

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT**

TUGAS AKHIR



Oleh :

Nurul Khotimah

202110230311039

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2025

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT**

TUGAS AKHIR



Oleh :

Nurul Khotimah

202110230311039

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

2025

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP
KETERIKATAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai
Salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi



NURUL KHOTIMAH
NIM : 202110230311039

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2025

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

NURUL KHOTIMAH

Nim : 202110230311039

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 10 Maret 2025
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Dr. Mohammad Shohib, M.Si

Anggota I



Dr. Tri Muji Ingarianti, M.Psi

Anggota II



Nandy Agustin Syakarofath, S.Psi., M.A

Mengesahkan

D e k a n,



Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nurul Khotimah
NIM : 202110230311039
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul:

“PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT”

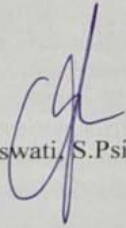
1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini yang telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber Pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 06 Mei 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Putri Saraswati, S.Psi., M.Psi., Psikolog



Yang menyatakan



Nurul Khotimah

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Rumah Sakit". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Proses ini tentu bukan sesuatu yang penulis jalani sendiri. Ada banyak tangan dan hati yang terlibat, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Rr. Siti Suminarti Fasikhah, M.Si. selaku Dekan Fakultas Psikolog.
2. Ibu Putri Saraswati, S.Psi., M.Si. selaku Ketua Program Studi Psikologi.
3. Bapak Dr. Mohammad Shohib, S.Psi, M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dr. Istiqomah, S.Psi., M.Si selaku dosen wali, atas arahan dan dukungannya selama masa studi.
5. Seluruh Dosen Fakultas Psikologi yang telah membagikan ilmu dan pengalaman berharga selama proses pembelajaran.
6. Ayah dan Ibu tercinta, Bapak Hamim dan Ibu Tumini, yang tak pernah lelah mendoakan, mendampingi, dan menjadi tempat berpulang. Terima kasih atas segala cinta, kesabaran, dan pengorbanan yang telah di berikan. Doa dan kehadiran kalian adalah kekuatan terbesar penulis.
7. Kakak-kakakku tersayang, Abdul Rahman dan M. Abdul Razak, yang selalu menjadi tempat bertanya dan bersandar, juga adik kecilku, M. Isham Munif, yang tanpa disadari selalu menjadi alasan penulis untuk terus semangat dan melangkah.
8. Teman-teman seperjuangan yang tidak hanya hadir di masa-masa sulit, tapi juga turut merayakan setiap pencapaian kecil, terima kasih Caca, Rum, Salsa, Roudho, Maya, Audry, dan Vivin.
9. Rekan - rekan dari kelas A Psikologi 2021 yang menjadi bagian penting perjalanan penulis selama masa pendidikan.
10. Pihak Rumah Sakit beserta para responden yang telah bersedia meluangkan waktu dan memberikan kesempatan bagi penulis untuk melakukan penelitian.
11. Dan semua pihak yang tak bisa penulis sebutkan satu per satu, namun kehadiran dan bantuannya begitu berarti. Terima kasih dari hati yang terdalam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang psikologi.

Malang, 3 Maret 2025



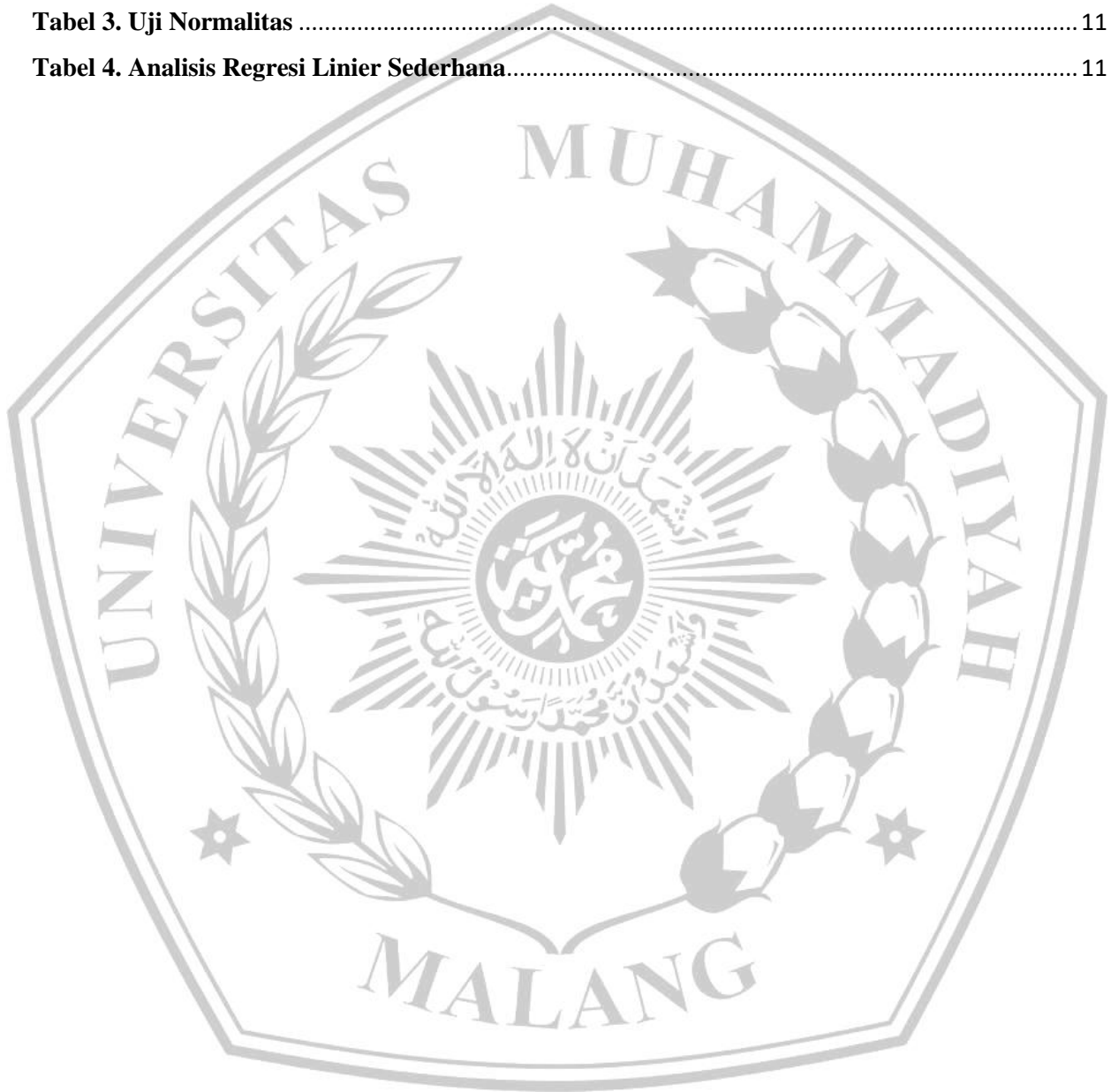
Nurul Khotimah

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
PENDAHULUAN	1
Spiritualitas di Tempat Kerja.....	5
Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja.....	6
Kerangka Berpikir.....	7
Hipotesis	7
METODE PENELITIAN	7
Rancangan Penelitian.....	7
Subjek Penelitian	7
Variabel dan Instrumen Penelitian.....	8
Prosedur dan Analisis Data.....	9
HASIL PENELITIAN	9
DISKUSI	11
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	14
REFERENSI	15
LAMPIRAN	20

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Tingkat Variabel	10
Tabel 2. Kategorisasi Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja dan Keterikatan Kerja	10
Tabel 3. Uji Normalitas	11
Tabel 4. Analisis Regresi Linier Sederhana.....	11



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Spiritualitas di Tempat Kerja dan Keterikatan Kerja	20
Lampiran 2. <i>Blueprint</i> Instrumen Spiritualitas di Tempat Kerja dan Keterikatan Kerja	23
Lampiran 3. Hasil Perhitungan Subjek Berdasarkan Rumus Isaac dan Michael	23
Lampiran 4. Data Koding Keterikatan Kerja	25
Lampiran 5. Data Koding Spiritualitas di Tempat Kerja	37
Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Item Spiritualitas di Tempat Kerja	44
Lampiran 7. Hasil Uji Validitas Item Spiritualitas di Tempat Kerja	45
Lampiran 8. Data Demografis Profesi Responden	50
Lampiran 9. Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Variabel	53
Lampiran 10. Hasil Uji Kategorisasi Data	54
Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas	56
Lampiran 12. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	56
Lampiran 13. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	58
Lampiran 14. Surat Verifikasi Data	59
Lampiran 15. Surat Hasil Plagiasi	60

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT

Nurul Khotimah

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

imnurull0.0@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan rumah sakit. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal komparatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit, baik tenaga medis maupun non-medis, yang dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan jumlah responden 267 karyawan. Instrumen yang digunakan adalah UWES-17 (*Utrecht Work Engagement Scale*) untuk mengukur keterikatan kerja serta skala WSS (*Workplace Spirituality Scale*) untuk menguji variabel spiritualitas di tempat kerja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Semakin tinggi tingkat spiritualitas yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur dengan mengeksplorasi hubungan antara spiritualitas dan keterikatan kerja secara menyeluruh pada seluruh elemen tenaga kerja rumah sakit.

Kata kunci: karyawan rumah sakit, keterikatan kerja, spiritualitas di tempat kerja

Abstract. *This research aims to determine the influence of workplace spirituality on the work engagement of hospital employees. This study uses a quantitative approach with a causal-comparative design. The subjects in this study are all hospital employees, both medical and non-medical staff, selected using the proportionate stratified random sampling technique with a total of 267 respondents. The instruments used are the UWES-17 (Utrecht Work Engagement Scale) to measure work engagement and the WSS (Workplace Spirituality Scale) to test the variable of workplace spirituality. Data analysis was conducted using simple linear regression. The research results indicate that spirituality in the workplace has a significant impact on work engagement. The higher the level of spirituality felt by employees, the higher their attachment to the job. This research contributes to the literature by thoroughly exploring the relationship between spirituality and work engagement across all elements of the hospital workforce.*

Keywords: hospital employees, work engagement, workplace spirituality

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan (Kemenkes RI, 2020). Sebagai salah satu pilar penting dalam sistem pelayanan kesehatan nasional, rumah sakit tidak hanya menjadi tempat pengobatan, tetapi juga pusat pendidikan, promosi kesehatan, serta pencegahan penyakit. Dalam menjalankan peran multifungsional ini, rumah sakit sangat bergantung pada keberadaan dan kualitas sumber daya manusianya. Rumah sakit yang baik adalah rumah sakit yang dikelola secara profesional, dengan dukungan tenaga kerja yang kompeten, terlatih, dan memiliki komitmen terhadap tugas serta

tanggung jawabnya. Sumber daya manusia menjadi aset strategis dalam sebuah organisasi, terutama dalam sektor pelayanan publik seperti rumah sakit. Keberadaan tenaga medis dan non-medis yang profesional tidak hanya berdampak pada kelancaran operasional rumah sakit, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Menurut Simanullang & Ratnaningsih, (2018) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menjanjikan bagi organisasi karena dapat menjadi keunggulan kompetitif yang memengaruhi pertumbuhan dan keberlangsungan organisasi. Dalam konteks rumah sakit, keunggulan ini tercermin dari bagaimana karyawan menjalankan pekerjaannya secara efisien, ramah, penuh empati, dan responsif terhadap kebutuhan pasien. Karyawan bukan hanya bertindak sebagai pelaksana prosedur medis atau administratif, tetapi juga sebagai representasi nilai dan etika rumah sakit itu sendiri di mata masyarakat. Oleh karena itu, untuk memberikan pelayanan kesehatan berkualitas guna mencapai kepuasan pelanggan secara optimal, diperlukan keterikatan kerja dari setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Menurut laporan survei yang dirilis oleh Gallup, (2024) hanya 23% karyawan di seluruh dunia yang merasa terikat secara aktif dalam pekerjaannya. Di tingkat regional, Asia Tenggara mencatat angka keterikatan kerja sebesar 26%, sementara di Indonesia sendiri persentasenya mencapai 25%. Angka yang ditunjukkan pada hasil survei tersebut tergolong rendah, padahal keterikatan kerja memiliki peran penting dalam menumbuhkan dedikasi tinggi, konsentrasi penuh (*immersed*), serta stamina yang tinggi dalam aktivitas pekerjaan (Syarif & Fadhli, 2023). Keterikatan kerja merupakan keterikatan karyawan secara penuh dan antusias terhadap pekerjaannya, di mana karyawan dapat menginvestasikan dirinya, bertahan pada organisasi, dan berperan aktif dalam pekerjaan yang dilakukan (Estuningtyas & Wening, 2024). Keterikatan kerja juga dapat diartikan sebagai cara individu dalam memaknai dirinya, pekerjaannya, maupun lingkungan kerjanya (Rosanta et al., 2023).

Karyawan yang memiliki investasi emosional dalam pekerjaannya cenderung lebih inovatif dan bersemangat untuk bekerja melebihi standar waktu, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja (Faustine & Zamralita, 2024). Tingkat partisipasi karyawan dalam organisasi menjadi langkah penting untuk meningkatkan pengabdian mereka terhadap organisasi serta mengoptimalkan fungsi mereka (Alexander et al., 2023). Keterikatan kerja dapat dikaitkan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa manusia memiliki kebutuhan bertingkat mulai dari fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, hingga aktualisasi diri (Alfaruqy, 2021). Dalam konteks ini, karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna cenderung telah mencapai tingkat aktualisasi diri, yaitu bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga untuk mendapatkan kepuasan batin dan makna dari pekerjaan mereka.

Urgensi untuk membangun keterikatan kerja ini semakin menguat ketika dikaitkan dengan aspek yang lebih mendalam, yaitu spiritualitas di tempat kerja. Gagasan spiritualitas di tempat kerja mengacu pada pemahaman bahwa manusia memiliki kebutuhan spiritual yang juga perlu terpenuhi di lingkungan kerja mereka, seperti rasa makna, tujuan, dan koneksi dengan orang lain. Lingkungan psikologis yang dikenal sebagai spiritualitas di tempat kerja ditandai oleh persepsi karyawan terhadap kehidupan internal mereka yang didukung oleh pengalaman bekerja secara bermakna dalam suasana komunitas (Afandi, 2023). Artinya, karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka

bukan sekadar tugas rutin, melainkan bagian dari aktualisasi diri dalam komunitas yang memiliki nilai dan tujuan bersama.

Spiritualitas di tempat kerja berperan penting dalam mendorong inovasi dan meningkatkan motivasi intrinsik karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja (Hartati & Bunga, 2024). Selain itu, nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja juga berkontribusi pada pengurangan perilaku menyimpang melalui penguatan komitmen internal individu terhadap organisasi. Ketika karyawan memaknai pekerjaan mereka secara mendalam dan merasakan keterikatan emosional sebagai bagian dari komunitas profesional, maka tingkat dedikasi, keterikatan, serta kepuasan kerja akan meningkat (Sagita, 2024). Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja tidak hanya menjadi sumber makna personal, tetapi juga membentuk landasan bagi terciptanya lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, dan produktif (Siregar & Rambe, 2022).

Spiritualitas di tempat kerja turut memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, motivasi, dan kecerdasan emosional karyawan (Suherman, 2020; Jena, 2022). Selain itu, spiritualitas memiliki keterkaitan yang erat dengan komitmen terhadap organisasi. Derajat internalisasi kebutuhan spiritual individu dapat memengaruhi perilaku, harapan untuk bertindak, serta kesediaan untuk patuh dan berkomitmen pada nilai-nilai organisasi (Utami et al., 2021; Astakoni et al., 2022). Studi literatur yang dilakukan oleh Khan et al., (2022) menekankan pentingnya membangun budaya organisasi yang berorientasi pada kepercayaan (*trust-oriented culture*) untuk meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing behavior*) di antara karyawan. Perilaku berbagi pengetahuan ini dapat dipandang sebagai salah satu bentuk keterikatan kerja, karena karyawan yang memiliki keterikatan tinggi cenderung menunjukkan sikap terbuka, kolaboratif, dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kemajuan organisasi. Dalam konteks ini, spiritualitas di tempat kerja mendorong individu untuk terlibat secara lebih aktif dalam hubungan kerja, berbagi informasi, serta menciptakan koneksi yang bermakna dengan rekan kerja dan tugas yang dijalankan. Bahkan, spiritualitas yang terinternalisasi dapat berkontribusi terhadap *thriving at work* dan keterikatan kerja secara bersamaan. Lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai spiritual mampu meningkatkan performa secara berkelanjutan dan menciptakan keunggulan kompetitif melalui suasana kerja yang positif dan penuh makna (Walt, 2018).

Penelitian oleh Chairunisa & Maulida, (2022) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki korelasi positif dengan keterikatan kerja. Semakin tinggi spiritualitas yang dirasakan karyawan, semakin besar pula rasa keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Penelitian tersebut juga mengungkap bahwa faktor usia dan masa kerja berpengaruh terhadap tingkat spiritualitas dan keterikatan kerja. Bagi karyawan di bawah usia 40 tahun, pekerjaan yang bermakna menjadi faktor utama dalam menentukan tingkat keterikatan kerja, sedangkan bagi yang berusia di atas 40 tahun, menjadi bagian dari komunitas menjadi lebih penting. Demikian pula dengan masa kerja, di mana karyawan dengan pengalaman lebih dari tujuh tahun merasa bahwa berada dalam komunitas kerja yang kuat menjadi krusial untuk meningkatkan keterikatan kerja mereka.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian-penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan kerja. Kebaruan pendekatan dari penelitian ini terletak pada konteks objek penelitian, yaitu seluruh karyawan rumah sakit, bukan hanya pada profesi tertentu seperti perawat atau staf medis, maupun di perusahaan pada umumnya.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperluas pemahaman tentang keterikatan kerja dan spiritualitas di tempat kerja dalam konteks institusi pelayanan kesehatan secara menyeluruh.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di rumah sakit ?. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di rumah sakit. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan mengenai dinamika keterikatan kerja karyawan melalui pendekatan spiritualitas di tempat kerja, khususnya dalam konteks institusi pelayanan kesehatan. Dengan mengangkat konteks rumah sakit secara menyeluruh, temuan penelitian ini tidak hanya menambah khazanah keilmuan, tetapi juga memberikan pemahaman yang lebih utuh bagi pihak manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, bermakna, dan berkelanjutan demi mendukung kualitas layanan kesehatan yang optimal.

Keterikatan Kerja

Menurut Schaufeli & Bakker, (2010) keterikatan kerja adalah hubungan psikologis positif antara karyawan dan pekerjaannya, tercermin melalui tingkat keterikatan serta energi yang dicurahkan dalam melaksanakan tugas. Keterikatan kerja dalam kehidupan sehari-hari dikaitkan dengan *involvement, commitment, passion, enthusiasm, absorption, focused effort*, dan *energy*. Alkorashy & Alanazi, (2023) menyatakan bahwa keterikatan kerja merupakan kondisi di mana individu menikmati pekerjaannya serta berdedikasi dalam menjalankan peran profesionalnya. Keterikatan kerja juga dapat menjadi indikator penting bagi kemungkinan seorang individu untuk bertahan di tempat kerja saat ini. Lebih lanjut, Schaufeli et al., (2002) menjelaskan bahwa keterikatan kerja bukan sekadar kondisi sesaat atau spesifik, melainkan merupakan keadaan kognitif-afektif yang bersifat lebih stabil dan menyeluruh. Keadaan ini tidak terfokus pada objek, peristiwa, individu, atau perilaku tertentu, namun mencerminkan keterikatan emosional dan mental yang mendalam terhadap pekerjaan itu sendiri.

Dalam penelitian ini, keterikatan kerja dipahami sebagai keadaan psikologis yang ditunjukkan melalui energi, dedikasi, dan keterikatan penuh terhadap pekerjaan. Ketiga aspek ini tercermin dalam dimensi keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Schaufeli et al., (2002) yaitu *vigor, dedication*, dan *absorption*. (1) *Vigor* adalah dimensi yang mencerminkan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, serta kemauan untuk menginvestasikan usaha dalam pekerjaan meskipun menghadapi tantangan. (2) *Dedication* merupakan rasa memiliki makna, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan dalam pekerjaan. Sementara itu, (3) *absorption* adalah keadaan di mana individu begitu tenggelam dalam pekerjaan sehingga mengalami konsentrasi penuh dan kesulitan untuk melepaskan diri dari tugas yang sedang dikerjakan.

Faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan kerja terdiri dari dua komponen utama, yaitu sumber daya pekerjaan (*job resources*) dan sumber daya pribadi (*personal resources*). Rakhim, (2020) menyebutkan bahwa sumber daya pekerjaan mencakup aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang kondusif, kesempatan pengembangan karier, pemberian penghargaan, serta tantangan yang dapat

mendorong keterikatan karyawan. Sementara itu, sumber daya pribadi adalah keyakinan diri (*self-efficacy*) yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan perannya.

Selain itu, terdapat faktor lain yang juga berkontribusi terhadap keterikatan kerja. Ramaditya & Nazzario, (2020) menjelaskan bahwa spiritualitas pegawai merupakan salah satu faktor penting yang mencakup nilai-nilai pribadi, hubungan interpersonal, serta kontribusi terhadap tujuan bersama di tempat kerja. Motivasi juga memainkan peran sentral dalam mengarahkan energi dan potensi individu agar dapat bekerja secara optimal, membangun kerja sama yang efektif, serta mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Spiritualitas di Tempat Kerja

Rego & Cunha, (2008) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah konsep yang menekankan pada keberadaan sisi batiniah (*inner self*) karyawan, yang dipelihara melalui keterikatan dalam pekerjaan bermakna dan dilakukan dalam konteks kebersamaan. Spiritualitas di tempat kerja merupakan pengakuan terhadap dimensi batin karyawan yang terhubung dengan pengalaman kerja yang memiliki makna. Rocha & Pinheiro, (2021) menambahkan bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah pengalaman yang mencakup perasaan memiliki tujuan, makna, dan rasa keterhubungan dengan komunitas kerja. Melalui pengalaman ini, individu dapat menemukan nilai dan identitas pribadi yang menyatu dengan aktivitas kerja dan relasi sosial di lingkungan organisasi.

Dalam penelitian ini, spiritualitas di tempat kerja dipahami sebagai pengalaman psikologis yang menunjukkan sejauh mana karyawan merasakan makna dalam pekerjaannya, memiliki hubungan yang mendalam dengan rekan kerja, serta merasa bahwa nilai-nilai pribadinya selaras dengan nilai organisasi. Pendekatan ini mengacu pada tiga dimensi utama yang dikemukakan oleh Milliman et al., (2003) yaitu *meaningful work*, *sense of community*, dan *value of alignment*. (1) *Meaningful work* adalah dimensi yang mencerminkan sejauh mana individu memahami makna dan tujuan dari pekerjaannya. Dimensi ini terjadi pada tingkat individu dan menunjukkan hubungan antara aktivitas sehari-hari dengan nilai-nilai pribadi. (2) *Sense of community* merupakan dimensi yang terjadi pada tingkat kelompok, yang melibatkan interaksi positif, rasa keterikatan, dan dukungan sosial antar rekan kerja. Sedangkan, (3) *value of alignment* adalah kesesuaian antara nilai-nilai pribadi individu dengan nilai-nilai organisasi, yang menciptakan perasaan bahwa organisasi memiliki tujuan mulia dan integritas tinggi dalam menjalankan fungsinya demi kesejahteraan karyawan, pelanggan, dan masyarakat luas.

Bella et al., (2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi spiritualitas di tempat kerja. Pertama, faktor intrapersonal yang mencakup kesadaran diri, identitas, serta nilai-nilai pribadi yang sejalan dengan tujuan pekerjaan. Kedua, faktor interpersonal yang melibatkan hubungan sosial yang mendukung, rasa kebersamaan, dan kolaborasi antar rekan kerja. Ketiga, faktor institusional seperti budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai spiritual, kebijakan internal yang inklusif, serta gaya kepemimpinan yang mengutamakan makna dan nilai. Keempat, konteks lingkungan kerja yang semakin kompleks, seperti stres dan kebutuhan akan keseimbangan kehidupan kerja, juga mendorong munculnya kebutuhan akan spiritualitas di tempat kerja.

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Kepemimpinan etis serta penerapan nilai spiritualitas di tempat kerja merupakan faktor yang memperkuat keterikatan karyawan melalui kepercayaan yang terjalin antara pemimpin dan anggota organisasi. Keberadaan kepemimpinan yang mengedepankan etika serta lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai spiritual terbukti berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (Adnan et al., 2020). Penelitian oleh Desastra et al., (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan etis dan spiritualitas di tempat kerja berdampak positif pada keterikatan manajer pesantren di Bandar Sribhawono. Kepemimpinan berbasis etika meningkatkan kepercayaan, kepuasan kerja, motivasi intrinsik, serta kesejahteraan psikologis. Di sisi lain, spiritualitas dalam lingkungan kerja memberikan makna pada pekerjaan, mendukung kesejahteraan mental, dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis, sehingga memperkuat keterikatan karyawan dalam organisasi.

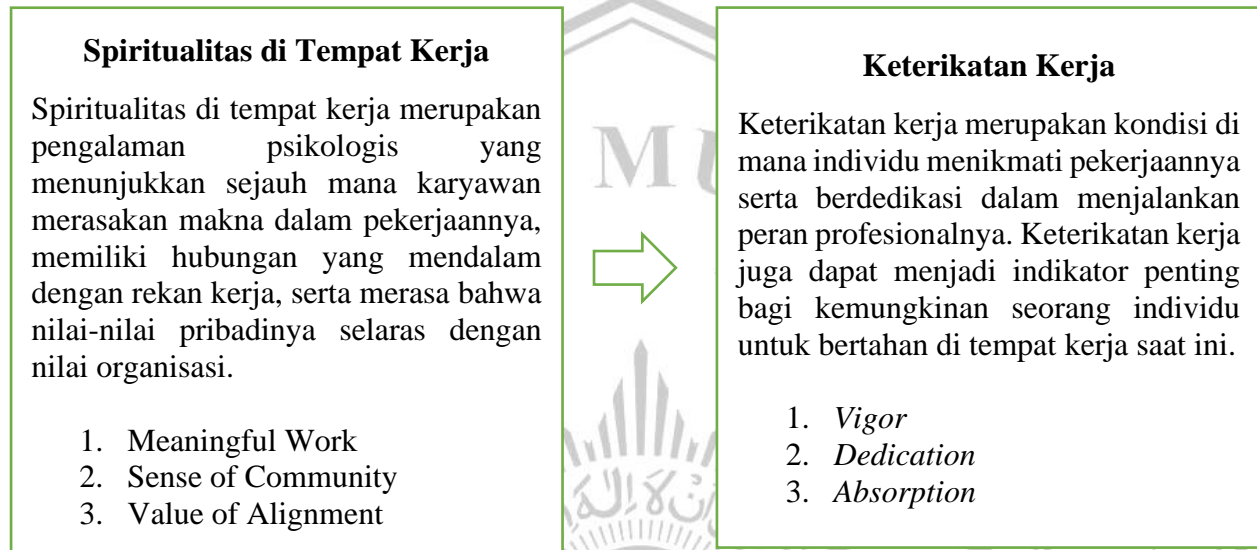
Temuan lain oleh Sahrah et al., (2023) mengungkap bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh langsung terhadap keterikatan kerja ibu bekerja. Penerapan nilai-nilai spiritual tidak hanya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan, tetapi juga berkontribusi terhadap kepuasan hidup. Ketika lingkungan kerja mendukung keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, karyawan lebih mampu mengelola stres serta membangun hubungan positif dengan kolega dan atasan. Penelitian yang dilakukan oleh Purnama et al., (2022) juga memperkuat argumen ini dengan menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berperan signifikan dalam meningkatkan keterikatan karyawan. Nilai spiritual yang tertanam dalam budaya organisasi membantu individu menemukan makna dalam pekerjaan, meningkatkan motivasi, serta mendorong produktivitas. Dengan demikian, kepemimpinan yang mendukung serta lingkungan kerja yang selaras dengan nilai spiritual menjadi faktor penting dalam membangun keterikatan kerja yang lebih kuat.

Dalam konteks rumah sakit, tempat penelitian ini dilakukan, spiritualitas di tempat kerja menjadi salah satu strategi efektif dalam meningkatkan keterikatan seluruh tenaga kerja. Tidak hanya terbatas pada profesi tenaga medis, namun juga mencakup karyawan non-medis seperti staf administrasi, petugas keamanan, hingga bagian manajemen. Lingkungan rumah sakit yang kompleks, dengan tekanan emosional dan beban kerja tinggi, menuntut seluruh elemen organisasi untuk memiliki daya tahan psikologis serta keterikatan yang kuat terhadap pekerjaan. Penerapan nilai-nilai spiritual di tempat kerja berperan dalam membantu individu menemukan makna dalam pekerjaan mereka, membangun hubungan empatik dan suportif di antara sesama karyawan, serta meningkatkan kesejahteraan emosional yang pada akhirnya mendorong keterikatan kerja.

Urgensi penelitian ini terletak pada pendekatannya yang menyeluruh, yakni menelaah keterikatan kerja pada seluruh karyawan rumah sakit, tidak terbatas pada profesi tertentu seperti perawat atau dokter yang selama ini lebih sering menjadi fokus penelitian. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana spiritualitas di tempat kerja berdampak terhadap keterikatan kerja karyawan dalam berbagai peran dan level organisasi. Dengan demikian, dinamika hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan kerja dalam konteks rumah

sakit menunjukkan kompleksitas tersendiri. Beragamnya profesi, tingkat stres, serta kebutuhan akan makna dan dukungan emosional menjadikan spiritualitas sebagai sumber daya psikologis yang krusial dalam membangun keterikatan stabil dan menyeluruh.

Kerangka Berpikir



Hipotesis

Ada pengaruh yang signifikan pada spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja karyawan di rumah sakit

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif kausal komparatif yang bertujuan untuk memahami korelasi sebab-akibat. Studi *ex post facto* adalah nama lain untuk penelitian kausal komparatif. *Ex post facto*, yang diterjemahkan dari bahasa latin menjadi setelah fakta, menunjukkan bahwa data dikumpulkan setelah fenomena atau peristiwa yang diteliti terjadi. Karena insiden tersebut telah terjadi, intervensi langsung tidak digunakan dalam studi ini. Peneliti mencari hubungan sebab-akibat dalam penelitian kausal komparatif dan mereka membedakan antara variabel independen dan dependen dalam hubungan variabel yang kompleks (Paramita et al., 2021).

Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 855 karyawan di bagian pelayanan medis dan non medis (bagian umum) Rumah Sakit. Populasi adalah sekelompok hal atau orang yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti guna menarik kesimpulan. Satuan pengukuran ini disebut populasi. Oleh karena itu, populasi terdiri dari manusia dan benda-benda serta benda-benda alam lainnya. Selain itu, populasi

mengacu pada seluruh atribut yang dimiliki objek atau subjek, bukan hanya jumlah atribut yang diteliti (Ma'ruf, 2015).

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan rumah sakit yang berasal dari tiga bidang utama, yaitu pelayanan medis, penunjang medis, dan umum. Variasi jumlah responden dari setiap kelompok disesuaikan untuk mewakili keseluruhan populasi secara proporsional. Peneliti menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan cara membagi populasi ke dalam beberapa strata atau kelompok tertentu berdasarkan karakteristik yang relevan (dalam hal ini profesi), lalu mengambil sampel dari setiap strata secara acak dengan jumlah yang sebanding dengan proporsi masing-masing strata dalam populasi (Ma'ruf, 2015). Teknik ini digunakan ketika jumlah anggota populasi dalam setiap strata tidak merata dan tidak terdistribusi secara proporsional. Dalam konteks penelitian ini, strata ditentukan berdasarkan lima kategori profesi, yaitu bidan, dokter, perawat, profesi kesehatan lain (seperti apoteker, radiografer), dan karyawan umum (administrasi, petugas keamanan, dan lainnya).

Penghitungan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Isaac dan Michael, dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan (signifikansi) 1%, 5%, dan 10%. Berdasarkan pedoman tersebut, jumlah sampel yang sesuai dalam penelitian berkisar antara 30 hingga 500 responden. Sesuai pendapat Sugiyono, (2014) apabila penelitian memiliki variasi kategori atau kelompok, maka setiap kelompok minimal terdiri dari 30 responden. Setelah menghitung proporsi dari masing-masing strata terhadap jumlah populasi secara keseluruhan, peneliti kemudian menentukan jumlah sampel dari tiap kelompok secara proporsional. Sampel dari setiap kelompok diambil secara acak menggunakan bantuan aplikasi *Microsoft Excel* untuk memastikan bahwa setiap individu dalam strata memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Akhirnya, jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 267 orang, yang mewakili keseluruhan populasi berdasarkan proporsi dari masing-masing kategori profesi.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel *independen* dalam penelitian ini yaitu spiritualitas di tempat kerja. Sedangkan variabel *dependennya* adalah keterikatan kerja. Variabel *independen* adalah variabel yang mempunyai pengaruh terhadap variabel lain karena variabel ini tidak mempunyai kendali terhadap variabel lain maka disebut sebagai variabel bebas. Sebagai prediktor terhadap variabel lain, maka variabel bebas inilah yang menyebabkan terjadinya perubahan atau berkembangnya variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh adanya variabel bebas karena ketergantungannya terhadap variabel bebas maka variabel ini disebut juga dengan variabel terikat (Priyono, 2016). Teknik pengambilan data dilakukan dengan media kuesioner melalui *google form*. Kuesioner terdiri dari beberapa jenis pertanyaan yang dibuat dengan menggunakan alat pengukuran variabel penelitian. Penggunaan kuesioner untuk mengumpulkan data merupakan metode yang sangat efisien karena responden dibatasi dalam memilih jawaban yang diberikan peneliti (Sahir, 2021).

Penelitian ini menggunakan alat ukur yang di kembangkan oleh Milliman et al., (2003) yaitu WSS (*Workplace Spirituality Scale*). Alat ukur ini berjumlah 21 *item favourable* dengan skala likert 1 -

7 (sangat tidak setuju, tidak setuju, agak tidak setuju, netral, agak setuju, setuju, dan sangat setuju). Dimensi dalam skala ini di antaranya *meaningful work*, *sense of community* dan *value of alignment*. Instrumen diterjemahkan langsung dari versi asli berbahasa Inggris ke Bahasa Indonesia oleh peneliti, dengan mempertimbangkan kesetaraan makna agar sesuai dengan konteks budaya responden. Peneliti melakukan *try out* untuk menguji validitas dan reliabilitas item pada 50 orang karyawan rumah sakit. Dari hasil uji validitas masing-masing *item* mempunyai hasil yang signifikan $<0,001$ ($<0,05$) dan $N = >0,361$. Dari hasil pengujian mendapatkan hasil bahwa *cronbach's alpha* ($0,976 > 0,70$). *Corrected item-total correlation* masing-masing *item* $>0,03$ maka *item* dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Pengukuran variabel keterikatan kerja dilakukan dengan kuesioner UWES-17 (*Utrecht Work Engagement Scale*) dari (Schaufeli et al., 2002). *Item* dalam skala ini berjumlah sebanyak 17 *item favourable* yang diukur menggunakan skala likert dengan 7 skala dimulai dari 0 (tidak pernah) hingga 6 (selalu / setiap hari). Pada skala ini terdapat tiga aspek berupa *vigor*, *dedication*, *absorption*. Skala terjemahan Bahasa Indonesia pada variabel ini telah di adaptasi dan di *publish* melalui *website* resmi <https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/#engagement>. Selanjutnya, berdasarkan pengujian *Confirmatory Factor Analysis* UWES-17 Bahasa Indonesia oleh (Yudhistira et al, 2018) mendapatkan hasil signifikan dan model *good fit* pada setiap dimensi.

Prosedur dan Analisis Data

Analisis data menggunakan regresi linier sederhana, regresi linier adalah metode statistik yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen, ketika variabel dependen hanya dikaitkan dengan satu variabel independen, persamaan regresi yang dihasilkan disebut sebagai regresi linier sederhana (Priyono, 2016). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik inferensial parametrik. Prosedur dalam penelitian ini meliputi tiga tahapan sebagai berikut : (1) Tahap persiapan, pada tahapan ini peneliti mencari fenomena yang terjadi pada lingkungan sekitar dan memilih topik yang relevan dan menarik, serta sesuai dengan minat dan bidang studi. Selanjutnya, peneliti melakukan kajian terhadap literatur yang ada untuk memahami latar belakang topik, menemukan celah penelitian, merumuskan pertanyaan penelitian, dan menyusun proposal penelitian. (2) Tahap pengumpulan data, peneliti mengumpulkan data pada sampel penelitian di rumah sakit yang berjumlah 267 karyawan. Kemudian, melakukan pengkodean data (*data coding*) hingga analisis data. (3) Tahap penulisan dan penyelesaian, pada tahap terakhir peneliti menyusun hasil penelitian dalam bentuk laporan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini melibatkan 267 orang karyawan rumah sakit sebagai subjek penelitian, yang terdiri dari berbagai profesi dan jenis pekerjaan. Berdasarkan data demografis, responden terbagi ke dalam tiga kategori profesi, yaitu karyawan pelayanan medis sebanyak 150 orang (56,2%), profesi kesehatan lainnya sebanyak 39 orang (14,6%), dan bagian umum/non-medis sebanyak 78 orang (29,2%). Jumlah responden yang tersebar di berbagai bidang kerja ini mencerminkan keberagaman peran dalam sistem pelayanan rumah sakit, serta memberikan gambaran menyeluruh terkait tingkat spiritualitas dan keterikatan kerja secara lintas profesi. Seluruh responden mengisi kuesioner secara

lengkap, sehingga tidak terdapat data yang hilang (*missing data*) dalam variabel yang diteliti. Setelah pengambilan data dilakukan, diperoleh 267 sampel yang dapat diproses dan dianalisis, sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Tingkat Variabel

	N	Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation
				Statistic	Std. Error	
Spiritualitas	di267	31	147	119.79	1.115	18.213
Tempat Kerja						
Keterikatan Kerja	267	6	102	78.76	.913	14.925
Valid N (listwise)	267					

Hasil analisis deskriptif pada tabel 1 menunjukkan bahwa tingkat spiritualitas di tempat kerja pada karyawan rumah sakit memiliki rerata sebesar 119,79 dari rentang skor 31 hingga 147, dengan penyebaran data yang cukup bervariasi sebagaimana ditunjukkan oleh standar deviasi sebesar 18,213. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, karyawan memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja yang cenderung tinggi. Sementara itu, tingkat keterikatan kerja menunjukkan rata-rata sebesar 78,76 dengan rentang skor antara 6 hingga 102, dan standar deviasi sebesar 14,925. Nilai ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden juga menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang cukup tinggi, meskipun terdapat variasi antar individu. Kedua temuan ini memberikan gambaran awal yang penting mengenai kondisi psikologis dan relasional karyawan di lingkungan rumah sakit. Kemudian, peneliti melakukan analisis kategorisasi data kedua variabel.

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja dan Keterikatan Kerja

Variabel	Kategori	Frekuensi	Presentase
Spiritualitas Tempat Kerja	Rendah	64	24 %
	Sedang	130	48.7 %
	Tinggi	73	27.3 %
Keterikatan Kerja	Rendah	61	22.8 %
	Sedang	138	51.7 %
	Tinggi	68	25.5 %

Distribusi kategori pada tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan rumah sakit memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja dalam kategori sedang (48,7%), diikuti oleh kategori tinggi (27,3%) dan rendah (24%). Hal serupa juga tampak pada keterikatan kerja, di mana mayoritas responden (51,7%) berada pada kategori sedang, sementara 25,5% menunjukkan tingkat keterikatan kerja yang tinggi, dan 22,8% berada pada kategori rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa baik spiritualitas di tempat kerja maupun keterikatan kerja secara umum berada pada tingkat moderat, dengan proporsi yang cukup seimbang antara kategori rendah dan tinggi, sehingga membuka peluang untuk penguatan pada aspek-aspek tertentu guna mendorong peningkatan lebih lanjut. Peneliti kemudian melaksanakan uji normalitas kedua variabel sebagaimana yang tercantum pada tabel berikut.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	N	Test Statistic	Monte Carlo Sig. (2-tailed)
Unstandardized Residual	267	.058	.321 ^d

Uji normalitas pada tabel 3 dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap residual tak terstandarisasi untuk memastikan pemenuhan asumsi dalam analisis regresi. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.321 ($p > 0.05$), yang berarti residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas terpenuhi dan data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode regresi. Selanjutnya, peneliti melakukan uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh antar kedua variabel sebagaimana yang peneliti cantumkan sebagai berikut.

Tabel 4. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	R ²	F	p.
1	Regression	26202.440	1	26202.440	0.442	210.078	<.001
	Residual	33052.736	26	124.727			
	Total	59255.176	26				
			5				
			6				

Hasil analisis regresi sederhana pada tabel 4 menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal ini ditunjukkan oleh nilai R² sebesar 0.442, yang mengindikasikan bahwa 44,2% variasi dalam keterikatan kerja dapat dijelaskan oleh spiritualitas di tempat kerja. Uji F menghasilkan nilai sebesar 210.078 dengan signifikansi < 0.001, yang menandakan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan. Dengan demikian, spiritualitas di tempat kerja terbukti memiliki kontribusi yang berarti dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan rumah sakit.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berperan penting dalam meningkatkan keterikatan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai spiritualitas dapat mendorong karyawan untuk lebih terikat dalam pekerjaannya, menunjukkan dedikasi tinggi, serta merasa lebih memiliki ikatan dengan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan keterikatan kerja karyawan perlu memperhatikan aspek spiritualitas di tempat kerja sebagai salah satu faktor yang dapat memperkuat loyalitas dan motivasi karyawan.

DISKUSI

Berdasarkan temuan penelitian ini, spiritualitas di tempat kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan rumah sakit. Hasil ini sejalan dengan penelitian

Hafni & Hatta, (2022) yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan keterikatan kerja melalui emosi positif seperti *joy* dan *interest*. Temuan ini relevan dalam konteks rumah sakit, di mana pekerjaan sering kali menuntut beban emosional yang tinggi. Karyawan tidak hanya dihadapkan pada tuntutan teknis tetapi juga keterlibatan emosional yang intens dengan pasien dan keluarga. Spiritualitas memberi ruang bagi karyawan untuk menemukan makna mendalam melalui aktivitas sehari-hari, yang seringkali melelahkan dan penuh tekanan. Ketika karyawan rumah sakit merasakan makna dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih bersemangat dan berenergi, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan keterikatan terhadap pekerjaan. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Adi & Fithriana, (2020) bahwa karyawan yang bekerja dalam lingkungan mendukung nilai-nilai spiritualitas cenderung memiliki energi kerja yang lebih baik.

Namun, hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan kerja tidak selalu bersifat langsung. Iqbal et al., (2020) menemukan bahwa dalam konteks tenaga kesehatan, spiritualitas berpengaruh terhadap keterikatan kerja perawat, tetapi pengaruh ini menjadi lebih kuat dengan kehadiran variabel mediasi berupa *person organization fit*. Hal ini menunjukkan bahwa kesesuaian antara nilai individu dan nilai organisasi menjadi elemen penting yang memperkuat keterikatan kerja. Oleh karena itu, meskipun spiritualitas di tempat kerja penting, pengaruhnya perlu didukung oleh keselarasan faktor internal dan eksternal karyawan agar dampaknya optimal.

Kebaruan konteks penelitian ini terletak pada objek yang diteliti, yaitu seluruh karyawan rumah sakit, tanpa membatasi pada profesi atau divisi tertentu seperti perawat atau staf medis saja. Penelitian ini mencakup seluruh karyawan rumah sakit, termasuk tenaga medis dan non-medis, yang memiliki karakteristik pekerjaan dan tekanan berbeda. Staf medis umumnya menghadapi tekanan langsung dalam situasi darurat dan tanggung jawab klinis, sedangkan staf non-medis seperti bagian administrasi, keuangan, dan keamanan, menghadapi tantangan dalam menjaga kelancaran sistem operasional rumah sakit. Pendekatan ini memberikan cakupan pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja dalam konteks organisasi kesehatan secara keseluruhan. Dalam kedua konteks ini, spiritualitas tetap menjadi elemen penting yang mendorong keterikatan kerja, namun dapat bermanifestasi dalam bentuk berbeda, tergantung pada peran masing-masing individu.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan data Gallup yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan rumah sakit memiliki tingkat keterikatan kerja dalam kategori sedang (51,7%), sedangkan hanya 25,5% menunjukkan keterikatan kerja tinggi. Data ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja, meskipun berperan penting, belum sepenuhnya dapat mencapai tingkat keterikatan kerja optimal. Di sisi lain, spiritualitas di tempat kerja sebagian besar berada dalam kategori sedang (48,7%), yang mengindikasikan bahwa ada potensi besar untuk meningkatkan keterikatan kerja jika spiritualitas dapat dikelola dengan baik di seluruh level karyawan rumah sakit. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa dengan memperhatikan dimensi spiritualitas lebih dalam, rumah sakit dapat meningkatkan keterikatan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan dan kesejahteraan karyawan.

Di samping spiritualitas, keterikatan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh dinamika tuntutan dan sumber daya kerja. Ketidakseimbangan antara keduanya dapat menurunkan keterikatan. Setiabudhi et al., (2022) menjelaskan bahwa beban kerja dan keselarasan antara tuntutan pekerjaan serta ketersediaan sumber daya menjadi penentu utama keterikatan. Hal ini juga diperkuat oleh temuan Aprilia & Katiara, (2020); Mandala & Nurendra, (2020); Halim, (2022); Anggraini & Mulyana, (2022) yang menyatakan ketidakjelasan peran dalam pekerjaan (*work role ambiguity*) turut menjadi penghambat keterikatan, sehingga organisasi perlu memberikan arahan dan ekspektasi kerja lebih jelas terhadap karyawan.

Lebih lanjut, dukungan organisasi, budaya kerja yang sehat, serta kebijakan yang mengedepankan kesejahteraan psikologis turut berperan besar dalam meningkatkan keterikatan kerja. Seperti yang diungkapkan Khoiriyah et al., (2020); Fitria & Suryan, (2023) keterikatan akan tumbuh dalam lingkungan kerja di mana tempat kebutuhan psikologis karyawan terpenuhi. Pendapat Cruz et al., (2021) memperkuat hal ini dengan menekankan bahwa ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan nilai-nilai spiritualnya di tempat kerja tidak hanya meningkatkan rasa kebersamaan, tetapi juga mendorong motivasi dan komitmen untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan kata lain, ketika organisasi menciptakan ruang aman untuk ekspresi spiritualitas, karyawan merasa lebih dihargai dan terhubung secara emosional.

Kepemimpinan yang positif menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterikatan kerja, sebagaimana ditemukan oleh (Carlo et al., 2020; Rahmayani & Wikaningrum, 2022; Yudiani, 2022; Azni & Herwanto, 2024). Kepemimpinan yang mendukung, empatik, dan mengutamakan kesejahteraan karyawan tidak hanya memperkuat keterikatan kerja, tetapi juga mengurangi tingkat stres kerja. Dalam rumah sakit, kepemimpinan yang dapat memberikan dukungan emosional kepada karyawan, terutama dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi, akan membantu karyawan merasa lebih terhubung dengan organisasi dan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Lebih lanjut, faktor ketangguhan dan kepuasan kerja juga memengaruhi keterikatan kerja. Widyantoro et al. (2024) menjelaskan bahwa ketangguhan dapat dipupuk melalui lingkungan kerja yang kondusif dan adanya kesempatan untuk berkreasi. Sementara itu, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh penghargaan, fleksibilitas kerja, serta kesempatan untuk pengembangan karier. Dalam rumah sakit, di mana beban kerja bisa sangat tinggi, menciptakan kondisi yang memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai dan memperoleh kesempatan untuk berkembang sangat penting dalam meningkatkan keterikatan kerja.

Namun demikian, spiritualitas di tempat kerja tidak selalu menjamin keterikatan penuh dalam pekerjaan. Lizano & Allen, (2019) menunjukkan bahwa spiritualitas memang meningkatkan makna, kebanggaan, dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan, tetapi belum tentu berdampak pada dimensi energi kerja. Selain itu, spiritualitas juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Sebaliknya, beban kerja yang tinggi justru lebih berkorelasi dengan *burnout* dan *absorption*. Dalam konteks rumah sakit yang memiliki intensitas kerja tinggi, manajemen beban kerja menjadi aspek penting yang perlu diseimbangkan dengan penguatan nilai spiritual.

Penelitian lain turut mendukung hubungan positif antara spiritualitas dan keterikatan kerja dengan memperhatikan faktor-faktor pendukung lainnya. Gomez et al., (2020) menyebutkan bahwa *servant leadership* belum tentu langsung meningkatkan keterikatan, namun pengaruhnya menjadi signifikan ketika dikombinasikan dengan spiritualitas di tempat kerja dan autentisitas. Dalam konteks akademik, Abd-Elrahman et al., (2019) menegaskan bahwa *meaningful work* menjadi aspek utama dalam membangun keterikatan di kalangan dosen dan asisten dosen. Singh & Chopra (2018) juga menambahkan bahwa spiritualitas dan *grit* bersama-sama memperkuat keterikatan kerja, terutama ketika individu memiliki ketekunan tinggi. Mahipalan & Sheena (2018) menegaskan bahwa spiritualitas meningkatkan keterikatan melalui jalur langsung maupun mediasi melalui *job* dan *organizational engagement*.

Dukungan dari kepemimpinan transformasional dan etis juga terbukti memperkuat pengaruh spiritualitas terhadap keterikatan kerja. Arokiasamy & Tat, (2020) menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional menciptakan rasa komunitas dan makna kerja, sementara Adnan et al., (2020) menekankan bahwa spiritualitas di tempat kerja menjadi mediator dalam hubungan antara kepemimpinan etis dan keterikatan. Dalam konteks praktik, Petchawang & McLean, (2017) menunjukkan bahwa organisasi dengan fasilitas meditasi *mindfulness* cenderung memiliki tingkat spiritualitas dan keterikatan kerja lebih tinggi dibandingkan organisasi tanpa fasilitas tersebut.

Secara keseluruhan, spiritualitas di tempat kerja terbukti memainkan peran penting dalam membentuk keterikatan kerja karyawan rumah sakit. Akan tetapi, agar dampaknya lebih menyeluruh, organisasi perlu mengintegrasikan pendekatan spiritual dengan strategi manajerial yang mendukung keseimbangan kerja, gaya kepemimpinan yang adaptif, serta kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Studi ini memberikan kontribusi penting dengan mengungkap hubungan antara spiritualitas dan keterikatan kerja dalam konteks seluruh elemen tenaga kerja rumah sakit, sebuah pendekatan yang masih jarang dieksplorasi secara menyeluruh.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Penelitian ini menegaskan urgensi spiritualitas di tempat kerja sebagai faktor yang berkontribusi terhadap keterikatan kerja karyawan rumah sakit. Dengan meneliti seluruh elemen karyawan, studi ini memperluas cakupan dari penelitian sebelumnya yang lebih sempit. Hasil analisis menunjukkan bahwa spiritualitas memiliki pengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, meskipun sebagian besar responden berada pada kategori sedang untuk kedua variabel, sehingga masih terdapat ruang untuk pengembangan. Keterbatasan dalam penelitian ini terletak pada penggunaan instrumen spiritualitas hasil terjemahan langsung tanpa adaptasi budaya dan validasi lokal, yang dapat memengaruhi konteks pemaknaan item bagi responden. Temuan ini mengimplikasikan perlunya upaya organisasi dalam memperkuat nilai-nilai spiritual melalui pembiasaan kerja yang bermakna, budaya organisasi yang suportif, serta komunikasi yang menumbuhkan refleksi dan keterhubungan emosional. Selain itu, perhatian terhadap beban kerja, kejelasan peran, dan dukungan struktural tetap diperlukan agar keterikatan kerja dapat ditingkatkan secara menyeluruh. Penelitian lanjutan disarankan untuk menguji peran faktor mediasi dan moderasi agar hubungan antar variabel dapat dipahami lebih dalam.

REFERENSI

- Abd-Elrahman, M. Y., Hassan, R. M., & Abd-Rabou, H. M. (2019). Workplace Spirituality versus Work Engagement among Faculty Staff Members and Their Assistants. *Egyptian Journal of Health Care*, 10(1), 928–938. <https://doi.org/10.21608/ejhc.2019.251347>
- Adi, A. N., & Fithriana, N. (2020). How the Workplace Spirituality Influences Work Engagement through Organizational Commitment: Evidence from Banking Industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3375–3386. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.5.041>
- Adnan, N., Bhatti, O. K., & Farooq, W. (2020). Relating Ethical Leadership with Work Engagement: How Workplace Spirituality Mediates?. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1739494>
- Afandi, I. (2023). Fasilitasi Spiritualitas di Tempat Kerja dalam Kebertahanan Kinerja Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (PTAIS). *International Conference on Humanity Education and Sosial*, 2(1), 11.
- Alexander, B., Ezer Nainggolan, E., & Darul Muslikah, E. (2023). Big Five Personality Traits dan Work Engagement Karyawan di Surabaya. *Etik Darul Muslikah Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3, 10443–10455. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i4.8050>
- Alfaruqy, M. Z. (2021). *Buku Ajar: Sejarah dan Aliran Psikologi*. Semarang: Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.
- Alkorashy, H., & Alanazi, M. (2023). Personal and Job-Related Factors Influencing the Work Engagement of Hospital Nurses: A Cross-Sectional Study from Saudi Arabia. *Healthcare (Switzerland)*, 11(4), 1–12. <https://doi.org/10.3390/healthcare11040572>
- Anggraini, S. W., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Tuntutan Kerja dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan Tetap PT. X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(7), 27–29. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v9i7.47978>
- Aprilia, E. D., & Katiara, O. (2020). Workplace Spirituality and Work Engagement among High School Teachers in Banda Aceh. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 61–71. <https://doi.org/10.14710/jp.19.1.61-71>
- Arokiasamy, A., & Tat, H. H. (2020). Exploring the Influence of Transformational Leadership on Work Engagement and Workplace Spirituality of Academic Employes in the Private Higher Education Institutions in Malaysia. *Management Science Letters*, 10(4), 855–864. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.011>
- Astakoni, I. M. P., Sariyani, N. L. P., Yulistiyono, A., Sutaguna, I. N. T., & Utami, N. M. S. (2022). Spiritual Leadership, Workplace Spirituality and Organizational Commitment; Individual Spirituality as Moderating Variable. *Italienisch*, 12(2), 620–631.
- Azni, N., & Herwanto, J. (2024). Hubungan antara Kepercayaan pada Pimpinan dengan Keterikatan Kerja pada Karyawan PKS Sindora Seraya Rokan Hilir. *Persepsi: Jurnal Riset Mahasiswa Psikologi*, 3(1), 11–21.
- Bella, R. L. F., Quelhas, O. L. G., Ferraz, F. T., & Bezerra, M. J. S. (2018). Workplace Spirituality: Sustainable Work Experience from a Human Factors Perspective. *Sustainability*, 10(6), 1887. <https://doi.org/10.3390/su10061887>
- Carlo, A. De, Corso, L. D., Carluccio, F., Colledani, D., & Falco, A. (2020). Positive Supervisor Behaviors and Employee Performance: The Serial Mediation of Workplace Spirituality and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 11, 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01834>

- Chairunisa, F. Z., & Maulida, M. Z. (2022). Peran Spiritualitas Tempat Kerja dalam Pembentukan Work Engagement Karyawan. *Penelitian Psikologi*, 13(1), 14–20. <http://doi.org/10.29080/jpp.v14i1.906>
- Cruz, J. P., Alquwez, N., & Balay-odao, E. (2021). Work Engagement of Nurses and The Influence of Spiritual Climate of Hospitals: a Cross-Sectional Study. *Journal of Nursing Management*, 30(1), 279–287. <https://doi.org/10.1111/jonm.13492>
- Desastra, Y. Z., Nasrulloh, L. F., Pariyanti, E., & Dede, H. (2024). Harnessing Ethical Leadership and Islamic Workplace Spirituality to Boost Workplace Engagement. *Enrichment: Journal of Management*, 14(3), 325–333. <https://doi.org/https://doi.org/10.35335/enrichment.v14i3.1938>
- Estuningtyas, R., & Wening, N. (2024). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterikatan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Magelang. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 2(2), 72-83. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v2i2.2965>
- Faustine, D., & Zamralita. (2024). Work Engagement sebagai Mediator Peran Workplace Well-being terhadap Performance pada Karyawan. *Psyche 165 Journal*, 17(1), 1–6. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i1.310>
- Fitria, N., & Suryani, T. (2023). Pengaruh Spiritualitas dan Iklim Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan dan Dampaknya pada Kesejahteraan Karyawan di Perusahaan Swasta di Jawa Timur. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4, 2483–2497. <https://doi.org/https://doi.org/10.37385/msej.v4i3.1699>
- Gallup. (2024). State Of The Global Workplace 2024 Report: The Voice Of The World's Employees. <https://www-gallup-com.translate.goog/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx? x tr sl=en& x tr tl=id& x tr hl=id& x tr pto=sc#cardsrv-645899>
- Hafni, H. N., & Hatta, I. (2022). Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Work Engagement pada Perawat. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(1), 182–189. <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i1.896>
- Halim, G. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja melalui Burnout (Studi pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(3), 229–244. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.244>
- Hartati, T., & Bunga, A. L. (2024). Penerapan Model Spiritual Leadership terhadap Peningkatan Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing (JOTING)*, 6(1), 316-324. <https://doi.org/10.31539/joting.v6i1.8975>
- Iqbal, M., Adawiyah, W. R., Suroso, A., & Wihuda, F. (2020). Exploring the Impact of Workplace Spirituality on Nurse Work Engagement: an Empirical Study on Indonesian Government Hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(3), 351–369. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2019-0061>
- Jena, L. K. (2022). Does Workplace Spirituality Lead to Raising Employee Performance? The Role of Citizenship Behavior and Emotional Intelligence. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1309–1334. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2279>

- Kemenkes RI. (2020). Permenkes No 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. *Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit*, 3, 1–80.
<http://bppsdmk.kemkes.go.id/web/filesa/peraturan/119.pdf>
- Khan, J., Usman, M., Saeed, I., Ali, A., & Nisar, H. G. (2022). Does Workplace Spirituality Influence Knowledge-Sharing Behavior and Work Engagement in Work? Trust as a Mediator. *Management Science Letters*, 12(1), 51–66.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.8.001>
- Khoiriyah, D., Diah Sari, E. Y., & Widiana, H. S. (2020). Keterikatan Kerja Perawat: Pengaruh Dukungan Organisasi, Work-Life Balance Dan Kebahagiaan. *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, 2(1), 40–51. <https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.179>
- Lizano, E. L., Godoy, A. J., & Allen, N. (2019). Spirituality and Worker Well-Being: Examining the Relationship Between Spirituality, Job Burnout, and Work Engagement. *Journal of Religion and Spirituality in Social Work*, 38(2), 197–216.
<https://doi.org/10.1080/15426432.2019.1577787>
- Ma'ruf, A. (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Mahipalan, M., & Sheena S. (2018). Mediating Effect of Engagement on Workplace Spirituality–Job Involvement Relationship: a Study among Generation Y Professionals. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1–2), 1–9.
<https://doi.org/10.1177/2319510x18810995>
- Mandala, C. I., & Nurendra, A. M. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri Sebagai Moderator. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 25(2), 291–304.
<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art9>
- 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>
- Ortiz-Gómez, M., Ariza-Montes, A., & Molina-Sánchez, H. (2020). Servant Leadership in a Social Religious Organization: an Analysis of Work Engagement, Authenticity, and Spirituality at Work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 1–21. <https://doi.org/10.3390/ijerph17228542>
- Paramita, D. R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif* (3rd ed.). Lumajang: Widya Gama Press.
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace Spirituality, Mindfulness Meditation, and Work Engagement. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 14(3), 216–244. <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1291360>
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif* (T. Chandra (ed.); Kedua). Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Purnama, A. L., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Work Engagement pada Karyawan Batiqa Hotel Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(3), 510–520.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan dan Work Engagement terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 23(2), 1–15.
<https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>

- Rakhim, A. (2020). Faktor-Faktor Penyebab Work Engagement pada Angkatan Kerja Millennial di BUMN. *Proceedings of The ICECRS*, 8, 1–8.
<https://icecrs.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/422>
- Ramaditya, M., & Nazzario, G. (2020). Faktor Faktor yang Memberikan Implikasi Terhadap Keterikatan Pekerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 5(2), 61–72.
- Rego, A., & Pina E Cunha, M. (2008). Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75.
<https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Rocha, R. G., & Pinheiro, P. G. (2021). Organizational Spirituality: Concept and Perspectives. *Journal of Business Ethics*, 171(2), 241–252. <https://doi.org/10.1007/s10551-020-04463-y>
- Rosanta, M., Saragih, G., & Yuniasanti, R. (2023). Work Engagement dan Psychological Well-Being pada Karyawan Milenial. *Jurnal Integrasi Riset Psikologi* 1(2), 57–67.
<https://doi.org/10.22219/psikologi.vxix.xxyy>
- Sagita, D. D. (2024). Pengaruh Self-Efficacy dan Komunikasi Internal Terhadap Workplace Spirituality dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Parepare. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 7949–7959. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.8624>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian* (T. Koryat (ed.)). Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sahrah, A., Nurmiyati, Wijaya, E. S., & Moordiningsih. (2023). Workplace Spirituality and Work Engagement with Life Satisfaction as a Mediating Variable in Working Mothers. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(5), 251–261.
<https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0142>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining And Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 12, 10-24.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., A, V. G.-R., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement And Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Setiabudhi, Satrio, P., Hidayat, R., Rachmah, E. N., & Baharudin, F. (2022). Relationship among Workplace Spirituality, Work Engagement and Grit. *IOSR Journal of Business and Management*, 10(1), 158–167.
<https://doi.org/https://doi.org/10.30640/ekonomika45.v10i1.637>
- Simanullang, R. T. W., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang. *Jurnal Empati*, 7(4), 290–296.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace Spirituality, Grit and Work Engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1–2), 50–59.
<https://doi.org/10.1177/2319510x18811776>
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293–309.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.604>

- Sugiyono. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Suherman, U. D. (2020). Analysis of Spirituality Effect on Workplace and Work Motivation on Employee Performance Bank Syariah Mandiri in Jawa Barat Region. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(2), 74.
<https://doi.org/10.31332/lifalah.v5i2.2307>
- Syarif, K., & Fadhli, M. (2023). Spiritualitas Tempat Kerja dengan Keterikatan Karyawan. *Psychopolytan : Jurnal Psikologi*, 6(2), 70–79.
<https://doi.org/10.36341/psi.v6i2.3108>
- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Verawati, Y., & Astakoni, I. M. P. (2021). Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 507–517.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507>
- Walt, F. Van Der. (2018). Workplace Spirituality, Work Engagement and Thriving at Work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1457>
- Widyantoro, H., Nurhadi, M., & Rachmat, B. (2024). Analisis Perbedaan Keterikatan Kerja Karyawan Milenial dan Faktor yang Mempengaruhi pada Karyawan BUMN di Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 71–84.
<https://doi.org/10.32502/jimn.v14i1.323>
- Yudhistira, S. Y., Tiatri, S., & Mularsih, H. (2018). Pengujian Confirmatory Factor Analysis Alat Ukur Uweess Versi Indonesia. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 68. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.970>
- Yudiani, E. (2022). Kesejahteraan Afektif dan Dukungan Supervisor sebagai Prediktor Keterikatan Kerja Karyawan. *In Proceeding Conference on Genuine Psychology*, 2, 258–264.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Spiritualitas di Tempat Kerja dan Keterikatan Kerja

SKALA SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

Dimensi	No	Instrumen Asli	Terjemahan
Meaningful work	1	Experience joy in work	Saya menikmati pekerjaan saya saat ini
	2	Spirit is energized by work	Spirit/Semangat hidup saya muncul karena pekerjaan saya saat ini
	3	Work is connected to what I think is important in life	Pekerjaan saya berkaitan dengan hal-hal yang menurut saya penting dalam kehidupan saya
	4	Look forward to coming to work	Saya bersemangat ketika akan pergi bekerja
	5	See a connection between work and social good	Bagi saya pekerjaan memberikan manfaat sosial
	6	Understand what gives my work personal meaning	Saya memahami apa yang membuat pekerjaan saya begitu bermakna
Sense of community	1	Working cooperatively with others is valued	Bekerja dengan orang lain sangat dihargai di rumah sakit ini
	2	Feel part of a community	Saya merasa sebagai bagian dari rumah sakit ini
	3	Believe people support each other	Saya percaya bahwa setiap orang harus saling mendukung
	4	Feel free to express opinions	Di rumah sakit ini, saya merasa bebas mengemukakan pendapat saya
	5	Think employees are linked with a common purpose	Para pegawai saling terhubung karena memiliki tujuan yang sama
	6	Believe employees genuinely care about each other	Saya percaya, para pegawai di rumah sakit ini memiliki kepedulian satu sama lain
	7	Feel there is a sense of being a part of a family	Di rumah sakit ini, saya merasa berada dalam keluarga besar
Alignment of values	1	Feel positive about the values of the organization	Saya merasa cocok dengan nilai-nilai organisasi di rumah sakit

	2	Organization is concerned about the poor	Rumah sakit ini peduli terhadap mereka yang kurang mampu
	3	Organization cares about all its employees	Rumah sakit ini peduli terhadap para pegawainya
	4	Organization has a conscience	Rumah sakit ini memiliki hati nurani
	5	Feel connected with the organization's goals	Saya merasa terkait dengan tujuan Rumah Sakit
	6	Organization is concerned about health of employees	Rumah sakit ini peduli terhadap kesehatan para pegawainya
	7	Feel connected with the mission of the organization	Saya merasa terkait dengan misi rumah sakit
	8	Organization cares about whether my spirit is energized	Rumah sakit ini peduli terhadap semangat para pegawainya



SKALA KETERIKATAN KERJA

	Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering	Selalu
0	1	2	3	4	5	6
Tidak pernah	Tidak pernah	Sekali atau kurang dalam sebulan	Beberapa kali dalam sebulan	Sekali seminggu	Beberapa kali dalam seminggu	Setiap hari

1. _____ Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi (VI01)
2. _____ Menurut saya, pekerjaan saya sarat dengan makna dan tujuan (DE01)
3. _____ Waktu berlalu begitu saja saat saya sedang bekerja (AB01)
4. _____ Saya merasa sangat kuat dan bertenaga mengerjakan pekerjaan saya (VI02)
5. _____ Saya antusias dengan pekerjaan saya (DE02)
6. _____ Saat sedang bekerja, saya lupa segala sesuatu yang lain disekitar saya (AB02)
7. _____ Pekerjaan saya menginspirasi saya (DE03)
8. _____ Saat bangun tidur di pagi hari, saya merasa seperti pergi bekerja (VI03)
9. _____ Saya merasa senang saat saya bekerja secara intensif (AB03)
10. _____ Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan (DE04)
11. _____ Saya terbenam dalam pekerjaan saya (AB04)
12. _____ Saya dapat terus bekerja untuk waktu yang lama pada suatu waktu (VI04)
13. _____ Bagi saya, pekerjaan saya menantang (DE05)
14. _____ Saat bekerja, saya terbawa dengan pekerjaan saya (AB05)
15. _____ Secara mental, saya sangat tangguh dalam bekerja (VI05)
16. _____ Sulit untuk melepaskan diri saya dari pekerjaan saya (AB06)
17. _____ Di tempat kerja, saya selalu tekun, bahkan saat sesuatu tidak berjalan dengan baik (VI06)

Note: VI = Vigor; DE = Dedication; AB = Absorption



Lampiran 2. *Blueprint* Instrumen Spiritualitas di Tempat Kerja dan Keterikatan Kerja

BLUEPRINT INSTRUMEN SKALA SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

Domain	Subdomain	Pengertian	Item
Spiritualitas di tempat kerja	<i>Meaningful Work</i>	Melibatkan pemahaman mendalam akan makna dan tujuan dalam pekerjaan seseorang. Dimensi spiritualitas di tempat kerja ini mewakili bagaimana karyawan berinteraksi dengan kehidupan mereka sehari-hari pada tingkat individu.	6
	<i>Sense of Community</i>	Terjadi pada tingkat kelompok perilaku manusia dan menyangkut interaksi antara karyawan dan rekan kerja mereka.	7
	<i>Value of Alignment</i>	Terjadi ketika individu merasakan keselarasan yang kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dan misi serta tujuan organisasi mereka.	8

BLUEPRINT INSTRUMEN SKALA KETERIKATAN KERJA

Domain	Subdomain	Pengertian	Item
Keterikatan Kerja	<i>Vigor</i>	Ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan ketekunan bahkan dalam menghadapi kesulitan.	6
	<i>Dedication</i>	Ditandai dengan rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan	5
	<i>Absorption</i>	Ditandai dengan konsentrasi penuh dan keasyikan mendalam pada pekerjaan, dimana waktu berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan	6

Lampiran 3. Hasil Perhitungan Subjek Berdasarkan Rumus Isaac dan Michael

Penggunaan rumus Isaac dan Michael dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$S = \frac{\lambda^2 NP(1 - P)}{d^2(N - 1) + \lambda^2 P(1 - P)}$$

S : Jumlah sampel

λ^2 : Chi kuadrat 1% = 6,634, 5% = 3,841, dan 10% = 2,706

N : Jumlah populasi

P & Q : Peluang benar dan salah masing-masing 0,5

d : Perbedaan rata-rata sampel dengan rata-rata populasi 1%, 5%, 10%

Hasil perhitungan :

S =	$3,841 \times 855 \times 0,5 \times 0,5$
	$0,0025 \times 854 + 3,841 \times 0,5 \times 0,5$
S =	821,01375
	3,09525
S =	265,25

Dari hasil perhitungan dibulatkan menjadi 266 subjek penelitian. Kemudian, peneliti membagi lagi penyebaran sampel penelitian pada lima kategori profesi meliputi bidan, dokter, perawat, profesi kesehatan lain, dan umum. Setelah peneliti membagi responden pada beberapa kategori, jumlah sampel dibulatkan menjadi 267 orang responden.

No	Kategori Profesi	Jumlah Per-bagian	Perhitungan	Jumlah Responden
1.	Bidan	25 Orang	$25 / 855 \times 266 = 7,77$	8
2.	Dokter	41 Orang	$41 / 855 \times 266 = 12,75$	13
3.	Perawat	414 Orang	$414 / 855 \times 266 = 128,79$	129
4.	Profesi kesehatan lain	125 Orang	$125 / 855 \times 266 = 38,88$	39
5.	Umum	250 Orang	$250 / 855 \times 266 = 77,77$	78
Total				267

Lampiran 4. Data Koding Keterikatan Kerja

Profesi/Jenis Pekerjaan	Inisial	WE 1	WE 2	WE 3	WE 4	WE 5	WE 6	WE 7	WE 8	WE 9	WE 10	WE 11	WE 12	WE 13	WE 14	WE 15	WE 16	WE 17	Total
Umum	Y	6	5	4	5	5	5	4	4	5	6	3	3	5	5	5	3	5	78
Umum	W	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	1	2	3	6	6	6	6	87
Umum	D	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	5	1	2	4	0	3	48
Umum	Y	6	5	5	4	4	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	92
Umum	K	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	96
Profesi Kesehatan Lain	R	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	74
Umum	S	3	3	6	3	4	3	3	0	3	6	3	4	3	1	6	3	2	56
Umum	A	5	6	6	5	6	1	6	1	6	6	1	4	5	5	5	3	5	76
Umum	T	6	5	5	5	6	4	5	4	5	6	4	4	5	4	5	4	5	82
Profesi Kesehatan Lain	K	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	102
Umum	I	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	96
Umum	F	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	76
Umum	I	6	6	6	6	6	0	6	3	6	6	3	3	6	6	6	3	3	81
Umum	A	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	69
Umum	D	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
Umum	R	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
Umum	L	5	4	5	5	6	3	5	2	4	5	3	3	4	4	4	1	3	66
Umum	A	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	75
Umum	D	5	6	5	4	4	5	4	4	5	6	3	4	4	4	5	3	6	77
Profesi Kesehatan Lain	V	4	4	4	5	5	0	4	0	4	6	0	5	3	0	5	0	5	54
Umum	K	5	4	3	6	6	6	6	3	3	6	3	6	6	6	6	6	6	87
Profesi Kesehatan Lain	K	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	81
Umum	A	6	6	6	6	6	3	6	4	6	6	6	5	6	4	6	4	6	92
Profesi Kesehatan Lain	F	6	6	6	6	6	3	6	5	6	6	3	3	3	3	6	3	5	82
Umum	D	6	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	76
Umum	R	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
Umum	S	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	83
Umum	K	6	6	5	6	6	4	5	4	4	6	4	5	5	5	6	4	4	85

Profesi/Jenis Pekerjaan	Inisial	WE 1	WE 2	WE 3	WE 4	WE 5	WE 6	WE 7	WE 8	WE 9	WE 10	WE 11	WE 12	WE 13	WE 14	WE 15	WE 16	WE 17	Total
Profesi Kesehatan Lain	K	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	57
Umum	I	5	5	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	6	90
Umum	S	6	6	6	6	6	4	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	99
Umum	D	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	4	4	69
Umum	M	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	101
Umum	K	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	102
Umum	R	6	6	6	5	5	3	6	5	5	6	6	6	6	5	6	3	5	90
Umum	N	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	102
Umum	M	5	6	5	6	6	6	5	2	5	6	4	5	6	5	6	5	5	88
Umum	F	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	4	3	5	3	5	72
Umum	I	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	97
Umum	I	6	5	6	6	6	2	5	6	6	6	5	5	5	6	5	5	5	90
Umum	A	3	4	4	4	4	5	3	0	3	4	3	3	4	4	4	2	3	57
Umum	A	3	4	5	2	3	3	3	2	1	5	5	2	5	4	5	5	5	62
Umum	D	2	1	1	1	0	2	2	0	0	6	1	0	4	4	6	1	5	36
Umum	G	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	59
Umum	K	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	50
Pelayanan Medis	F	5	5	6	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	81
Pelayanan Medis	D	6	6	6	6	6	3	5	3	6	6	5	6	6	6	6	4	4	90
Pelayanan Medis	D	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	102
Pelayanan Medis	Y	5	3	4	4	4	3	3	2	3	5	3	2	3	3	3	3	3	56
Pelayanan Medis	W	5	6	4	5	5	6	6	5	6	6	5	5	6	6	6	5	5	92
Pelayanan Medis	H	4	4	5	3	4	4	3	6	4	3	3	3	3	3	3	3	3	61
Pelayanan Medis	H	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
Pelayanan Medis	O	6	5	4	5	5	5	5	5	5	6	4	5	5	5	6	5	5	86
Pelayanan Medis	T	6	4	4	6	6	4	4	4	4	6	3	3	4	4	4	4	5	75
Pelayanan Medis	D	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	62
Pelayanan Medis	A	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	77

Profesi/Jenis Pekerjaan	Inisial	WE 1	WE 2	WE 3	WE 4	WE 5	WE 6	WE 7	WE 8	WE 9	WE 10	WE 11	WE 12	WE 13	WE 14	WE 15	WE 16	WE 17	Total
Pelayanan Medis	T	5	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	2	6	6	6	5	6	92
Pelayanan Medis	F	6	3	3	5	6	3	3	3	6	6	3	3	3	3	3	3	3	65
Pelayanan Medis	K	6	6	6	6	6	3	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	98
Pelayanan Medis	I	5	3	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	4	69
Pelayanan Medis	R	3	4	3	3	4	3	5	3	5	5	3	3	3	4	5	3	3	62
Pelayanan Medis	E	6	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	3	6	3	3	3	0	81
Pelayanan Medis	F	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	102
Pelayanan Medis	M	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	102
Pelayanan Medis	D	6	6	6	6	6	4	5	4	5	6	4	5	6	5	6	6	6	92
Pelayanan Medis	A	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	55
Pelayanan Medis	I	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	58
Pelayanan Medis	R	4	6	6	5	5	3	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	4	91
Pelayanan Medis	H	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	53
Pelayanan Medis	B	5	6	5	4	5	4	5	4	5	6	5	3	6	5	5	5	5	83
Pelayanan Medis	M	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
Pelayanan Medis	D	4	4	6	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	79
Pelayanan Medis	T	6	6	6	6	6	4	6	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	86
Pelayanan Medis	R	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	98
Pelayanan Medis	D	6	6	6	6	6	5	5	4	6	6	4	6	6	5	6	6	6	95
Pelayanan Medis	L	4	6	4	5	5	3	4	5	2	6	3	1	3	4	4	6	6	71
Pelayanan Medis	T	6	5	3	4	5	4	6	3	5	6	4	3	5	4	4	5	3	75

Profesi/Jenis Pekerjaan	Inisial	WE 1	WE 2	WE 3	WE 4	WE 5	WE 6	WE 7	WE 8	WE 9	WE 10	WE 11	WE 12	WE 13	WE 14	WE 15	WE 16	WE 17	Total
Pelayanan Medis	A	5	6	6	6	6	5	6	5	5	6	4	5	6	6	5	5	5	92
Pelayanan Medis	P	4	5	3	4	5	3	5	3	5	6	4	5	6	5	6	6	5	80
Pelayanan Medis	F	2	3	3	3	3	2	2	0	0	2	0	0	2	0	2	0	2	26
Pelayanan Medis	A	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	83
Pelayanan Medis	N	6	6	6	6	6	1	6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	6	85
Pelayanan Medis	F	4	4	6	6	6	5	6	6	5	6	5	4	6	5	6	5	5	90
Pelayanan Medis	W	5	5	5	5	5	4	5	5	4	6	4	4	4	4	5	5	5	80
Pelayanan Medis	E	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	6
Pelayanan Medis	T	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
Pelayanan Medis	R	4	3	4	3	3	2	3	5	4	4	3	2	1	3	6	5	4	59
Pelayanan Medis	F	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86
Pelayanan Medis	M	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	65
Pelayanan Medis	V	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	5	4	5	76
Pelayanan Medis	M	5	6	6	6	6	4	6	2	4	6	3	5	5	4	5	5	5	83
Pelayanan Medis	M	5	5	5	5	5	0	5	4	5	6	5	4	5	5	5	5	5	79
Pelayanan Medis	L	5	5	6	5	4	4	5	4	4	6	3	2	4	4	4	4	5	74
Pelayanan Medis	I	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	100
Pelayanan Medis	I	4	4	4	4	3	4	4	4	3	6	3	3	5	3	4	4	6	68
Pelayanan Medis	M	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	74
Pelayanan Medis	D	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
Pelayanan Medis	F	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	4	4	4	75

Profesi/Jenis Pekerjaan	Inisial	WE 1	WE 2	WE 3	WE 4	WE 5	WE 6	WE 7	WE 8	WE 9	WE 10	WE 11	WE 12	WE 13	WE 14	WE 15	WE 16	WE 17	Total
Pelayanan Medis	I	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	78
Pelayanan Medis	I	6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	84
Pelayanan Medis	G	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	5	61
Pelayanan Medis	A	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	3	3	5	3	5	74
Pelayanan Medis	T	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	65
Pelayanan Medis	A	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	5	78
Pelayanan Medis	Y	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	102
Profesi Kesehatan Lain	P	6	5	5	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	5	6	5	6	95
Pelayanan Medis	S	4	4	5	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	60
Pelayanan Medis	H	4	5	5	4	5	1	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	71
Pelayanan Medis	E	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	5	6	98
Umum	Z	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	6	83
Umum	K	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	94
Umum	N	6	5	5	6	5	5	6	4	5	6	3	4	5	5	6	1	6	83
Pelayanan Medis	A	5	5	5	6	5	5	6	6	5	5	4	6	6	6	6	5	6	92
Pelayanan Medis	L	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	98
Umum	E	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	4	77
Pelayanan Medis	R	5	5	3	4	4	3	4	1	4	4	1	3	3	2	4	3	4	57
Profesi Kesehatan Lain	N	6	6	6	5	5	3	4	1	5	5	1	3	5	5	3	3	4	70
Pelayanan Medis	A	6	6	5	5	6	3	6	6	6	6	3	3	3	3	6	6	6	85
Pelayanan Medis	A	4	4	4	4	4	4	5	5	3	6	4	3	5	5	4	4	4	72
Pelayanan Medis	D	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	83

Profesi/Jenis Pekerjaan	Inisial	WE 1	WE 2	WE 3	WE 4	WE 5	WE 6	WE 7	WE 8	WE 9	WE 10	WE 11	WE 12	WE 13	WE 14	WE 15	WE 16	WE 17	Total
Pelayanan Medis	E	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	99
Pelayanan Medis	G	5	5	5	5	6	3	6	6	6	6	2	2	6	5	5	5	6	84
Umum	T	4	4	5	4	5	0	0	6	4	5	4	5	4	5	4	0	4	63
Pelayanan Medis	F	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	3	5	5	4	5	3	4	72
Pelayanan Medis	F	5	6	4	6	6	0	6	4	5	6	5	4	4	5	6	5	6	83
Pelayanan Medis	E	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
Pelayanan Medis	N	6	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
Pelayanan Medis	S	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	60
Pelayanan Medis	R	4	4	3	3	5	3	3	3	4	5	0	0	3	3	3	6	6	58
Pelayanan Medis	P	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	78
Pelayanan Medis	A	6	6	6	6	6	5	6	4	6	6	5	5	6	6	6	6	6	97
Pelayanan Medis	R	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	58
Pelayanan Medis	M	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
Pelayanan Medis	N	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	5	4	6	6	6	4	6	95
Pelayanan Medis	I	5	5	3	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	3	5	4	4	72
Profesi Kesehatan Lain	E	4	4	4	4	4	3	3	1	4	3	4	1	3	3	4	4	4	57
Pelayanan Medis	R	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	102
Pelayanan Medis	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	86
Pelayanan Medis	L	5	6	6	6	6	5	6	5	5	6	5	4	4	5	4	5	5	88
Umum	A	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	77
Profesi Kesehatan Lain	R	5	6	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	80

Profesi/Jenis Pekerjaan	Inisial	WE 1	WE 2	WE 3	WE 4	WE 5	WE 6	WE 7	WE 8	WE 9	WE 10	WE 11	WE 12	WE 13	WE 14	WE 15	WE 16	WE 17	Total	
Profesi Kesehatan Lain	D	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	100
Profesi Kesehatan Lain	E	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	82
Profesi Kesehatan Lain	D	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	97
Pelayanan Medis	A	5	5	5	5	5	4	5	4	4	6	4	4	5	5	5	4	5	5	80
Pelayanan Medis	E	5	6	6	5	5	3	5	3	5	6	4	5	6	4	4	5	5	5	82
Profesi Kesehatan Lain	D	4	5	5	6	5	4	4	4	5	4	1	4	4	4	5	4	4	4	72
Pelayanan Medis	S	3	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	74
Pelayanan Medis	I	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74
Pelayanan Medis	D	6	6	6	6	6	6	6	0	0	6	0	0	6	0	6	0	6	6	66
Pelayanan Medis	Y	4	5	5	6	6	6	6	3	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	88
Pelayanan Medis	L	5	4	6	6	6	5	6	6	6	6	5	4	6	6	6	6	4	6	93
Profesi Kesehatan Lain	N	6	6	5	6	6	3	6	3	6	6	3	6	6	4	5	5	6	6	88
Pelayanan Medis	D	5	5	4	5	5	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	6	87
Profesi Kesehatan Lain	A	6	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	99
Profesi Kesehatan Lain	U	5	6	5	5	5	6	5	3	6	6	5	3	5	5	4	3	6	6	83
Pelayanan Medis	L	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
Profesi Kesehatan Lain	S	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	4	6	98

Profesi/Jenis Pekerjaan	Inisial	WE 1	WE 2	WE 3	WE 4	WE 5	WE 6	WE 7	WE 8	WE 9	WE 10	WE 11	WE 12	WE 13	WE 14	WE 15	WE 16	WE 17	Total
Pelayanan Medis	A	4	5	6	4	5	3	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	5	75
Pelayanan Medis	T	5	5	3	5	5	5	4	2	4	5	4	3	4	5	4	4	4	71
Pelayanan Medis	Q	5	6	6	5	6	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	5	6	94
Umum	N	6	5	5	6	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	81
Pelayanan Medis	R	4	4	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	74
Profesi Kesehatan Lain	F	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	79
Pelayanan Medis	A	5	6	5	6	6	5	6	5	6	6	6	5	6	6	4	5	5	93
Profesi Kesehatan Lain	N	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	76
Profesi Kesehatan Lain	N	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
Profesi Kesehatan Lain	S	5	6	6	5	5	4	5	2	5	6	4	6	5	5	5	6	5	85
Profesi Kesehatan Lain	Z	5	6	4	5	5	5	6	4	5	6	4	3	5	5	6	6	5	85
Profesi Kesehatan Lain	S	4	4	4	5	5	2	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	67
Profesi Kesehatan Lain	A	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	81
Profesi Kesehatan Lain	K	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	72
Profesi Kesehatan Lain	Y	3	3	5	3	3	5	3	1	3	3	5	6	3	6	3	4	4	63
Umum	D	5	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	64
Profesi Kesehatan Lain	N	6	5	5	4	4	5	5	6	4	6	4	4	3	6	4	5	6	82

Profesi/Jenis Pekerjaan	Inisial	WE 1	WE 2	WE 3	WE 4	WE 5	WE 6	WE 7	WE 8	WE 9	WE 10	WE 11	WE 12	WE 13	WE 14	WE 15	WE 16	WE 17	Total
Profesi Kesehatan Lain	Y	5	5	6	5	5	2	5	2	5	6	2	2	3	2	5	4	5	69
Pelayanan Medis	D	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	78
Pelayanan Medis	A	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	82
Umum	A	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	98
Umum	S	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	102
Pelayanan Medis	R	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	64
Profesi Kesehatan Lain	F	5	5	4	5	4	3	2	3	1	5	3	4	4	4	5	5	4	66
Pelayanan Medis	E	4	5	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	69
Pelayanan Medis	D	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	3	3	2	56
Profesi Kesehatan Lain	A	6	5	6	6	6	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	79
Pelayanan Medis	C	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	73
Profesi Kesehatan Lain	E	5	5	6	5	6	3	5	4	5	6	5	5	6	5	5	5	5	86
Profesi Kesehatan Lain	N	5	5	6	5	5	5	5	4	5	6	5	6	5	5	5	5	5	87
Umum	T	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	4	80
Profesi Kesehatan Lain	I	6	6	5	6	6	5	5	5	5	6	5	5	6	5	6	6	6	94
Profesi Kesehatan Lain	W	5	5	4	4	4	4	3	0	3	6	2	3	2	2	5	3	3	58
Profesi Kesehatan Lain	F	5	5	5	5	5	2	4	4	5	6	5	4	6	3	4	3	4	75
Profesi Kesehatan Lain	A	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	4	3	4	75

Profesi/Jenis Pekerjaan	Inisial	WE 1	WE 2	WE 3	WE 4	WE 5	WE 6	WE 7	WE 8	WE 9	WE 10	WE 11	WE 12	WE 13	WE 14	WE 15	WE 16	WE 17	Total
Profesi Kesehatan Lain	F	6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	90
Profesi Kesehatan Lain	E	5	5	6	5	4	3	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	69
Umum	Z	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	101
Umum	N	4	4	6	5	5	3	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	73
Umum	A	6	6	6	6	6	4	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	98
Umum	A	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
Umum	R	6	5	5	6	5	5	5	4	3	6	3	3	3	3	3	2	6	73
Umum	U	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	0	6	6	6	6	6	6	96
Umum	D	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	5	6	6	6	98
Umum	D	5	6	5	6	6	1	6	4	6	6	1	6	6	6	6	6	5	87
Umum	A	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	102
Umum	N	6	5	5	5	6	3	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	3	84
Umum	L	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	5	6	97
Umum	P	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	0	2	6	6	6	6	6	88
Umum	R	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	102
Umum	A	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	96
Umum	R	6	5	6	6	6	3	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	6	94
Umum	M	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	99
Umum	X	4	5	2	3	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	5	3	5	58
Umum	T	6	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3	68
Umum	A	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	5	4	5	6	4	6	92
Pelayanan Medis	M	5	3	4	6	6	5	3	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
Umum	R	3	6	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	6	6	6	6	6	77
Umum	D	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	80
Umum	J	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	4	6	4	6	6	6	95
Umum	A	6	6	3	6	6	3	6	3	6	6	3	2	5	6	6	6	6	85
Umum	M	4	6	4	6	6	4	6	4	6	6	4	4	6	4	6	5	6	87
Umum	B	5	3	6	6	6	2	6	2	5	6	6	6	5	5	3	2	6	80
Umum	A	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	3	6	5	6	5	6	94
Umum	R	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	4	4	4	6	6	4	6	91
Umum	H	0	4	6	3	3	3	6	1	5	5	4	2	3	5	4	4	3	61
Pelayanan Medis	A	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	75

WS 1	WS 2	WS 3	WS 4	WS 5	WS 6	WS 7	WS 8	WS 9	WS 10	WS 11	WS 12	WS 13	WS 14	WS 15	WS 16	WS 17	WS 18	WS 19	WS 20	WS 21	Total
6	4	6	4	7	6	6	6	6	6	4	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	105
5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	86
6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	118
6	5	6	6	6	5	4	5	6	4	4	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	114
5	5	6	5	6	7	5	5	4	4	4	4	3	4	4	6	4	4	5	6	5	101
5	6	6	6	6	6	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	103
7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	144
7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	144
7	7	6	6	6	6	6	7	6	5	6	5	5	5	4	5	5	6	6	6	5	120
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	147
5	4	5	4	4	5	4	4	6	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	92
7	6	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	142
6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	4	6	6	5	5	6	6	123
6	6	5	5	6	6	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	6	5	113
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
5	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	106
7	7	6	6	6	6	7	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	141
6	6	6	5	6	6	5	5	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	114
6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	122
6	6	6	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	7	6	7	7	6	7	6	6	135
6	6	6	5	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	5	5	5	7	5	6	127
4	3	3	3	3	4	2	2	4	1	3	4	3	4	4	1	3	4	3	4	3	65
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	125
6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	144
6	6	4	5	6	6	4	4	6	4	4	5	5	5	6	4	4	4	5	4	5	102
6	6	6	5	7	6	5	5	6	5	6	5	5	6	4	6	4	5	6	6	5	115
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	95
7	6	6	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	5	5	93
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	125
5	5	5	3	6	6	6	6	6	5	5	5	6	4	5	5	5	5	5	5	5	108
6	5	6	6	6	4	5	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	5	6	117
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	5	6	5	123
7	7	7	6	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	136
6	4	6	5	7	6	4	6	7	3	5	4	4	4	6	5	5	5	7	5	5	109
6	6	7	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	127
4	4	6	3	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	4	6	4	6	116
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	97
6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	124
6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	125
6	5	6	4	7	6	5	6	6	4	5	5	6	4	4	5	4	4	6	5	5	108

WS 1	WS 2	WS 3	WS 4	WS 5	WS 6	WS 7	WS 8	WS 9	WS 10	WS 11	WS 12	WS 13	WS 14	WS 15	WS 16	WS 17	WS 18	WS 19	WS 20	WS 21	Total
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	121
6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	104
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	125
6	5	5	6	7	6	5	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	125
6	5	5	6	6	7	5	5	5	4	6	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	105
5	5	6	5	6	6	5	5	6	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	103
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	91
6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	128
6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	5	6	120
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	125
6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	127
6	4	6	4	6	7	5	7	7	4	6	2	7	4	4	4	4	4	5	4	4	104
7	7	6	5	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	127
6	7	6	6	6	6	7	7	7	4	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	131
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	4	4	5	6	5	5	5	6	6	6	115
7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	7	7	7	7	6	140
6	2	4	6	6	7	7	7	7	5	7	7	6	6	7	6	5	5	5	6	6	123
5	7	7	6	7	7	6	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	6	109
6	5	4	6	7	6	5	6	6	5	6	5	5	5	6	5	6	6	6	6	5	117
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
6	5	6	5	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	5	5	5	5	5	5	116
7	7	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	133
4	4	4	4	6	6	4	5	5	3	4	4	4	3	4	2	3	4	5	4	4	86
5	5	5	5	5	5	5	4	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	125
6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	125
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	147
7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	6	143
6	6	6	6	6	6	5	5	7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	125
7	7	7	7	7	7	7	6	7	5	6	6	7	7	5	5	5	6	6	6	7	133
7	7	7	7	7	7	5	7	7	5	6	3	5	7	7	7	7	7	7	6	7	135
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
6	6	7	6	7	6	5	7	7	6	6	5	7	6	7	6	7	6	7	6	6	132
7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	5	7	5	6	6	6	6	7	6	130
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	127
4	4	6	6	6	4	4	6	6	4	4	6	4	6	4	4	4	6	6	6	4	104
6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	131
6	6	6	5	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	117

WS 1	WS 2	WS 3	WS 4	WS 5	WS 6	WS 7	WS 8	WS 9	WS 10	WS 11	WS 12	WS 13	WS 14	WS 15	WS 16	WS 17	WS 18	WS 19	WS 20	WS 21	Total
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	124
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	147
7	6	6	7	7	6	7	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	132
6	5	6	7	7	7	7	6	7	6	6	5	6	6	6	6	6	6	7	6	6	130
5	4	5	4	6	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	4	92
7	6	7	7	7	7	6	7	7	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	7	136
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	130
6	4	4	5	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	4	6	6	5	6	5	6	115
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
6	6	7	6	7	6	7	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	129
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
6	4	3	4	4	4	5	6	6	3	3	4	5	4	3	4	4	4	6	4	3	89
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	147
7	4	6	7	7	6	4	4	7	6	6	7	7	7	7	4	4	5	7	6	6	124
7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	4	4	7	5	6	6	6	4	6	7	5	128
4	2	4	4	6	6	4	4	6	4	5	4	4	4	4	4	4	6	6	6	4	95
7	5	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	5	7	7	6	7	7	7	140
6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	127
7	6	6	6	7	7	7	7	7	5	5	5	5	5	5	5	5	7	5	5	5	122
7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	6	6	7	6	6	6	5	6	6	6	6	133
6	4	6	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	127
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	125
7	6	6	6	7	6	6	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	130
6	7	7	6	7	7	7	6	7	7	5	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	139
6	6	7	7	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	123
7	7	7	7	7	7	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	7	7	6	136
6	6	6	6	6	6	4	4	7	4	4	4	6	6	6	6	4	4	4	4	4	107
3	3	3	3	5	3	6	6	7	3	3	3	5	3	3	4	7	7	7	4	5	93
6	6	5	4	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	112
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	141
7	7	7	7	6	7	7	7	7	5	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	141
6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	4	6	6	4	4	5	5	5	6	4	6	113
7	6	6	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	142
6	6	7	6	7	5	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6	131
7	7	7	7	7	7	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	133
6	4	6	4	7	6	4	6	6	4	6	6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	102
5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	125
7	5	5	6	4	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	138
6	6	6	6	7	7	6	7	7	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	128
5	5	6	6	6	5	6	5	7	5	5	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	112

WS 1	WS 2	WS 3	WS 4	WS 5	WS 6	WS 7	WS 8	WS 9	WS 10	WS 11	WS 12	WS 13	WS 14	WS 15	WS 16	WS 17	WS 18	WS 19	WS 20	WS 21	Total
7	6	7	6	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	7	142
7	6	6	6	6	6	6	7	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	130
6	5	5	5	7	6	5	5	7	5	5	6	6	6	4	5	5	5	5	5	5	113
6	6	7	6	7	7	6	6	7	6	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	128
7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	146
6	6	6	6	7	6	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	121
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
7	6	6	6	7	6	7	7	7	5	6	5	7	6	5	6	6	6	7	6	6	130
7	6	6	5	7	6	5	6	7	6	7	6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	131
6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	123
4	4	4	4	4	4	5	6	6	4	4	5	5	4	6	6	6	5	6	6	5	103
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
6	6	4	4	6	6	4	4	6	3	4	3	4	3	4	4	4	6	4	4	3	92
7	7	4	6	5	6	5	7	7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	105
6	6	6	5	7	7	7	7	5	5	7	5	6	6	4	6	6	7	7	6	6	127
6	6	6	6	7	6	7	7	6	6	6	7	7	6	6	6	7	6	7	6	6	133
6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	125
6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	5	120
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	147
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	147
6	6	6	5	7	7	7	6	7	5	6	6	6	6	5	4	4	4	4	5	4	116
6	5	5	5	6	6	5	7	7	4	4	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	122
6	4	6	4	7	6	6	6	7	6	5	5	5	5	6	6	6	4	5	5	6	116
6	6	6	5	7	6	5	6	7	5	4	4	4	5	4	4	5	6	6	5	5	111
7	5	4	5	6	7	5	7	7	5	6	5	6	4	4	6	7	6	7	7	7	121
5	4	5	3	5	6	4	4	6	3	5	6	5	4	3	3	4	4	4	4	4	91
7	7	7	5	6	6	6	7	7	5	5	6	6	6	6	6	5	6	7	6	6	128
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	123
6	4	4	6	6	6	6	6	6	2	3	3	6	6	4	2	4	6	4	6	3	99
6	6	4	6	6	7	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	123
7	7	4	7	4	4	7	4	6	4	4	6	4	4	4	6	6	4	6	6	6	110
7	5	5	5	5	5	7	6	7	5	6	5	6	6	6	6	6	7	6	6	6	123
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
6	5	6	4	7	6	7	6	4	4	5	5	6	5	4	6	4	5	6	5	6	112
7	6	7	7	7	6	6	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	142
6	6	6	6	6	6	5	6	6	5	5	6	6	5	6	5	5	6	6	6	5	119
7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	138
4	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	86
6	5	4	6	5	6	6	6	6	5	6	6	6	5	4	5	6	4	6	6	6	115
6	4	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	3	6	4	6	117

WS 1	WS 2	WS 3	WS 4	WS 5	WS 6	WS 7	WS 8	WS 9	WS 10	WS 11	WS 12	WS 13	WS 14	WS 15	WS 16	WS 17	WS 18	WS 19	WS 20	WS 21	Total
7	7	5	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	142
7	6	7	7	7	6	6	6	6	5	6	6	6	6	7	7	6	6	7	6	6	132
7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	145
7	7	4	7	7	7	6	6	7	6	4	4	6	7	6	4	6	7	6	7	4	125
6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	125
7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	7	6	7	6	7	143
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	5	145
7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	147
7	6	6	7	6	6	6	6	6	4	6	7	6	6	4	5	6	6	7	6	5	124
1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	31
6	6	6	6	6	5	7	6	6	3	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	122
7	7	7	7	7	7	6	7	7	4	7	4	7	5	4	4	4	4	5	4	4	118
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	139
4	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	120
5	5	5	6	6	5	5	5	6	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5	115
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	126
6	6	7	6	7	6	6	7	6	5	6	6	7	6	6	6	6	6	7	6	6	130
6	6	4	4	6	4	4	6	6	4	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	116
4	4	4	5	5	5	5	5	6	4	4	3	5	4	1	4	5	4	5	4	3	89
7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	146
7	7	6	6	7	6	6	7	7	6	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	133
6	4	5	4	6	4	6	4	6	4	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97
5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	99

Lampiran 6. Hasil Uji Reliabilitas Item Spiritualitas di Tempat Kerja

Reliability Statistics				
Cronbach's				
Alpha	N of Items			
.976	21			

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
WPS01	112.6909	354.143	.821	.974
WPS02	113.0909	352.232	.791	.975
WPS03	113.2000	348.570	.814	.974
WPS04	113.1636	345.843	.827	.974
WPS05	112.7091	357.025	.753	.975
WPS06	112.7818	360.840	.767	.975
WPS07	113.1273	349.891	.880	.974
WPS08	113.0000	358.815	.753	.975
WPS09	112.6182	367.944	.605	.976
WPS10	113.4364	356.362	.675	.976
WPS11	113.2909	344.766	.887	.974
WPS12	113.1818	356.337	.809	.975
WPS13	113.1636	348.288	.878	.974
WPS14	113.2545	346.675	.900	.974
WPS15	113.4727	345.698	.820	.974
WPS16	113.3273	348.891	.828	.974
WPS17	113.2909	352.877	.813	.974
WPS18	113.2909	349.358	.900	.974
WPS19	112.8000	369.719	.493	.977
WPS20	113.2000	349.570	.910	.974
WPS21	113.1818	352.522	.896	.974

		Correlations																					
		WP S01	WP S02	WP S03	WP S04	WP S05	WP S06	WP S07	WP S08	WP S09	WP S10	WP S11	WP S12	WP S13	WP S14	WP S15	WP S16	WP S17	WP S18	WP S19	WP S20	WP S21	Total
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.11	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS 06	Pearson	.75	.71	.71	.74	.79	1	.68	.48	.55	.57	.70	.58	.70	.72	.60	.50	.48	.62	.28	.66	.69	.786**
	Correlation	1**	4**	1**	9**	2**		8**	3**	1**	6**	0**	9**	7**	7**	4**	2**	0**	0**	8*	7**	3**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.03	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS 07	Pearson	.70	.76	.71	.79	.64	.68	1	.83	.63	.71	.79	.70	.77	.74	.76	.67	.69	.77	.39	.80	.78	.893**
	Correlation	7**	9**	5**	6**	6**	8**		1**	1**	1**	7**	1**	1**	8**	1**	3**	0**	6**	2**	0**	1**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS 08	Pearson	.53	.57	.54	.56	.45	.48	.83	1	.62	.64	.68	.64	.63	.56	.61	.63	.62	.73	.57	.75	.72	.775**
	Correlation	5**	9**	8**	7**	1**	3**	1**		5**	6**	0**	5**	6**	3**	4**	9**	7**	9**	8**	4**	1**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	1	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS 09	Pearson	.38	.51	.42	.52	.42	.55	.63	.62	1	.56	.59	.40	.39	.50	.54	.43	.45	.51	.40	.61	.55	.633**
	Correlation	1**	3**	6**	7**	6**	1**	1**	5**		6**	8**	0**	5**	7**	4**	7**	4**	0**	5**	9**	5**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00		.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		4	0	1	0	1	0	0	0		0	0	3	3	0	0	1	1	0	2	0	0	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS 10	Pearson	.54	.70	.45	.66	.46	.57	.71	.64	.56	1	.61	.52	.53	.54	.55	.46	.46	.62	.31	.63	.60	.708**
	Correlation	2**	3**	2**	0**	5**	6**	1**	6**	6**		9**	4**	7**	8**	8**	6**	2**	2**	1*	7**	2**	

		Correlations																					
		WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP
		S01	S02	S03	S04	S05	S06	S07	S08	S09	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	Total
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.02	.00	.000
		0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS	Pearson	.78	.72	.72	.74	.72	.70	.79	.68	.59	.61	1	.76	.79	.82	.78	.77	.73	.76	.35	.80	.77	.901**
11	Correlation	2**	0**	6**	3**	7**	0**	7**	0**	8**	9**		5**	8**	5**	8**	0**	0**	8**	8**	1**	9**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS	Pearson	.57	.55	.63	.60	.53	.58	.70	.64	.40	.52	.76	1	.85	.76	.69	.75	.67	.82	.54	.81	.81	.827**
12	Correlation	3**	2**	4**	0**	7**	9**	1**	5**	0**	4**	5**		3**	4**	8**	2**	8**	0**	5**	9**	2**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS	Pearson	.76	.63	.74	.73	.72	.70	.77	.63	.39	.53	.79	.85	1	.88	.75	.80	.74	.79	.40	.82	.79	.891**
13	Correlation	4**	7**	7**	0**	1**	7**	1**	6**	5**	7**	8**	3**		2**	8**	4**	2**	6**	6**	3**	5**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS	Pearson	.77	.68	.80	.76	.74	.72	.74	.56	.50	.54	.82	.76	.88	1	.81	.85	.81	.80	.42	.80	.78	.912**
14	Correlation	1**	2**	5**	3**	1**	7**	8**	3**	7**	8**	5**	4**	2**		9**	5**	5**	2**	8**	7**	0**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS	Pearson	.60	.58	.70	.63	.62	.60	.76	.61	.54	.55	.78	.69	.75	.81	1	.82	.77	.71	.34	.73	.71	.842**
15	Correlation	1**	9**	8**	5**	2**	4**	1**	4**	4**	8**	8**	8**	8**	9**		4**	4**	4**	9**	2**	2**	

		Correlations																					
		WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP	WP
		S01	S02	S03	S04	S05	S06	S07	S08	S09	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	Total
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS	Pearson	.64	.52	.70	.62	.60	.50	.67	.63	.43	.46	.77	.75	.80	.85	.82	1	.90	.80	.49	.75	.72	.847**
16	Correlation	8**	5**	7**	8**	3**	2**	3**	9**	7**	6**	0**	2**	4**	5**	4**	0**	8**	4**	2**	5**		
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS	Pearson	.64	.61	.69	.61	.53	.48	.69	.62	.45	.46	.73	.67	.74	.81	.77	.90	1	.79	.54	.71	.77	.832**
17	Correlation	7**	1**	6**	2**	8**	0**	0**	7**	4**	2**	0**	8**	2**	5**	4**	0**	9**	1**	9**	5**		
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS	Pearson	.72	.73	.74	.72	.59	.62	.77	.73	.51	.62	.76	.82	.79	.80	.71	.80	.79	1	.60	.90	.90	.911**
18	Correlation	2**	5**	7**	2**	8**	0**	6**	9**	0**	2**	8**	0**	6**	2**	4**	8**	9**	9**	9**	0**		
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS	Pearson	.28	.34	.32	.29	.21	.28	.39	.57	.40	.31	.35	.54	.40	.42	.34	.49	.54	.60	1	.58	.59	.530**
19	Correlation	6*	6**	0*	0*	6	8*	2**	8**	5**	1*	8**	5**	6**	8**	9**	4**	1**	9**	8**	1**		
	Sig. (2-tailed)	.03	.01	.01	.03	.11	.03	.00	.00	.00	.02	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000	
		4	0	7	2	3	3	3	0	2	1	7	0	2	1	9	0	0	0	0	0	0	0
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS	Pearson	.72	.67	.72	.75	.68	.66	.80	.75	.61	.63	.80	.81	.82	.80	.73	.75	.71	.90	.58	1	.91	.920**
20	Correlation	8**	2**	2**	8**	0**	7**	0**	4**	9**	7**	1**	9**	3**	7**	2**	2**	9**	9**	8**	5**		

		Correlations																						
		WP S01	WP S02	WP S03	WP S04	WP S05	WP S06	WP S07	WP S08	WP S09	WP S10	WP S11	WP S12	WP S13	WP S14	WP S15	WP S16	WP S17	WP S18	WP S19	WP S20	WP S21	Total	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
WPS	Pearson	.74	.72	.73	.69	.64	.69	.78	.72	.55	.60	.77	.81	.79	.78	.71	.72	.77	.90	.59	.91	1	.906**	
21	Correlation	3**	1**	5**	5**	3**	3**	1**	1**	5**	2**	9**	2**	5**	0**	2**	5**	5**	0**	1**	5**			
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Total	Pearson	.83	.81	.83	.84	.77	.78	.89	.77	.63	.70	.90	.82	.89	.91	.84	.84	.83	.91	.53	.92	.90	1	
	Correlation	9**	3**	5**	7**	6**	6**	3**	5**	3**	8**	1**	7**	1**	2**	2**	7**	2**	1**	0**	0**	6**		
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.000
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

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

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



Lampiran 8. Data Demografis Profesi Responden

		Profesi/Jenis Pekerjaan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pelayanan Medis	150	56.2	56.2	56.2
	Profesi Kesehatan Lain	39	14.6	14.6	70.8
	Umum	78	29.2	29.2	100.0
	Total	267	100.0	100.0	

		Spiritualitas di Tempat Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	1	.4	.4	.4
	63	1	.4	.4	.7
	64	1	.4	.4	1.1
	65	2	.7	.7	1.9
	68	1	.4	.4	2.2
	84	2	.7	.7	3.0
	86	5	1.9	1.9	4.9
	89	3	1.1	1.1	6.0
	91	3	1.1	1.1	7.1
	92	3	1.1	1.1	8.2
	93	3	1.1	1.1	9.4
	94	1	.4	.4	9.7
	95	3	1.1	1.1	10.9
	97	2	.7	.7	11.6
	99	3	1.1	1.1	12.7
	100	1	.4	.4	13.1
	101	1	.4	.4	13.5
	102	4	1.5	1.5	15.0
	103	5	1.9	1.9	16.9
	104	5	1.9	1.9	18.7
	105	7	2.6	2.6	21.3
	106	4	1.5	1.5	22.8
	107	3	1.1	1.1	24.0
	108	3	1.1	1.1	25.1
	109	3	1.1	1.1	26.2

Spiritualitas di Tempat Kerja				
110	4	1.5	1.5	27.7
111	1	.4	.4	28.1
112	3	1.1	1.1	29.2
113	3	1.1	1.1	30.3
114	3	1.1	1.1	31.5
115	6	2.2	2.2	33.7
116	7	2.6	2.6	36.3
117	4	1.5	1.5	37.8
118	2	.7	.7	38.6
119	1	.4	.4	39.0
120	5	1.9	1.9	40.8
121	4	1.5	1.5	42.3
122	8	3.0	3.0	45.3
123	12	4.5	4.5	49.8
124	5	1.9	1.9	51.7
125	14	5.2	5.2	56.9
126	20	7.5	7.5	64.4
127	12	4.5	4.5	68.9
128	6	2.2	2.2	71.2
129	4	1.5	1.5	72.7
130	7	2.6	2.6	75.3
131	4	1.5	1.5	76.8
132	4	1.5	1.5	78.3
133	6	2.2	2.2	80.5
135	2	.7	.7	81.3
136	6	2.2	2.2	83.5
138	3	1.1	1.1	84.6
139	4	1.5	1.5	86.1
140	2	.7	.7	86.9
141	3	1.1	1.1	88.0
142	5	1.9	1.9	89.9
143	3	1.1	1.1	91.0
144	4	1.5	1.5	92.5
145	4	1.5	1.5	94.0
146	2	.7	.7	94.8
147	14	5.2	5.2	100.0
Total	267	100.0	100.0	

Keterikatan Kerja					
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	6	1	.4	.4	.4
	17	1	.4	.4	.7
	26	1	.4	.4	1.1
	36	1	.4	.4	1.5
	48	1	.4	.4	1.9
	50	1	.4	.4	2.2
	51	1	.4	.4	2.6
	53	1	.4	.4	3.0
	54	1	.4	.4	3.4
	55	1	.4	.4	3.7
	56	3	1.1	1.1	4.9
	57	5	1.9	1.9	6.7
	58	5	1.9	1.9	8.6
	59	3	1.1	1.1	9.7
	60	5	1.9	1.9	11.6
	61	3	1.1	1.1	12.7
	62	3	1.1	1.1	13.9
	63	2	.7	.7	14.6
	64	4	1.5	1.5	16.1
	65	4	1.5	1.5	17.6
	66	4	1.5	1.5	19.1
	67	2	.7	.7	19.9
	68	8	3.0	3.0	22.8
	69	10	3.7	3.7	26.6
	70	1	.4	.4	27.0
	71	4	1.5	1.5	28.5
	72	8	3.0	3.0	31.5
	73	3	1.1	1.1	32.6
	74	8	3.0	3.0	35.6
	75	9	3.4	3.4	39.0
	76	7	2.6	2.6	41.6
	77	7	2.6	2.6	44.2
	78	5	1.9	1.9	46.1
	79	6	2.2	2.2	48.3
	80	10	3.7	3.7	52.1
	81	7	2.6	2.6	54.7

Keterikatan Kerja				
82	6	2.2	2.2	56.9
83	10	3.7	3.7	60.7
84	4	1.5	1.5	62.2
85	14	5.2	5.2	67.4
86	5	1.9	1.9	69.3
87	6	2.2	2.2	71.5
88	6	2.2	2.2	73.8
89	2	.7	.7	74.5
90	7	2.6	2.6	77.2
91	2	.7	.7	77.9
92	9	3.4	3.4	81.3
93	2	.7	.7	82.0
94	6	2.2	2.2	84.3
95	5	1.9	1.9	86.1
96	4	1.5	1.5	87.6
97	4	1.5	1.5	89.1
98	8	3.0	3.0	92.1
99	4	1.5	1.5	93.6
100	2	.7	.7	94.4
101	2	.7	.7	95.1
102	13	4.9	4.9	100.0
Total	267	100.0	100.0	

Lampiran 9. Hasil Analisis Deskriptif Tingkat Variabel

Descriptive Statistics						
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Spiritualitas di Tempat Kerja	267	116	31	147	119.79	18.213
Keterikatan Kerja	267	96	6	102	78.76	14.925
Valid N (listwise)	267					

Lampiran 10. Hasil Uji Kategorisasi Data

Case Processing Summary							
	Cases						
	Valid		Missing		Total		
	N	Percent	N	Percent	N	Percent	
Spiritualitas di Tempat Kerja	267	100.0%	0	0.0%	267	100.0%	

Descriptives			
		Statistic	Std. Error
Spiritualitas di Tempat Kerja	Mean	119.79	1.115
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	117.60
		Upper Bound	121.99
	5% Trimmed Mean	120.84	
	Median	124.00	
	Variance	331.706	
	Std. Deviation	18.213	
	Minimum	31	
	Maximum	147	
	Range	116	
	Interquartile Range	22	
	Skewness	-1.024	.149
	Kurtosis	2.094	.297

Percentiles								
		Percentiles						
		5	10	25	50	75	90	95
Weighted Average(Definition 1)	Spiritualitas di Tempat Kerja	87.20	94.80	108.00	124.00	130.00	143.00	147.00
Tukey's Hinges	Spiritualitas di Tempat Kerja			108.50	124.00	130.00		

Case Processing Summary						
	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent

Keterikatan Kerja	267	100.0%	0	0.0%	267	100.0%
-------------------	-----	--------	---	------	-----	--------

Descriptives

		Statistic	Std. Error
Keterikatan Kerja	Mean	78.76	.913
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	76.96
		Upper Bound	80.55
	5% Trimmed Mean	79.41	
	Median	80.00	
	Variance	222.764	
	Std. Deviation	14.925	
	Minimum	6	
	Maximum	102	
	Range	96	
	Interquartile Range	21	
	Skewness	-.927	.149
	Kurtosis	2.456	.297

Percentiles

		Percentiles						
		5	10	25	50	75	90	95
Weighted Average(Definition 1)	Keterikatan Kerja	56.40	59.80	69.00	80.00	90.00	98.00	101.60
Tukey's Hinges	Keterikatan Kerja			69.00	80.00	90.00		

Spiritualitas di Tempat Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	64	24.0	24.0	24.0
	Sedang	130	48.7	48.7	72.7
	Tinggi	73	27.3	27.3	100.0
	Total	267	100.0	100.0	

Keterikatan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Rendah	61	22.8	22.8	22.8
	Sedang	138	51.7	51.7	74.5
	Tinggi	68	25.5	25.5	100.0
	Total	267	100.0	100.0	

Lampiran 11. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			267
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		11.14712551
Most Extreme Differences	Absolute		.058
	Positive		.058
	Negative		-.056
Test Statistic			.058
Asymp. Sig. (2-tailed)			.032 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.321 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.309
		Upper Bound	.333

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Lampiran 12. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Spiritualitas di Tempat Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.665 ^a	.442	.440	11.168

a. Predictors: (Constant), Spiritualitas di Tempat Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26202.440	1	26202.440	210.078	.000 ^b
	Residual	33052.736	265	124.727		
	Total	59255.176	266			

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

b. Predictors: (Constant), Spiritualitas di Tempat Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.475	4.556			2.958	.003
	Spiritualitas di Tempat Kerja	.545	.038	.665		14.494	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Lampiran 13. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



SURAT KETERANGAN
Nomor : KET/2025/05/0109

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : **Endang Juaitah, S.Psi**
 Jabatan : Ketua Komite Etik Penelitian Kesehatan

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Nurul Khotimah
 NIM : 202110230311039
 Pekerjaan : Mahasiswa S1 Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
 Tanggal Penelitian : 21 Mei - 25 September 2024
 Unit Penelitian : Seluruh Unit Kerja di Rumah Sakit Wawa Husada

Telah melaksanakan Penelitian dengan judul **"Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Rumah Sakit"**

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai persyaratan menyelesaikan tugas akhir.

Ditetapkan : Malang
 Pada Tanggal : 02 Mei 2025
 An. Direktur
 Ketua Komite Etik Penelitian Kesehatan
 Rumah Sakit Wawa Husada,



Endang Juaitah, S.Psi
 NIK. 31810027

Lampiran 14. Surat Verifikasi Data



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/225/Lab-Psi/UMM/II/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nurul Khotimah
NIM : 202110230311039
Dosen Pembimbing : 1) Dr. M. Sohib, M.Si
2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.

Hasil: Lulus /~~Perbaikan~~

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 24 Februari 2025

Petugas Cek


Navy Tri Indah Sari, M.Si

Lampiran 15. Surat Hasil Plagiasi



LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

SURAT KETERANGAN

No: E.6.a/257/Lab-Psi/UMM/II/2024

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nurul Khotimah
 NIM : 202110230311039
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. M. Sohib, M.Si
 2)

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Karyawan Rumah Sakit	25%	2%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Malang, 28 Februari 2025
 Petugas Cek

Navy Tri Indah Sari, M.Si