka pada saat melakukan pekerjaan karena mereka merasa nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan.</p> <p>(Bekker, Arnold B & Leiter, 2010)</p>	
Workplace Spirituality (X1)	<p><i>Workplace Spirituality</i> merupakan upaya untuk menemukan tujuan akhir seseorang dalam hidup, mengembangkan hubungan yang kuat antar rekan kerja yang terkait dengan pekerjaan, dan memiliki konsistensi atau keselarasan antara keyakinan inti seseorang dengan nilai-nilai organisasi mereka. (Milliman <i>et al.</i>, 2003).</p> <p>Selain itu (Milliman <i>et al.</i>, 2003) menyatakan workplace spirituality kedalam tiga dimensi yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Meaningful work</i> (pekerjaan yang bermakna). Hal ini mencakup aspek individu yang 	<p>(Milliman <i>et al.</i>, 2003) menyebutkan indikator dari spiritualitas tempat kerja berdasarkan dimensi-dimensi yang ada :</p> <ol style="list-style-type: none"> <i>Meaningful work</i> (pekerjaan yang bermakna) <ol style="list-style-type: none"> Merasa nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan talenta pribadi. Merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan. Merasa bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal yang penting dalam hidup. Melihat hubungan antara pekerjaan dengan hal-hal yang 	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	<p>lebih dalam, yaitu perasaan mendalam tentang arti dan tujuan dari pekerjaan yang dijalani. Pada intinya, meaningful work mencerminkan bagaimana seseorang merasakan bahwa pekerjaannya memiliki makna yang signifikan dalam kehidupan mereka, bukan hanya sebagai sekadar sumber penghasilan atau tugas yang harus diselesaikan.</p> <p>2. <i>Sense of community</i> (koneksi dan hubungan antarpersonal). Kualitas hubungan antara rekan kerja dan atasan, serta tingkat keterlibatan dalam komunitas kerja, juga dapat menjadi indikator penting dari workplace spirituality. Koneksi yang kuat, saling penghargaan, dan dukungan di antara individu di tempat kerja dapat mencerminkan tingkat spiritualitas yang tinggi.</p> <p>3. <i>Alignment with organizational values</i> (Penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi). merujuk pada sejauh mana nilai-nilai dan keyakinan individu sejalan atau sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi tempat mereka bekerja atau</p>	<p>baik secara sosial.</p> <p>e. Memahami makna pribadi (belajar dan berkembang) yang diberikan oleh pekerjaan.</p> <p>f. Iklim membuat individu menyukai pekerjaan.</p> <p>2. <i>Sense of community</i> (koneksi dan hubungan)</p> <p>a. Merasakan adanya masa depan yang lebih baik bersama dengan rekan kerja.</p> <p>b. Merasa sebagai bagian dari komunitas.</p> <p>c. Percaya bahwa rekan kerja saling mendukung.</p> <p>d. Merasa bebas mengekspresikan pendapat.</p> <p>e. Merasa bahwa karyawan terhubung dengan tujuan bersama dalam pekerjaan.</p> <p>f. Percaya bahwa karyawan saling peduli.</p> <p>g. Merasa sebagai satu keluarga.</p> <p>3. <i>Alignment with Organizational Values</i> (Penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi).</p> <p>a. Merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi.</p> <p>b. Merasakan bahwa organisasinya peduli pada kaum yang kesusahan atau tertindas.</p> <p>c. Merasakan bahwa organisasinya memberi perhatian</p>	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	terlibat. Keselarasan nilai-nilai antara individu dan organisasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Ketika individu merasa bahwa nilai-nilai mereka diakui dan dihargai oleh organisasi, mereka cenderung lebih berkomitmen, terlibat, dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian nilai-nilai dapat menyebabkan konflik nilai, ketidakpuasan kerja, dan rendahnya kinerja.	<p>pada semua karyawan.</p> <p>d. Merasakan bahwa organisasinya memiliki conscience / hati nurani yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi.</p> <p>e. Merasa tergerak dengan tujuan-tujuan organisasi.</p> <p>f. Merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesehatan karyawan.</p> <p>g. Merasa terhubung dengan misi organisasi.</p> <p>h. Merasa bahwa organisasi peduli pada kehidupan spiritual karyawan.</p>	
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi ialah suatu persepsi bersama yang dianut anggota – anggota organisasi itu atau sistem nilai bersama yang dihargai oleh organisasi. (Wibowo, 2018)	<p>1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.</p> <p>2. Perhatian pada hal-hal rinci. Karyawan diharapkan menjalankan analisis, persis, dan memberi perhatian pada hal-hal kecil.</p> <p>3. Orientasi hasil kerja. berfokus kepada hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan untuk</p>	Likert

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		<p>mencapai hal tersebut.</p> <p>4. Orientasi pada anggota organisasi. Manajemen mempertimbangkan efek dari hasil atas manusia lainnya yang ada di dalam organisasi dibandingkan terhadap individu. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kebutuhan karyawan di dalam organisasi.</p> <p>5. Orientasi tim. Mengedepankan kegiatan diorganisir oleh tim dibandingkan diorganisir oleh individu.</p> <p>6. Keagresifan. Melihat sejauh mana keagresifan karyawan dan sikap kompetitif karyawan dibandingkan dengan karyawan yang bersantai dan hanya diam saja.</p> <p>7. Stabilitas. Aktivitas organisasi lebih menekan kepada situasi stabil dalam mempertahankan segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan.</p> <p>(Wibowo, 2018)</p>	

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Pekanbaru yang beralamat di Jl.Sukarno Hatta No. 244, Sidomulyo Tim., Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari hingga bulan Juli 2025.

3.2. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

(Syahza, 2021) Menyatakan bahwa sumber primer menyediakan data utama. sumber-sumber asli adalah tempat di mana data asli ditemukan, ini adalah catatan tertulis tentang kejadian yang disaksikan dan didokumentasikan secara pribadi oleh peneliti atau penulis.

b. Data Sekunder

(Syahza, 2021) Menjelaskan bahwa sumber sekunder adalah peneliti yang melaporkan hasil pengamatan terhadap orang yang satu kali atau lebih terpisah dari kejadian awal merupakan sumber utama data sekunder.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah kategori luas yang terdiri dari objek atau orang dengan karakteristik dan ciri-ciri tertentu yang digunakan oleh peneliti untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mempelajari dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 47 karyawan UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru, yang menjadi subjek pengumpulan data.

3.3.2 Sampel

(Sugiyono, 2013) Menjelaskan bahwa ukuran dan komposisi populasi tercermin dalam sampel. Jika ada banyak orang dalam populasi dan peneliti tidak mungkin memiliki waktu, sumber daya, atau upaya untuk meneliti setiap anggota populasi, misalnya, mereka mengambil sampel. Hasil yang dibuat dari sampel akan berlaku untuk populasi karena itu adalah sampel yang representatif yang diambil dari populasi.

(Sugiyono, 2013) Menyatakan ukuran dan komposisi populasi tercermin dalam sampel. Jika populasi terlalu besar bagi peneliti untuk diteliti secara keseluruhan karena alasan apa pun-misalnya, kurangnya dana, waktu, atau tenaga-mereka dapat memilih untuk menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Selain itu (Sugiyono, 2013) Juga menjelaskan bahwa sampling Jenuh merupakan metode pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling jenuh / sensus, yang berarti semua anggota populasi menjadi bagian dari sampel penelitian.

Maka dari itu sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru, yang berjumlah 47 karyawan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Observasi

(Sahir, 2021) Menyatakan bahwa Teknik pengumpulan data yang disebut observasi melibatkan peneliti yang terjun langsung ke lapangan, mengamati gejala yang diteliti, dan kemudian mendeskripsikan masalah yang muncul. Isu-isu ini dapat dihubungkan dengan metode pengumpulan data lain seperti kuesioner dan temuannya dikorelasikan dengan teori dan penelitian sebelumnya.

3.4.2 Kuisisioner

(Sugiyono, 2013) Kuesioner adalah metode untuk mengumpulkan data di mana peserta diberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk diisi. Kuesioner ini menggunakan skala Likert dengan pilihan jawaban yaitu sangat setuju, setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala Likert dibuat agar responden dapat mengindikasikan perasaan mereka terhadap setiap item yang perlu diukur pada berbagai tingkatan.

3.5 Deskriptif Analisis Data

(Handayani, 2020) Menjelaskan Penelitian yang bersifat deskriptif dapat bersifat kuantitatif (numerik). Angka dari penelitian deskriptif kuantitatif dapat direpresentasikan dalam statistik deskriptif dalam berbagai cara, seperti grafik garis, variabilitas, kecenderungan sentral, hubungan, dan skala pengukuran.

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas Data

(Abubakar M.A., 2020) Menjelaskan bahwa uji validitas adalah tanda bahwa alat pengukur benar-benar mengukur hal yang sedang diuji Validitas ini terhubung dengan akurasi eksperimen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah respon kuesioner responden dapat digunakan atau tidak dalam penelitian ini. Tujuan analisis validitas adalah untuk memastikan tingkat hubungan antara item (variabel) yang diukur. Validitas data ditentukan oleh peralatan pengukuran yang digunakan untuk mengumpulkannya, seperti yang ditunjukkan oleh nilai r count (correlated/total indicator) or table. Peralatan pengukuran yang tidak valid digunakan untuk mengumpulkan data, seperti yang ditunjukkan oleh nilai r (indikator berkorelasi / total) < tabel r memperoleh data yang tidak akurat.

3.5.2 Uji Reabilitas

Indikator seberapa dapat dipercaya atau diandalkan alat ukur disebut realibilitas, menurut (Abubakar M.A., 2020). Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk menilai seberapa baik respon responden sesuai dengan item-item pertanyaan kuesioner.

Memeriksa nilai CronbachAlpha (α) masing-masing variabel merupakan salah satu syarat uji reliabilitas. Ketika sebuah variabel menghasilkan nilai CronbachAlpha yang lebih besar dari 0,60, maka variabel tersebut dianggap reliabel.

3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui model regresi diperoleh dapat menghasilkan estimator linear yang baik, agar daam analisis regresi diperoleh mode regresi yang bisa dipertanggung jawabkan. Maka harus diperhatikan asumsi-asumsi berikut.

- Terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat.
- Besarnya varian error atau (factor pengganggu) bernilai konstan untuk seluruh variabel bebas (bersifat *homoscedasticity*).
- Independensi dai error (*non autocorrelation*)
- Normalitas dari distribusi error.
- Multikolonearitas yang sangat rendah.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Normaitas, Uji Multikolonieratias, dan Heterokedastistas.

3.6.1 Uji Normalitas

Mencari tahu apakah data berasal dari populasi yang didistribusikan secara teratur adalah tujuan dari uji normalitas, menurut (Abubakar M.A., 2020). Model regresi yang kuat ditunjukkan oleh distribusi data yang normal atau hampir normal. Untuk mengetahui apakah grafik regresi residual standar normal, Anda dapat melihat plot P-P normal. Untuk menarik kesimpulan, amati bagaimana data (titik) didistribusikan di sepanjang sumbu diagonal grafik.

3.6.2 Uji Multikolinearitas

(Suliyanto, 2011) menyatakan bahwa tujuan dari uji multikolineritas ini adalah untuk memastikan apakah terdapat hubungan linier antara masing-masing variabel independen. Pendekatan korelasi parsial digunakan untuk melakukan uji ini, yaitu dengan membandingkan nilai koefisien korelasi parsial untuk masing-masing variabel independen dengan nilai koefisien determinasi total (R^2). Model dikatakan bebas dari gejala multikolinearitas jika nilai koefisien determinasi (R^2) lebih tinggi dari nilai koefisien korelasi parsial untuk masing-masing variabel.

3.6.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas pada model regresi, menurut (Suliyanto, 2011) tentukan apakah terdapat variansi yang tidak sama antara sisa observasi dan observasi lainnya dalam model regresi. Jika terjadi homoskedastisitas, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Karena data cross-section menangkap data dari berbagai ukuran, sebagian besar situasi heteroskedastisitas terjadi. untuk menunjukkan apakah heteroskedastisitas ada atau tidak. Regresi memiliki gangguan heteroskedastisitas jika scatterplot menunjukkan pola tertentu, atau sebaliknya

3.6.4 Uji Autokorelasi

(Suliyanto, 2011) mendefinisikan autokolerasi sebagai korelasi atau asosiasi yang berkembang dari waktu ke waktu antara elemenelemen dalam suatu deret observasi yang dikelompokkan pada berbagai titik waktu dalam suatu deret waktu. Menemukan hubungan antara confounding error periode t dalam regresi linier adalah tujuan dari autokorelasi. Jika ada, maka terdapat autokolerasi.

Durbin Watson digunakan dalam penelitian ini untuk menguji autokorelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

- Jika angka D-W lebih kecil dari -2 berarti terjadi autokorelasi positif.
- Jika angka D-W antara -2 dan 2 berarti tidak terjadi autokorelasi.
- Apabila angka D-W lebih besar dari 2 berarti terjadi autokorelasi negatif.

3.7 Uji Hipotesis

Setelah mendapatkan model penelitian yang baik, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian ini. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan pengujian variabel secara parsial (Uji T).

3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda

(Suliyanto, 2011) menjelaskan analisis regresi linier berganda adalah Metode analisis untuk menentukan dampak dari dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen.

Berikut ini adalah rumus dari regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + e$$

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = *Work Engagement*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = *Workplace Spirituality*

X_2 = Budaya Organisasi

e = Tingkat Kesalahan (Error)

3.7.2 Uji T (Parsial)

Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, uji t digunakan untuk memastikan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah uji t untuk variabel independen (X):

Keterangan :

Rumus:
$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

t = mengikuti fungsi t, dengan df= n-2

r = Koefisien Kolerasi

n = jumlah sampel

Untuk melihat hubungan dua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Ha dianggap terkonfirmasi jika nilai t (hitung) lebih besar daripada t (tabel). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y, dengan syarat bahwa nilai $P < 0,05$.
- Ho dikonfirmasi jika nilai t (hitung) lebih kecil daripada t (tabel). Ini mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y, dengan ketentuan bahwa nilai $P > 0,05$.

3.7.3 Uji Simultan (Uji F)

Menurut (Ghozali, 2011), Uji statistik bertujuan untuk menunjukkan apakah variabel dependen dipengaruhi secara bersama-sama oleh variabel independen dalam sebuah model. Uji-F digunakan untuk menilai pengaruh setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam regresi linier

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berganda. Di samping itu, signifikansi koefisien determinasi (R^2) juga dapat dinilai melalui uji statistik F dalam konteks ini. Berikut rumus yang digunakan untuk mendapatkan F hitung dalam uji F:

Dalam rangka memahami keterkaitan antara kedua variabel tersebut, dapat diungkapkan dengan kondisi sebagai berikut:

- a. H_a dianggap terkonfirmasi jika nilai F (hitung) melebihi nilai F (tabel). Ini menandakan adanya hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y, dengan syarat bahwa nilai $P < 0,05$.
- b. H_o dikonfirmasi jika nilai F (hitung) lebih kecil daripada nilai F (tabel). Ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel X dan variabel Y, dengan persyaratan bahwa nilai $P > 0,05$.

3.8 Uji Koefisien Determinan R^2

Untuk menilai seberapa besar kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y, kita menggunakan uji koefisien determinasi berganda (R^2). Rentang nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin tinggi nilai R^2 (mendekati 1), maka hasil regresi dianggap semakin baik, sementara semakin mendekati 0, variabel secara keseluruhan kurang mampu menjelaskan variasi dalam variabel terikat.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Spektrum Dalam rangka melaksanakan mandat dari Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara, maka pada tanggal 28 Oktober 2010 ditetapkan struktur baru Kementerian Komunikasi dan Informatika berdasarkan Peraturan Menteri Komunikasi dan Informatika (Permenkominfo) Nomor 17/PER/M.KOMINFO/10/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Komunikasi dan Informatika sebagai pengganti dari Peraturan Menteri Kominfo Nomor 25/PER/M.KOMINFO/07/2008.

Struktur yang baru Kementerian Komunikasi dan Informatika terdiri dari Sekretariat Jenderal, Inspektorat Jenderal, Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika (Ditjen SDPPI), Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Pos dan Informatika (Ditjen PPI), Direktorat Jenderal Aplikasi Informatika (Ditjen Aptika), Direktorat Jenderal Informasi dan Komunikasi Publik (Ditjen IKP) dan Badan Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dua Direktorat Jenderal yang baru yaitu Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika bersama Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Pos dan Informatika merupakan hasil pemekaran dari Direktorat Jenderal Pos dan Telekomunikasi pada struktur organisasi yang lama.

Spektrum frekuensi radio merupakan sumber daya alam yang terbatas, bila tidak dimanfaatkan dengan benar bisa merugikan warga negara. Karena terbatas maka harus dimanfaatkan untuk kepentingan negara sebagai mana diamanatkan dalam UUD 45 Pasal 33 ayat 2 yaitu sumber daya alam terdiri dari tanah, air, udara dan semuanya yang terkandung di dalamnya harus dijaga dan dilindungi oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat

Dengan seiring perkembangan teknologi informatika, spektrum frekuensi radio makin banyak dipergunakan untuk keperluan sehari-hari. Penggunaan spektrum frekuensi radio itu antara lain untuk keperluan penyelenggaraan telekomunikasi khusus, pelenggaraan penyiaran, navigasi dan keselamatan, amatir radio dan KRAP, serta sistem peringatan dini bencana alam yang sangat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Agar pemanfaatan frekuensi radio tertib, teratur dan efisien dan untuk mencegah timbulnya gangguan (interferensi), karena propagasi gelombang radio merapat tanpa mengenal batas wilayah/negara, maka pemanfaatan frekuensi radio perlu diatur.

Direktorat Jenderal SDPPI merupakan Lembaga yang mendapatkan mandat dari undang-undang nomor 36 tahun 1999 tentang Telekomunikasi untuk mengelola spektrum frekuensi secara terencana sebagai sumber daya alam yang terbatas, agar mampu memenuhi kebutuhan pencapaian pembangunan nasional yang telah direncanakan. Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru selaku Unit Pelaksana Teknis (UPT) Direktorat Jenderal Sumber Daya dan Perangkat Pos dan Informatika (Dirjen SDPPI) di daerah mengemban

tugas dan fungsi sebagai pelaksana pengawasan dan pengendalian frekuensi di wilayah Riau.

Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru merupakan Unit Pelaksana Teknik (UPT) monitor spektrum frekuensi radio mempunyai tugas melaksanakan pengawasan dan pengendalian dibidang penggunaan spektrum frekuensi radio yang meliputi kegiatan pengamatan, deteksi sumber pancaran, monitor, penertiban, evaluasi dan pengujian ilmiah, pengukuran, koordinasi monitoring frekuensi radio, penyusunan rencana dan program, penyediaan suku cadang, pemeliharaan dan perbaikan perangkat, serta urusan ketatausahaan dan kerumahtanggaan.

4.2 Profil Balai Monitor Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru

Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I pekanbaru memiliki tugas untuk melaksanakan pengawasan dan pengendalian penggunaan spektrum frekuensi radio yang meliputi kegiatan pengamatan, deteksi sumber pancaran, pemantauan, penerbitan. Balai monitor spektrum frekuensi radio kelas I pekanbaru Terletak di Jl. Sukarno Hatta No. 244, Sidomulyo Tim, Kec Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28283.

4.3 Visi Dan Misi

Adapun Visi dan Misi Balai Monitor Frekuensi Radi Kelas I Pekanbaru adalah:

4.3.1 Visi

Sesuai dengan arahan Presiden Republik Indonesia pada Sidang Kabinet Paripurna pada tanggal 24 Oktober 2019, tidak ada lagi Visi dan Misi Menteri/Pemimpin Lembaga. Dalam Menjalankan tugas dan fungsinya setiap Kementerian/Lembaga wajib mengacu pada Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden Indonesia. Hal ini ditekankan kembali melalui Surat Menteri PPN/Kepala Bapennas nomor B.899/M.PPN/SES/PP.03.02/12/2019 yang menambahkan teknis perumusan Visi dan Misi Presiden dan Wakil Presiden yaitu "Terwujudnya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong"

4.3.2 Misi

Untuk mendukung terwujudnya visi tersebut, ada sejumlah misi yang diemban oleh Ditjen SDPPI yang akan dilaksanakan oleh unit kerja berdasarkan tugas dan fungsinya sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu:

1. Mewujudkan tatanan spectrum radio yang efisiensi untuk mendorong pembangunan ekonomis berbasis wireless broadband.
2. Melakukan optimalisasi dan konsolidasi sumber daya satelit nasional, termasuk frekuensi dan slot orbit, mendorong kerjasama dengan industry satelit global dengan memperhatikan kepentingan nasional.
3. Mewujudkan pelayanan frekuensi dan sertifikasi perangkat yang cepat, tepat dan benar secara professional dan berintegritas.
4. Terkelolaan Penerimaan Negara Bukan Pajak dari izin yang diberikan kepada para pemangku kepentingan di bidang SDPPI.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

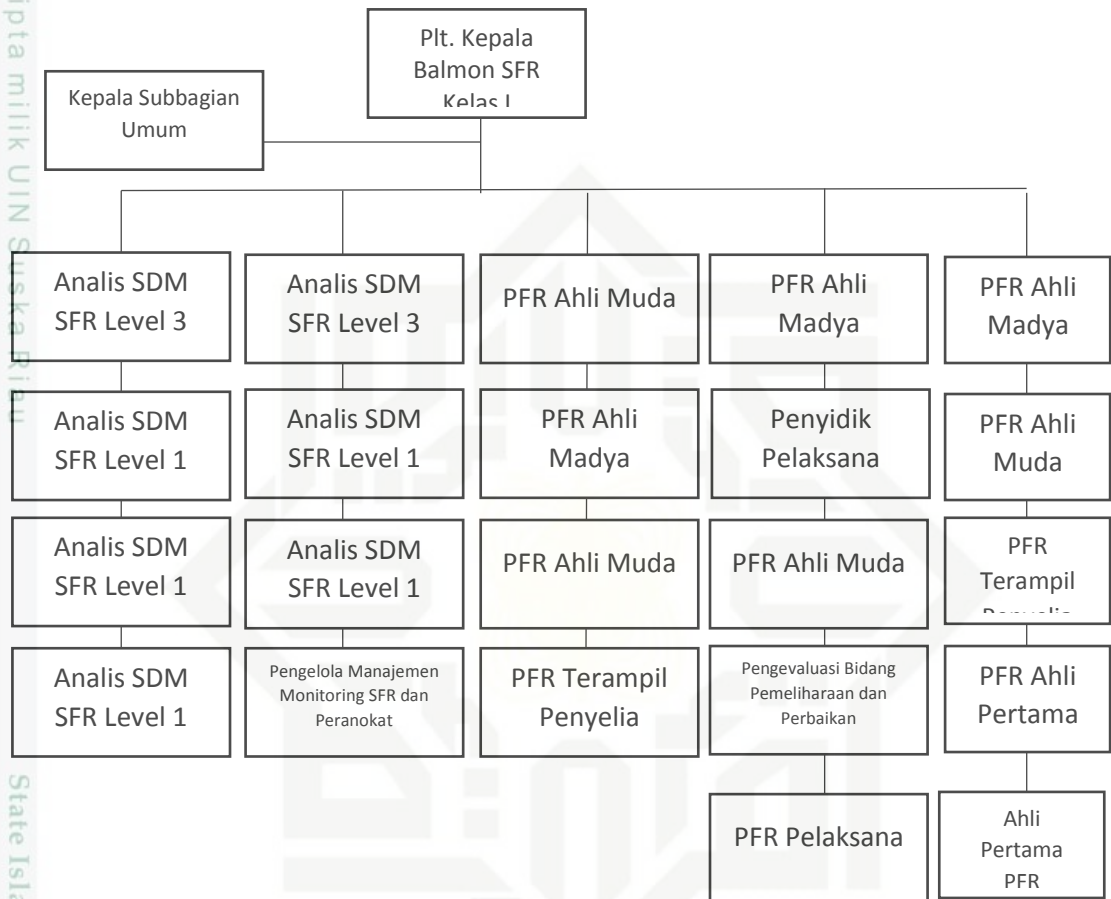
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Mewujudkan standart perangkat informatika yang mendukung kemandirian teknologi dibidang wireless broadband.
6. Mewujudkan kepastian hukum di bidang pengelolaan sumber daya dan perangkat informatika.
7. Mewujudkan tertib penggunaan spectrum frekuensi radio dan perangkat telekomunikasi secara terpadu.
8. Mengembangkan system stasiun monitoring frekuensi dan system monitoring perangkat yang terintegrasi secara nasional.
9. Mewujudkan peningkatan kualitas layanan pengujian dan kalibrasi perangkat informatika yang professional, berentigritas dan di akui dunia internasional.
10. Mewujudkan dukungan teknis dan administrative yang mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Ditjen SDPPI.

4.4 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi dan SDM



Sumber : Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1 Pekanbaru, 2025

Struktur organisasi Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas 1

Pekanbaru terdiri dari:

1. Subbagian Umum

Subbagian Umum mempunyai tugas melakukan perencanaan dan program, urusan keuangan, kepegawaian, katatausahaan, kerumahtanggaan, dan hubungan masyarakat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Seksi Pemantauan dan Penertiban

Seksi pemantauan dan penertiban mempunyai tugas melakukan. pengamatan, deteksi lokasi sumber pancaran, pemantauan, penertiban, penyelidikan pelanggaran terhadap penggunaan spektrum frekuensi radio dan standar perangkat pos dan informatika, pengukuran serta validasi data penggunaan spektrum frekuensi radio.

3. Seksi Sarana dan Pelayanan

Seksi sarana dan pelayanan mempunyai tugas melakukan penyampaian izin stasiun radio dan surat pemberitahuan pembayaran biaya hak pengguna frekuensi, pendampingan penyelesaian piutang biaya hak penggunaan spektrum, pelaksanaan, perbaikan dan pemeliharaan perangkat monitor spektrum frekuensi radio, serta pelaksanaan ujian amatir radio.

4.5 Tugas dan Fungsi

Kegiatan yang dilakukan oleh Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru dimana pelaksanaan tugas dan tanggung-jawabnya dilakukan oleh bagian organisasi di atas adalah:

1. Monitoring, yaitu kegiatan pengawasan atau pemantauan terhadap spektrum frekuensi radio dan pengembangan frekuensi radio baik menggunakan perangkat monitor maupun dengan mata telanjang Bagan monitoring termasuk pada bagan seksi Pemantauan dan penertiban berikut ini merupakan tugasnya adalah sebagai berikut:

- Melaksanakan Pengamatan penggunaan spektrum frekuensi radio dan orbit satelit

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menemukan dan mengidentifikasi sumber pancaran penggunaan frekuensi radio ilegal
 - c. Memonitor secara rutin frekuensi berbahaya dari dinas tertentu untuk keselamatan jiwa manusia
 - d. Mengamati dan mencatat pendudukan spektrum frekuensi radio untuk kepentingan perencanaan penetapan frekuensi
 - e. Memonitoring pancaran frekuensi radio dari luar negeri yang bekerja pada frekuensi sesuai dengan daftar edaran terhadap timbulnya gangguan komunikasi dalam negeri atau sebaliknya
 - f. Melakukan pengamatan frekuensi radio yang akan ditetapkan alokasi penggunaannya.
 - g. Menemukan dan mengidentifikasi pancaran frekuensi yang akan ditetapkan alokasi penggunaannya
 - h. Menemukan dan mengidentifikasi pancaran frekuensi radio yang merugikan dari sumber pancaran baik dalam negeri maupun luar negeri
 - i. Melakukan pengamatan frekuensi radio tertentu atas permintaan, baik dalam negeri maupun luar negeri dan melakukan kerja sama monitoring internasional
2. Observasi yaitu kegiatan pengamatan atau penelitian terhadap suatu pita spektrum frekuensi radio dengan menggunakan perangkat radio
3. Pemeliharaan, yaitu kegiatan yang meliputi tahap-tahap sebagai berikut:
- a. Menjaga kebersihan dan ruang perangkat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Menghindari kerusakan oleh benda-benda asing dan alat ukur sesuai dengan prosedur

Pemeliharaan mempunyai 3 tingkatan yaitu:

1) Tingkat ringan

Pemeliharaan dan perbaikan yang dilaksanakan untuk mempertahankan perangkat agar siap pakai secara sistematis

2) Tingkat sedang

Pemeliharaan dan perbaikan yang dilaksanakan untuk mengembalikan atau memulihkan pada kegiatan siap pakai yang menyebabkan kerusakan mutu dibawah standar

3) Tingkat berat

Pemeliharaan yang membutuhkan perbaikan secara menyeluruh termasuk perakitan dan pembuatan komponen-komponennya

BAB VI

KESIMPULAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, Pembahasan teori dan temuan-temuan yang diperoleh selama penelitian mengenai pengaruh *workplace spirituality* dan budaya organisasi terhadap *work engagement* pada pegawai UPT Balai Monitor spektrum frekuensi radio kelas I pekanbaru, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. *Workplace Spirituality* berpengaruh secara parsial terhadap *Work Engagement*. Karyawan merasakan bahwa spiritualitas di tempat kerja, seperti adanya makna dalam pekerjaan, rasa kebersamaan, dan keselarasan nilai dengan organisasi, mendorong keterlibatan mereka dalam bekerja.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Work Engagement*. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi belum menjadi faktor utama dalam meningkatkan *work engagement* pegawai. Hal ini dapat disebabkan oleh peran faktor lain seperti karakter individu, motivasi intrinsik, dan kejelasan tindakan yang lebih dominan dalam memengaruhi keterlibatan pegawai dibandingkan dengan budaya organisasi itu sendiri.
3. *Workplace Spirituality* dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Work Engagement*. Artinya, ketika kedua variabel ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hadir secara bersamaan dalam lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan *work engagment* pegawai secara signifikan.

4. Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Hasil uji validitas menggunakan metode Pearson Product Moment menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung $\geq r$ tabel (0,2876) dan signifikansi $< 0,05$, sehingga seluruh butir dinyatakan valid. Untuk uji reliabilitas, ketiga variabel dalam penelitian, yaitu *Workplace Spirituality* ($\alpha = 0,839$), Budaya Organisasi ($\alpha = 0,867$), dan *Work Engagement* ($\alpha = 0,830$) memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$, yang berarti instrumen telah reliabel dan konsisten dalam mengukur masing-masing variabel.
5. Model regresi yang diuji menggunakan IBM SPSS Statistics versi 22 menunjukkan kekuatan hubungan yang baik antara variabel. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* (X_1) berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* (Y) dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien regresi 0,581. Sedangkan Budaya Organisasi (X_2) tidak berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi 0,235 ($> 0,05$) dan koefisien regresi 0,163. Model regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 8,277 + 0,581X_1 + 0,163X_2 + \varepsilon$$

Nilai konstanta sebesar 8,277, menunjukkan nilai *work engagement* dasar ketika kedua variabel independen bernilai nol. Secara keseluruhan, hasil ini memperkuat bahwa *workplace spirituality* merupakan faktor yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dominan dalam membentuk *work engagement* pada pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian diatas penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru, disarankan untuk lebih memperhatikan dan mengembangkan aspek *workplace spirituality* di lingkungan kerja. Penguatan nilai-nilai spiritual seperti makna dalam pekerjaan, rasa kebersamaan antar pegawai, serta keselarasan nilai individu dan organisasi dapat dilakukan melalui pemberian pemahaman tentang arti penting pekerjaan, kegiatan kebersamaan seperti team building atau diskusi antar bagian, serta sosialisasi nilai organisasi secara konsisten. Upaya ini diharapkan mampu meningkatkan *work engagement* pegawai yang tercermin dalam semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam menjalankan tugas.
2. Bagi Peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti dalam meningkatkan *work engagment* karyawan. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh dan menghasilkan penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an surat At – Taubah : 105, *Al-Qur'an dan terjemahannya* Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI.
- Al-Qur'an surat Al – Jumu'ah : 10, *Al-Qur'an dan terjemahannya* Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI.
- Al-Qur'an surat Al – Qasas : 77, *Al-Qur'an dan terjemahannya* Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI.
- Al-Qur'an surat Yunus : 47-49, *Al-Qur'an dan terjemahannya* Tafsir Ringkas Kementerian Agama RI.
- Abubakar M.A., Dr. Drs. H. R. (2020). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, Dan Karya Ilmiah. Kencana*.
- Albrecht, S. L. (Ed.). (2012). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice* (Paperback ed). Edward Elgar.
- Aprilia, E. D., & Katiara, O. (2020). Workplace Spirituality And Work Engagment Among High School Teachers in Banda Aceh. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 61–71. <https://doi.org/10.14710/jp.19.1.61-71>
- Ardyiansyah, C. Y., Solikha, I. F., Enkaputri, Z. D., & Qathrunnada, Z. (2024). *Pengaruh Spirituality At Work dan Burnout Terhadap work engagment karyawan di PT. X. 2*.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Clifton, C. (2017). *State of the Global Workplace*.
- Drajat, D. Y., & Maulyan, F. F. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Visioner Terhadap Employee Engagement PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero)*. 2(1).
- Dwi Raditya, A., & Ketut Surya, I. B. (2021). The Effect of Servant Leadership and Workplace Spirituality on Work Engagement Mediated by Public Service Motivation at the Department of Population and Civil Registration in Gianyar District. *International Journal of Economics and Management Studies*, Volume 8 Issue 12, 16-23, Dec, 2021.
- Dyah Puspitasari, R., & Santi Budiani, M. (2022). Hubungan antara budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan PT. Mitra Bangunan Abadi. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Volume 9 Nomor 6 Tahun 2022.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Fatih Nasrullah, M. (2022). Budaya Organisasi, Spiritualitas Kerja, Kepuasan Kerja, dan Pengaruhnya terhadap Keterlekatan Karyawan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6 Nomor 2 Tahun 2022.
- Firda Zulfa Chairunisa & Masita Zumna Maulida. (2023). Peran Spiritualitas Tempat Kerja dalam Pembentukan Work Engagement Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 14(1), 14–20. <https://doi.org/10.29080/jpp.v14i1.906>
- Hafni & Hatta. (2022). Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Work Engagement pada Perawat. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.896>
- Handayani, Dr. R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*.
- Hani Nurhaida Hafni & Muhammad Ilmi Hatta. (2022). Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Work Engagement pada Perawat. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.896>
- Hilmi, M. I., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3242>
- Junaidi. (2010). *Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah*. [Http://Junaidichaniago.Wordpress.Com](http://Junaidichaniago.Wordpress.Com).
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153–164. <https://doi.org/10.1108/02683940210423060>
- Krog, A. (2014). *The Relationship Between Organizational Culture and Work Engagement: A Multilevel Investigation*.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Mitroff, I. I., Denton, E. A., & Alpaslan, C. M. (2009). A spiritual audit of corporate America: Ten years later (spirituality and attachment theory, an interim report). *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 6(1), 27–41. <https://doi.org/10.1080/14766080802648698>
- Nitaningtyas, A. R., & Hadi, C. (2023). *Pengaruh Workplace Spirituality dan Grit terhadap Work Engagement pada Karyawan Generasi Milenial*.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). Buku Ajar Dasar-dasar Statistik Penelitian. In *Sibuku Media*.
- P. Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work. *Journal of Management Inquiry*.

Praharsyarendra, O. K. (2020). Pengaruh Keterlekatan Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Start-Up Company. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan / Journal of Theory and Applied Management*, 13(1), 63. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v13i1.12809>

Qodariah, Q. (2019). Analisis Deskripsi Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan: Ability (A), Effort (E), Support (S) PT Surveyor Indonesia. *Stability: Journal of Management and Business*, 2(1). <https://doi.org/10.26877/sta.v2i1.4033>

Riyanto, S. D. S. (2017). *Pengaruh workplace Spirituality Dan Organizational Culture Terhadap work engagment. 2.*

Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi.*

Sahir, S. H. (2021). *Metode Penelitian (T. Koryati (Ed); 1st Ed.). Kbm Indonesia.*

Sugiyono. (2022). *Buku Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Ed.2, cet.). Alfabeta : Bandung., 2022.*

Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Alfabeta.*

Suliyanto, S. (2011). *Buku Ekonometrika: Teori & Aplikasi Dengan Spss (1st Ed.). Andi.*

Syahza, A. (2021). *Metodoloi Penelitian Edisis Revisi Tahun 2021 (2nd ED). Unri Press Pekanbaru.*

Wira Putra, F., & Andriani, M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan work-life balance terhadap word engagement karyawan. *Jurnal of Accounting, Management, And Islamic Economics, Vol 1, No. 01, June 2023.*

Worldwide, G. (2013). *State Of The Global Workplace.*

Yudiani, E. (2017a). Work Engagment Karyawan PT. BUKIT ASAM, PERSERO Ditinjau dari spiritualitas. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21–32. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>

Yudiani, E. (2017b). Work Engagment Karyawan PT. Bukit Asam, Persero Ditinjau Dari Spiritualitas. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21–32. <https://doi.org/10.19109/psikis.v3i1.1390>

Zainuddin, Moch., & Nasikhah, A. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri). *Istithmar: Jurnal Studi Ekonomi Syariah*, 4(2). <https://doi.org/10.30762/istithmar.v4i2.8>

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* PADA PEGAWAI UPT BALAI MONITOR SPEKTRUM

FREKUENSI RADIO KELAS I PEKANBARU

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru

Responden yang terhormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Amanda Putri

NIM : 12170123348

Jurusan : S1 Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas : Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau

Dalam rangka penelitian akhir skripsi atas Pengaruh *Workplace Spirituality* dan Budaya Organisasi Terhadap *Work Engagement* Pada pegawai UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru, Saya bermaksud mengumpulkan data melalui kuesioner atau angket di wilayah kerja Bapak/Ibu. Kerahasiaan identitas Bapak/Ibu dalam hal ini akan dijamin, sehingga tidak akan ada yang dipersalahkan dalam hal ini. Karena riset ini merupakan sumbangsih kami terhadap ilmu pengetahuan. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi kita semua kearah yang lebih baik. Oleh karena itu supaya diisi berdasarkan kondisi real yang ada (yang disarankan), atas kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner dan membantu kelancaran penelitian ini, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Amanda Putri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUESIONER PENELITIAN

Sebelum mengisi kuesioner, dimohon untuk mengisi data-data berikut ini:

1. IDENTITAS DIRI

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
- Pendidikan Terakhir : a. SMA d. S1
b. D3 e. S2
c. D4
- Jabatan :
- Lama Bekerja : a. < 1 Tahun
b. 1-3 Tahun
c. > 3 Tahun

2. PETUNJUK PENGISIAN

- Mohon memberi tanda centang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
- Setelah mengisi kuesioner ini mohon Bapak/Ibu dapat memberikan kembali kepada yang menyerahkan kuesioner pertama kali.

3. KETERANGAN

- SS : Sangat Setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. DAFTAR PERNYATAAN

A. WORK ENGAGEMENT

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Vigor (semangat)						
1.	Saya merasa memiliki energi yang melimpah saat menjalankan pekerjaan					
2.	Saya merasa kuat dan penuh tenaga ketika sedang bekerja					
3.	Saya tetap mampu fokus dan berkonsentrasi meskipun menghadapi pekerjaan yang berat					
Dedication (Dedikasi)						
4.	Saya meyakini bahwa pekerjaan yang saya lakukan merupakan pekerjaan yang mulia					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan mampu memberikan inspirasi dan semangat bagi diri saya					
6.	Saya merasa bangga terhadap pekerjaan yang saya jalani					
Absorption (Penyerapan)						
7.	Saya merasa waktu berlalu begitu cepat saat saya sedang fokus bekerja					
8.	Ketika sedang bekerja, perhatian saya sepenuhnya tertuju pada tugas yang saya lakukan					
9.	Saya memiliki dorongan kuat untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum berhenti bekerja					

B. WORKPLACE SPIRITULITY

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Meaningful Work						
1.	Saya merasa bahagia dan puas saat menjalani pekerjaan saya					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan mampu membangkitkan semangat dan motivasi dalam diri saya					
3.	Pekerjaan saya berkaitan dengan hal-hal yang saya anggap bermakna dan penting dalam hidup saya					
Sense Of Community						
4.	Saya merasa menjadi bagian dari komunitas yang solid di lingkungan kerja saya					
5.	Saya yakin bahwa sesama rekan kerja saling memberikan dukungan satu sama lain					
6.	Saya merasa nyaman dan bebas untuk menyampaikan pendapat di tempat kerja					
Alignment with organizational values						

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang memuntakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
7.	Saya yakin bahwa organisasi saya peduli terhadap semangat kerja dan motivasi setiap karyawannya					
8.	Saya melihat bahwa organisasi saya menjalankan aktivitasnya dengan penuh tanggung jawab dan berlandaskan nilai-nilai moral					
9.	Saya merasakan adanya keterhubungan antara diri saya dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi					

A. BUDAYA ORGANISASI

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Inovasi dan Keberanian Mengambil Risiko						
1.	Pimpinan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk mengembangkan ide-ide inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
2.	Saya memiliki keberanian untuk mencoba pendekatan baru dalam pekerjaan					
Perhatian pada Hal-hal Rinci						
3.	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan terperinci mengenai pekerjaan yang harus dilakukan pegawai.					
4.	Saya memberikan perhatian penuh terhadap hal-hal detail yang dapat memengaruhi kelancaran dan keberhasilan organisasi					
Orientasi Hasil Kerja						
5.	Pimpinan memberikan arahan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal					
6.	Saya menyelesaikan setiap tugas dengan mengacu pada pencapaian tujuan organisasi secara maksimal					
Orientasi pada Anggota Organisasi						
7.	Pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kesejahteraan pegawai					
Orientasi Tim						
8.	Saya dan rekan kerja saling bekerja sama untuk menyelesaikan kendala yang muncul di tempat kerja					
Keagresifan						
9.	Saya selalu berusaha memberikan hasil kerja terbaik dan menunjukkan semangat tinggi dalam menyelesaikan tugas					
Stabilitas						

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
10.	Pimpinan menetapkan aturan yang jelas dan konsisten untuk dipatuhi oleh seluruh pegawai					
11.	Organisasi menghargai kemampuan pegawai untuk bisa menjalankan visi dan misi organisasi dengan baik					

Lampiran 2 :

1. Tabulasi Tanggapan Responden

Responden	KARAKTERISTIK RESPONDEN		
	Jenis Kelamin	Pendidikan	Jabatan/Bagian
1	Laki-Laki	S2	Ketua Pemeliharaan Umum
2	Laki-Laki	S2	Kasubag Umum
3	Laki-Laki	S2	Ketua Tim Monitoring
4	Laki-Laki	S2	Ketua Tim Penertiban SFR
5	Laki-Laki	S2	Fungsional PFR
6	Laki-Laki	S1	Penyidik pelaksana (PPNS)
7	Laki-Laki	S2	PFR Ahli Muda
8	Laki-Laki	S1	PFR Terampil Penyelia
9	Perempuan	S2	Fungsional Perencana Pertama
10	Laki-Laki	S2	Arsiparis Muda
11	Laki-Laki	S2	PFR Ahli Muda
12	Laki-Laki	S1	Pengevaluasi Bd. Pemeliharaan & Perbaikan
13	Perempuan	D3	Analisis Sumberdaya Level 1
14	Perempuan	D3	Analisis Sumberdaya Level 1
15	Laki-Laki	S1	Pengendali Frekuensi Radio Ahli Pertama
16	Laki-Laki	S1	Pengendali Frekuensi Radio
17	Laki-Laki	SMA	Staf Kasubag Umum
18	Perempuan	S1	Bendahara
19	Perempuan	D3	Analisis SDM Level 1
20	Laki-Laki	D3	Pmm SFRDPI
21	Laki-Laki	S1	PFR
22	Laki-Laki	S1	PFR
23	Laki-Laki	D3	Pengendali Frekuensi Radio
24	Perempuan	S1	Analisis Anggaran Ahli Pertama
25	Laki-Laki	S2	PFR
26	Perempuan	D4	PFR Ahli Pertama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Responden	KARAKTERISTIK RESPONDEN		
	Jenis Kelamin	Pendidikan	Jabatan/Bagian
27	Perempuan	D4	PFR Ahli Pertama
28	Laki-Laki	S1	Penata Layanan Operasional
29	Laki-Laki	S1	Penata Layanan Operasional
30	Perempuan	D3	Pengelola Layanan Operasional
31	Perempuan	SMA	Administrasi Perkantoran
32	Laki-Laki	SMA	Cleaning Service
33	Laki-Laki	SMA	PPNPN
34	Laki-Laki	SMA	Ppnpn
35	Laki-Laki	SMA	PPNPN
36	Laki-Laki	S1	Sopir
37	Laki-Laki	SMA	Security/ Koordinator
38	Laki-Laki	SMA	Security
39	Laki-Laki	SMA	Security
40	Laki-Laki	SMA	Security
41	Laki-Laki	SMA	Security
42	Laki-Laki	SMA	Security
43	Laki-Laki	SMA	Security
44	Laki-Laki	SMA	Security
45	Laki-Laki	SMA	Petugas Loker Pelayanan
46	Perempuan	D3	Tenaga Kontrak
47	Laki-Laki	SMA	Security

2. Tabulasi Data Jawaban Responden

WORKPLACE SPIRITUALITY (X1)									Total
Meaning Full Work			Sense Of Community			Aligment With Organizational Values			
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	5	5	5	5	4	4	4	41
4	3	4	4	4	3	3	3	4	32
4	3	4	4	3	4	4	5	4	35
4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	4	4	4	4	4	3	34
5	4	4	3	3	3	4	4	3	33
4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
5	4	5	4	4	4	4	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	5	4	4	3	4	4	3	35
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
4	4	4	4	3	4	5	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	2	4	2	5	5	5	36
5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
5	5	5	5	4	5	5	3	4	41
4	3	3	3	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	3	5	3	4	5	4	35
5	5	4	4	5	4	4	5	4	40
4	4	4	3	4	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	3	4	3	4	4	4	4	33
4	4	4	3	4	3	4	4	4	34
4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
4	4	3	4	4	3	4	4	4	34
4	3	4	4	4	3	3	3	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	4	4	4	4	38
4	4	5	4	4	4	4	4	4	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

WORKPLACE SPIRITUALITY (X1)									Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	3	3	3	4	4	4	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
4	4	5	4	5	4	4	4	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

BUDAYA ORGANISASI (X2)											Total
Inovasi Dan Keberanian Dalam Mengambil Risiko		Perhatian Pada Hal-Hal Rinci		Orientasi Hasil Kerja		Orientasi Pada Anggota Organisasi	Orientasi Tim	Keagresifan	Stabilitas		
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	54
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	49
3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	40
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	42
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	41
4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	45
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	40
5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	45
4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	43
4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	48
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	46

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]

WORK ENGAGEMENT (Y)									Total
Vigor			Dedication			Absorption			
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
4	4	4	5	5	4	4	5	5	40
5	4	3	4	4	4	3	4	3	34
4	4	3	5	4	4	3	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	3	3	5	5	5	3	4	4	35
3	3	4	4	4	3	3	4	4	32
4	4	3	5	3	4	3	4	4	34

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mempublikasikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	WORK ENGAGEMENT (Y)								Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	5	5	5	5	4	4	39
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
4	4	4	4	3	4	4	5	4	36
4	5	3	4	4	5	5	4	4	38
4	4	3	5	4	5	4	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	3	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
4	4	4	4	5	5	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	5	4	4	3	3	4	4	5	36
5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
4	4	4	5	4	5	3	4	4	37
4	4	4	4	5	5	4	5	5	40
4	4	3	4	4	4	5	4	3	35
5	5	5	5	4	4	5	5	5	43
3	3	4	4	4	4	3	4	3	32
4	4	4	4	4	4	3	4	4	35
3	3	4	4	4	4	4	3	4	33
4	4	4	5	4	4	4	5	4	38
3	3	4	4	4	4	4	3	3	32
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
4	4	4	5	4	4	3	4	4	36
5	4	4	4	4	4	3	4	3	35
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	4	4	2	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	3	4	4	4	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	3	4	4	3	3	32
4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

Lampiran : 3

Analisis Pengolahan Data

1. Uji Validitas

		Correlations									
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.516	.524	.364	.309	.410	.385	.162	.285	.646
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.012	.034	.004	.008	.277	.052	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.2	Pearson Correlation	.516	1	.520	.339	.538	.390	.585	.409	.416	.774
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.020	.000	.007	.000	.004	.004	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.3	Pearson Correlation	.524	.520	1	.486	.456	.324	.282	.135	.425	.707
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.001	.026	.055	.367	.003	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.4	Pearson Correlation	.364	.339	.486	1	.490	.688	.211	-.033	.211	.677
	Sig. (2-tailed)	.012	.020	.001		.000	.000	.155	.827	.155	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.5	Pearson Correlation	.309	.538	.456	.490	1	.381	.218	.291	.511	.717
	Sig. (2-tailed)	.034	.000	.001	.000		.008	.141	.048	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.6	Pearson Correlation	.410	.390	.324	.688	.381	1	.407	.156	.274	.706
	Sig. (2-tailed)	.004	.007	.026	.000	.008		.004	.295	.062	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.7	Pearson Correlation	.385	.585	.282	.211	.218	.407	1	.545	.362	.638
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.055	.155	.141	.004		.000	.012	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.8	Pearson Correlation	.162	.409	.135	-.033	.291	.156	.545	1	.361	.466
	Sig. (2-tailed)	.277	.004	.367	.827	.048	.295	.000		.013	.001
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.9	Pearson Correlation	.285	.416	.425	.211	.511	.274	.362	.361	1	.625
	Sig. (2-tailed)	.052	.004	.003	.155	.000	.062	.012	.013		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.646	.774	.707	.677	.717	.706	.638	.466	.625	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.549	.368	.453	.417	.341	.428	.550	.447	.483	.719	.792
	Sig. (2-tailed)		.000	.011	.001	.004	.019	.003	.000	.002	.001	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2	Pearson Correlation	.549	1	.195	.401	.268	.193	.380	.280	.483	.172	.644	.627
	Sig. (2-tailed)	.000		.190	.005	.069	.193	.008	.056	.001	.247	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3	Pearson Correlation	.368	.195	1	.462	.554	.312	.264	.322	.199	.441	.299	.604
	Sig. (2-tailed)	.011	.190		.001	.000	.033	.073	.027	.180	.002	.042	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4	Pearson Correlation	.453	.401	.462	1	.352	.488	.377	.133	.488	.342	.323	.662
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.001		.015	.001	.009	.372	.001	.019	.027	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5	Pearson Correlation	.417	.268	.554	.352	1	.488	.342	.308	.075	.679	.271	.655
	Sig. (2-tailed)	.004	.069	.000	.015		.000	.019	.035	.617	.000	.065	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.6	Pearson Correlation	.341	.193	.312	.488	.488	1	.162	-.060	.440	.346	.307	.534
	Sig. (2-tailed)	.019	.193	.033	.001	.000		.278	.686	.002	.017	.036	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.7	Pearson Correlation	.428	.380	.264	.377	.342	.162	1	.489	.492	.710	.518	.711
	Sig. (2-tailed)	.003	.008	.073	.009	.019	.278		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.8	Pearson Correlation	.550	.280	.322	.133	.308	-.060	.489	1	.102	.516	.553	.600
	Sig. (2-tailed)	.000	.056	.027	.372	.035	.686	.000		.495	.000	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.9	Pearson Correlation	.447	.483	.199	.488	.075	.440	.492	.102	1	.246	.556	.605
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.180	.001	.617	.002	.000	.495		.095	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.10	Pearson Correlation	.483	.172	.441	.342	.679	.346	.710	.516	.246	1	.359	.733
	Sig. (2-tailed)	.001	.247	.002	.019	.000	.017	.000	.000	.095		.013	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.11	Pearson Correlation	.719	.644	.299	.323	.271	.307	.518	.553	.556	.359	1	.756
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.042	.027	.065	.036	.000	.000	.000	.013		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.792	.627	.604	.662	.655	.534	.711	.600	.605	.733	.756	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.801	.382	.373	.219	.225	.212	.476	.316	.640
	Sig. (2-tailed)		.000	.008	.010	.139	.129	.152	.001	.030	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.2	Pearson Correlation	.801	1	.405	.238	.139	.216	.444	.486	.525	.687
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.107	.352	.144	.002	.001	.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.3	Pearson Correlation	.382	.405	1	.059	.261	-.012	.238	.379	.468	.497
	Sig. (2-tailed)	.008	.005		.694	.076	.938	.107	.009	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.4	Pearson Correlation	.373	.238	.059	1	.422	.383	-.048	.488	.424	.570
	Sig. (2-tailed)	.010	.107	.694		.003	.008	.751	.001	.003	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.5	Pearson Correlation	.219	.139	.261	.422	1	.616	.246	.489	.471	.634
	Sig. (2-tailed)	.139	.352	.076	.003		.000	.095	.000	.001	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.6	Pearson Correlation	.225	.216	-.012	.383	.616	1	.219	.400	.401	.556
	Sig. (2-tailed)	.129	.144	.938	.008	.000		.139	.005	.005	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.7	Pearson Correlation	.212	.444	.238	-.048	.246	.219	1	.293	.375	.529
	Sig. (2-tailed)	.152	.002	.107	.751	.095	.139		.046	.009	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.8	Pearson Correlation	.476	.486	.379	.488	.489	.400	.293	1	.714	.804
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.009	.001	.000	.005	.046		.000	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
Y.9	Pearson Correlation	.316	.525	.468	.424	.471	.401	.375	.714	1	.804
	Sig. (2-tailed)	.030	.000	.001	.003	.001	.005	.009	.000		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.640	.687	.497	.570	.634	.556	.529	.804	.804	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Reabilitas

• Reabilitas (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	9

• Reabilitas (X2)

Reliability Statistics

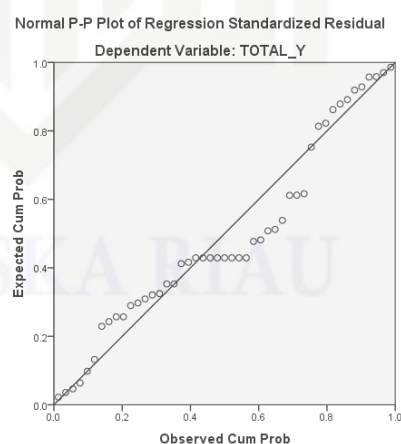
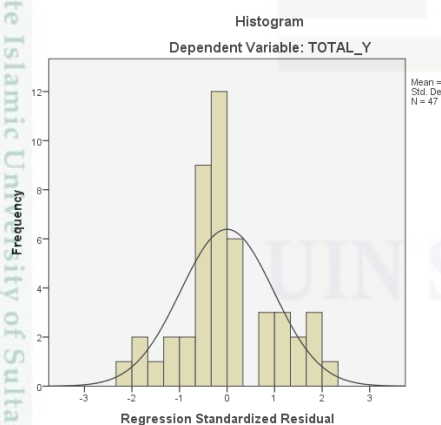
Cronbach's Alpha	N of Items
.867	11

• Reabilitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	9

3. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

				Unstandardized Residual
N				47
Normal Parameters ^{a,b}				
	Mean			.0000000
	Std. Deviation			2.06146085
Most Extreme Differences				
	Absolute			.147
	Positive			.147
	Negative			-.097
Test Statistic				.147
Asymp. Sig. (2-tailed)				.012 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)				.238 ^d
	99% Confidence Interval		Lower Bound	.227
			Upper Bound	.248

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

4. Multikolinearitas

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.277	4.083		2.027	.049		
	TOTAL_X1	.581	.140	.615	4.141	.000	.439	2.278
	TOTAL_X2	.163	.135	.179	1.203	.235	.439	2.278

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

5. Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.574	.555	2.10779	1.916

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

6. Heterokedastistas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.600	2.596		-.231	.818
	TOTAL_X1	.069	.089	.173	.772	.444
	TOTAL_X2	-.007	.086	-.019	-.084	.933

a. Dependent Variable: ABS_RES

7. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.277	4.083		2.027	.049
	TOTAL_X1	.581	.140	.615	4.141	.000
	TOTAL_X2	.163	.135	.179	1.203	.235

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	263.837	2	131.918	29.693	.000 ^b
	Residual	195.483	44	4.443		
	Total	459.319	46			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

9. Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.555	2.10779

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4 : Bukti Pengisian Kuesioner

Pengisian Keusioner Kepada Karyawan UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru



UIN SUSKA RIAU

Pengisian Kuesioner Oleh Karyawan UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang memurnikan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonosos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-4264/Un.04/F.VII.1/PP.00.9/07/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Blmblngan Skripsi

09 Juli 2025

Yth. Ade Ria Nirmala, S.E., M.M.
Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
Pekanbaru

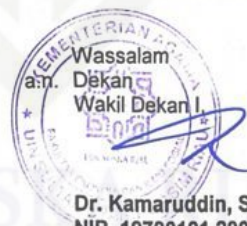
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, bersama ini kami sampaikan kepada Saudara bahwa :

Nama : Amanda Putri
NIM : 12170123348
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (delapan)

adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memenuhi syarat untuk menyusun skripsi dengan judul: "PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP WORK ENGAGEMENT PADA UPT BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I PEKANBARU". Sehubungan dengan hal di atas, Saudara ditunjuk sebagai Pembimbing Skripsi mahasiswa tersebut.

Demikian disampaikan, atas bantuan Saudara diucapkan terima kasih.



Dr. Kamaruddin, S.Sos., M.Si.
NIP. 19790101 200710 1 003

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Taahmadani Tampian - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051
Fax 0761-562052 Web: www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3420 /Un.04/F.VII/PP.00.9/06/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Mohon Izin Riset

04 Juni 2025

Yth. Kepala UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio
Kelas I Pekanbaru
Jl. Sukarno Hatta No 244, Sidomulyo Timur
Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru,
Riau 28283

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Amanda Putri
NIM. : 12170123348
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud melakukan Riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul "Pengaruh Workplace Spirituality dan Budaya Organisasi terhadap Work Engagement pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru". Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.



Dr. Mahyami, S.E., M.M.
NIP. 19700826 199903 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA RI
 DIREKTORAT JENDERAL SUMBER DAYA DAN PERANGKAT POS DAN INFORMATIKA
BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I PEKANBARU
Indonesia Terkoneksi: Makin Digital. Makin Maju
 Jl. Soekarno - Hatta No. 244, Kel. Sidomulyo Timur, Kec. Marpoyan Damai, Pekanbaru, Riau 28125
 www.kominfo.go.id / sdppi.kominfo.go.id T (0761) 65735

Nomor : B-138a/Balmon.14/KP.01.11/06/2025 Pekanbaru, 11 Juni 2025
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Kepada Yth.
 Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
 di Pekanbaru

Menindaklanjuti Surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor : B-3420/Un.04/F.VII/PP.00.9/06/2025 Tanggal 04 Juni 2025 Hal Mohon Izin Riset.

Sehubungan hal tersebut diatas, bersama ini disampaikan bahwa pada prinsipnya kami **menyetujui** untuk melaksanakan kegiatan riset di kantor kami dan kepada nama dibawah ini silahkan melaksanakan riset sesuai surat yang saudara ajukan :

Nama	: Amanda Putri
NIM	: 12170123348
Program Studi/Jenjang	: Manajemen
Judul Skripsi	: Pengaruh Workplace Spirituality dan Budaya Organisasi terhadap Work Engagement pada UPT Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru .
Lokasi Penelitian	: Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru

Adapun ketentuan mengenai riset adalah sebagai berikut :

1. Mahasiswi diharapkan mampu mengikuti aturan dan tata tertib yang berlaku di Kantor Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru baik aturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah berjalan;
2. Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru berhak memulangkan mahasiswi sebelum waktu riset selesai apabila diketahui mahasiswi tersebut melanggar peraturan yang berlaku di Kantor Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru.
3. Penyerahan Mahasiswi Riset pada Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Pekanbaru diharapkan dapat didampingi oleh Ketua Jurusan atau Dosen Pembimbing atau Bagian Tata Usaha.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Plt. Ka. Balmon Frek Kelas I Pekanbaru



Tonintito

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Bernama lengkap Amanda Putri, lahir di Tg Berulak pada tanggal 28 Juli 2003. Penulis merupakan anak ke sembilan dari 9 bersaudara pasangan dari Ayahanda Daman Huri (Alm) dengan Ibunda Rosmah. Pendidikan formal yang ditempuh oleh penulis, SDN 013 Tg Berulak, lulus pada tahun 2015. Selanjutnya penulis melanjutkan Pendidikan ke MTSN 3 Kampar, lulus pada tahun 2018. Setelah itu melanjutkan Pendidikan ke SMAN 1 Kampar, lulus pada tahun 2021. Kemudian pada tahun 2021, penulis melanjutkan Pendidikan ke perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Khasim Riau, dan diterima di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Jurusan S1 Manajemen. Pada masa perkuliahan penulis melaksanakan PKL di BPR Fianka Rezalina Fatma, kemudian penulis melaksanakan KKN di Desa Bukit Kratai, Kecamatan Rumbio Jaya, Kabupaten Kampar, Riau.

Penulis melaksanakan ujian Munaqosah pada hari Kamis tanggal 11 Semptember 2025 dengan judul skripsi **"PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *WORK ENGAGMENT* PADA PEGAWAI UPT BALAI MONITOR SPEKTRUM FREKUENSI RADIO KELAS I PEKANBARU"** Dan telah dinyatakan lulus dengan Gelar Sarjana Manajemen (S.M).

UIN SUSKA RIAU