

**PENGARUH JOB RESOURCE DAN WORKPLACE
SPIRITUALITY TERHADAP WORK ENGAGEMENT DI
MEDIASI OLEH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
(STUDI PADA MUSYRIF-MUSYRIFAH PUSAT MAHAD AL-
JAMIAH)**

SKRIPSI



Oleh

Ahmad Habibi Adzikra

NIM. 210501110071

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2025

**PENGARUH JOB RESOURCE DAN WORKPLACE
SPIRITUALITY TERHADAP WORK ENGAGEMENT DI
MEDIASI OLEH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
(STUDI PADA MUSYRIF-MUSYRIFAH PUSAT MAHAD AL-
JAMIAH)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang Untuk
Memenuhi Salah Satu Pensiyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
(SM)



Oleh

Ahmad Habibi Adzikra

NIM. 210501110071

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Job Resource dan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dimediasi oleh Perceived Organizational Support (Studi pada Musyrif dan Musyrifah Pusat Mahad Al-Jamiah)

SKRIPSI

Oleh

Ahmad Habibi Adzikra

NIM : 210501110071

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Mei 2025

Dosen Pembimbing,



Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

Pengaruh Job Resource dan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dimediasi oleh Perceived Organizational Support (Studi pada Musyrif dan Musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah)

SKRIPSI

Oleh

AHMAD HABIBI ADZIKRA

NIM : 210501110071

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 26 Mei 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

2 Anggota Penguji

Ahmad Mu'is, M.Ag

NIP. 197111102023211008

3 Sekretaris Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

LEMBAR PERNYATAAN

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ahmad Habibi Adzikra

NIM : 210501110071

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dalam memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

"Pengaruh Job Resource dan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement Dimediasi oleh Perceived Organizational Support (Studi pada Musyrif dan Musyriyah Pusat Mahad Al Jamiah)."

Merupakan hasil karya saya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain. Selanjutnya, apabila di kemudian hari terdapat klaim dari pihak lain, bukan tanggung jawab dari dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Malang, 19 Mei 2025

Hormat saya,

A 10,000 Rupiah Indonesian banknote is shown, partially obscured by a handwritten signature in black ink. The banknote features the Garuda Pancasila emblem and the text 'REPUBLIK INDONESIA', 'MEKAL TENR', and the serial number '8916EALX211418122'.

Ahmad Habibi Adzikra

NIM. 210501110071

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan segala puji dan syukur kepada Allah SWT. Tuhan yang maha esa, serta dukungan dan do'a dari orang-orang tercinta, alhamdulillah akhirnya skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Oleh karena itu, dengan rasa syukur dan bahagia, saya haturkan rasa ini, serta terima kasih kepada:

1. Allah SWT, Tuhan yang maha esa, karena berkat ridho dan karunia-Nya, serta izin dari-Nya skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Puji dan syukur kepada tuhan segala semesta karena telah memberikan kemudahan dalam membuat skripsi ini.
2. Ayah, Ibu, dan adik-adik saya, yang telah memberikan dorongan serta ilmu setiap hari dan selalu mengingatkan saya ketika saya sudah mulai malas dan lalai, serta selalu memberikan dukungan baik secara materi dan rohani secara terus menerus dan tiada henti, bahkan ketika di waktu sulit. Ucapan terima kasih ini mungkin belum seberapa dengan pengorbanan kalian, karena itu terimalah persembahan ini sebagai bukti cinta dan kasih sayang saya kepada kalian ayah dan ibuku.
3. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM, selaku dosen pembimbing saya. Beliau selalu membantu dan membimbing skripsi saya dengan lembut, baik, dan teliti, serta beliau selalu memberikan arahan agar skripsi ini menjadi sempurna dan terhindar dari kecacatan. Selain itu beliau selalu memberikan waktunya untuk bimbingan dan beliau selalu memberikan semangat dan mengingatkan saya untuk menyelesaikan skripsi dengan baik dan benar. Mungkin ucapan terima kasih belum cukup atas jasa-jasa beliau, maka dari itu saya berikan persembahan ini kepada beliau, semoga di masa depan nanti saya bisa membalas jasa-jasa beliau.
4. Para dewan pengasuh Pusat Mahad Al Jamiah dan murobbi dan murobbiah, beliau selalu memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini, dan memberikan arahan serta izin untuk saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Mungkin ucapan terima kasih belum

cukup atas jasa-jasa beliau, maka dari itu saya berikan persembahan ini kepada beliau, semoga di masa depan nanti saya bisa membalas jasa-jasa beliau.

5. Saudara-saudara musyrif seperjuangan, mereka selalu memberikan dukungan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini, bahkan ketika mulai rasa malas saya, mereka selalu memaksa untuk saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Mungkin ucapan terima kasih belum dapat membayar itu semua, maka dari itu terimalah persembahan ini khusus kepada kalian, saudara-saudara musyrif seperjuangan karena selalu mendukung saya untuk menyelesaikan skripsi ini secara baik dan tepat waktu.

MOTTO

“Kerjakan apa saja yang telah menjadi hak dan kewajibanmu karena kebahagiaan hidupmu terletak di situ”

- Musthafa Al-Gholayani-

“Malas Tergilas, Lambat Terhambat, Berhenti Mati”

-K.H. Hasan Abdullah Sahal-

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job Resource* dan *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement* dimediasi oleh *Perceived Organizational Support* (Studi pada Musyrif-Musyrifah Pusat Mahad Al-Jamiah)”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah menuntun dari kegelapan menuju jalan yang terang, yakni Ad-dinul Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Drs. Agus Sucipto, SE., MM., CRA selaku Dosen Wali saya.
5. Ibu Dr. Vivin Maharani Ekowati M.Si., M.M selaku dosen pembimbing Skripsi Saya.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang tidak dapat disebutkan satu persatu
7. Bapak, ibu, dan adik-adik saya yang senantiasa memberikan do’a dan dukungan secara moral dan spiritual.
8. Bapak Dr. Ahmad Izuddin, M.Hi selaku Mudir Pusat Mahad Al-Jamiah Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

9. Seluruh dewan pengasuh dan murobbi dan murobiah Pusat Mahad Al-Jamiah yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
10. Para Musyrif dan Musyrifah Ma'had Sunan Ampel Al-aly di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang yang Telah Membantu dalam Pengisian Kuisisioner.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Terakhir, dengan segala kerendahan hati, peneliti mengakui bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyambut baik kritik dan rekomendasi yang bermanfaat untuk meningkatkan penelitian selanjutnya. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin...

Malang, 5 Mei 2025

Ahmad Habibi Adzikra

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
<i>ABTRACT</i>	xviii
المستخلص.....	xix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	11
2.2 Work Engagement	19

2.2.1 Definisi Work Engagement	19
2.2.2 Item Work Engagement.....	20
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Work Engagement	20
2.2.3 Work Engagement Dalam Perspektif Islam	21
2.3 Job Resources.....	23
2.3.1 Definisi Job Resources	23
2.3.2 Item Job Resources	24
2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Job Resources.....	25
2.3.4 Job Resources dalam Perspektif Islam.....	26
2.4 Workplace Spirituality.....	27
2.4.1 Definisi Workplace Spirituality.....	27
2.4.2 Indikator Workplace Spirituality	28
2.4.3 Item Workplace Spirituality	29
2.4.4 Workplace Spirituality dalam Perspektif Islam.....	29
2.5 Perceived Organizational Support.....	31
2.5.1 Definisi Perceived Organizational Support.....	31
2.5.2 Item Perceived Organizational Support	32
2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Perceived Organizational Support.....	33
2.5.4 Perceived Organizational Support dalam Perspektif Islam.....	34
2.6 Hubungan Antar Variabel	35
2.6.1 Hubungan antara Job Resources terhadap Work Engagement.....	35
2.6.2 Hubungan antara Workplace Spirituality terhadap Work Engagement	36
2.6.3 Hubungan antara Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement.....	36
2.6.4 Hubungan Perceived Organizational Support terhadap Job Resources	37

2.6.5 Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Workplace Spirituality.....	38
2.7 Model Hipotesis	39
2.8 Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	40
3.2 Lokasi Penelitian.....	40
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	40
3.3.1 Populasi.....	40
3.3.2 Sampel.....	41
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	41
3.4 Definisi Operasional Variabel	42
3.4.1 Variabel Independent.....	42
3.4.2 Variabel Dependent	43
3.4.3 Variabel Mediator.....	43
3.5 Skala Pengukuran.....	46
3.6 Pengumpulan Data	47
3.6.1 Sumber Data.....	47
3.6.2 Metode Pengumpulan Data	48
3.7 Teknik Analisis Data	48
3.7.1 Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>)	49
3.7.2 Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	50
3.7.3 Pengujian Hipotesis.....	51
3.7.4 Uji Mediasi.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	52

4.1 Hasil Penelitian	52
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	53
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden.....	55
4.1.4 Model Pengukuran (Outer Model).....	63
4.1.5 Model Struktural (Inner Model).....	67
4.1.6 Uji Mediasi.....	68
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian	70
4.2.1 Pengaruh Job Resources terhadap Work Engagement	70
4.2.2 Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Work Engagement	72
4.2.3 Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement	74
4.2.4 Pengaruh Job Resources terhadap Work Engagement Dimediasi oleh Perceived organizational Support	76
4.2.5 Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Work Engagement Dimediasi oleh Perceived organizational Support.....	77
BAB V PENUTUP	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	43
Tabel 3. 2 Penilaian Skala Likert	47
Tabel 3. 3 Kriteria R-Square	51
Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Periode Menjabat.....	53
Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Masa kerja	54
Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Responden Job Resources	55
Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Workplace Spirituality.....	58
Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Work Engagement	60
Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Perceived Organizational Support.....	61
Tabel 4. 8 Validitas Konvergen	64
Tabel 4. 9 Validitas Diskriminan.....	65
Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4. 11 Inner Model	68
Tabel 4. 12 Uji Pengaruh Langsung.....	68
Tabel 4. 13 Uji Pengaruh Tidak Langsung.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model Hipotesis	39
Gambar 3. 1 Rumus Slovin	41
Gambar 4. 1 Validitas Konvergen	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	91
Lampiran 2 Lembar Kuesioner	93
Lampiran 3 Hasil Distribusi Frekuensi	98
Lampiran 4 Deskripsi Jawaban Responden	99
Lampiran 5 Hasil Uji Peneliti	113
Lampiran 6 Surat Izin Penelitian.....	116

ABSTRAK

Ahmad Habibi Adzikra. 2025, *SKRIPSI*. Judul: “Pengaruh Job Resources dan Workplace spirituality Terhadap Work Engagement Dimediasi Oleh Perceived Organizational Support Pada Musyrif-Musyrifah Pusat Mahad Al-Jamiah”

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati M.Si., M.M

Kata Kunci : *Job resources, workplace spirituality, work engagement, perceived organizational support*

Setiap organisasi dituntut untuk mampu mengelola dan mengorganisasikan sumber dayanya sebaik mungkin. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga bagi suatu organisasi. Karena sumber daya manusia bersifat unik dan intangible, sangat sulit bagi organisasi lain untuk menirunya. Oleh karena itu, meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi sangat penting. *Work engagement* anggota merupakan salah satu tolok ukur utama untuk menentukan kualitas sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana mencapai dan mempertahankan work engagement dalam musyrif dan musyrifah di Pusat Mahad Al Jamiah UIN Maliki Malang serta mengeksplorasi hubungan yang kurang dieksplorasi antara job resources, workplace spirituality, dan perceived organizational support sebagai pemediasi dalam mempengaruhi terhadap work engagement.

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan jenis penelitian berupa *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan metode *analisis Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS). Objek penelitian ini adalah Musyrif-musyrifah Pusat Mahad Al-Jamiah, dengan populasi seluruh musyrif-musyrifah yang berjumlah 295 musyrif-musyrifah. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yakni 169 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuisisioner yang disebar ke seluruh mabna yang ada di UIN Malang.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa work engagement tidak banyak dipengaruhi oleh job resources para musyrif dan musyrifah, workplace spirituality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement para musyrif dan musyrifah, perceived organizational support tidak bisa memediasi hubungan job resources terhadap work engagement, dan perceived organizational support dapat memediasi hubungan workplace spirituality terhadap work engagement para musyrif dan musyrifah.

ABSTRACT

Ahmad Habibi Adzikra. 2025, THESIS. Title: “The Effect of Job Resources and Workplace spirituality on Work Engagement Mediated by Perceived Organizational Support in Musyrif-Musyrifah Pusat Mahad Al-Jamiah”

Guidance : Dr. Vivin Maharani Ekowati M.Si., M.M

Kata Kunci : Job resources, workplace spirituality, work engagement, perceived organizational support

Every organization is required to be able to manage and organize its resources as well as possible. Human resources are one of the most valuable assets for an organization. Because human resources are unique and intangible, it is very difficult for other organizations to imitate them. Therefore, improving the quality of human resources is very important. Work engagement of members is one of the main benchmarks to determine the quality of human resources. The purpose of this study is to find out and analyze how work engagement can be achieved and maintained in musyrif and musyrifah at Mahad Al Jamiah Center UIN Maliki Malang and explore the less explored relationship between job resources, workplace spirituality, and perceived organizational support as mediators in influencing work engagement.

This research uses a quantitative approach with the type of research in the form of explanatory research. This study uses the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) analysis method. The object of this research is Musyrif-musyrifah Mahad Al-Jamiah Center, with a population of all musyrif-musyrifah totaling 295 musyrif-musyrifah. The sample used in this study was 169 respondents with sampling techniques using the Slovin Formula. Data collection was carried out using a questionnaire distributed to all mabna at UIN Malang.

The results of this study show that work engagement is not greatly influenced by the job resources of the Muslim men and women, workplace spirituality has a positive and significant effect on the work engagement of musyrif and musyrifah, perceived organizational support cannot mediate the relationship of job resources to work engagement, and perceived organizational support can mediate the relationship of workplace spirituality to work engagement of musyrif and musyrifah.

المستخلص

أحمد حبيبي الذكري. 2025. أطروحة. العنوان: "تأثير موارد العمل وروحانية مكان العمل على المشاركة في العمل من خلال الدعم التنظيمي المتصور لدى المسيرين والمسيرات في مركز محمد الجامعة"
المرشخ: د. فيفين مَاهَزَانِ إَكُوَوَات، م.س، م.م
الكلمات الأساسية: موارد العمل، والروحانية في مكان العمل، والمشاركة في العمل، والدعم التنظيمي المتصور

يجب على كل منظمة أن تكون قادرة على إدارة وتنظيم مواردها بأفضل ما يمكن. الموارد البشرية هي واحدة من الأصول الأكثر قيمة للمنظمة. نظرًا لأن الموارد البشرية فريدة وغير ملموسة، فمن الصعب جدًا على المنظمات الأخرى تقليدها. ومن هنا يأتي أهمية تحسين جودة الموارد البشرية. يعد التزام الأعضاء بالعمل أحد المعايير الرئيسية لتحديد جودة الموارد البشرية. تهدف هذه الدراسة إلى تحديد وتحليل كيفية تحقيق المشاركة في العمل والحفاظ عليها في المسيرات والمسيرات في مركز محمد الجامعة. جامعة ماليزيا مالانج، واستكشاف العلاقة الأقل استكشافًا بين موارد العمل، والروحانية في مكان العمل، والدعم التنظيمي المتصور كوساطة في التأثير على المشاركة في العمل.

يعتمد هذا البحث على المنهج الكمي، حيث أن نوع البحث هو بحث توضيحي. تستخدم هذه الدراسة أسلوب تحليل نمذجة المعادلات البنوية - المربعات الجزئية الصغرى (SEM-PLS). موضوع هذا البحث هو منطقة محاد الجامعة الوسطى مشرفة-مسيرفة، ويبلغ عدد سكانها 295 نسمة. تم استخدام عينة الدراسة في هذه الدراسة والتي بلغ عددها 169 مستجيبًا باستخدام أسلوب أخذ العينات باستخدام صيغة سلوفين. تم جمع البيانات باستخدام استبيان تم توزيعه على جميع أعضاء هيئة التدريس والباحثين في جامعة UIN مالانج.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن موارد العمل ليس لها تأثير كبير على مشاركة الرجال والنساء المسلمين في العمل، وأن الروحانية في مكان العمل لها تأثير إيجابي وكبير على مشاركة الرجال والنساء المسلمين في العمل، وأن الدعم التنظيمي المتصور لا يمكن أن يتوسط العلاقة بين موارد العمل والمشاركة في العمل، وأن الدعم التنظيمي المتصور يمكن أن يتوسط العلاقة بين الروحانية في مكان العمل والمشاركة في العمل للرجال والنساء المسلمين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sekelompok dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan dan sasaran. Setiap organisasi atau bisnis dituntut untuk dapat mengelola komponen sumber daya manusianya secara efektif. Sebab nilai-nilai dan tujuan suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai melalui pengelolaan unsur-unsur krusial tersebut secara efisien melalui manajemen sumber daya manusia. Agar operasi organisasi berjalan sesuai dengan visi dan tujuan yang diinginkan, peraturan pengembangan sumber daya manusia harus dipatuhi dengan tepat dan konsisten. Pekerjaan manajemen sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting. Oleh karena itu, standar yang tepat diperlukan untuk menjamin bahwa pelaksanaannya berhasil dan memenuhi harapan. (Yunina & Larassaty, 2024). Manajer sumber daya manusia menyadari bahwa aset paling berharga dari suatu organisasi adalah manusianya. Terlepas dari bentuk dan fungsinya, institusi didirikan berdasarkan kepentingan manusia, dan manusia bertanggung jawab atas bagaimana institusi tersebut dijalankan (Barkhowa, 2020).

Untuk menjalankan fungsinya, organisasi membutuhkan berbagai sumber daya, termasuk sumber daya keuangan, manusia, dan fisik. Menurut Nugraha dkk., (2018) Sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi merupakan komponen integral yang berfungsi sebagai penghubung dalam pelaksanaan tugas operasionalnya. Jika manajemen SDM dilaksanakan dengan tepat dan penuh determinasi. Menurut Barkhowa, (2020), perangkat organisasi akan berfungsi dengan sukses dan efisien sebagai hasilnya. Organisasi menginginkan anggota yang terlibat dalam pekerjaan mereka selain mereka yang berdedikasi, kompeten, dan loyal (Wulandari & Yulianti, 2023).

Work engagement adalah kondisi emosional yang terkait dengan upaya mental dan fisik yang besar untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi tantangan di tempat kerja. *Work engagement* adalah ukuran komitmen teguh seseorang untuk

menyelesaikan tugas dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya (Najla & Prakoso, 2022). Menurut Nugoroho & Savira, (2019), keterikatan kerja merupakan faktor kunci mengapa setiap orang bekerja dan ditandai dengan semangat (energi), komitmen, dan konsentrasi (absorption). Organisasi dengan tingkat *engagement* anggota yang tinggi akan lebih siap menghadapi perubahan yang terus berkembang dalam dunia organisasi yang kompetitif saat ini. (Monje-Amor et al., 2020).

Karena akan memberikan banyak efek menguntungkan bagi perusahaan atau organisasi, *work engagement* menjadi hal yang penting. Menurut Bakker & Demerouti, (2008) memungkinkan karyawan untuk mengenali dampak dari pekerjaan mereka terhadap kehidupan mereka. Sikap positif dan tingkat aktivitas yang dihasilkan dari keterlibatan karyawan memberikan umpan balik positif kepada karyawan dalam bentuk pencapaian, pengakuan, dan rasa syukur. Banyak pekerja menyatakan bahwa kegembiraan tidak hanya terjadi di tempat kerja, tetapi juga dalam kegiatan ekstrakurikuler seperti menjadi sukarelawan, olahraga, dan hobi kreatif.

Konsep tentang *work engagement* telah ada sejak lama dan diakui sebagai komponen kunci yang dibutuhkan organisasi untuk meningkatkan kinerja anggota. Anggota akan merasa senang dan memberikan dampak positif bagi organisasi tempat mereka bekerja sebagai hasil dari keterikatan ini. Menurut Schaufeli & Bakker, (2004), *Job resources* menjadi salah satu faktor utama *work engagement*. Komponen organisasi, sosial, psikologis, atau fisik dari suatu pekerjaan yang dikaitkan dengan biaya psikologis yang dikeluarkan karyawan dikenal sebagai *job resources*. Lebih lanjut, *job resources* mempengaruhi pencapaian tujuan dan mendorong pertumbuhan dan pendidikan. Menurut Bakker et al., (2003), *Work engagement* anggota akan sangat dipengaruhi oleh *job resources* yang diperoleh dari dimensi jaminan sosial. (Bakker et al., 2007).

Menurut penelitian Aprilianingsih & Frianto, (2022), *Work engagement* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *job resources*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa staf kependidikan akan lebih terlibat dalam pekerjaan jika *job resources* ditingkatkan. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan

oleh Barkhowa, (2020) dan Oshio et al., (2018), menunjukkan bahwa adanya hubungan yang baik antara *job resources* dan *work engagement*. Dalam tim departemen perangkat lunak Agile, *job resources* juga terbukti memiliki hubungan yang positif terhadap *work engagement* (Huck-Fries et al., 2019). Namun, hal ini berbanding terbalik dengan penelitian Astisya & Hadi, (2021) yang tidak menemukan adanya hubungan antara *work engagement* dengan *job resources*.

Menurut *Job Demands - Resources (JD-R) Theory*, ketika karyawan diberikan tuntutan pekerjaan yang sulit dan sumber daya yang cukup untuk memenuhinya, maka *work engagement* dapat terjadi (Bakker et al., 2014); (Bakker & Demerouti, 2007). Sumber daya ini mencakup *personal resources* dan *professional resources*. Sementara *personal resources* diklasifikasikan sebagai elemen manusia yang memengaruhi *work engagement*, *job resources* diklasifikasikan sebagai aspek lingkungan. Menurut Xanthopoulou dkk., (2007), Lingkungan organisasi, sosial, dan fisik yang memfasilitasi pencapaian tujuan kerja, mengurangi stres terkait pekerjaan dan biaya psikologis dan fisik yang diakibatkannya, serta mendorong pertumbuhan pribadi merupakan contoh *job resources*.

Job resources mencakup hal-hal seperti kesempatan untuk belajar dan berkembang, dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, penilaian kinerja, dan berbagai keterampilan (Bakker & Demerouti, 2008). Selain faktor-faktor tersebut, *workplace spirituality* merupakan salah satu faktor utama *work engagement* yang kurang mendapat perhatian (Devendhiran & Wesley, 2017). *Job resources* serupa disediakan oleh *workplace spirituality*, termasuk pekerjaan yang sulit dan memuaskan yang mendorong pertumbuhan pribadi, rasa kebersamaan di tempat kerja, dan hubungan dengan nilai-nilai perusahaan. Baik motivasi *intrinsik* maupun *ekstrinsik* disediakan oleh *job resources*, yang memenuhi kebutuhan sosial dan kognitif anggota dan membantu mereka dalam mencapai tujuan mereka (Singh & Chopra, 2018).

Workplace spirituality merupakan istilah yang sangat pribadi dan filosofis, karena hampir setiap subjek akademis setuju bahwa spiritualitas memengaruhi keyakinan inti, konektivitas di tempat kerja, dan rasa keutuhan. *Workplace*

spirituality berdampak pada pencarian tujuan hidup, pembentukan hubungan dekat dengan rekan kerja atau orang lain yang terlibat dalam perusahaan, dan menjaga agar keyakinan pribadi seseorang dan cita-cita organisasi tetap selaras. (Milliman et al., 2003).

Workplace spirituality dianggap sebagai elemen yang sangat menjanjikan bagi organisasi, khususnya dalam hal retensi anggota (Jena & Sajeet Pradhan, 2018). *Workplace spirituality* juga dipandang sebagai lingkungan yang mendorong individu untuk menggunakan kreativitas, emosi, dan kecerdasan mereka semaksimal mungkin (Byrd & Scott, 2014). Menurut Samiyanto & Ancok, (2011) karakter anggota yang kuat, interaksi dengan rekan anggota lain, dan kesuksesan di dalam organisasi semuanya dapat dipengaruhi oleh tingkat spiritualitas kerja yang tinggi. Kekuatan karakter merupakan masalah utama dalam kerangka psikologi positif, dan salah satu konsep yang diciptakan dalam psikologi positif adalah work engagement (Seligman et al., 2004).

Menurut hasil penelitian Purnama et al., (2022) tentang workplace spirituality, workplace spirituality telah terbukti secara signifikan berdampak pada keterlibatan karyawan. Perhatian perusahaan Batiqa Hotel Pekanbaru terhadap kehidupan batin setiap karyawan berdampak pada hal ini. Ketika spiritualitas hadir di tempat kerja, hal ini dapat membantu karyawan merasa memiliki dan memberikan tujuan pada pekerjaan mereka, yang akan memotivasi mereka untuk mencurahkan seluruh waktu dan usaha mereka. Para pekerja di Batiqa Hotel Pekanbaru merasa lebih terlibat di tempat kerja ketika kebutuhan spiritual mereka terpenuhi, yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan di seluruh organisasi.

Menurut Fazlurrahman et al., (2020) Organisasi dan perusahaan dapat meningkatkan work engagement dengan sejumlah cara. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *work engagement* di tempat kerja adalah *perceived organizational support* (Caesens et al., 2014). *Perceived organizational support* didefinisikan sebagai perasaan yakin tentang seberapa baik bisnis menilai kinerja, mempertimbangkan kesejahteraan karyawan, bereaksi terhadap umpan balik dan rekomendasi, melindungi kesejahteraan karyawan, dan memberdayakan karyawan

secara adil (Caesens et al., 2017). Menurut Imran et al., (2020) dengan berkonsentrasi pada tiga aspek, organisasi dapat meningkatkan perceived organizational support. Antara lain; insentif, motivasi kepemimpinan, dan keadilan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mufarrikah et al., (2020) mengungkapkan persepsi perceived organizational support memengaruhi work engagement di tempat kerja. Ini berarti bahwa work engagement karyawan meningkat seiring dengan perceived organizational support. Penelitian ini mendukung pernyataan Sitanggang, (2018) bahwa work engagement karyawan dipengaruhi secara positif oleh perceived organizational support. Namun sebaliknya, Man & Hadi, (2013) berpendapat bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi secara positif namun lemah oleh dukungan organisasi yang dirasakan.

Organisasi dan lembaga sering kali menghadapi sejumlah masalah yang menantang. Suatu sistem memiliki beberapa hubungan timbal balik, sebagaimana diketahui dengan baik. Di sisi lain, Komponen organisasi pesantren dapat berjalan tanpa suatu konsep atau rencana yang pasti (Abuddin Nata, 2008). Pusat Ma'had Al-Jamiah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah lembaga pendidikan mahad yang dirancang untuk mahasiswa baru. Untuk memberikan bimbingan belajar terpadu antara kegiatan Mahad dan Universitas.

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang meyakini bahwa mahasiswa yang berhasil dalam pendidikannya adalah mereka yang (1) berilmu luas, (2) berpandangan baik, (3) tajam pikirannya, (4) lembut hatinya, dan (5) bersemangat karena Allah. (Tarbiyah Uli al-Albab: Dzikir, Fikir, dan Amal Sholeh, 2005:5). Kegiatan pendidikan akademik, ko-kurikuler, dan ekstrakurikuler Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang difokuskan untuk memberdayakan potensi dan semangat mahasiswa dalam rangka memenuhi target profil lulusan yang memiliki kualitas sebagai berikut; kemandirian, berjiwa besar, mampu memimpin atau menjadi penggerak umat, mampu menjadi teladan bagi masyarakat setempat, bersaing dengan lulusan perguruan tinggi lain, memiliki wawasan akademis global, dan memiliki kewajiban untuk menyebarkan agama

Islam di Masyarakat (Visi, Misi dan Tradisi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2006:5).

Dalam struktural organisasi di Pusat Ma'had Al Jami'ah terdapat ketua, sekretaris, bendahara, bidang-bidang atau divisi-divisi. Setelah itu, ada tenaga penggerak yang disebut juga sebagai musyrif atau musyrifah. Seorang santri senior, yang dikenal sebagai musyrif atau musyrifah, dipilih oleh manajemen mahad setelah pertimbangan dan uji kelayakan. Peran musyrif dan musyrifah di mahad membantu para santri baru dalam kegiatan mahad sehari-hari. Mereka harus tinggal di sejumlah kamar yang telah ditetapkan untuk setiap tingkat mabna atau unit asrama, untuk melaksanakan tugas mereka. Menjadi seorang musyrif dan musyrifah memerlukan proses seleksi ketat yang meliputi berbagai fase dan prasyarat. Persyaratan untuk menjadi musyrif dan musyrifah adalah IP (Indeks Prestasi) 2,75 untuk mahasiswa fakultas sains dan teknologi dan 3,25 untuk mahasiswa fakultas ilmu sosial, fasih berbahasa Arab dan Inggris serta mampu membaca Al-Qur'an. Hal ini bertujuan agar Pusat Mahad Al-Jamiah mampu memperoleh musyrif-musyrifah yang kompeten. Pusat Mahad Al Jamiah merupakan organisasi yang bersifat nirlaba (*Nonprofit Organization/NPO*), yang berarti tidak mengejar keuntungan atau bersifat materialistis.

Organisasi nirlaba adalah suatu lembaga yang didirikan dengan tujuan tidak semata-mata untuk mendapatkan profit, tetapi bermaksud untuk mendukung suatu isu atau peristiwa yang berkaitan dengan kemasyarakatan untuk menarik perhatian masyarakat, tanpa adanya tujuan komersil (Korompis, 2014). Menurut Sri dan Martina NPO (*Nonprofit Organization*) adalah suatu organisasi yang bersasaran pokok untuk mendukung isu-isu menarik perhatian publik tanpa tujuan komersil atau tanpa maksud mendapatkan laba. Sumber pendanaan organisasi nirlaba antara lain: sumbangan masyarakat, APBD/APBN, melalui Kerjasama program/projek dengan lembaga lain.

Ide pendirian Pusat Mahad Al Jamiah yang diperuntukkan bagi Mahasiswa UIN Maulana Malik Ibrahim Malang sudah lama dipikirkan, yaitu sejak kepemimpinan KH. Usman Manshur, tetapi hal tersebut belum dapat terealisasikan. Ide tersebut

baru dapat direalisasikan pada masa kepemimpinan Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, ketika itu masih menjabat sebagai ketua STAIN Malang. Peletakan batu pertama pendirian bangunan Ma'had dimulai pada Ahad Wage, 4 April 1999. Dengan sumbangan dari masyarakat dalam jangka waktu satu tahun, 4 (empat) unit gedung yang terdiri dari 189 kamar (3 unit masing-masing 50 kamar dan 1 unit 39 kamar) dan 5 (lima) rumah pengasuh serta 1 (satu) rumah untuk mudir (direktur) Ma'had telah berhasil diselesaikan. Pusat Mahad Al Jamiah telah bertahan di bawah naungan kampus selama 24 tahun. namun makna yang bertahan di sini bukan terletak pada nama atau bangunannya, tetapi pada bagian program-program itu sendiri. Misalnya, Program yang disusun ini akan terus berfungsi sebaik-baiknya atau sebaliknya., namun kenyataannya program-program Mahad yang sudah ada tetap bertahan, bahkan mengalami perubahan arah kemajuan yang signifikan, sehingga perhatian dan apresiasi khusus dari berbagai pihak terhadap Mahad pun diberikan kepada mereka. Semua itu pasti ada unsur-unsur tertentu yang memungkinkan Mahad untuk terus menjalankan kegiatannya. Menurut sejumlah penelitian terdahulu, work engagement merupakan salah satu unsur yang berkontribusi terhadap kelangsungan hidup suatu lembaga atau organisasi.

Work engagement menjadi suatu peluang untuk meningkatkan serta mengembangkan perubahan sikap atau perilaku musyrif-musyrifah. Musyrif-musyrifah akan merasa antusias dan berdampak positif terhadap organisasi dengan adanya work engagement ini. Ma'had sampai dengan saat ini masih sangat solid dan kompak dalam menerapkan work engagement baik hubungan organisasi dari pimpinan hingga ke karyawannya dalam hal ini musyrif-musyrifah. Spiritualitas di dalam tempat kerja yang diterapkan dalam organisasi sangat mendukung peningkatan sumber daya manusia diantaranya PSDM (Pengembangan Sumber Daya Musyrif-musyrifah) maupun kajian mingguan.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu murobbi ditemukan bahwa, selain work engagement diatas sudah mempunyai progress yang baik tapi ditemukan bahwa, terdapat beberapa musyrif-musyrifah yang tidak antusias dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang ada di Mahad, seperti tidak hadir dalam kegiatan rutin

kajian musyrif-musyrifah, sehingga hal tersebut dapat menurunkan sikap antusias pada musyrif-musyrifah yang lain. Selain itu adanya musyrif dan musyrifah yang mengikuti organisasi lain sehingga didapati kurangnya rasa engagement para musyrif dan musyrifah pada Pusat Mahad Al Jamiah. Adanya dukungan, kepedulian dan kontribusi organisasi juga perlu dilihat, dengan mempertimbangkan Perceived organizational support dapat menurunkan keinginan untuk meninggalkan organisasi dan memberikan dampak yang menguntungkan bagi work engagement musyrif-musyrifah. Salah satu bentuk sebuah dukungan mahad terhadap musyrif-musyrifah berupa adanya sebuah penghargaan dengan bentuk beasiswa yang diperuntukkan oleh para musyrif-musyrifah yang telah memberikan kontribusinya kepada mahad dan setiap setahun sekali diadakannya outbound sebagai bentuk mempererat rasa kekeluargaan antara musyrif-musyrifah dengan pimpinan mahad.

Mengacu pada beberapa pernyataan di atas terkait dengan urgensi dari work engagement, job resources, dan workplace spirituality, serta perceived organizational support yang sudah dibahas sebelumnya, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas mengenai empat variabel tersebut. Penelitian ini menguji dan menganalisis keempat variabel di atas dan menemukan adanya kesenjangan dalam hasil atau temuan penelitian. Sehingga, berdasarkan fenomena, masalah, dan inkonsistensi pada temuan yang telah ada, penulis merasa apabila penelitian mengenai topik ini menarik untuk dikaji dan dianalisis lebih lanjut tentang fenomena yang sedang terjadi saat ini. Judul dari penelitian ini yakni **“Pengaruh Job Resource, dan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement Dimediasi oleh Perceived Organizational Support”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka perlu dilakukannya kajian mengenai apa saja yang dapat memengaruhi *work engagement* musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah, sehingga rumusan masalah yang didapatkan adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Job Resource* berpengaruh terhadap *Work Engagement* Musyrif-Musyrifah Pusat Ma’had Al-Jamiah?

2. Apakah *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Work Engagement* Musyrif-Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jamiah?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Work Engagement* Musyrif-Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jamiah?
4. Apakah *Perceived Organizational Support* mampu memediasi pengaruh *job resource* terhadap *work engagement* Musyrif-Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jamiah?
5. Apakah *Perceived Organizational Support* mampu memediasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap *work engagement* Musyrif-Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jamiah?

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini, adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Job Resource* terhadap *Work Engagement* Musyrif-Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jamiah.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap *work engagement* Musyrif-Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jamiah.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *work engagement* Musyrif-Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jamiah.
4. Menguji dan menganalisis apakah *Perceived Organizational Support* mampu memediasi pengaruh *job resource* terhadap *work engagement* Musyrif-Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jamiah.
5. Menguji dan menganalisis apakah *Perceived Organizational Support* mampu memediasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap *work engagement* Musyrif-Musyrifah Pusat Ma'had Al-Jamiah.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memperkuat temuan-temuan penelitian sebelumnya mengenai *work engagement* dengan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini Hasil penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai referensi untuk penelitian

selanjutnya tentang bagaimana *workplace spirituality* dan *job resources* memengaruhi *work engagement* yang dimediasi oleh *perceived organizational support*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam memberikan informasi kepada masyarakat luas mengenai besarnya pengaruh *work engagement* terhadap organisasi atau perusahaan mereka di masa depan nanti. Untuk itu diharapkan dengan adanya penelitian ini, masyarakat luas dapat mengetahui dan memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat menjadi pengaruh terciptanya *work engagement* dalam dirinya

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu bertujuan guna mendapatkan sebuah referensi dan menghindari adanya kesamaan penelitian. Sehingga, peneliti menambahkan hasil penelitian terdahulu pada bagian kajian pustaka. Hasil penelitian terdahulu yakni sebagai berikut:

1. Barkhowa, (2020) menyatakan bahwa *job resources* secara signifikan mempengaruhi *work engagement* dan memiliki dampak yang positif.
2. Zein, (2020) menemukan bahwa *job resources* dan *workplace spirituality* secara signifikan dan positif memengaruhi *work engagement*.
3. Aprilia & Katiara, (2020) bahwa *job resources* dan *workplace spirituality* secara signifikan dan positif memengaruhi *work engagement*.
4. Imran et al., (2020) menyatakan *work engagement* di tempat kerja dipengaruhi secara positif oleh *perceived organizational support*. Selain itu, melalui pertumbuhan dan pengembangan, *perceived organizational support* memiliki dampak tidak langsung pada *work engagement*.
5. Purnami et al., (2020) menyatakan bahwa *workplace spirituality* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement*.
6. Adi & Fithriana, (2020) menyatakan *workplace spirituality* dan *work engagement* berkorelasi positif dan signifikan. Selain itu, terdapat korelasi yang kuat antara *workplace spirituality* dengan *Organizational Commitment* yang dimediasi oleh *Work Engagement*.
7. Fairnandha, (2021) menyatakan *work engagement* secara positif dipengaruhi oleh *perceived organizational support*.
8. Astisya & Hadi, (2021) menemukan bahwa *work engagement* tidak terpengaruh oleh *job resources*.
9. Purnama et al., (2022) menemukan bahwa spiritualitas ditempat kerja secara positif mempengaruhi *work engagement*.

10. Islammiyanti, (2022) menyatakan bahwa *workplace spirituality* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja SDM dan *innovative work behavior*.
11. Aprilianingsih & Frianto, (2022) menyimpulkan bahwa *work engagement* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *job resources*.
12. Hardianto & Ratna, (2022) menyatakan bahwa *work engagement* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *perceived organizational support*.
13. Prawira et al., (2022) menyatakan bahwa *work engagement* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *job resources*.
14. Suwandi et al., (2022) menemukan bahwa *job resources*, *job demands*, *personal resources*, *ideological resources* dapat mempengaruhi *work engagement*.
15. Wagner & Koob, (2022) menyatakan bahwa *Leader-member exchange* dan *Job resources* mempunyai dampak positif dan signifikan pada *work engagement*. Dan *job resources* dapat memediasi pengaruh *work engagement*.
16. Ardita & Nugrohoseno, (2023) menyimpulkan bahwa *job crafting* dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *perceived organizational support*.
17. Fawwaz & Nasution, (2023) dimana menghasilkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*, *perceived organizational support* memediasi atau memperantarai pengaruh tidak langsung *employee engagement*.
18. Manoach dan Susilo, (2023) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Grit & Religiositas terhadap Work Engagement
19. To & Yu, (2024) dimana menghasilkan bahwa komitmen emosional dan *perceived organizational support* memediasi *work engagement*.
20. Kristiawan & Putranta, (2024) dimana menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *employee wellbeing*, *Employee wellbeing* memediasipengaruh antara *workplace spirituality*.
21. Yunina & Larassaty, (2024) dimana menghasilkan *work engagement* secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh *job resources*.
22. Hakanen et al., (2024) dimana menunjukkan bahwa *job resources* memiliki dampak positif pada *work engagement*.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Judul & Tahun	Peneliti	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Job Resources terhadap Work Engagement melalui Burnout Karyawan Industri Manufaktur di Salatiga (2020)	Mokhammad Khukaim Barkhowa	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Job Resources dan Burnout Variabel Dependen: Work Engagement	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa job resources memiliki dampak positif pada work engagement. Dan Work engagement dipengaruhi secara negatif oleh burnout
2	Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja (workplace spirituality) dan sumber daya pekerjaan (job resources) terhadap keterikatan kerja (work engagement) (2020)	Syauqi Nabila Zein	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Workplace Spirituality dan Job Resources Variabel Dependen: Work Engagement	Hasil dari penelitian ini adalah workplace spirituality secara signifikan dan positif mempengaruhi work engagement. Dan Work engagement dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh job resources.
3	Workplace Spirituality and Work engagement and Among High School Teachers in Banda Aceh (2020)	Eka Dian Aprilia, Oshan Katiara.	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Spiritualitas di tempat (Workplace Spirituality) Variabel Dependen: Keterlibatan Kerja (Work Engagement)	Hasil dari penelitian ini adalah Workplace spirituality secara signifikan dan positif mempengaruhi work engagement.
4	Impact of Perceived Organizational Support on Work	Muhammad Yasir Imran, Natasha Saman Elahi, Ghulam	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Perceived organizational support	Temuan studi ini menunjukkan bahwa work engagement dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh perceived organizational support. Dan Perceived organizational support

	Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing (2020)	Abid, Fouzia Ashfaq, Sehrish Ilyas.		Variabel Dependen: Work Engagement Variabel Intervening: Thriving dan Flourishing	yang dirasakan secara tidak langsung mempengaruhi work engagement melalui pertumbuhan dan perkembangan
5	Pengaruh Individual Spirituality dan Workplace Spirituality terhadap Employee Engagement Pegawai Agensi pemasaran Digital (2020)	Rahayu Sri Purnami, Syamsul Hadi Senen, Disman, Eeng Ahman	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Individual Spirituality dan Workplace Spirituality Variabel Dependen: Employee Engagement	Hasil dari penelitian ini adalah Individual spirituality mempunyai dampak yang positif dan signifikan pada employee engagement. Dan Workplace spirituality memiliki dampak yang positif dan signifikan employee engagement.
6	How the workplace spirituality influences work engagement through organizational commitment: Evidence from banking industry. (2020)	Agung Nugroho Adi dan Noora Fithriana	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Work Spirituality Variabel Dependen: Work Engagement Variabel Intervening: Organizational Commitment	Hasil dari penelitian ini adalah Workplace spirituality dan work engagement berkorelasi positif dan signifikan. Dan Workplace Spirituality memiliki hubungan signifikan dengan Organizational Commitment yang dimediasi oleh Work Engagement
7	Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement Guru (2021)	Muhammad Mudrik Fairandha.	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Perceived organizational support job demands, dan job satisfaction. Variabel Dependen: Work Engagement	Work engagement dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh perceived organizational support. Selain itu, work engagement tidak mempengaruhi job demands dan kepuasan kerja.

8	Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement. (2021)	Izzah Ramadhani Astisya dan Cholichul Hadi	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Job Demands dan Job Resources Variabel Dependen: Work Engagement	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa job demands dan job resources memiliki pengaruh yang kecil terhadap work engagement.
9	Pengaruh Kepemimpinan dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Work Engagement pada Karyawan Batiqa Hotel Pekanbaru (2022)	Andika Leo Purnama, Hamman Zaki, Rahayu Setianingsih.	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Kepemimpinan dan Spritualitas di tempat kerja Variabel Dependen: Work Engagement	Spiritualitas dan kepemimpinan di tempat kerja secara signifikan meningkatkan work engagement.
10	Peran Workplace Spirituality, Meaningful Work dan Leadership terhadap Innovative Work Behavior dan Kinerja SDM (2022)	Riza Islammiyanti, Heru Sulistyio	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Work Spirituality, Meaningful Work, dan Leadership Variabel Dependen: Innovative Work Behavior dan Kinerja SDM	Hasil dari penelitian ini adalah Workplace Spirituality, Leadership dan Meaningful work memiliki dampak positif yang besar pada innovative work. Dan Workplace Spirituality, Leadership dan Meaningful work memiliki dampak positif yang besar pada Kinerja SDM
11	Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi (2022)	Anisa Aprilianingsih dan Agus Frianto	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Job Demands dan Job Resources Variabel Dependen: Work Engagement	Hasil dari studi ini adalah work engagement dipengaruhi secara signifikan oleh job resources. Selain itu, job demands berdampak signifikan dan negatif terhadap work engagement.

12.	Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Panghegar Stone Quarry (2022)	Yoga Hardianto dan Dewi Ratna	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Perceived organizational support Variabel Dependen: Work Engagement	Work engagement berpengaruh secara signifikan oleh job resources.
13	Peran Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening Dalam Hubungan Job Demand dan Job Resources terhadap Work Engagement. (2022)	Amaludin Prawira, Sri Lestari Prasilowati, Eka Avianti Ayuningtyas	Metode Analisis jalur kuantitatif	Variabel Independen: Job Demands dan Job Resources Variabel Dependen: Work Engagement Variabel Intervening: Job Satisfaction	Hasil penelitian ini menemukan bahwa Job satisfaction dipengaruhi secara signifikan oleh job resources dan job demands. Dan Job demands dan job resources pada work engagement dimediasi oleh kepuasan kerja.
14	Work Engagement Pengemudi Layanan Ambulans Muhammadiyah dalam Masa Covid-19. (2022)	Grandikha Faatih Suwandi, Khoiruddin Bashori, Erita Yuliasesti Diah Sari	Metode kualitatif	Work engagement, job resources, job demands, personal resources, ideological resources.	Hasil penelitian ini menemukan bahwa job resources, job demands, personal resources, ideological resources dapat mempengaruhi work engagement.
15	The relationship between leader-member exchange and work engagement in social work: A mediation analysis of job resources. (2022)	Bettina Wagner dan Clemens Koob	Metode kualitatif	Variabel Independen: Leader-member exchange Variabel Dependen: Work Engagement Variabel Intervening: Job Resources.	Hasil dari studi ini menyatakan bahwa Leader-member exchange dan Job resources mempengaruhi secara signifikan pada work engagement. Dan Job resources dapat memediasi terhadap work engagement.

16	Peran job crafting dan work engagement sebagai pemediasi pengaruh perceived organizational support terhadap adaptive performance. (2023)	Lesi Silvia Ardita dan Dwiarko Nugrohoseno	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Job crafting, work engagement, perceived organizational support Variabel Dependen: Adaptive performance	Work engagement dipengaruhi secara signifikan oleh perceived organizational support.
17	Pengaruh Personal Organization Fit Dan Preceived Organization Support Terhadap Innovative Work Behavior Dimediasi Employee Engagment. (2023)	Muhammad Iqbal Fawwaz dan Muhammad Irfan Nasution	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Personal organization fit dan Perceived organizational support Variabel Dependen: Innovative Work Behavior Variabel Intervening: Employee Engagment	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Work engagement mempengaruhi secara signifikan melalui perceived organizational support. Dan Perceived organizational support memediasi atau memperantarai pengaruh tidak langsung employee engaement terhadap innovative work behavior.
18	Grit dan Religiositas terhadap Work Engagement pada Pengurus Ormawa yang Beragama Kristiani di Surabaya. (2023)	Jessica Lydia Manoach dan Dicky Susilo	Metode kuantitatif	Grit, personal resources, religiositas, work engagement.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Grit & Religiositas terhadap Work Engagement
19	Impact of difficult coworkers on employees' turnover intention: the roles of	Wai Ming To dan Billy T.W. Yu	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Perceived	Hasil dari studi ini adalah Perceived organizational support dan affective commitment memediasi hubungan antara sikap terhadap rekan kerja yang sulit

	perceived organizational support and affective commitment. (2023)			organizational support dan affective commitment Variabel Dependen: Turnover Intention	dan keinginan untuk pindah kerja.
20	Pengaruh Workplace Spirituality dan ethical Leadership terhadap organizational Citizenship Behavior dengan Employee Wellbeing sebagai variabel pemediasi. (2023)	Ricky Kristiawan dan Martinus Parnawa Putranta	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Workplace spirituality dan ethical Leadership Variabel Dependen: Organizational Citizenship Behavior Variabel Intervening: Employee Wellbeing	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Workplace Spirituality pengaruh yang positif dan signifikan terhadap employee wellbeing. Dan Employee wellbeing memediasi pengaruh antara workplace spirituality terhadap OCB.
21	Pengaruh Job Resources terhadap Work Engagement melalui Burnout. (2024)	Deberina Syurfi Yunina dan Ayu Lucy Larassaty	Metode kuantitatif	Variabel Independen: Job Resources Variabel Dependen: Work Engagement Variabel Intervening: Burnout	Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa Job Resources mempengaruhi Work Engagement.
22	The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow up dominance analysis. (2024)	Jari J. Hanaken, AB Bakker, J Turunen	Metode kuantitatif	Perceived organizational support dan affective commitment, Turnover Intention	Hasil ini menunjukkan bahwa Job Resources dapat mempengaruhi Work Engagement.

2.2 Work Engagement

2.2.1 Definisi Work Engagement

Dalam bukunya, Federman, (2009) mendefinisikan work engagement sebagai komitmen individu terhadap sebuah organisasi yang mempengaruhi bagaimana ia mengeksplorasi pekerjaannya dan menentukan lama jabatannya. Aspek emosional dan kognitif dari pekerjaan dan seluruh pengalaman kerja adalah komponen utama dari engagement. Rasa kepuasan pribadi seseorang serta motivasi dan persetujuan yang mereka dapatkan dari bekerja dan menjadi anggota organisasi mereka, keduanya dipengaruhi oleh elemen emosional. Secara umum, variabel rasional berkaitan dengan bagaimana seseorang berinteraksi dengan organisasi yang lebih besar. Contohnya, bagaimana objektivitas perusahaan memengaruhi seberapa baik pekerja memahami aturan mereka sendiri dan aturan unit mereka (Perrin, 2003).

Hubungan kerja yang menyenangkan, memuaskan, dan berhubungan dengan pikiran yang ditandai dengan vigor, dedikasi, dan keterlarutan dalam pekerjaan dikenal sebagai work engagement. Menurut Mache et al., (2013), Engagement tidak difokuskan pada objek, peristiwa, orang, atau aktivitas tertentu; melainkan, ia merupakan fitur afektif-kognitif yang terus-menerus dan menular. Menurut Nugoroho & Savira, (2019), Work engagement, yang didefinisikan oleh semangat, komitmen, dan fokus, merupakan komponen utama mengapa orang bekerja. Organisasi yang memiliki work engagement anggota yang tinggi akan lebih siap dalam menangani perkembangan yang terus meningkat di lingkungan organisasi yang kompetitif saat ini (Monje-Amor et al., 2020).

Kepatuhan fisik, mental, dan emosional yang menyeluruh terhadap peraturan kerja merupakan definisi lain dari work engagement. Dibandingkan dengan mereka yang tidak total, anggota yang terlibat atau totalitas melakukan lebih banyak upaya diskresioner, yang lebih mirip dengan kerja keras (Bakker, 2011). Work engagement, sebagaimana dijelaskan oleh Bakker & Leiter, (2010), adalah keadaan psikologis terkait pekerjaan yang menguntungkan yang mengarah pada kinerja organisasi dan ditandai dengan kesejahteraan yang terjamin. Pada dasarnya, work engagement menggambarkan bagaimana orang memandang pekerjaan mereka

sebagai sesuatu yang menghibur, memberi energi, dan sesuatu yang dapat mereka fokuskan, serta sesuatu yang ingin mereka investasikan waktu dan energinya (Bakker et al., 2014).

Menurut Bakker & Demerouti, (2008), work engagement adalah emosi positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan ditandai oleh semangat, komitmen, dan konsentrasi. Singkatnya, anggota yang berkomitmen penuh terhadap tugasnya menunjukkan tingkat energi dan antusiasme yang tinggi. (Bakker & Leiter, 2010).

2.2.2 Item Work Engagement

Menurut Bakker & Demerouti, (2008), ada tiga item dalam work engagement:

1. *Vigor* (Semangat)

Vigor didefinisikan sebagai memiliki energi dan ketabahan mental semaksimal mungkin saat bekerja, memberikan upaya terbaik, dan bertahan dalam kesulitan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Terlibat dalam pekerjaan dan mengalami perasaan-perasaan penting seperti kesulitan, kebanggaan, inspirasi, dan kegembiraan lebih menunjukkan dedikasi.

3. *Absorption*

Menjadi begitu fokus dan waktu berlalu dengan cepat ketika seseorang begitu bergairah dengan pekerjaannya sehingga sulit untuk menghindarinya. adalah absorption.

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Work Engagement

Akhtar et al., (2015) menyatakan bahwa ada sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi engagement karyawan di tempat kerja, antara lain:

1. *Big Five*, Menurut definisi *work engagement* yang selaras dengan energi dan aktivasi, secara umum diterima bahwa faktor tipe kepribadian menunjukkan kecenderungan untuk terlibat karena sifat perilakunya. Kehati-hatian,

keramahan, keterbukaan, dan *ekstroversi* adalah faktor-faktor yang direkomendasikan.

2. *Trait El*, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi engagement adalah perasaan sejahtera dan kesenangan. Menurut Ravichandran et al., (2011), *engagement* yang tinggi dapat dipengaruhi oleh tingkat *trait el* yang tinggi.

Bakker & Demerouti, (2008) menyatakan bahwa dua aspek yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *job resources* dan *personal resources*. Menurut Xanthopoulou dkk., (2008), Korelasi yang menguntungkan antara *job resources* dan *personal resources* juga memengaruhi *work engagement*. Menurut Rego & Pina E Cunha, (2008), workplace spirituality dapat menjelaskan bagaimana anggota berdedikasi pada organisasi dan meningkatkan kesuksesan organisasi. Organisasi dapat meningkatkan *work engagement* anggota dengan berbagai cara. *Perceived organizational support* yang dirasakan merupakan salah satu faktor yang paling mungkin mempengaruhi *work engagement* (Caesens et al., 2014). Pandangan atau interpretasi emosional anggota bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesehatan fisik dan mental mereka dikenal sebagai dukungan organisasi yang dirasakan. Anggota lebih cenderung berkomitmen untuk menjalankan tugas mereka kepada perusahaan dan mengurangi niat mereka untuk keluar karena keterikatan emosional jika mereka menerima dukungan yang sesuai dengan standar dan harapan tempat kerja (Mishra, 2017). Dari uraian sebelumnya, penulis menyimpulkan bahwa faktor-faktor berikut ini mempengaruhi *work engagement*; *job resources*, *workplace spirituality*, dan *perceived organizational support*.

2.2.3 Work Engagement Dalam Perspektif Islam

Seseorang yang terlibat dalam pekerjaan memiliki sikap yang baik terhadap perusahaan tempat dia bekerja, melakukan tugas pekerjaannya, dan ditandai dengan antusiasme, pengabdian, dan penyerapan. Menurut Ariyani & Hidayati, (2018) *work engagement* adalah kondisi keterlibatan atau kesungguh-sungguhan seseorang dalam bekerja dengan ditunjukkan oleh semangat kerja yang tinggi, senantiasa bertenaga dalam bekerja, penuh dedikasi dalam bekerja, serta menghayati pekerjaan

tersebut. Kondisi ideal ini selaras dengan firman Allah SWT dalam Surat At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَلِيمٍ الْعَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ
بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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

Asbabun Nuzul Surat At-Taubah ayat 105 tidak ada Asbabun nuzul atau penjelasan unik mengenai turunnya surat At Taubah ayat 105, menurut buku konseling Qur'ani karya Dr. H. Cholil. Karena ayat 102-104, ayat sebelumnya, dan ayat ini ada kaitannya. Ayat 105 dalam kitab Imam As-Suyuthi Lubabun Nuqul fii Asbaabin Nuzul yang diterjemahkan oleh Andi Muhamad Syahril dan Yasir Maqasid menjelaskan ada beberapa hal tambahan yang diperintahkan oleh Allah SWT kepada kita, baik yang terang-terangan maupun yang tersembunyi (Jalaluddin as-Suyuthi, 2009). Setelah berperang, Nabi Muhammad SAW bertanya, "Siapakah orang-orang yang terikat di tiang ini?" "Mereka adalah Abu Lubabah dan para sahabatnya yang tidak ikut berperang," jawab seseorang. Mereka bersumpah untuk menunda pelepasan ikatan hingga Rasulullah melakukannya. "Aku tidak akan melepaskan mereka kecuali atas perintah Allah SWT," kata Nabi Muhammad SAW. Atas hal ini, Allah SWT menurunkan Surat At-Taubah ayat 102. Mereka kemudian dibebaskan dan diampuni oleh Nabi Muhammad SAW. Abu Lubabah dan sembilan sahabatnya menghadap Rasulullah setelah dibebaskan oleh Nabi Muhammad SAW. Setelah Nabi Muhammad SAW menolak tawaran mereka untuk menyumbangkan uang, turunlah surat At Taubah ayat 103. Tafsir Kementerian Agama RI menyebutkan bahwa ayat 105 surat At Taubah menganjurkan untuk bersungguhsungguh dalam berbagai pekerjaan yang bermanfaat. Jika Allah SWT melihat

pekerjaan yang dilakukan manusia, maka Dia akan memberikan pahala atas perbuatannya.

Menurut pendapat Hamka, ayat ke-105 dari Surat at-Taubah dihubungkan dengan surat al-Isra' ayat 84:

قُلْ كُلٌّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Artinya: *Katakanlah (Nabi Muhammad), “Setiap orang berbuat sesuai dengan pembawaannya masing-masing.” Maka, Tuhanmu lebih mengetahui siapa yang lebih benar jalannya.*

Setelah dihubungkan dengan ayat tersebut, dapat diketahui bahwa Allah menyuruh manusia untuk bekerja menurut bakat dan bawaan, yaitu manusia diperintahkan untuk bekerja sesuai tenaga dan kemampuannya. Artinya manusia tidak perlu mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya, supaya umur tidak habis dengan percuma. Dengan demikian, manusia dianjurkan untuk tidak bermalas-malas dan menghabiskan waktu tanpa ada manfaat. Mutu pekerjaan harus ditingkatkan, dan selalu memohon petunjuk Allah (Hamka, 1965).

Al-Quran menyatakan bahwa Allah memberikan perintah bekerja kepada umatnya, karena semua amal perbuatan manusia akan dibawa menghadap kepada-Nya, kepada Rasulullah, dan orang-orang yang beriman pada hari kiamat. Oleh karena itu, kerjakanlah pekerjaan Anda dengan serius. Semangat dan kegembiraan yang tinggi akan membuat orang bekerja dengan tekun dan memiliki komitmen terhadap tugasnya.

2.3 Job Resources

2.3.1 Definisi Job Resources

Job resources adalah elemen organisasi, sosial, psikologis, atau fisik suatu pekerjaan yang dapat: (1) mengurangi tuntutan psikologis pada karyawan; (2) memengaruhi pencapaian tujuan; dan (3) meningkatkan pembelajaran dan pengembangan. Jika ekspektasi pekerjaan juga tinggi, *job resources* mempunyai dampak yang cukup besar pada *work engagement* (Bakker et al., 2007). Menurut

Schaufeli & Bakker, (2004) dalam Hu et al., (2013), *job resources* merupakan suatu yang bermanfaat yang menilai komponen organisasi, sosial, atau pekerjaan fisik yang bertujuan untuk mencapai tujuan pekerjaan, tuntutan kerja yang lebih rendah, dan mempromosikan pengembangan pribadi berbasis motivasi.

Ketika tuntutan pekerjaan tinggi, *job resources* berdampak pada engagement atau motivasi. Asumsi ini didasarkan pada premis-premis *conservation of resources (COR) theory*. *Job resources* dapat memotivasi secara *ekstrinsik* karena mereka penting untuk mencapai tujuan pekerjaan, atau mereka dapat memotivasi secara *intrinsik* karena mereka mendorong pertumbuhan, pembelajaran, dan perubahan anggota (Schaufeli & Bakker, 2004).

Menurut Schaufeli & Bakker, (2004); Bakker et al., (2005); Bakker et al., (2007) *job resources* merupakan bagian dari pekerjaan, psikologis, atau pengaturan kerja yang dapat menurunkan tuntutan pekerjaan serta beban fisiologis dan psikologis karyawan, membantu mereka mencapai sarannya dengan lebih sukses, dan meningkatkan pembelajaran, pengembangan, serta pertumbuhan pribadi. Pada penelitian Bakker et al., (2005), Empat item *job resources* adalah otonomi, umpan balik kinerja, dukungan sosial, dan kualitas hubungan dengan atasan.

Keempat item tersebut relevan dengan fenomena yang akan diteliti. Contoh fenomena yang dapat dilihat dari subjek penelitian ini adalah adanya musyrif-musyrifah yang menjadi lebih bersemangat dalam mengabdikan Ketika mendapatkan apresiasi, pujian, serta masukan dari atasannya.

2.3.2 Item Job Resources

Menurut Bakker et al., (2005), sumber daya tenaga kerja dapat dibagi menjadi empat item:

1. Dukungan Sosial (*Social Support*)

Salah satu alat yang langsung berkontribusi untuk mencapai tujuan profesional adalah dukungan sosial. Dukungan rekan kerja dapat membantu memastikan bahwa aktivitas diselesaikan sesuai jadwal dan dengan cara

yang mengurangi efek negatif beban kerja berlebihan terhadap stresor seperti kelelahan.

2. Otonomi (*Autonomy*)

Otonomi dapat didefinisikan sebagai fleksibilitas yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan penekanan pada kecepatan. Meskipun otonomi menekankan pada kecepatan seseorang, otonomi juga mengacu pada kebebasan yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas. Kesehatan karyawan mendapat manfaat dari otonomi kerja, terutama karena lebih banyak otonomi terkait dengan lebih banyak pilihan untuk mengurangi stres. Dampak dari tekanan pekerjaan dapat dikurangi dengan otonomi.

3. Kualitas hubungan dengan atasan (*Quality relationship with supervisor*)

Tuntutan kerja pada burnout dapat dipengaruhi oleh kualitas hubungan dengan atasan karena dukungan dan rasa terima kasih dari atasan dapat mengubah cara pandang terhadap tuntutan kerja. Anggota yang mendapatkan apresiasi dan dorongan dari pemimpin mereka juga lebih mampu menangani tekanan pekerjaan mereka, berkinerja lebih baik, dan menghindari kemunduran.

4. Umpan balik kinerja (*Feedback Performance*)

Selain membantu pekerja melaksanakan tugas mereka dengan lebih efisien, umpan balik kinerja yang konstruktif juga meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan. Baik pekerja maupun manajer dapat membantu menghindari masalah di tempat kerja dan mengurangi kejutan selama evaluasi kinerja dengan memberikan informasi yang tepat dan akurat dengan cara yang positif.

2.3.3 Faktor yang mempengaruhi Job Resources

Personal resources merupakan elemen yang memengaruhi job resources dalam model JD-R. Sebab, personal resources yang mencirikan kemampuan individu untuk memengaruhi dan mengendalikan lingkungannya (Xanthopoulou et al., 2007). *Self-efficacy, organizational-based self-esteem (OBSE), and optimism* adalah contoh personal resources. (Bakker & Demerouti, 2008).

Keyakinan diri (*self-efficacy*) membahas tentang Persepsi seseorang tentang kapasitasnya untuk merencanakan, melaksanakan tugas, mencapai tujuan, menciptakan sesuatu, dan melakukan kegiatan untuk memenuhi kemampuannya. *Organizational based self-esteem* adalah tingkat keyakinan seseorang bahwa mereka dapat memenuhi kebutuhan mereka dengan bergabung dalam sebuah organisasi dan memberikan dampak positif terhadap organisasi tersebut (Xanthopoulou et al., 2007). Optimisme berkaitan dengan persepsi seseorang tentang kapasitas mereka sendiri untuk sukses dalam hidup.

2.3.4 Job Resources dalam Perspektif Islam

Karena hampir semua ciptaan Allah SWT sengaja diciptakan untuk kemaslahatan umat manusia, maka sumber daya manusia merupakan kekuatan yang paling dahsyat dalam mengolah semua sumber daya yang ada di muka bumi ini. Dan hal ini juga jelas terdapat dalam firman Allah SWT di dalam Al-Qur'an Surah Al-Jatsiyah ayat 13 sebagai berikut:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

Artinya: “Dia telah menundukkan (pula) untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir.”

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi, (sebagai) rahmat dari-Nya.” Ibnu Jarir meriwayatkan dari Ibnu Abbas r.a. melalui jalan Al-Aufi terkait makna sabda-Nya. Secara khusus, segala sesuatu merupakan hasil dari rahmat Allah. Istilah ini, *Jam'i'an Minhu*, adalah salah satu nama Allah; telah dianggap bahwa tidak ada seorang pun yang dapat menandingi-Nya dalam hal ini. "Ayahku, Muhammad bin Khalaf al-Asqalani, dan Al-Faryabi, dari Sufyan, dari Al-A'masy, dari Al-Minhal ibn Amr, dari Abu Arakah, menceritakan kisah-kisah kepada kami." Ibnu Abu Hatim menyatakan: Ketika seorang pria bertanya kepada Abdullah ibn Umar r.a., "Dari apakah Allah menciptakan makhluk?" "Dari cahaya, api, kegelapan, dan tanah," jawab Ibnu

Umar. "*Datanglah dan temui Ibnu Abbas r.a. dan tanyakan ini kepadanya,*" kata Ibnu Umar. "Kembalilah kepada Ibnu Umar, dan tanyakan kepadanya mengapa Allah menciptakan semua itu?" Ibnu Abbas berkata ketika orang itu mendekatinya dan menanyakan kepadanya pertanyaan yang serupa. Pria itu kemudian kembali kepada Ibnu Umar dan bertanya kepadanya. Lalu Ibnu Umar membaca surat tersebut (Kementerian Agama R.I, 2008).

Agar sumber daya benar-benar dapat meningkatkan eksistensi manusia, sumber daya tersebut harus dikelola; hal ini sangat penting agar orang-orang dapat saling mendukung satu sama lain. Personal resources diperlukan dalam situasi ini untuk membantu Anda dan orang lain. Selain itu, seseorang harus memiliki kemampuan tertentu agar dapat memenuhi fungsinya di masyarakat dan tempat kerja (Marnis & Priyono, 2008).

2.4 Workplace Spirituality

2.4.1 Definisi Workplace Spirituality

Spiritualitas merupakan sifat alami manusia yang tidak selalu mengandung makna keagamaan. Setiap orang memiliki spiritualitas sebagai sifat dasar mereka, dan tidak mungkin memisahkan spiritualitas dari individu. Perkembangan spiritualitas di tempat kerja akan terjadi ketika perilaku seseorang dapat memasukkan spiritualitas ke dalam setiap tindakan dan perbuatannya, yang akan terjadi tanpa tekanan dari luar.

Rego & Cunha, (2008) menegaskan bahwa *workplace spirituality* mencakup lebih dari sekadar agama atau perpindahan agama seseorang. Hal ini didasarkan pada filosofi dan cita-cita seseorang dan bukannya mengharuskan adanya hubungan dengan tradisi agama tertentu. Hal ini menyangkut bagaimana para pekerja memandang diri mereka sendiri sebagai orang yang spiritual, memiliki jiwa yang terpuaskan di tempat kerja, merasakan rasa bersama di tempat kerja dan menemukan makna dan tujuan di sana. (Milliman et al., 2003).

Workplace spirituality memposisikan karyawan sebagai makhluk spiritual yang menemukan makna dan tujuan dalam apa yang mereka lakukan, keinginan untuk

perawatan jiwa di tempat kerja, dan ikatan satu sama lain. Kepedulian mendalam terhadap sesama dan orientasi pelayanan menjadi prinsip panduan spiritualitas horizontal ini. kepedulian terhadap orang lain ditunjukkan dengan perhatian dan hubungan kerja interpersonal yang berkualitas di tempat kerja, *turnover* yang rendah, kohesi kelompok, dan efisiensi kelompok (Supriyanto et al., 2018).

Ashmos & Duchon, (2000) mengemukakan bahwa *workplace spirituality* merupakan pemahaman bahwa orang perlu menjaga kehidupan batin mereka, dan bahwa melakukan pekerjaan yang relevan dengan kehidupan mereka dalam konteks masyarakat adalah salah satu cara untuk mencapainya.

Giacalone & Jurkiewicz, (2003) mendefinisikan *workplace spirituality* sebagai budaya yang mendorong pekerja untuk melampaui diri mereka sendiri melalui pekerjaan mereka dan menghubungkan mereka satu sama lain dengan cara yang membawa kebahagiaan dan kepuasan. Menurut Aboobaker et al., (2019) Perasaan dan manifestasi spiritualitas seseorang dalam pekerjaan disebut sebagai *workplace spirituality*. Pengalaman spiritualitas karyawan di tempat kerja disebut sebagai *workplace spirituality* (Jena, 2022).

Pawar, (2016) menyatakan dua tujuan *workplace spirituality* meliputi Bangun hubungan saling percaya dengan rekan kerja dan personel kantor lainnya. Dan gunakan pekerjaan yang bermakna untuk menemukan tujuan hidup. Menurut Habeeb, (2019), Selain itu, *workplace spirituality* dapat meningkatkan harga diri, yang akan memotivasi staf untuk bekerja menuju tujuan organisasi. Namun, menurut Indradevi, (2020), *workplace spirituality* merupakan orang-orang yang mencari makna dan tujuan umum dalam pekerjaan mereka.

2.4.2 Indikator Workplace Spirituality

Ashmos & Duchon, (2000) mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator dari *workplace spirituality*:

1. Kehidupan Batin (*Inner life*)

Menyadari kekuatan Tuhan dan mengetahui cara memanfaatkannya untuk menjalani kehidupan yang lebih memuaskan adalah tujuan kehidupan batin.

2. Makna bekerja (*Meaning of work*)

Ashmos & Duchon, (2000) menegaskan bahwa meskipun kehidupan dan mata pencaharian merupakan dua aspek yang berbeda dan tidak dapat dipisahkan, keduanya berasal dari sumber spiritual yang sama. Spirit mewujudkan kehidupan, makna, tujuan, ketenangan, dan rasa memiliki komunitas yang lebih besar. Menyatukan kehidupan dan pekerjaan, serta semangatnya, adalah tujuan *workplace spirituality*.

3. Perasaan terhubung dengan komunitas (*Sense of connection to community*)

Workplace spirituality lebih dari sekadar menemukan pekerjaan yang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan batin seseorang; tetapi juga melibatkan pemahaman bagaimana kehidupan dapat berhubungan dengan orang lain. Aspek yang paling penting dari pertumbuhan spiritual adalah merasakan rasa memiliki terhadap suatu kelompok.

2.4.3 Item Workplace Spirituality

Menurut Ashmos & Duchon, (2000), *workplace spirituality* mencakup aspek-aspek berikut:

1. Keadaan kelompok dan lingkungan.
2. Makna dari pekerjaan.
3. Esensi batin.
4. Pemahaman yang jelas tentang spiritualitas.
5. Tanggungjawab secara pribadi.
6. Membangun hubungan positif dengan orang lain.
7. Refleksi atau introspeksi.

2.4.4 Workplace Spirituality dalam Perspektif Islam

Pengalaman karyawan yang menggabungkan unsur-unsur spiritualitas, seperti transendensi, kesetaraan, dan pengalaman pemahaman, disebut sebagai *workplace spirituality* Ashmos & Duchon, (2000). Konsep ini menggambarkan bagaimana spiritualitas karyawan, jika sejalan dengan nilai dan keyakinan organisasi atau perusahaan, dapat memperkuat ikatan dengan rekan kerja dan pekerjaan mereka.

Dari sudut pandang Islam, *workplace spirituality* didefinisikan oleh Dasti & Sitwat, (2014) sebagai kedekatan dengan Allah dan menjelaskannya kepada diri sendiri melalui perbuatan yang berpusat pada pengejaran kesenangan ilahi melalui ibadah dan kesetiaan kepada Allah. Menurut Adawiyah & Pramuka, (2017), spiritualitas dipandang sebagai masalah yang berpusat pada emosi terdalam hati dan jiwa manusia dan dianggap sebagai kekuatan yang memahami dan memahami segala sesuatu melalui jiwa manusia. Cara lain yang membedakan manusia dari makhluk lainnya adalah melalui spiritualitas. Sifat manusia adalah sesuatu yang dapat dirasakan, dikenali, dan dipahami oleh *Roh* (Jiwa) yang menciptakan kita. Itulah sebabnya ajaran spiritual Islam tidak hanya berlaku bagi umat Islam, tetapi juga penting bagi seluruh umat manusia.

Menurut Adawiyah & Pramuka, (2017), terdapat tiga komponen aspek *workplace spirituality*; yang pertama adalah *taqarrub* yaitu suatu usaha untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan mengikuti petunjuk-Nya dan sunnah-sunnah yang diajarkan dan diamalkan oleh Nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wassalam. Sebagaimana Allah SWT berfirman di dalam Al-Qur'an surat Adz-Dzariyat Ayat 50:

فَعْرِضُوا إِلَى اللَّهِ إِلِيَّ لَكُمْ مِنْهُ نَذِيرٌ مُبِينٌ ﴿٥٠﴾

Artinya: *Maka, (katakanlah kepada mereka, wahai Nabi Muhammad) "Bersegeralah kembali (taat) kepada Allah. Sesungguhnya aku adalah seorang pemberi peringatan yang jelas dari-Nya untukmu."*

Kedua adalah *muraqabah* berarti waspada terhadap kemungkinan serangan penyakit spiritual dari setan yang dapat menyebabkan seseorang berhenti mengikuti perintah Allah. Seseorang harus berhati-hati agar tidak menyerah terhadap kelemahannya, yang dapat mengakibatkan ketidaktaatan kepada Allah. Dasar *muraqabah* adalah keyakinan bahwa Allah senantiasa mengawasi setiap amal perbuatan seseorang. Sebagaimana firman Allah dalam surat Asy-Syu'ara' Ayat 218-219:

الَّذِي يَرُكَّ حِينَ تَقُومُ ﴿٢١٨﴾ وَتَقْلُبُكَ فِي السُّجُودِ ﴿٢١٩﴾

Artinya: “(Dia) yang melihat ketika engkau berdiri (untuk salat). Dan, (melihat) perubahan gerakan badanmu di antara orang-orang yang sujud.”

Selain itu, *muraqabah* menunjukkan bahwa umat Islam senantiasa sadar akan tindakan mereka. Mereka melakukan ini karena mereka memahami bahwa tidak ada cara lain untuk menemukan kekurangan mereka dan mulai berusaha untuk memperkuatnya. Perhatian dan perhatian akan memungkinkan orang percaya untuk memperkuat *muraqabbah*. Ketiga adalah *istiqomah* merupakan kata yang berarti teguh atau tidak goyah dalam menegakkan akhlak dan petunjuk Allah SWT. Fondasi spiritualitas Islam adalah hubungan timbal balik di antara ketiga unsur ini.

2.5 Perceived Organizational Support

2.5.1 Definisi Perceived Organizational Support

Perceived organizational support (POS) sebagai persepsi karyawan terhadap tingkat dukungan perusahaan atau organisasi dan kesiapan untuk membantu saat dibutuhkan. Dengan kata lain, *perceived organizational support* merupakan istilah yang digunakan untuk menggambarkan seberapa besar para anggota menganggap organisasi menghargai pekerjaan mereka dan memperhatikan kesejahteraan mereka. (Rhoades, 2002).

Menurut Robbins & Judge, (2008), interpretasi atau pandangan emosional anggota terhadap konsep bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan memperhatikan kesejahteraan fisik dan emosional mereka dikenal sebagai *perceived organizational support*. Anggota cenderung lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya terhadap organisasi dan mengurangi keinginan untuk berhenti karena hubungan emosional jika mendapatkan dukungan yang sesuai dengan norma dan harapan anggota (Mishra et al., 2017).

Cara lain untuk memahami *perceived organizational support* adalah sebagai komitmen organisasi terhadap anggotanya. Ketika sebuah organisasi menghargai kesetiaan dan pengabdian anggotanya, anggota biasanya akan menyadari bahwa

organisasi berkomitmen kepada mereka. Penghargaan organisasi dapat dilihat sebagai pemberian keuntungan kepada anggota seperti perasaan persetujuan dan pengakuan, kenaikan gaji dan promosi, akses ke berbagai informasi, dan jenis bantuan lain yang dibutuhkan anggota untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif. Karena norma timbal balik ini, organisasi dan individu perlu menyadari tujuan satu sama lain di tempat kerja (Rhoades, 2002).

Menurut Robbins, (2008) *perceived organizational support* merupakan tingkat di mana anggota merasa bahwa organisasi menghargai kerja mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Merasa bangga terhadap anggota, membayar mereka dengan adil, dan memperhatikan kebutuhan mereka merupakan contoh *perceived organizational support*.

2.5.2 Item Perceived Organizational Support

Pengalaman dan pengamatan individu terhadap operasi sehari-hari organisasi dalam merawat seseorang berdampak pada *perceived organizational support*. Tiga hal yang paling diperhatikan oleh anggota adalah bagaimana organisasi menanggapi ide mereka, bagaimana organisasi menangani anggota yang memiliki masalah, dan bagaimana organisasi memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan mereka (Rhoades, 2002). Menurut Rhoades, (2002), *perceived organizational support* dibentuk oleh sejumlah item, yaitu:

1. *Fairness* (Keadilan)

Proses dimana alokasi sumber daya anggota ditentukan. Berikan anggota informasi tentang output mereka dan perlakukan mereka dengan hormat dan sopan.

2. *Supervisor Support* (Dukungan atasan)

Anggota mengembangkan opini tentang perusahaan yang memengaruhi evaluasi mereka terhadap perusahaan secara global. Anggota akan mendapatkan gambaran umum tentang seberapa besar pimpinan menghargai pekerjaan mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades, 2002), Karena atasan berperan sebagai perwakilan organisasi yang bertugas mengarahkan dan mengevaluasi pekerjaan

bawahan mereka, para anggota menafsirkan orientasi mereka sebagai indikasi dukungan organisasi.

3. Penghargaan dan kondisi kerja

Berikut adalah beberapa contoh kondisi kerja dan penghargaan organisasi:

- a. Peluang untuk kemajuan, gaji, dan pengakuan. Menurut teori dukungan organisasi, persepsi dukungan organisasi akan meningkat sebagai akibat dari kemungkinan untuk mendapatkan manfaat.
- b. Stabilitas pekerjaan. Perceived organizational support akan ditunjukkan dengan kuat oleh jaminan bahwa organisasi akan mempertahankan karyawannya di masa mendatang.
- c. Kemandirian. bahwa dalam menjalankan fungsinya, organisasi harus menunjukkan penghormatan terhadap hak otonomi anggotanya, termasuk penjadwalan dan tugas lainnya, akan meningkatkan dukungan yang dirasakan organisasi. (Rhoades, 2002).
- d. Peran *stressor*. Stres disebabkan oleh ketidakmampuan seseorang dalam mengendalikan lingkungannya. Peran anggota dalam suatu organisasi terkait dengan stres dalam tiga cara; kewajiban pekerjaan yang bersaing, beban kerja yang berlebihan, dan tanggung jawab pekerjaan yang tidak jelas. (Rhoades, 2002).
- e. Pelatihan. Investasi yang dilakukan anggota dalam pelatihan kerja pada akhirnya akan meningkatkan perceived organizational support.

2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Perceived Organizational Support

Sigit, (2003) menguraikan sejumlah faktor-faktor dari persepsi *perceived organizational support*, seperti:

- a. *Hallo Effect*

Membuat penilaian lebih lanjut tentang seseorang atau sesuatu yang masih berhubungan dengan kesan awal. Sesuatu yang keberadaannya atau kehadirannya dapat dianggap sebagai efek halo, yang membuat kesimpulan yang dicapai kurang benar sepenuhnya.

b. Attribution

Istilah “*Attribution*” menggambarkan bagaimana orang memberikan alasan atas tindakan mereka sendiri atau tindakan orang lain. Orang menggunakan proses kognitif atribusi untuk menyimpulkan unsur-unsur yang berkontribusi terhadap atau menjelaskan tindakan orang lain. Ada dua jenis atribusi: atribusi situasional menghubungkan tindakan individu dengan variabel eksternal seperti alat atau dampak sosial orang lain, sedangkan atribusi disposisional menghubungkan tindakan individu dengan faktor internal seperti motivasi, karakteristik kepribadian, atau bakat.

c. Stereotyping

Menetapkan ciri-ciri kepada seseorang hanya berdasarkan ciri-ciri kelompok dan pengetahuan umum bangsa sebagaimana didengar atau dipelajari dari sumber lain. Stereotip memberikan karakteristik positif atau negatif pada subjek penghakiman.

d. Projection

Suatu mekanisme meramal, apa yang akan dilakukan oleh orang yang dipersepsi, dan orang yang mempersepsikan pada saat yang sama bersiap secara defensif untuk berjaga-jaga terhadap tindakan orang yang dipersepsikan.

2.5.4 Perceived Organizational Support dalam Perspektif Islam

Persepsi terhadap *perceived organizational support* dipandang sebagai suatu gagasan global. Berdasarkan interaksi mereka dengan agen organisasi (seperti *supervisor*), Setiap anggota mengembangkan opini ini tentang organisasi berdasarkan interaksi mereka dengan kebijakan dan prosedur, sumber daya yang mereka terima, dan persepsi mereka terhadap perhatian organisasi terhadap kesejahteraan mereka.

Sementara itu, rasa hormat adalah metrik Islam yang digunakan untuk mengukur seberapa besar *perceived organizational support*. “Fiqh Adab” karya Fuad bin Abdil Aziz Asy-Syalhub menegaskan bahwa umat Islam dapat memiliki sikap rendah hati dan baik terhadap sesama Muslim. Sebaliknya, persaudaraan Muslimin dapat rusak oleh sifat-sifat seperti sombong dan meremehkan orang lain. Rasulullah bersabda: "Sesungguhnya Allah telah menunjukkan kepadaku agar kalian merendahkan diri agar tidak ada seorang pun yang sombong dan merendahkan orang lain," (HR Muslim). Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S. An-Nisa: 86.

وَإِذَا حُيِّتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ حَسِيبًا ﴿٨٦﴾

Artinya: “Apabila kamu dihormati dengan suatu penghormatan (salam), balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik daripadanya atau balaslah dengan yang sepadan. Sesungguhnya Allah Maha Memperhitungkan segala sesuatu.”

Ayat ini mengajak orang untuk berperilaku sopan dalam situasi sosial, untuk menjaga hubungan persaudaraan melalui penerapan pedoman yang diikuti saat bertemu orang baru. Seseorang harus menanggapi dengan tepat atau lebih efektif rasa hormat yang ditunjukkan kepadanya dalam bentuk sapaan. Jawaban yang tepat atau lebih baik bisa berupa tutur kata yang baik, suara yang lembut, atau sikap yang menarik, memperhatikan kehidupan, dan menjaga sopan santun yang dapat mempererat tali persaudaraan (Niamullah, 2022).

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan antara Job Resources terhadap Work Engagement

Menurut Bakker et al., (2007) *job resources* merupakan perspektif institusional, sosial, psikologis, atau fisik terhadap tenaga kerja yang dapat: (1) mengurangi tuntutan pekerjaan karena biaya psikologis, (2) memengaruhi pencapaian tujuan, dan (3) meningkatkan pembelajaran dan pengembangan. Jika *job resources* tinggi, sumber daya tersebut juga memiliki peran penting pada *work engagement*.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakanen et al., (2024), Alzyoud, (2018), Deviyanti & Sasono, (2015), dan Ayu et al., (2015) menunjukkan bahwa *job resources* memiliki dampak yang positif dan berpengaruh pada *work engagement*.

2.6.2 Hubungan antara Workplace Spirituality terhadap Work Engagement

Konsep dasar *workplace spirituality*, menurut Ashmos & Duchon, (2000), adalah menyadari bahwa pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas membantu para anggotanya tumbuh dan memelihara kehidupan batin mereka. Saks, (2011) menggambarkan hubungan antara *work engagement* dan *workplace spirituality*. *Work engagement* dan *engagement* karyawan adalah dua hal yang berbeda. *Employee engagement* adalah hubungan seseorang dengan pekerjaan dan perusahaannya, sedangkan *work engagement* adalah hubungan seseorang dengan pekerjaannya (Rothmann, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Saks, (2011) menunjukkan *work engagement* berhubungan dengan spiritualitas tempat kerja, dimana hal ini penting bagi kebermaknaan karyawan di tempat kerja serta untuk menjaga Tingkat keterikatan kerja individu. *Workplace spirituality* mendorong anggota untuk mencapai kebermaknaan suatu pekerjaan dan memungkinkan individu untuk menunjukkan kemampuan mereka dan mendapatkan kepuasan di tempat kerja (Khan, et al., 2015). Ini juga didukung oleh hasil penelitian mengenai *workplace spirituality* yang dilakukan oleh Purnama et al., (2022), diperoleh hasil, bahwa spiritualitas ditempat kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement*.

2.6.3 Hubungan antara Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement

Jika pekerja merasa diperlakukan secara adil, mereka akan membentuk ikatan emosional yang lebih dekat dengan atasannya. Karyawan yang merasa berharga bagi organisasi mungkin dipengaruhi secara psikologis oleh lingkungan kerja yang bersedia melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan. Umpan balik dan komunikasi dengan perusahaan akan menciptakan kesan yang baik.

Umpan balik dan komunikasi dengan organisasi akan menciptakan kesan yang baik. Organisasi dapat menumbuhkan *work engagement* melalui inisiatif semacam itu, yang dapat menginspirasi anggota untuk bersemangat, berkomitmen, dan berfokus pada tugas. Untuk memotivasi pekerja agar bekerja dengan dedikasi terhadap tujuan, pola *perceived organizational support* dapat membimbing mereka untuk mengadopsi sikap engagement, komitmen, kepuasan kerja, dan kebanggaan terhadap organisasi (Mawaddah, 2019).

Hasil penelitian Ardita & Nugrohoseno, (2023) menunjukkan bagaimana *work engagement* meningkat melalui *perceived organizational support*. Anggota akan bekerja dengan penuh semangat dan komitmen berkat bantuan organisasi. Tak perlu dikatakan lagi bahwa agar anggota merasa bangga bekerja untuk organisasi, mereka menginginkan dukungan dari organisasi sebagai tanda terima kasih. Hasil studi ini menguatkan temuan (Jin & Tang, 2021), (Aprilia & Katiara, 2020), dan Coo dkk. (2021), yang menyatakan bahwa kepemilikan ketahanan jangka pendek dan *perceived organizational support* sangat berhubungan dengan *work engagement* karyawan. *Work engagement* juga merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja untuk berbagi pengetahuan, keberlanjutan organisasi, keadilan organisasi, dan kinerja inventif. Menurut Park & Kim, (2024) Anggota yang menerima dukungan positif dari organisasi, mereka akan berkinerja lebih baik dengan lebih banyak semangat dan komitmen, dan juga akan mendapatkan keuntungan bagi organisasi.

2.6.4 Hubungan Perceived Organizational Support terhadap Job Resources

Untuk meningkatkan produktivitas organisasi, *perceived organizational support* dapat memengaruhi kinerja kerja anggota, komitmen, kepuasan kerja, dan suasana hati yang positif, serta keinginan mereka untuk bertahan di organisasi, mengurangi stres, dan mengurangi perilaku menarik diri (Rhoades, 2002). Menurut Robbins & Judge, (2008) Anggota mungkin merasa tanggung jawab ini tidak menyenangkan dan menghasilkan pekerjaan yang buruk bagi bisnis jika manajemen tidak mendukung. *Perceived organizational support* merupakan sejauh mana

anggota merasa bahwa organisasi menghargai usaha mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

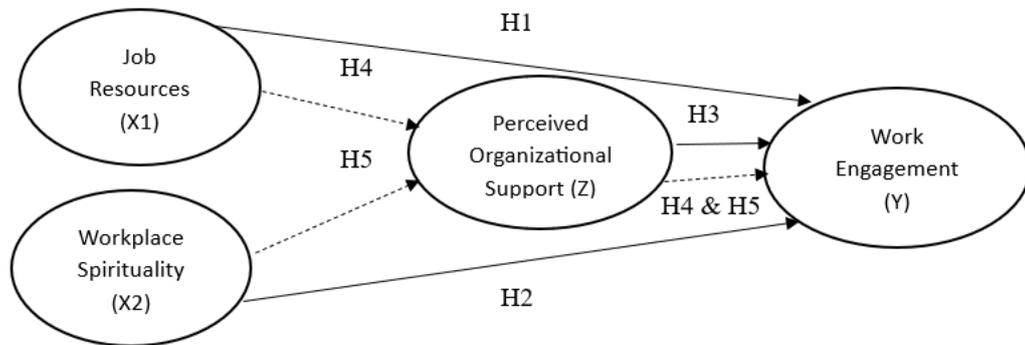
Pada penelitian Ramdhani & Sawitri, (2017) dukungan dari organisasi berfungsi sebagai *job resources*. Anggota yang merasa bahwa organisasi mereka mendukung mereka akan lebih dapat merilekskan tuntutan pekerjaan mereka dan mengekspresikan diri mereka di tempat kerja. Kepedulian terhadap kesejahteraan anggota dan rasa terima kasih atas upaya mereka adalah karakteristik dari dukungan organisasi (Rhoades, 2002).

2.6.5 Hubungan Perceived Organizational Support Terhadap Workplace Spirituality

Banyak peneliti telah melakukan penelitian yang *ekstensif* tentang spiritualitas. Disimpulkan bahwa untuk menambahkan spiritualitas ke dalam tugas. Ada faktor tambahan selain spiritualitas yang akan mempengaruhi engagement anggota. Menurut Kirana, (2015) Salah satu elemen yang memengaruhi perkembangan engagement anggota adalah *perceived organizational support*. Faktor *perceived organizational support* berasal dari sumber di luar diri seseorang, agar setiap orang memahami bagaimana organisasi mendukung mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada penelitian Bayuaji, (2020) Jika digabungkan, spiritualitas dan dukungan organisasi yang dirasakan secara signifikan berdampak pada *work engagement*. *Work engagement* lebih dipengaruhi oleh *perceived organizational support* daripada *workplace spirituality*.

2.7 Model Hipotesis



Gambar 2. 1 Model Hipotesis

2.8 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar diatas, maka hipotesis yang dapat dirincikan dimana masih menjadi dugaan sementara yakni:

H1: Job resources berpengaruh terhadap work engagement.

H2: Workplace spirituality berpengaruh terhadap work engagement.

H3: Perceived organizational support berpengaruh terhadap work engagement.

H4: Perceived organizational support dapat memediasi pengaruh job resources terhadap work engagement.

H5: Perceived organizational support dapat memediasi pengaruh workplace spirituality terhadap work engagement.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan *filsafat positivisme*, merupakan metode untuk melakukan penelitian pada populasi atau kelompok tertentu. Pendekatan ini menggunakan statistik untuk mengevaluasi variabel dan menganalisis data kuantitatif, atau data numerikal yang dapat diukur, untuk menarik kesimpulan (Sugiyono, 2019). Di sisi lain, penelitian deskriptif digambarkan sebagai penelitian yang mengumpulkan informasi tentang keadaan yang ada dan didasarkan pada subjek penelitian dengan menggunakan kuesioner, observasi, atau wawancara.

Kuesioner dan alat sejenisnya digunakan untuk mengumpulkan data dalam rangka menguji jawaban atas pertanyaan atau hipotesis. Peneliti akan menggunakan metode pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menjelaskan fakta-fakta yang terjadi dalam situasi penelitian. Penelitian ini menggunakan kuesioner atau survei untuk mengumpulkan data. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif atau hubungan, yang mencakup penelitian sebab akibat, tergantung pada seberapa banyak penjelasannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan antara job resources dan workplace spirituality dengan work engagement pada Musyrif-Musyrifah dimediasi oleh perceived organizational support.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pusat Ma'had Al-Jamiah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dan lokasi penelitian tersebut adalah Mahad Putra dan Putri di Kampus 1, 2 dan 3 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan domain generalisasi yang terdiri dari item atau orang dengan jumlah dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk

diperiksa dan dari mana kesimpulan selanjutnya dibuat (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, populasi yang dipilih yaitu seluruh Musyrif-Musyrifah yang berjumlah 295 orang di Pusat Ma'had Al Jamiah.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi. Informasi yang cukup digunakan untuk menghasilkan sampel karena tidak semua data dan informasi akan dianalisis, dan tidak semua individu akan diperiksa. (Sugiyono, 2019). Sampel pada penelitian ini berjumlah 169 musyrif-musyrifah Pusat Ma'had Al Jamiah.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Proses pemilihan sampel dari populasi yang akan digunakan dalam penelitian dikenal sebagai teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2017). Karena ukuran sampel yang representatif diperlukan untuk menggeneralisasikan temuan penelitian. Rumus Slovin diterapkan dalam prosedur pengambilan sampel ini. Perhitungan dapat dilakukan tanpa tabel ukuran sampel dengan menggunakan rumus langsung berikut ini:

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

Gambar 3. 1 Rumus Slovin

n = Ukuran sampel atau Jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Jumlah populasi sebanyak 295 orang dalam penelitian ini, kelonggaran 5% diterapkan secara keseluruhan. Sampel menjadi 169 orang dari seluruh pengurus Musyrif-Musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah, seperti yang terlihat dari hasil perhitungan tersebut. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan temuan pengujian dan mempermudah pengolahan data. Sampel ini diambil dengan menggunakan teknik

probability sampling. Misalnya, *simple random sampling*, yang dilakukan secara acak tanpa memperhitungkan strata populasi, memberikan setiap anggota populasi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian.

Adapun dalam pengambilan sampel di lapangan berbeda dengan jumlah awalnya. Diketahui bahwa awal dalam sampel penelitian ini 169 orang namun pada pengambilannya menjadi 125 orang, dikarenakan ada beberapa sampel yang tidak layak. Berupa, responden yang keberatan untuk mengisi kuesioner tersebut, dan memiliki kecenderungan jawaban yang sama semua.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Suhardi, (2023) menyatakan bahwa definisi operasional menjelaskan bagaimana variabel suatu penelitian akan dilacak. Tujuannya adalah untuk menunjukkan cara mengoperasionalkan atau mengukur suatu gagasan sehingga dapat diukur atau dipelajari secara ilmiah. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan definisi operasional sebagai pengukuran untuk setiap variabel yang akan diteliti, yakni variabel independen, variabel dependen, variabel mediasi.

3.4.1 Variabel Independent

Variabel Independent merupakan variabel yang mempengaruhi, menimbulkan, atau mengakibatkan adanya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Adapun Variabel-variabel independen penelitian ini meliputi; job resources (X1), workplace spirituality (X2). Pada penelitian ini penulis menjadikan Job resources (X1) dan workplace spirituality (X2) sebagai variabel bebas.

Job resources adalah penilaian organisasi, sosial, atau fisik yang membantu pekerjaan yang membantu mencapai tujuan kerja, meminimalkan beban kerja, dan mendukung pengembangan pribadi berbasis motivasi (Hu et al., 2013). Menurut Ashmos & Duchon, (2000), workplace spirituality adalah pemahaman bahwa setiap orang memiliki kehidupan dasar yang harus dipertahankan dan ini dapat dilakukan dengan tujuan bekerja yang memiliki arti bagi mereka di masyarakat.

3.4.2 Variabel Dependent

Variabel ini merupakan variabel yang menjadi fokus utama penelitian. Variabel terikat merupakan sebutan lain untuk variabel dependen. Menurut Sugiyono, (2017) variabel dependen adalah faktor-faktor yang dipengaruhi oleh atau hasil dari faktor-faktor independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Work Engagement (Y).

Komitmen fisik, mental, dan emosional yang lengkap terhadap peraturan kerja dikenal sebagai work engagement. Dibandingkan dengan mereka yang tidak total, anggota yang terlibat atau totalitas melakukan lebih banyak upaya diskresioner, yang lebih mirip dengan kerja keras (Bakker, 2011).

3.4.3 Variabel Mediator

Pengaruh tersebut dapat diperkuat atau diperlemah oleh variabel-variabel yang memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Hubungan yang tidak konsisten antara variabel independen dan dependen dapat dijelaskan oleh adanya variabel moderator. Perceived Social Support (Z) merupakan variabel mediator yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

Konsep perceived organizational support merupakan istilah yang digunakan bagaimana anggota memandang tingkat dukungan organisasi terhadap mereka dan kesiapannya untuk membantu ketika dibutuhkan. Dengan kata lain, perceived organizational support mengacu pada pendapat anggota tentang seberapa besar organisasi menghargai kerja mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Rhoades, 2002).

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Indikator	Item
1	<i>Job Resources</i> (X1) Bakker (2005), Zein (2022)	Dukungan sosial (<i>Support system</i>)	<ul style="list-style-type: none">• Saya berhubungan baik dengan rekan kerja saya.• Saya dapat meminta bantuan kepada rekan kerja saya pada saat dibutuhkan.• Saya bisa mengandalkan rekan kerja saya ketika

			saya menemukan kesulitan dalam bekerja.
		Kualitas hubungan dengan atasan (<i>Quality Relationship with Supervisor</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya dapat mengandalkan atasan saya saat menghadapi kesulitan dalam bekerja. • Saya mendapatkan pujian dari atasan saat bekerja. • Saya mendiskusikan setiap ide dan masalah mengenai pekerjaan kepada atasan saya. • Atasan saya dapat mengandalkan saya untuk membuat keputusan yang sama seperti yang dia lakukan.
		Otonomi (<i>Autonomy</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya memiliki pengaruh langsung terhadap Keputusan-keputusan dalam bekerja. • Saya memiliki kebebasan untuk memutuskan bagaimana saya menyelesaikan pekerjaan saya. • Pekerjaan saya memiliki tugas yang bervariasi
		Umpan balik kinerja (<i>Performance Feedback</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Saya menerima informasi yang cukup mengenai hasil kerja saat ini. • Atasan saya menginformasikan isu penting mengenai Lembaga tempat saya bekerja. • Saya menerima informasi yang cukup dari atasan saya tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan.
2	<i>Workplace Spirituality</i> (X2) Ashmos dan Duchon (2000) dalam Zein (2022), Sani dan Ekowati (2022)	Kehidupan Batin (<i>Inner Life</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Beribadah adalah bagian penting dalam hidup saya. • Saya merasa hidup saya penuh dengan harapan.

			<ul style="list-style-type: none"> • Nilai-nilai spiritual atau keagamaan saya mempengaruhi keputusan yang saya buat.
		Kebermaknaan kerja <i>(Meaning of work)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya percaya orang lain merasa senang dengan hasil pekerjaan saya. • Semangat saya diperkuat oleh pekerjaan saya. • Pekerjaan yang saya lakukan berhubungan dengan sesuatu yang saya pikir penting dalam kehidupan. • Saya memahami arti pekerjaan saya bagi saya sendiri
		Perasaan terhubung dengan komunitas <i>(Sense of connection to community)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa menjadi bagian dari sebuah komunitas di tempat saya bekerja. • Pimpinan mendorong pertumbuhan pribadi saya. • Kami bekerjasama untuk menyelesaikan konflik dengan cara positif di tempat kerja.
3	<i>Work Engagement</i> (Y) Schaufeli dan Bakker (2006) dalam Fawwaz dan Nasution (2023), Agustianingsih dan Ekowati (2024)	Semangat <i>(Vigor)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa penuh energi saat di tempat kerja. • Saya merasa kuat dan bersemangat dalam pekerjaan saya.
		Dedikasi <i>(Dedication)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya antusias dengan semua pekerjaan saya. • Pekerjaan saya menginspirasi diri saya. • Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.
		Keterlarutan dalam bekerja <i>(Absorption)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Saya merasa senang Ketika saya bekerja dengan bersungguh-sungguh.

			<ul style="list-style-type: none"> • Saya sangat menyenangi pekerjaan pada saat bekerja.
4	<i>Perceived Organizational Support</i> (Z) Rhoades dan Eisenberger (2002) dalam Mawaddah (2019), Fawwaz dan Nasution (2023)	Keadilan (<i>Fairness</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Organisasi memberikan perhatian yang sama terhadap anggotanya. • Saya puas dengan hasil yang sama terima dari organisasi tempat saya bekerja.
		Dukungan atasan (<i>Supervisor support</i>)	<ul style="list-style-type: none"> • Organisasi selalu memberi kesempatan bagi saya untuk menjadi lebih maju. • Organisasi bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan.
		Penghargaan dan kondisi kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Organisasi sangat peduli terhadap kesejahteraan anggotanya. • Anggota yang mempunyai kinerja yang baik diberikan peluang untuk promosi jabatan.

Sumber: data diolah peneliti

3.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan suatu kesepakatan yang dijadikan patokan dalam menentukan jarak antara titik-titik pada suatu alat ukur (Sugiyono, 2019). Hasilnya, alat pengukur akan memberikan data kuantitatif ketika digunakan untuk pengukuran. Supriyanto & Maharani, (2013) menyatakan bahwa untuk melakukan pengukuran dan menghasilkan data kuantitatif, skala pengukuran berfungsi sebagai acuan untuk menentukan jarak atau interval pada alat ukur.

Penulis menggunakan skala likert saat melakukan skala pengukuran untuk kuesioner. Sikap, pendapat, dan persepsi masyarakat terhadap fenomena sosial diukur menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2019). Untuk melakukan ini, indikator variabel dibuat dari variabel yang akan dinilai. Indikator-indikator ini digunakan sebagai panduan saat mengembangkan item instrumen, yang dapat

berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala Likert dengan gradasi mulai dari sangat positif hingga sangat negatif disertakan pada setiap item instrumen.

Tabel 3. 2 Penilaian Skala Likert

No	Skala Likert	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6 Pengumpulan Data

3.6.1 Sumber Data

Data adalah suatu berkas atau informasi yang digunakan untuk menentukan hasil dari penelitian guna mendapatkan gambaran dan data yang dibutuhkan. Data berupa fakta-fakta yang ditemui dalam penelitian dilapangan. Data primer dan sekunder merupakan dua kategori data yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Data primer merupakan Data yang dikumpulkan atau diperoleh langsung dari sumber primer atau sumber asli di lokasi penelitian (Supriyanto & Ekowati, 2019). Data primer untuk penelitian ini adalah semua informasi yang dikumpulkan dari responden melalui kuesioner dan wawancara. Informasi dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan pengamatan langsung terhadap Musyrif-Musyrifah Pusat Ma'had Al Jamiah.
2. Data Sekunder adalah informasi yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber tidak langsung. Menurut Sugiyono, (2017), informasi ini dikumpulkan dari berbagai sumber tekstual, termasuk buku, jurnal, surat kabar, situs web, dan referensi lain yang relevan dengan subjek atau masalah yang diteliti.

3.6.2 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

merupakan metode mengumpulkan data dengan panduan kuesioner. Dengan memberikan skor pada setiap tanggapan responden, data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dapat diubah menjadi data kuantitatif (Sugiyono, 2020). Model kuesioner yang digunakan yaitu skala likert, dimana Musyrif-Musyrifah Pusat Ma'had Al Jamiah yaitu sebagai responden akan memilih salah satu jawaban yang telah ada pada pertanyaan kuesioner.

2. Studi Pustaka

Mengumpulkan informasi dengan membaca buku, makalah, jurnal, dan referensi yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan (Sugiyono, 2020).

3.7 Teknik Analisis Data

Setelah pengumpulan informasi dari setiap responden, analisis data adalah langkah berikutnya. Menurut Sugiyono, (2019) teknik analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan faktor dan kategori responden, pembuatan tabulasi data berdasarkan variabel yang diteliti, mencari jawaban atas rumusan masalah, dan menghitung temuan untuk menguji hipotesis.

Untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang diteliti dalam penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS). Menurut Ghozali & Latan, (2015) PLS merupakan teknik analisis soft modeling, karena tidak memerlukan pengumpulan data dalam skala tertentu, sehingga hanya membutuhkan jumlah sampel yang sedikit (kurang dari 100 sampel).

Dalam bukunya, “pengantar Partial Least Square Structural Equation Model (PLS-SEM).” Rahadi, (2023) menyatakan terdapat dua metode untuk mengevaluasi

model SEM-PLS: mengevaluasi model pengukuran (Outer Model) dan mengevaluasi model struktural (Inner Model). serta analisis data.

3.7.1 Pengukuran Model (*Outer Model*)

Pengujian model pengukuran menunjukkan bagaimana variabel yang diamati atau nyata mencerminkan variabel tersembunyi yang perlu dievaluasi (Ghozali & Latan, 2015). Model pengukuran digunakan untuk mengevaluasi reliabilitas dan validitas model.

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali & Latan, (2015), uji validitas digunakan untuk memastikan validitas suatu kuesioner. Untuk mengetahui apakah alat ukur yang dikumpulkan benar-benar mengukur apa yang harus dinilai, maka uji validitas ini harus dilakukan. Karena setiap rumusan teoritis variabel penelitian menjadi landasan bagi kuesioner penelitian, maka pengukuran ini dilakukan. Indikasi-indikasi tersebut kemudian diekstrak dari variabel dan dijelaskan dalam setiap item kuesioner. Uji validitas pada outer model dinilai menggunakan dua kriteria: validitas diskriminan dan validitas konvergen.

Validitas konvergen model pengukuran dinilai menggunakan indikator refleksif berdasarkan hubungan antara skor item dan skor komponen yang diperoleh dari PLS. Nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih dari 0,5 untuk penelitian eksploratif, namun nilai faktor pemuatan antara 0,6 dan 0,7 masih dapat diterima. Jika nilai faktor pemuatan dengan konstruk yang diukur lebih tinggi dari 0,7, ukuran refleksif individual dianggap tinggi untuk studi konfirmatori. Meskipun demikian, Ghozali & Latan, (2015) menyatakan bahwa nilai faktor pemuatan 0,5 hingga 0,6 masih dianggap lebih dari cukup untuk studi pendahuluan dalam membuat skala pengukuran.

Untuk mengaktifkan validitas diskriminan model pengukuran menggunakan indikator yang dipantulkan, cross-loading untuk setiap variabel harus lebih dari 0,07. Jika korelasi antara konstruk laten dan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, konstruk laten akan memprediksi ukuran bloknya dengan lebih tepat daripada konstruk lainnya.

Cara lain untuk mengevaluasi dan menguji validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai korelasi antara setiap konstruk dan konstruk lainnya dalam model dengan akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) dari setiap konstruk. Ghazali & Latan, (2015) mendefinisikan validitas diskriminan yang baik adalah ketika korelasi antara konstruk model kurang dari akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk.

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali & Latan, 2015) menyatakan reliabilitas adalah metrik yang digunakan untuk menilai kuesioner yang berfungsi sebagai indikator konstruk atau variabel. Jika respons responden terhadap klaim kuesioner konstan atau stabil sepanjang waktu, kuesioner tersebut dapat dianggap dapat diandalkan. Untuk menunjukkan keakuratan, konsistensi, dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruksi, dilakukan pengujian reliabilitas. Ada dua metode untuk menilai uji reliabilitas konstruksi menggunakan indikator refleksi: *Cronbach Alpha* dan *Composite Reliability*. Untuk penelitian konfirmatori, suatu konsep dianggap dapat dipercaya jika nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability-nya lebih dari 0,7; untuk penelitian eksploratori, nilai antara 0,6 dan 0,7 masih dianggap dapat diterima.

3.7.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Menurut Ghazali & Latan (2015), menguji hubungan antara konstruk adalah metode yang digunakan untuk menguji model struktural. Nilai signifikansi dan nilai R-Square untuk setiap variabel laten independen diuji untuk menilai kapasitas prediktif model struktural. Dengan menganalisis perubahan nilai R-Square, seseorang dapat menentukan apakah variabel oksigen laten tertentu memiliki dampak signifikan terhadap variabel independen. Menurut Ghazali & Latan, (2015), kriteria evaluasi inner model adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3 Kriteria R-Square

Kriteria	Penjelasan
<i>R-Square</i>	Model yang kuat, sedang, dan lemah ditunjukkan dengan nilai 0,75, 0,50, dan 0,25.
<i>Q² Predictive Relevance</i>	Jika Q2 lebih dari nol, model tersebut relevan secara prediktif; jika Q2 kurang dari nol, model tersebut kurang relevan secara prediktif. Lemah, sedang, dan kuat adalah 0,02, 0,15, dan 0,35.
Signifikan	Nilai t adalah 1,65 pada tingkat signifikansi 10%, 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, dan 2,58 pada tingkat signifikansi 1%.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Menurut Abdillah et al., (2015) Nilai t-tabel dan t-statistik dibandingkan untuk menetapkan besarnya signifikansi guna mendukung hipotesis. Hipotesis penelitian diterima atau didukung jika nilai t-statistik lebih tinggi dari nilai t-tabel.

3.7.4 Uji Mediasi

Tujuan dari uji mediasi adalah untuk menentukan apakah terdapat hubungan tidak langsung antara dua variabel. P Values dan nilai T Statistic disebut sebagai uji intervening dalam hal ini. Untuk melihat P Values dan nilai T Statistic, terlebih dahulu harus dilakukan uji bootstrapping. P Values < 0,05, menunjukkan adanya pengaruh yang substansial (Dewi et al., 2023). Tujuan uji mediasi penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar perceived organizational support dapat mempengaruhi work engagement dengan memediasi variabel laten job resources dan workplace spirituality.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Pada bagian ini penulis memaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap objek penelitian, yaitu Musyrif-musyrifah yang berada dalam Pusat Ma'had Al Jamiah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang pada periode 2021 sampai dengan 2023.

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Salah satu perguruan tinggi Islam negeri, yaitu Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, mendirikan Pusat Mahad Al-Jamiah dengan tujuan untuk melahirkan sosok ulama sekaligus intelektual. Pusat Mahad Al-Jamiah di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang ini memiliki struktur organisasi yang sama dengan lembaga lainnya, yakni memiliki bidang atau divisi, ketua, sekretaris, dan bendahara. Setelah itu, ada bagian penggerak yang disebut juga musyrif dan musyrifah. Seorang santri senior yang telah dipilih oleh pengurus mahad setelah melalui pertimbangan dan uji kelayakan dikenal sebagai musyrif atau musyrifah. Peran mereka di mahad adalah mendampingi mahasiswa baru saat mereka terlibat dalam kegiatan mahad sehari-hari.

Pusat Mahad Al Jamiah memiliki sejarah yang berbeda dengan organisasi lainnya. Tidak seperti organisasi lainnya, Meskipun tidak mengutamakan profit, Pusat Mahad Al Jamiah telah berhasil bertahan selama hampir 24 tahun di bawah naungan kampus. Ini bukan satu-satunya alasan mengapa Mahad tetap bertahan di bawah naungan kampus; yang dimaksud dengan "bertahan di sini" bukanlah nama atau struktur bangunannya, melainkan hakikat Mahad. Seperti program-program yang sudah disusun sedemikian rupa tetap berjalan maksimal atau malah sebaliknya, tetapi fakta di lapangan menunjukkan, program-program yang ada di mahad masih tetap bertahan bahkan mengalami perubahan yang meranah pada arah kemajuan sehingga organisasi dari luar yang menyorot dan memberikan perhatian

serta apresiasi yang luar biasa kepada mahad. Pasti ada beberapa faktor yang memungkinkan Mahad tetap bertahan dengan programnya.

4.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Tujuan deskripsi karakteristik responden adalah untuk mengkarakterisasi tanggapan responden menurut lama masa kerja, jenis kelamin, dan periode menjabat. Adapun jumlah responden sebanyak 125 orang yang merupakan musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al-Jamiah Uiniversitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4.1.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Di bawah ini merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	92	74%
Perempuan	33	26%
Jumlah	125	100%

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa 92 musyrif (74%) responden adalah laki-laki dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 33 musyrifah (26%). Dari data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahawa mayoritas responden musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al-Jamiah berjenis kelamin laki-laki.

4.1.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Periode Menjabat

Berikut merupakan hasil karakteristik responden berdasarkan periode menjabat:

Tabel 4. 2 Responden Berdasarkan Periode Menjabat”

Periode Menjabat	Jumlah	Presentase
2021	44	35%

2022	32	26%
2023	49	39%
Jumlah	125	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas bahwa 44 musyrif dan musyrifah (35%) responden mempunyai masa jabatan dari tahun 2021 dan responden dengan periode menjabat dari tahun 2022 sebanyak 32 musyrif dan musyrifah (26%). sedangkan responden dengan periode menjabat dari tahun 2023 sebanyak 49 musyrif dan musyrifah (39%). Hal ini berarti bahwa mayoritas responden musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al-Jamiah dengan periode menjabat dari tahun 2023.

4.1.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa kerja

Di bawah ini merupakan karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 4. 3 Responden Berdasarkan Masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1 Tahun	51	41%
2 Tahun	31	25%
3 tahun	43	34%
Jumlah	125	100%

Berdasarkan data pada tabel 4.3 di atas, responden yang masa kerja selama satu tahun terdapat 51 musyrif dan musyrifah (41%), yang masa kerja selama dua tahun terdapat 31 musyrif dan musyrifah (25%), dan yang masa kerja selama tiga tahun terdapat 43 musyrif dan musyrifah (34%). Sehingga, dari tabel tersebut, mayoritas responden musyrif dan musyrifah memiliki masa kerja 1 tahun.

4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.3.1 Variabel Job Resources

Variabel job resources diukur menggunakan 13 item pernyataan. Berikut merupakan distribusi jawaban pada job resources:

Tabel 4. 4 Deskripsi Jawaban Responden Job Resources

No	Item	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	X1.1	0	0	10	61	54	125	4,35
2	X1.2	0	1	15	65	44	125	4,22
3	X1.3	1	0	21	72	31	125	4,06
4	X1.4	1	1	16	73	34	125	4,08
5	X1.5	3	1	26	67	28	125	3,93
6	X1.6	1	1	16	74	33	125	4,10
7	X1.7	1	0	23	70	31	125	4,04
8	X1.8	1	4	15	72	33	125	4,06
9	X1.9	0	3	16	67	39	125	4,14
10	X1.10	1	0	15	66	43	125	4,20
11	X1.11	0	1	20	75	29	125	4,06
12	X1.12	1	4	21	70	29	125	3,98
13	X1.13	3	2	20	69	31	125	3,98

Tabel 4.4 di atas menampilkan tanggapan dari responden, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Pernyataan “Saya berhubungan baik dengan rekan musyrif/ah yang lain” menunjukkan bahwa terdapat 10 responden menjawab netral, 61 responden menjawab setuju, dan 54 responden menjawab sangat setuju. Mayoritas responden pada pernyataan ini menjawab pada skala 4 yakni setuju.
2. Pernyataan “Saya dapat meminta bantuan rekan musyrif/ah pada saat dibutuhkan” menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mana meliputi 65 orang memilih setuju. Kemudian diikuti dengan 1 responden memilih tidak setuju, 15 responden menjawab netral, dan 44 responden menjawab sangat setuju.

3. Pernyataan “Saya bisa mengandalkan rekan musyrif/ah ketika saya menemukan kesulitan dalam bekerja” memberikan hasil bahwa 72 responden menjawab setuju. Hanya ada 1 responden yang memilih sangat tidak setuju. Selain itu, 21 responden menjawab netral, dan 31 responden menjawab sangat setuju.
4. Pernyataan “Saya dapat mengandalkan atasan saya ketika menemukan kesulitan dalam bekerja” menunjukkan mayoritas responden menjawab setuju yakni 73 orang yang kemudian disusul dengan responden yang memilih sangat setuju sebanyak 34 orang. 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, dan 16 responden menjawab netral.
5. Pernyataan “Saya mendapat pujian dari atasan ketika mampu bekerja sesuai dengan apa yang sudah diperintahkan” menunjukkan hasil responden yang menjawab setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 67 dan 28 responden. Responden yang menjawab netral sebanyak 26 orang. Responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 3 dan 1 orang. Sehingga, mayoritas responden memilih jawaban setuju.
6. Pernyataan “Saya mendiskusikan setiap masalah mengenai pekerjaan kepada atasan saya” menunjukkan bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 16 responden menjawab netral, 74 responden menjawab setuju, dan 33 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan ini, mayoritas responden memilih jawaban setuju.
7. Pernyataan “Atasan saya dapat mengandalkan saya untuk membuat Keputusan yang sama seperti yang dia lakukan” memberikan respon baik yang mana dari total responden, 70 menjawab setuju. Kemudian, hanya 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 23 responden menjawab netral, dan 31 responden menjawab sangat setuju.
8. Pernyataan “Saya memiliki wewenang untuk mengambil Keputusan ketika bekerja” menunjukkan terdapat 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 4 responden menjawab tidak setuju, 15 responden menjawab netral, 72

responden menjawab setuju, dan 33 responden menjawab sangat setuju. Mayoritas responden memilih jawaban setuju.

9. Pernyataan “Saya memiliki inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan saya” menunjukkan bahwa 39 responden menyatakan sangat setuju, 67 menyatakan setuju, 16 menyatakan netral, dan 3 menyatakan tidak setuju. Mayoritas responden pada pernyataan ini memilih jawaban di skala 4 yakni setuju.
10. Pernyataan “Pekerjaan saya memiliki tugas yang bervariasi” menunjukkan bahwa dari tanggapan tersebut, 1 menunjukkan sangat tidak setuju, tidak ada yang menunjukkan tidak setuju, 15 menunjukkan netral, 66 menunjukkan setuju, dan 43 menunjukkan sangat setuju. Mayoritas responden yang menanggapi pernyataan ini memilih setuju.
11. Pernyataan “Saya menerima informasi yang cukup mengenai hasil kerja saat ini” Tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju, namun 1 orang memilih tidak setuju, 20 responden memilih netral, 75 responden memilih setuju, dan 29 memilih sangat setuju. Mayoritas responden pada pernyataan ini memilih jawaban setuju.
12. Pernyataan “Atasan saya menginformasikan isu penting mengenai Lembaga tempat saya bekerja” menunjukkan bahwa 1 responden memilih sangat tidak setuju, 4 responden memilih tidak setuju, 21 responden memilih netral, 70 responden memilih setuju, dan 29 responden memilih sangat setuju. Sebagian besar responden memilih jawaban setuju.
13. Pernyataan “Saya menerima informasi yang cukup dari atasan saya tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan” menunjukkan bahwa 3 responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 menyatakan tidak setuju, 20 menyatakan netral, 69 menyatakan setuju, dan 31 menyatakan sangat setuju. Sebagian besar responden memilih jawaban setuju.

4.1.3.2 Variabel Workplace Spirituality

Varibel workplace spirituality diukur menggunakan 10 item pernyataan. Berikut ini adalah distribusi jawaban untuk workplace spirituality:

Tabel 4. 5 Deskripsi Jawaban Responden Workplace Spirituality

No	Item	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	X2.1	0	1	10	39	75	125	4,50
2	X2.2	0	3	12	58	52	125	4,27
3	X2.3	0	1	14	57	53	125	4,30
4	X2.4	0	1	26	65	33	125	4,04
5	X2.5	1	3	33	63	25	125	3,86
6	X2.6	0	1	16	69	39	125	4,17
7	X2.7	0	1	11	66	47	125	4,27
8	X2.8	1	2	15	59	48	125	4,21
9	X2.9	0	1	19	62	43	125	4,18
10	X2.10	0	0	9	65	51	125	4,34

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui jawaban responden yang dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Pernyataan “Beribadah adalah bagian penting dalam hidup saya” menunjukkan hasil bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 10 responden menjawab netral, 39 responden menjawab setuju, dan 75 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan tersebut, mayoritas responden memilih jawaban setuju.
2. Pernyataan “Saya merasa hidup saya penuh dengan harapan” menunjukkan bahwa mayoritas responden yang mana meliputi 58 orang memilih setuju. Kemudian diikuti dengan 3 responden memilih tidak setuju, 12 responden menjawab netral, dan 52 responden menjawab sangat setuju.
3. Pernyataan “Nilai-nilai spiritual mempengaruhi keputusan yang saya buat” memberikan hasil bahwa 57 responden menjawab setuju. Hanya ada 1 responden yang memilih tidak setuju. Selain itu, 14 responden menjawab netral, dan 53 responden menjawab sangat setuju.
4. Pernyataan “Saya percaya orang lain merasa senang dengan hasil pekerjaan saya” menunjukkan mayoritas responden menjawab setuju yakni 65 orang yang kemudian disusul dengan responden yang memilih sangat setuju

sebanyak 33 orang. 1 responden menjawab tidak setuju, dan 26 responden menjawab netral.

5. Pernyataan “Semangat saya diberdayakan oleh pekerjaan saya” menunjukkan hasil responden yang menjawab setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 63 dan 25 responden. Responden yang menjawab netral sebanyak 33 orang. Responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 3 dan 1 orang. Sehingga, mayoritas responden memilih jawaban setuju.
6. Pernyataan “Pekerjaan yang saya lakukan berhubungan dengan sesuatu yang saya pikir penting dalam kehidupan” menunjukkan bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 16 responden menjawab netral, 69 responden menjawab setuju, dan 39 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan ini, mayoritas responden memilih jawaban setuju.
7. Pernyataan “Saya memahami arti pekerjaan saya bagi saya sendiri” memberikan respon baik yang mana dari total responden, 66 menjawab setuju. Kemudian, hanya 1 responden menjawab tidak setuju, 11 responden menjawab netral, dan 47 responden menjawab sangat setuju.
8. Pernyataan “Saya merasa menjadi bagian dari sebuah komunitas di tempat saya bekerja” menunjukkan 1 responden memilih sangat tidak setuju, 2 responden memilih tidak setuju, 15 responden memilih netral, 59 responden memilih setuju, dan 48 responden memilih sangat setuju. Respons setuju dipilih oleh mayoritas responden.
9. Pernyataan “Pimpinan mendorong pertumbuhan pribadi saya” menunjukkan bahwa 43 responden menyatakan sangat setuju, 62 responden menyatakan setuju, 19 responden menyatakan netral, dan 1 responden menyatakan tidak setuju. Mayoritas responden pada pernyataan ini memilih jawaban di skala 4 yakni setuju.
10. Pernyataan “Kami bekerjasama untuk menyelesaikan konflik dengan cara positif di tempat kerja” menunjukkan bahwa Sebanyak 51 responden menyatakan sangat setuju, 65 menyatakan setuju, 9 menyatakan netral, dan

tidak ada yang menyatakan sangat tidak setuju atau tidak setuju. Mayoritas responden memilih setuju.

4.1.3.3 Variabel Work Engagement

Variabel work engagement diukur menggunakan 7 item pernyataan. Berikut ini adalah distribusi jawaban untuk work engagement:

Tabel 4. 6 Deskripsi Jawaban Responden Work Engagement

No	Item	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Y.1	2	2	26	59	36	125	4,00
2	Y.2	2	1	23	61	38	125	4,06
3	Y.3	2	0	25	63	35	125	4,03
4	Y.4	1	1	14	73	36	125	4,14
5	Y.5	2	0	14	60	49	125	4,23
6	Y.6	0	1	2	62	60	125	4,45
7	Y.7	1	3	19	71	31	125	4,02

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui jawaban responden yang dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Pernyataan “Saya merasa penuh energi saat di tempat kerja” menunjukkan hasil bahwa 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 26 responden menjawab netral, 59 responden menjawab setuju, dan 36 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan pertama mayoritas responden memilih jawaban setuju.
2. Pernyataan “Saya merasa kuat dan bersemangat dalam bekerja” menunjukkan hasil bahwa 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 23 responden menjawab netral, 61 responden menjawab setuju, dan 38 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan kedua mayoritas responden memilih jawaban setuju.
3. Pernyataan “Saya antusias dengan semua pekerjaan saya” menunjukkan hasil bahwa 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 25 responden menjawab netral, 63 responden menjawab setuju, dan 35 responden

menjawab sangat setuju. Pada pernyataan ketiga ini mayoritas responden memilih jawaban setuju.

4. Pernyataan “Pekerjaan saya menginspirasi diri saya” menunjukkan hasil bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 1 responden menjawab tidak setuju, 14 responden menjawab netral, 73 responden menjawab setuju, dan 36 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan keempat mayoritas responden memilih jawaban sangat setuju.
5. Pernyataan “Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan” menunjukkan hasil bahwa 2 responden menjawab sangat tidak setuju, 14 responden menjawab netral, 60 responden menjawab setuju, dan 49 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan kelima mayoritas responden memilih jawaban setuju.
6. Pernyataan “Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan bersungguh-sungguh” menunjukkan hasil bahwa 1 responden menjawab tidak setuju, 2 responden menjawab netral, 62 responden menjawab setuju, dan 60 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan keenam mayoritas responden memilih jawaban setuju.
7. Pernyataan “Saya sangat menyelami pekerjaan pada saat bekerja” menunjukkan hasil bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 3 responden menjawab tidak setuju, 19 responden menjawab netral, 71 responden menjawab setuju, dan 31 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan ketujuh mayoritas responden memilih jawaban setuju.

4.1.3.3 Variabel Perceived Organizational Support

Variabel perceived organizational support diukur menggunakan 6 item pernyataan. Berikut ini adalah distribusi jawaban untuk perceived organizational support:

Tabel 4. 7 Deskripsi Jawaban Responden Perceived Organizational Support

No	Item	Skala Pengukuran					Jumlah	Rata-rata
		1	2	3	4	5		
1	Z.1	1	8	28	48	40	125	3,98

2	Z.2	0	5	17	72	31	125	4,03
3	Z.3	0	2	20	65	38	125	4,11
4	Z.4	0	2	15	72	36	125	4,14
5	Z.5	1	4	20	63	37	125	4,05
6	Z.6	1	2	13	77	32	125	4,10

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui jawaban responden yang dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Pernyataan “Atasan memberikan perhatian yang sama terhadap anggotanya” menunjukkan hasil bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 8 responden menjawab tidak setuju, 28 responden menjawab netral, 48 responden menjawab setuju, dan 40 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan pertama mayoritas responden memilih jawaban setuju.
2. Pernyataan “Saya puas dengan hasil yang sama terima dari organisasi tempat saya bekerja” menunjukkan hasil bahwa 5 responden menjawab tidak setuju, 17 responden menjawab netral, 72 responden menjawab setuju, dan 31 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan kedua mayoritas responden memilih jawaban setuju.
3. Pernyataan “Atasan selalu memberikan kesempatan bagi saya untuk menjadi lebih maju” menunjukkan hasil bahwa 2 responden menjawab tidak setuju, 20 responden menjawab netral, 65 responden menjawab setuju, dan 38 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan ketiga ini mayoritas responden memilih jawaban setuju.
4. Pernyataan “Atasan bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan” menunjukkan hasil bahwa Sebanyak 72 responden menyatakan setuju, 36 menyatakan sangat setuju, 2 menyatakan tidak setuju, dan 15 menyatakan netral. Mayoritas responden memilih setuju untuk pernyataan keempat.
5. Pernyataan “Organisasi sangat peduli terhadap kesejahteraan anggotanya” menunjukkan hasil bahwa 1 responden menyatakan Sangat tidak setuju, 4 responden menyatakan tidak setuju, 20 responden menyatakan Netral, 63

responden menyatakan Setuju, dan 37 responden menyatakan Sangat setuju. Pada pernyataan kelima mayoritas responden memilih jawaban setuju.

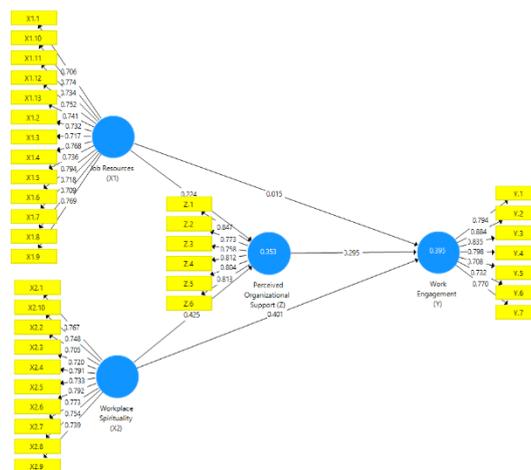
6. Pernyataan “Anggota yang mempunyai kinerja yang baik diberikan peluang untuk promosi jabatan” menunjukkan hasil bahwa 1 responden menjawab sangat tidak setuju, 2 responden menjawab tidak setuju, 13 responden menjawab netral, 77 responden menjawab setuju, dan 32 responden menjawab sangat setuju. Pada pernyataan terakhir mayoritas responden memilih jawaban setuju.

4.1.4 Model Pengukuran (Outer Model)

Dua tahap pengujian digunakan untuk mengimplementasikan model pengukuran dalam penelitian ini, yaitu uji validitas yakni validitas konvergen dan validitas diskriminan, serta uji reliabilitas.

4.1.4.1 Validitas Konvergen

Dalam uji validitas konvergen ini, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus lebih tinggi dari 0,5 sedangkan nilai faktor pemuatan untuk penelitian *exploratory* berada di antara 0,6 dan 0,7 yang masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015).



Gambar 4. 1 Validitas Konvergen

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, dapat diketahui bahwa nilai loading factor pada tiap-tiap item pernyataan memiliki nilai diatas 0,7. Hasil pengujian loading factor dapat dirincikan melalui tabel 4.9 dibawah ini:

Tabel 4. 8 Validitas Konvergen

Variabel	Item	Nilai	Keterangan
Job Resources (X1)	X1.1	0,706	Valid
	X1.2	0,732	Valid
	X1.3	0,717	Valid
	X1.4	0,768	Valid
	X1.5	0,736	Valid
	X1.6	0,794	Valid
	X1.7	0,718	Valid
	X1.8	0,709	Valid
	X1.9	0,769	Valid
	X1.10	0,774	Valid
	X1.11	0,734	Valid
	X1.12	0,752	Valid
	X1.13	0,741	Valid
Workplace Spirituality (X2)	X2.1	0,767	Valid
	X2.2	0,705	Valid
	X2.3	0,720	Valid
	X2.4	0,791	Valid
	X2.5	0,733	Valid
	X2.6	0,792	Valid
	X2.7	0,773	Valid
	X2.8	0,754	Valid
	X2.9	0,739	Valid
	X2.10	0,748	Valid
Perceived Organizational Support (Z)	Z.1	0,847	Valid
	Z.2	0,773	Valid
	Z.3	0,758	Valid
	Z.4	0,812	Valid
	Z.5	0,804	Valid
	Z.6	0,813	Valid
Work Engagement (Y)	Y.1	0,794	Valid
	Y.2	0,884	Valid
	Y.3	0,835	Valid
	Y.4	0,798	Valid
	Y.5	0,708	Valid
	Y.6	0,732	Valid
	Y.7	0,770	Valid

Berdasarkan tabel 4.8 di atas yang menampilkan hasil uji validitas konvergen, terlihat bahwa pada variabel job resources mempunyai nilai loading factor antara 0,706-0,794. Nilai loading factor workplace spirituality antara

0,705-0,792. Variabel perceived organizational support mempunyai nilai loading factor antara 0,758-0,847. Variabel work engagement memiliki nilai loading factor antara 0,708-0,884. Nilai loading factor pada masing-masing variabel diatas diatas 0,7. Sehingga, mengacu pada ketentuan nilai loading factor dan hasil pengujian dari penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa hasil tersebut sangat reflektif atau memiliki validitas konvergen yang baik.

4.1.4.2 Validitas Diskriminan

Pengujian validitas diskriminan mengacu pada nilai dari cross loading. Hal ini dapat dianggap valid dan mempunyai validitas diskriminan yang sangat baik apabila nilai cross loading lebih tinggi daripada indikator variabel lainnya. Hasil pengujian validitas diskriminan dapat digambarkan dalam tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4. 9 Validitas Diskriminan

Item	Job Resources	Workplace Spirituality	Perceived Organizational Support	Work Engagement	Keterangan
X1.1	0,706	0,458	0,337	0,226	Valid
X1.2	0,732	0,461	0,312	0,232	Valid
X1.3	0,717	0,416	0,283	0,292	Valid
X1.4	0,768	0,458	0,416	0,281	Valid
X1.5	0,736	0,517	0,344	0,263	Valid
X1.6	0,794	0,500	0,395	0,315	Valid
X1.7	0,718	0,451	0,448	0,458	Valid
X1.8	0,709	0,558	0,346	0,328	Valid
X1.9	0,769	0,536	0,288	0,341	Valid
X1.10	0,774	0,463	0,297	0,368	Valid
X1.11	0,734	0,517	0,420	0,249	Valid
X1.12	0,752	0,456	0,468	0,370	Valid
X1.13	0,741	0,428	0,352	0,232	Valid
X2.1	0,430	0,767	0,473	0,449	Valid
X2.2	0,341	0,705	0,340	0,351	Valid
X2.3	0,316	0,720	0,316	0,333	Valid
X2.4	0,499	0,791	0,500	0,466	Valid
X2.5	0,525	0,733	0,408	0,444	Valid

X2.6	0,493	0,792	0,363	0,454	Valid
X2.7	0,497	0,773	0,397	0,449	Valid
X2.8	0,588	0,754	0,424	0,485	Valid
X2.9	0,551	0,739	0,535	0,410	Valid
X2.10	0,533	0,748	0,459	0,473	Valid
Z.1	0,355	0,445	0,847	0,510	Valid
Z.2	0,270	0,340	0,773	0,420	Valid
Z.3	0,313	0,455	0,758	0,429	Valid
Z.4	0,488	0,465	0,812	0,376	Valid
Z.5	0,429	0,479	0,804	0,421	Valid
Z.6	0,509	0,531	0,813	0,397	Valid
Y.1	0,274	0,429	0,371	0,794	Valid
Y.2	0,354	0,495	0,483	0,884	Valid
Y.3	0,341	0,488	0,411	0,835	Valid
Y.4	0,444	0,470	0,476	0,798	Valid
Y.5	0,354	0,406	0,409	0,708	Valid
Y.6	0,281	0,408	0,421	0,732	Valid
Y.7	0,262	0,497	0,354	0,770	Valid

Berdasarkan tabel 4.9 hasil pengujian validitas diskriminan diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator telah memenuhi syarat validitas diskriminan. Masing-masing indikator diatas memiliki nilai cross loading yang nilainya lebih besar jika dibandingkan dengan nilai dari indikator yang lain. Masing-masing indikator pada variabel job resources, workplace spirituality, perceived organizational support, dan work engagement memiliki nilai cross loading yang lebih besar dari indikator variabel lainnya. Sehingga pada pengujian validitas diskriminan ini dapat dikatakan bahwa masing-masing indikator tersebut dianggap valid dan memiliki validitas diskriminan yang baik.

4.1.4.3 Uji Reliabilitas

Pengukuran uji reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu Cronbach Alpha dan Composite Reliability. Konstruk dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha dan Composite Reliability lebih dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015). Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel 4.11 berikut:

Tabel 4. 10 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Job Resources	0,932	0,941	Reliabel
Workplace Spirituality	0,915	0,929	Reliabel
Perceived Organizational Support	0,889	0,915	Reliabel
Work Engagement	0,899	0,921	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.10, variabel job resources memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,932 dan nilai composite reliability sebesar 0,941. Variabel workplace spirituality memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,915 dan nilai composite reliability sebesar 0,929. Variabel perceived organizational support memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,889 dan nilai composite reliability sebesar 0,915. Variabel work engagement memiliki nilai cronbach's alpha sebesar 0,889 dan nilai composite reliability sebesar 0,921. Maka, mengacu pada kriteria uji reliabilitas, masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel atau mempunyai reliabilitas yang baik.

4.1.5 Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural bertujuan untuk menunjukkan tingkat signifikansi saat pengujian hipotesis dan digunakan untuk memprediksi bagaimana variabel laten akan berhubungan satu sama lain. Dalam uji ini terdapat tiga pengujian, yakni uji coefficient determination (R^2), uji size effect (F2) dan uji hipotesis (direct and indirect effect). Analisis Varians (R^2) atau Uji Determinasi digunakan untuk menilai seberapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen. Kriteria R-Square adalah; Jika nilai $R^2 = 0,75$ maka data tersebut Substansial (kuat/besar), Jika nilai $R^2 = 0,50$ maka data tersebut Moderat (Sedang), Jika nilai $R^2 = 0,25$ maka data tersebut Lemah (kecil). Namun, penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu rentan terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Disarankan untuk memanfaatkan adjusted R Square (R^2) ketika menilai model optimal untuk mengatasi kelemahan

ini (Ghozali & Latan, 2015). Hasil pengujian model struktural atau inner model yakni sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Inner Model

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Perceived Organizational Support	0,353	0,342
Work Engagement	0,395	0,380

Berdasarkan tabel 4.11, variabel perceived organizational support memiliki nilai r square sebesar 0,353 atau 35,3% dan tergolong memiliki nilai r-square sedang. Hal ini berarti bahwa 35,3% perceived organizational support dipengaruhi oleh job resources dan workplace spirituality, dan sisanya sebesar 64,7% perceived organizational support dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan di dalam penelitian ini. Kemudian variabel work engagement memiliki nilai r-square yang tergolong sedang sebesar 0,395 atau 39,5%. Hal ini berarti bahwa 39,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh job resources, workplace spirituality, dan perceived organizational support. Sedangkan sisanya sebesar 60,5% work engagement dipengaruhi oleh variabel yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

4.1.6 Uji Mediasi

4.1.6.1 Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan dari pengujian *direct effect* ini adalah menganalisis dampak job resources terhadap work engagement, serta dampak workplace spirituality terhadap work engagement. Mengacu pada hasil pengujian direct effect, diperoleh temuan sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Uji Pengaruh Langsung

Variabel	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Job resources > Work engagement	0,122	0,903	Tidak Signifikan
Workplace spirituality > Work engagement	2,609	0,009	Signifikan

Perceived Organizational Support > Work engagement	2,505	0,013	Signifikan
--	-------	-------	------------

Berdasarkan tabel 4.12, nilai t-statistic pengaruh job resources terhadap work engagement sebesar 0,122 dan nilai p-value sebesar 0,903. Nilai t-statistic tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel yakni 1,64 dan memiliki nilai p-value lebih dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa job resources memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap work engagement. Dengan demikian, hipotesis pertama yakni job resources berpengaruh terhadap work engagement ditolak.

Kemudian workplace spirituality terhadap work engagement memiliki nilai t-statistic sebesar 2,609 dan nilai p-value sebesar 0,009. Nilai t-statistic tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yakni 1,64 dan memiliki nilai p-value dibawah dari 0,05. Mengacu pada hasil tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara workplace spirituality terhadap work engagement. Sehingga, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa workplace spirituality berpengaruh terhadap work engagement diterima.

Kemudian juga perceived organizational support terhadap work engagement memiliki nilai t-statistic sebesar 2,505 dan nilai p-value sebesar 0,013. Nilai t-statistic tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yakni 1,64 dan memiliki nilai p-value dibawah dari 0,05. Mengacu pada hasil tersebut, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perceived organizational support terhadap work engagement. Sehingga, hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa perceived organizational support berpengaruh terhadap work engagement diterima.

4.1.6.1 Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pada pengujian *indirect effect* bertujuan untuk menguji adanya pengaruh tidak langsung pada suatu variabel. Pengujian pengaruh tidak langsung ini dapat dirincikan melalui tabel 4.14 dibawah ini:

Tabel 4. 13 Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Job resources > Perceived Organizational Support > Work Engagement	1,415	0,158	Tidak Signifikan
Workplace spirituality > Perceived Organizational Support > Work Engagement	2,343	0,020	Signifikan

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diperoleh hasil nilai t-statistic sebesar 1,415 dan nilai p-value 0,158 yang mana nilai t-statistic tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel sebesar 1,64 dan nilai p-value lebih dari 0,05. Mengacu pada hasil tersebut, dapat diketahui bahwa perceived organizational support tidak dapat memediasi pengaruh job resources terhadap work engagement. Sehingga, hipotesis keempat ditolak.

Kemudian, workplace spirituality terhadap work engagement dimediasi oleh perceived organizational support menunjukkan hasil nilai *t-statistic* sebesar 2,343 dan nilai *p-value* 0,020. Nilai t-statistic tersebut melebihi nilai *t-tabel* sebesar 1,64 dan nilai *p-value* kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dikatakan bahwa perceived organizational support dapat memediasi pengaruh workplace spirituality terhadap work engagement. Sehingga, hipotesis kelima diterima.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Job Resources terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil *inner model* atau model struktural dapat diketahui bahwa *job resources* tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil pengujian pengaruh langsung yang menunjukkan hasil nilai *t-statistic* sebesar 0,122 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari *t-tabel* yakni sebesar 1,64. Kemudian nilai *p-value* sebesar 0,903 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05. Oleh karena itu, work engagement Musyrif dan Musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah tidak terpengaruh oleh *job resources*.

Temuan penelitian ini mendukung pernyataan Astisya & Hadi, (2021) yang menyatakan bahwa work engagement guru dalam pekerjaan tidak dipengaruhi oleh *job resources*. Guru yang mengalami tuntutan pekerjaan rendah atau tinggi tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam *work engagement* mereka berkenaan dengan *job resources*. Hal ini sejalan dengan kondisi di lapangan bahwa adanya peningkatan jumlah sumber daya musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah namun cenderung kurang terlihat bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan masih kurang terlibatnya dukungan.

Menurut hasil penelitian Ayu et al., (2015), *job resources* tidak memiliki dampak yang signifikan pada *work engagement*. *Job resources* merupakan aspek pekerjaan yang mendukung pertumbuhan pekerja. Misalnya, independensi, dukungan dari rekan sejawat, arahan dari atasan, dan pertumbuhan profesional. Meskipun memiliki dampak, tingkat *work engagement* musyrif dan musyrifah tidak terlalu dipengaruhi oleh tingkat otonomi, dukungan sosial, atau pengawasan dari atasan. Ketika adanya sebuah acara atau event, musyrif dan musyrifah beranggapan bahwa tugas yang diberikan tidak selaras. Pada level tugas, Musyrif dan Musyrifah memandang pekerjaan sehari-hari mereka monoton. Sehingga perlu adanya suatu variasi dalam pekerjaannya.

Namun penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Aprilianingsih & Frianto, (2022) yang menunjukkan bahwa *job resources* berdampak signifikan dan positif terhadap *work engagement*. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa peningkatan *job resources* juga akan meningkatkan tingkat *work engagement* staf pendidikan. Hasil ini konsisten dengan penelitian oleh Barkhowa, (2020) dan Oshio et al., (2018) yang menunjukkan korelasi positif antara sumber daya pekerjaan dan keterlibatan kerja. Sumber daya pekerjaan dapat menjadi solusi bagi orang-orang yang pekerjaannya memiliki ekspektasi tinggi karena pekerja dapat memanfaatkannya untuk mengelola tuntutan yang sangat besar. (Naidoo-Chetty & Plessis, 2021).

Dalam perspektif Islam, diatur dalam Q.S Al-Jatsiyah ayat 13 yang berbunyi:

وَسَحَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ

يَتَفَكَّرُوْنَ ﴿١٣﴾

Artinya: “Dia telah menundukkan (pula) untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir.” (Q.S Al-Jatsiyah: 13).

Ayat diatas menekankan bahwa Agar sumber daya benar-benar bermanfaat bagi kehidupan manusia, sumber daya tersebut harus dikelola; hal ini penting agar orang dapat saling mendukung. Personal resources diperlukan dalam situasi ini agar dapat memberi manfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Tidak hanya hal itu saja, kemampuan seseorang diperlukan untuk memenuhi fungsinya di masyarakat dan tempat kerja.

4.2.2 Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil pengujian model structural diatas, didapati hasil bahwa workplace spirituality berpengaruh dan signifikan terhadap work engagement. Hal ini dapat dilandasi dengan adanya hasil pengujian pengaruh langsung yang mana nilai *t-statistic* sebesar 2,609. Nilai tersebut lebih besar dari nilai *t-tabel* sebesar 1,64. Nilai *P-value* yakni sebesar 0,009 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Mengacu pada hasil pengujian tersebut, maka *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap work engagement musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah.

Terdapat tiga indikator untuk variabel *workplace spirituality* (X2) dalam penelitian ini, yaitu meliputi kehidupan batin, kebermaknaan kerja, dan perasaan terhubung dengan komunitas. Apabila mengacu pada nilai loading factor atau outer loading, indikator kedua yakni sikap pemimpin yang digambarkan oleh item pernyataan X2.6 merupakan nilai *loading factor* tertinggi dibandingkan dengan item pernyataan pada indikator lainnya yakni sebesar 0,792. Hal ini berarti bahwa

indikator kebermaknaan kerja paling dominan diantara indikator lainnya dalam membentuk workplace spirituality dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini memvalidasi dan memperkuat temuan penelitian Saks, (2011) mengungkapkan bahwa work engagement berhubungan dengan spiritualitas tempat kerja. Dalam hal ini, kebermaknaan kerja yang dirasakan musyrif/ah dapat menjaga tingkat keterikatan kerja individu. *Workplace spirituality* mendorong musyrif/ah untuk mencapai pekerjaan yang bermakna dan memungkinkan individu untuk menunjukkan kemampuan mereka dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Sehingga *workplace spirituality* menjadi faktor bagi musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah untuk menjaga keterikatan kerja individu.

Sejalan dengan pernyataan Purnama et al., (2022), bahwa *workplace spirituality* memengaruhi work engagement secara signifikan. Perhatian perusahaan Batiqa Hotel Pekanbaru terhadap kehidupan batin setiap karyawan memberikan dampak terhadap hal ini. Karyawan dapat memiliki rasa memiliki dan memberikan tujuan dalam pekerjaannya ketika spiritualitas hadir di tempat kerja, yang mendorong mereka untuk mengerahkan seluruh kemampuan dalam pekerjaannya. Terpenuhinya aspek spiritualitas ditempat kerja menjadikan musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah merasa engaged dengan pekerjaan dan hal tersebut dapat meningkatkan work engagement.

Konsep spiritualitas ditempat kerja dalam perspektif islam ialah kedekatan kepada Allah (Tuhan) dengan menjelaskannya kepada diri sendiri melalui aksi yang berfokus kepada pencarian kebahagiaan ilahi melalui ibadah dan ketaatan kepada Allah. Sebagaimana Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an surat Adz-Dzariyat Ayat 50:

فَقُرُّوا إِلَى اللَّهِ إِنِّي لَكُمْ مِنْهُ نَذِيرٌ مُّبِينٌ ﴿٥٠﴾

Artinya: “Maka, (katakanlah kepada mereka, wahai Nabi Muhammad) “Bersegeralah kembali (taat) kepada Allah. Sesungguhnya aku adalah seorang pemberi peringatan yang jelas dari-Nya untukmu.”

Lalu konsep selanjutnya ialah mewaspadai kemungkinan serangan penyakit rohani oleh setan yang dapat menyebabkan seseorang menyimpang dari petunjuk Allah SWT dikenal dengan *muraqabah*. Kita harus berhati-hati agar tidak menyerah pada kelemahan kita sendiri, karena hal ini dapat mengakibatkan ketidaktaatan kepada Tuhan. *Muraqabah* didasarkan pada keyakinan bahwa Allah terus memantau dan mencatat tindakan manusia. Sebagaimana firman Allah dalam surat Asy-Syu'ara' Ayat 218-219:

الَّذِي يَرَبُّكَ حِينَ تَقُومُ ﴿٢١٨﴾ وَتَقَلُّبِكَ فِي السُّجُودِ ﴿٢١٩﴾

Artinya: “(Dia) yang melihat ketika engkau berdiri (untuk salat). Dan, (melihat) perubahan gerakan badanmu di antara orang-orang yang sujud.”

Surah ini mengajarkan untuk terus-menerus mengamati perilaku mereka. Mereka melakukan ini karena mereka memahami bahwa tidak ada cara lain untuk menemukan kekurangan mereka dan mulai berupaya memperkuatnya.

4.2.3 Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil pengujian model structural diatas, didapati hasil bahwa perceived organizational support memiliki dampak yang signifikan terhadap work engagement. Hal ini dapat dilandasi dengan adanya hasil pengujian pengaruh langsung yang mana nilai t-statistic sebesar 2,505. Nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,64. Nilai P-value yakni sebesar 0,013 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Mengacu pada hasil pengujian tersebut, perceived organizational support secara signifikan dan positif terhadap work engagement musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Ardita & Nugrohoseno, (2023) menunjukkan bahwa perceived organizational support meningkatkan work engagement. Dukungan yang diberikan organisasi akan membuat anggota bekerja

dengan penuh semangat dan dedikasi. Anggota pasti membutuhkan bantuan organisasi sebagai wujud apresiasi. Sehingga musyrif dan musyrifah merasa bangga menjadi bagian organisasi dari Pusat Mahad Al Jamiah.

Sejalan dengan Hasil penelitian Jin & Tang, (2021), Aprilia & Katiara, (2020), dan Coe et al., (2021) Hal ini menunjukkan korelasi yang kuat antara ketahanan jangka pendek dan perceived organizational support serta work engagement. Ketika Musyrif dan Musyrifah menerima dukungan yang baik dari organisasi, mereka akan berkinerja lebih baik dengan semangat dan komitmen yang lebih besar, yang juga akan menguntungkan organisasi.

Sementara itu, rasa hormat adalah metrik Islam yang digunakan untuk mengukur seberapa besar dukungan terhadap suatu organisasi. Fuad bin Abdil Aziz Asy-Syalhub dalam bukunya "*Fiqh Adab*" menyatakan bahwa umat Islam dapat bersikap tenang, rendah hati, dan baik terhadap satu sama lain. Rasulullah bersabda, "Sesungguhnya Allah telah menunjukkan kepadaku agar kalian merendahkan diri, agar tidak ada seorang pun yang sombong dan merendahkan orang lain," (H.R.Muslim). Dan sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S. An-Nisa: 86.

وَإِذَا حُيِّئْتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوهَا إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ حَسِيبًا ﴿٨٦﴾

Artinya: "*Apabila kamu dihormati dengan suatu penghormatan (salam), balaslah penghormatan itu dengan yang lebih baik daripadanya atau balaslah dengan yang sepadan. Sesungguhnya Allah Maha Memperhitungkan segala sesuatu.*"

Ayat ini memerintahkan untuk menjaga hubungan persaudaraan dengan mematuhi norma-norma saat bertemu seseorang dan bertindak dengan tepat dalam situasi sosial. Seseorang harus menanggapi dengan tepat atau lebih efektif rasa hormat yang ditunjukkan kepadanya dalam bentuk sapaan. Jawaban yang tepat dan baik bisa berupa tutur kata yang baik, suara yang lembut, atau sikap yang menarik, memperhatikan kehidupan, dan menjaga sopan santun yang mempererat tali persaudaraan.

4.2.4 Pengaruh Job Resources terhadap Work Engagement Dimediasi oleh Perceived organizational Support

Hasil pengujian tidak langsung terkait dengan job resources terhadap work engagement dimediasi oleh perceived organizational support menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* sebesar 1,415 yang mana nilai tersebut lebih kecil daripada nilai *t-tabel* yakni 1,64. Kemudian, didapati nilai *p-value* sebesar 0,158 yang menandakan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka *perceived organizational support* tidak dapat memediasi *job resources* terhadap *work engagement*. Sehingga, pada hipotesis keempat ini ditolak.

Penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge, (2008) menyatakan bahwa *perceived organizational support* merupakan tingkat keyakinan anggota bahwa usaha mereka dihargai dan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika manajemen tidak mendukung pekerja, pekerja mungkin menganggap tugas-tugas ini tidak menyenangkan dan menghasilkan pekerjaan yang buruk bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan kondisi di lapangan bahwa musyrif dan musyrifah mengalami tekanan karena jadwal kegiatan yang padat dan tuntutan dalam memenuhi kewajibannya. Serta beberapa musyrif dan musyrifah merasakan kurangnya mendapatkan dukungan dari atasan. Sehingga mengalami penurunan terhadap work engagement musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah. Kemudian, musyrif dan musyrifah meyakini bahwa suasana di tempat kerja tidak baik. Musyrif dan musyrifah sering kali tidak peduli satu sama lain saat bekerja. Selain itu, mereka saling menyalahkan dan kurang menunjukkan rasa belas kasihan satu sama lain. Berdasarkan wawancara dengan salah satu musyrif bahwa masa kerja dari musyrif dan musyrifah ini kurang lebih hanya 3 tahun dan setelah itu selesai atau ingin melanjutkan lagi ke jenjang selanjutnya menjadi murobbi atau murobbiah. Namun setelah dari masa kerja itu suatu dukungan organisasi tidak ada, sehingga merasa tidak mendapatkan dukungan yang menyebabkan banyak yang tidak engaged. Hal ini juga menimbulkan resiko potensial bagi musyrif dan musyrifah yang masih aktif dapat meninggalkan organisasi.

Temuan penelitian ini bertentangan dengan penelitian Ramdhani & Sawitri, (2017). dukungan organisasi berperan sebagai job resources. Anggota yang merasa didukung oleh organisasinya akan lebih mampu menangani tekanan pekerjaan dan mengekspresikan diri saat melakukannya. Hasil temuan penelitian ini, job resources tidak terpengaruh oleh perceived organizational support, khususnya pada musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah. Musyrif/ah mengalami tekanan dan tantangan yang tidak sepenuhnya dapat diatasi dengan dukungan organisasi. Musyrif/ah mengalami tuntutan yang ketat, akibat padatnya kegiatan yang harus dilaksanakan dalam jangka waktu yang tidak singkat. yang menyebabkan kurangnya rasa keterikatan musyrif/ah dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam ajaran Islam dua aspek utama hubungan yang perlu ditegaskan dalam ajaran Islam adalah hubungan antara manusia dengan Allah dan hubungan antar manusia. Sebagaimana dalam firman Allah dalam QS. An-Nisa:114.

لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِّنْ نُّجُوبِهِمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ ، بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعَلْ

ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاتِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا ﴿١١٤﴾

Artinya: *"Tidak ada kebaikan pada kebanyakan bisikan-bisikan mereka, kecuali bisikan-bisikan dari orang yang menyuruh (manusia) memberi sedekah, atau berbuat ma'ruf, atau mengadakan perdamaian di antara manusia. dan barangsiapa yang berbuat demikian Karena mencari keredhaan Allah, Maka kelak kami memberi kepadanya pahala yang besar."*

4.2.5 Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Work Engagement Dimediasi oleh Perceived organizational Support

Berdasarkan hasil pengujian tidak langsung (*indirect effect*), menunjukkan nilai *t-statistic* sebesar 2,343 yang mana nilai ini lebih besar dari nilai *t-tabel* sebesar 1,64. Kemudian nilai *p-value* sebesar 0,020 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Mengacu pada nilai *t-statistik* dan nilai *p-value* pengaruh *workplace spirituality* terhadap *work engagement* dimediasi oleh *perceived organizational support* memenuhi kriteria pengujian tidak langsung. Sehingga, dalam hal ini *perceived*

organizational support dapat memediasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap *work engagement* pada musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah.

Menurut Bayuaji, (2020), work engagement dipengaruhi secara signifikan oleh spiritualitas dan perceived organizational support pada saat yang bersamaan. Spiritualitas memiliki dampak yang lebih kecil pada work engagement dibandingkan dengan perceived organizational support. Workplace spirituality mendorong musyrif/ah untuk mencapai pekerjaan yang bermakna dan memungkinkan individu untuk menunjukkan kemampuan mereka dan mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya. Temuan ini menunjukkan bahwa perceived organizational support berperan dalam penentuan workplace spirituality, khususnya pada musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kirana, (2015) yang menemukan bahwa dukungan organisasi adalah salah satu dari beberapa faktor yang memengaruhi pertumbuhan work engagement, khususnya perceived organizational support. Eksternal diri individu merupakan sumber unsur dukungan organisasi yang memungkinkan setiap individu merasakan adanya bantuan yang diberikan oleh organisasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Menurut perspektif Islam, spiritualitas bertujuan untuk membahagiakan orang lain dan menemukan tujuan hidup melalui berkat Tuhan. Selain itu, spiritualitas merupakan cara yang membantu orang untuk mencoba menemukan ketenangan dan makna dalam hidup mereka. Manusia dapat menemukan kepuasan dan ketenangan dalam kehidupan ini maupun kehidupan selanjutnya melalui spiritualitas. Manusia sangat penting dalam situasi ini karena mereka adalah makhluk yang paling ideal. Manusia tersebut harus selalu mengingat Allah dalam melakukan segala sesuatu. Sebagaimana diterangkan dalam QS Ali Imran: 190-191.

إِنَّ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَاخْتِلَافِ اللَّيْلِ وَالنَّهَارِ لآيَاتٍ لِّأُولِي الْأَلْبَابِ ﴿١٩٠﴾ الَّذِينَ

يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا

بَاطِلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ ﴿١٩١﴾

Artinya: *“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal, (yaitu) orang-orang yang mengingat Allah sambil berdiri atau duduk atau dalam keadan berbaring dan mereka memikirkan tentang penciptaan langit dan bumi (seraya berkata): Ya Tuhan kami, tiadalah Engkau menciptakan ini dengan sia-sia, Maha Suci Engkau, maka peliharalah kami dari siksa neraka.”*

Berdasarkan ayat di atas, manusia hendaknya senantiasa mengingat Allah SWT melalui ibadah, dzikir, dan berbagai kegiatan lainnya. Manusia adalah makhluk spiritual yang luar biasa ketika telah beribadah. Penolakan manusia untuk memasukkan spiritualitas ke dalam pekerjaannya merupakan penyebab utama hilangnya tujuan dan kurangnya kedamaian dalam bekerja. *Workplace spirituality* harus digunakan untuk melaksanakan perubahan yang sesuai bagi kehidupan manusia.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Job resources tidak berpengaruh terhadap work engagement. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan sumber daya musyrif dan musyrifah tidak mampu dalam meningkatkan rasa work engagement pada musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah.
2. Workplace spirituality berpengaruh signifikan terhadap work engagement. Hal ini berarti bahwa workplace spirituality dapat menjaga tingkat work engagement individu. Sehingga dapat mendorong musyrif/ah untuk mencapai pekerjaan yang bermakna dan memungkinkan individu untuk menunjukkan kemampuan mereka dan menjaga work engagement individu.
3. Perceived organizational support berpengaruh signifikan terhadap work engagement. Hal tersebut menunjukkan bahwa Dukungan yang diberikan organisasi akan membuat musyrif dan musyrifah bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi. Sehingga musyrif dan musyrifah merasa bangga menjadi bagian organisasi dari Pusat Mahad Al Jamiah.
4. Perceived organizational support tidak dapat memediasi pengaruh job resources terhadap work engagement. Hal ini mengindikasikan bahwa perceived organizational support sebagai mediator tidak mampu dalam meningkatkan pengaruh antara job resources terhadap work engagement musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah. Hal tersebut dikarenakan tuntutan dan padatnya kegiatan yang dirasakan oleh musyrif dan musyrifah tidak sepenuhnya dapat diatasi dengan pemberian perceived organizational support.
5. Perceived organizational support dapat memediasi pengaruh workplace spirituality terhadap work engagement. Hal tersebut menunjukkan bahwa perceived organizational dapat berperan dalam penentuan workplace spirituality. Sehingga akan mendorong musyrif dan musyrifah untuk menunjukkan kemampuan mereka dan mendapatkan kepuasan serta semangat dalam pekerjaannya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis memberikan beberapa saran kepada Pusat Mahad Al Jamiah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, antara lain:

1. Bagi Intitusi

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perbaikan dan peningkatan di masa mendatang terhadap work engagement musyrif dan musyrifah Pusat Mahad Al Jamiah. Work engagement dipengaruhi oleh perceived organizational support, job resources, dan perceived organizational support. Sehingga, Pusat Mahad Al Jamiah harus memperhatikan job resources, workplace spirituality yang dirasakan musyrif dan musyrifah, dan pemberian perceived organizational support kepada musyrif dan musyrifah agar memiliki work engagement yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi panduan yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya tentang bagaimana job resources, workplace spirituality, dan perceived organizational support memengaruhi work engagement. Variabel lain, seperti kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang dapat memengaruhi hubungan antara job resources, workplace spirituality, dan work engagement, dapat diteliti oleh peneliti di masa mendatang. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan penambahan variabel independen yang dapat memperkuat work engagement guna memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor yang memengaruhi work engagement.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A, Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0049>
- Abuddin Nata. (2008). *Perspektif Islam Tentang Strategi Pembelajaran*. Kencana Prenada Media Group.
- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877–898. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153>
- 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>
- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44–49. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.040>
- Alzyoud, A. (2018). Job Satisfaction and Work Engagement Moderated By Trust. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, VI(11), 125–139.
- 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>
- Aprilianingsih, A., & Frianto, A. (2022). Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kependidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184.
- Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Work Engagement Guru. *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 207–223. <https://doi.org/10.32528/ins.v17i1.2170>
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/jabm.1.1.12>
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement.

Association for Psychological Science, 20((4)).
doi:10.1177/0963721411414534

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Boer, E. de, & Schaufeli, W. B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 341–356. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00030-1](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00030-1)
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Martin C Euwema. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 170–180. doi: 10.1037/1076-8998.10.2.170.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job Resources Boost Work Engagement, Particularly When Job Demands Are High. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274–284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research* (1st ed.). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Barkhowa, M. K. (2020). Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagement melalui burnout Karyawan Industri Manufaktur Di Salatiga. *Fokus Ekonomi : Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(1), 241–261. <https://doi.org/10.34152/fe.15.1.241-261>
- Bayuaji, A. (2020). Pengaruh spiritualitas dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja anggota Satuan Reserse Polres Lamongan. *Jurnal Sosiologi Dialektika*, 14(1), 16. <https://doi.org/10.20473/jsd.v14i1.2019.16-25>
- Byrd, M. Y., & Scott, C. L. (2014). Diversity in the workforce: Current issues and emerging trends. *Diversity in the Workforce: Current Issues and Emerging Trends*, 1–375. <https://doi.org/10.4324/9780203797778>
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes La relation entre le soutien organisationnel perçu et l'engagement au travail : analyse du rôle du sentiment d'efficacité personnelle

- . *European Review of Applied Psychology*, 64(5), 259–267.
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & Wilde, M. De. (2017). Perceived organizational support and employees' well-being: the mediating role of organizational dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527–540.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>
- Dasti, R., & Sitwat, A. (2014). Development of a Multidimensional Measure of Islamic Spirituality (MMS). *Journal of Muslim Mental Health*, 8(2), 47–67.
<https://doi.org/10.3998/jmmh.10381607.0008.204>
- Deberina Syurfi Yunina, & Ayu Lucy Larassaty. (2024). Pengaruh Job Resources Terhadap Work Engagement Melalui Burnout. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 11(1), 314–329.
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v11i1.54087>
- Devendhiran, S., & Wesley, J. R. (2017). Spirituality at work: enhancing levels of employee engagement. *Development and Learning in Organizations*, 31(5), 9–13. <https://doi.org/10.1108/DLO-08-2016-0070>
- Deviyanti, A. D., & Sasono, A. D. (2015). Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources) dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) sebagai Mediator terhadap Perilaku Proaktif. *E- Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*, 1. <https://jurnal.narotama.ac.id>
- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pemangkuan Hutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 247–261.
- Fawwaz, M. I., & Nasution, M. I. (2023). Pengaruh Personal Organization Fit Dan Preceived Organization Support Terhadap Innovative Work Behavior Dimediasi Employee Engagment. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 6(1), 437–449.
<https://doi.org/10.34007/jehss.v6i1.1889>
- Fazlurrahman, H., Wijayanti, D. T., Hadi, H. K., Rahman, Z., Nugrohoseno, D., & Rahman, M. F. W. (2020). Analysis of Work Engagement Measurement at Work From Home Due to The Effect Of Covid-19 Pandemic. *Technium Social Sciences Journal*, 14, 363–375.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement*. Jossey-Bass.
- Ghozali, I., & Hengky Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris* (2nd ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giacalone, R., & Jurkiewicz, C. (2003). *Menuju ilmu spiritualitas di tempat kerja*. ME Sharpe.

- Habeeb, S. (2019). Relation between Organizational citizenship behavior, workplace spirituality and job performance in BFSI sector in India. *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 176–188. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.16](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.16)
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2024). The relative importance of various job resources for work engagement: A concurrent and follow-up dominance analysis. *BRQ Business Research Quarterly*, 27(3), 227–243. <https://doi.org/10.1177/23409444211012419>
- Hamka. (1965). *Tafsir Al-Azhar*.
- Hardianto, Y., & Ratna, D. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Panghegar Stone Quarry. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan (J-P3K)*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v3i1.130>
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2013). Does equity mediate the effects of job demands and job resources on work outcomes?: An extension of the job demands-resources model. *The Career Development International*, 18(4), 357–376. <https://doi.org/10.1108/CDI-12-2012-0126>
- Huck-Fries, V., Prommegger, B., Wiesche, M., & Krmar, H. (2019). The role of work engagement in agile software development: Investigating job demands and job resources. *Proceedings of the Annual Hawaii International Conference on System Sciences*, 2019-Janua, 7048–7056. <https://doi.org/10.24251/hicss.2019.844>
- Imran, M. Y., Elahi, N. S., Abid, G., Ashfaq, F., & Ilyas, S. (2020). Impact of Perceived Organizational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism of Thriving and Flourishing. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(3), 82. <https://doi.org/10.3390/joitmc6030082>
- Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality: Successful mantra for modern organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 437–440.
- Islammiyanti, R. (2022). Peran Workplace Spirituality, Meaningful Work Dan Leadership Terhadap Innovative Work Behavior Dan Kinerja Sdm. *Jurnal Ilmiah Sultan Agung*, 1(1), 945–964.
- Jalaluddin as-Suyuthi. (2009). *Lubabun Nuqul fii Asbaabin Nuzul*. Gema Insani.
- 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>
- Jena, L. K., & Sajeet Pradhan. (2018). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Workplace Spirituality and Employee Retention in Indian Industries. *Performance Improvement*, 57(9), 17–35.

<https://doi.org/10.1002/pfi.21805>

- Jin, J., & Tang, J. (2021). Exploring the effect of perceived organizational support and resilience on Chinese pharmacists' engagement in stressful and competitive pharmaceutical work at hospitals. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(9), 931–938. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.08.003>
- Kementerian Agama R.I. (2008). *Al-Qur'an dan Tafsirnya*.
- Kirana, E. (2015). Hubungan Antara Dimensi Workplace Spirituality dan Employee Engagement. *Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*. <https://repository.usd.ac.id/298/>.
- Kristiawan, R., & Putranta, M. P. (2024). Pengaruh Workplace Spirituality Dan Ethical Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Employee Wellbeing Sebagai Variabel Pemediasi. *Modus*, 36(1), 35–58. <https://doi.org/10.24002/modus.v36i1.8143>
- Leo Purnama, A., 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.
- Mache, S., Vitzthum, K., Klapp, B. F., & Danzer, G. (n.d.). Surgeons' work engagement: influencing factors and relations to job and life satisfaction. *The Surgeon*, 12(4), 181–190. doi: 10.1016/j.surge.2013.11.015.
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Kepribadian Dan Sosial*, 2(2), 157–166. <https://journal.unair.ac.id/filerPDF/jpio899b58839bfull.pdf>
- Manoach, J. L., & Susilo, D. (2023). Grit dan Religiositas terhadap Work Engagement pada Pengurus Ormawa yang Beragama Kristiani di Surabaya. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 11(2), 198–217. <https://doi.org/10.33508/exp.v11i2.5106>
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mawaddah, N. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Organizational-Based Self Esteem terhadap Work Engagement pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wil. VI- Makassar. *Repository UIN Alaudin Makassar*. <https://repositori.uin-alauddin.ac.id>
- 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>
- Mishra, U. S., Pattanayak, S., Dash, M., & Dash, M. (2017). Investigating the

mediating role of affective commitment in the relationship between perceived organizational support and turnover intention: A case of Indian insurance industry. *International Journal of Economic Research*, 14(7), 455–464.

- Monje-Amor, A., Abeal Vázquez, J. P., & Faiña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169–178. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2), 151–164. <https://doi.org/10.22146/gamajop.56396>
- Muhammad Mudrik Fairnandha. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, Dan Job Satisfaction Terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3). <https://doi.org/10.1093/publius/pjac017>
- Naidoo-Chetty, M., & du Plessis, M. (2021). Job demands and job resources of academics in higher education. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Najla, E. A., & Prakoso, H. (2022). Pengaruh Job Crafting terhadap Work Engagement pada Karyawan Bagian Sales Bank X. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 53–60.
- Niamullah, A. (2022). Bentuk Kerukunan Umat Beragama Dalam Kitab-kitab Tafsir Indonesia; Telaah Makna Tahiyah Pada QS. An-Nisa' Ayat 86. *An-Nida'*, 46(1), 110. <https://doi.org/10.24014/an-nida.v46i1.19246>
- Nugoroho, A. S., & Savira, S. I. (2019). Hubungan antara efikasi diri dengan work engagement pada guru yang memiliki sertifikasi di smpn kecamatan Nganjuk. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 06(2), 1–4. <https://core.ac.uk/download/pdf/230628972.pdf>
- Nugraha, S., Ade, B., & Anggraeni, A. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Job Satisfaction. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi*, 1–16. <https://doi.org/10.32424/jeba.v20i3.1155>
- Oshio, T., Inoue, A., & Tsutsumi, A. (2018). Associations among job demands and resources, work engagement, and psychological distress: Fixed-effects model analysis in Japan. *Journal of Occupational Health*, 60(3), 254–262. <https://doi.org/10.1539/joh.2017-0293-OA>
- Park, J., & Kim, J. (2024). The Relationship between Perceived Organizational Support, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Customer Orientation in the Public Sports Organizations Context. *Behavioral Sciences*, 14(3). <https://doi.org/10.3390/bs14030153>
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975–994. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2015-0215>

- Perrin, T. (2003). *Working today: Understanding what drives employee engagement*. Towers Perrin Talent Report.
- Prawira, A., Sri, ;, Prasilowati, L., Eka, ;, & Ayuningtyas, A. (2022). Peran Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Dalam Hubungan Job Demand dan Job Resources Terhadap Work Engagement. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(01), 69–82. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v3i01.430>
- Rahadi, D. R. (2023). *Pengantar partial least squares structural equation model (pls-sem)*.
- Ramdhani, G. F., & Sawitri, D. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Pt. X Di Bogor. *Jurnal EMPATI*, 6(1), 199–205. <https://doi.org/10.14710/empati.2017.15211>
- 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>
- Rhoades, L. and R. E. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698%0A>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Jilid II*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rothmann, S. (2016). *Employee Engagement* (J. P. Lindsay G. Oades, Michael F. Steger, Antonella Delle Fave (ed.)). Wiley Online Library.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8.
- Samiyanto, & Djamaludin Ancok. (2011). Konstrak Spiritualitas Dan Pengaruhnya Terhadap Psychological Capital, Servant Leadership, Dan Kinerja Manajer. *Universitas Gadjah Mada*. <https://etd.repository.ugm.ac.id>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Seligman, M. E. P., Parks, A. C., & Steen, T. (2004). A balanced psychology and a full life. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences*, 359(1449), 1379–1381. <https://doi.org/10.1098/rstb.2004.1513>
- Sigit, S. (2003). *Esensi Perilaku Organisasional*. BPFE universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.

- Silvia Ardita, L., & Nugrohoseno, D. (2023). *Peran job crafting dan work engagement sebagai pemediasi pengaruh perceived organizational support terhadap adaptive performance*. 11, 433–446.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Relationship among Workplace Spirituality, Work Engagement and Grit. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1–2). <https://doi.org/10.1177/2319510X18811776>
- Sitanggang, F. T. (2018). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja pada Karyawan Marketing PT Infomedia Nusantara*. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/7480>
- Sri Purnami, R., Senen, S. H., Disman, & Ahman, E. (2020). Pengaruh Individual Spirituality dan Workplace Spirituality terhadap Employee Engagement Pegawai Agensi Pemasaran Digital. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 46–56.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Suhardi, M. (2023). *Buku ajar Dasar Metodologi Penelitian*. Penerbit P4I.
- Supriyanto, A. S. Maharani, V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, S. A., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset manajemen SDM* (1st ed.). Inteligencia Media.
- Supriyanto, A. S., Maharani, V., & Wekke, I. S. (2018). Moderation Effect Of Workplace Spirituality On The Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 16((2)). https://www.researchgate.net/publication/325527139_Moderation_Effect_Of_Workplace_Spirituality_On_The_Organizational_Citizenship_Behavior
- Suwandi, G. F., Bashori, K., & Diah Sari, E. Y. (2022). Work Engagement Pengemudi Layanan Ambulans Muhammadiyah dalam Masa Covid-19. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 7(1), 81. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v7i1.6564>
- Syauqi Nabila Zein. (2020). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) dan Sumber Daya Pekerjaan (Job Resources) terhadap Keterikatan Kerja (Work Engagement) pada Guru Taman Pendidikan Al-Qur'an di Kota Bogor*.
- To, W. M., & Yu, B. T. W. (2024). Impact of difficult coworkers on employees' turnover intention: the mediating roles of perceived organizational support and affective commitment. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 16(4), 797–815. <https://doi.org/10.1108/APJBA-11-2022-0477>

- Wagner, B., & Koob, C. (2022). The relationship between leader-member exchange and work engagement in social work: A mediation analysis of job resources. *Heliyon*, 8(1), e08793. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e08793>
- Wulandari, Y., & Praptini Yulianti. (2023). Pengaruh Work-family Conflict terhadap Work Engagement yang dimediasi oleh Employee Resilience. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(1), 14–28. <https://www.topbrand-award.com/top-brand-index/>
- Xanthopoulou, D., Baker, A. B., Heuven, E., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13((4)), 345–356. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.13.4.345>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.14.2.121>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI



Nama Lengkap : Ahmad Habibi Adzikra
Tempat, Tanggal Lahir : Bogor, 4 Juni 2003
Alamat : Perum. Permata Cimanggis, Depok, Jawa Barat
No. Telepon : 089504589966
Email : habibiadzkr@gmail.com

Pendidikan Formal

2009 – 2015 : MI Plus Al-Mughni
2015 – 2018 : MTS Darul Muttaqien
2018 – 2021 : MA Darul Muttaqien
2021 – 2025 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2022 – 2025 : Musyrif Pusat Mahad Al-Jamiah UIN Malang

2023 – 2025 : Tim Pengolahan Nilai Pusat Mahad Al-Jamiah UIN Malang

2024 – 2025 : CO Diknal UPKM Halaqoh Ilmiah

2023 – 2024 : Wakil Ketua Umum UPKM Halaqoh Ilmiah

Keterampilan, Pencapaian, dan Pengalaman Lain

Soft Skills : Teamwork, Leadership, Problem Solving

Hard Skills : Microsoft Office

Lampiran 2 Lembar Kuesioner

LEMBAR KUESIONER

Nama :

Jenis Kelamin :

Mabna/Asrama :

Angkatan :

Lama menjadi Musyrif/ah :

Motivasi menjadi Musyrif/ah :

Petunjuk Pengisian Jawaban: Berikan tanda pada salah satu pilihan jawaban di bawah ini yang sesuai dengan pendapat Anda. Jawaban yang tersedia menunjukkan:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

JOB RESOURCES

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
I	Dukungan sosial (<i>Support system</i>)					
1.	Saya berhubungan baik dengan rekan musyrif/ah yang lain					

2.	Saya dapat meminta bantuan rekan musyrif/ah pada saat dibutuhkan					
3.	Saya bisa mengandalkan rekan musyrif/ah Ketika saya menemukan kesulitan dalam bekerja					
II	Kualitas hubungan dengan atasan (<i>Quality Relationship with Supervisor</i>)					
4.	Saya dapat mengandalkan atasan saya ketika menemukan kesulitan dalam bekerja					
5.	Saya mendapat pujian dari atasan ketika mampu bekerja sesuai dengan apa yang sudah diperintahkan					
6.	Saya mendiskusikan setiap masalah mengenai pekerjaan kepada atasan saya					
7.	Atasan saya dapat mengandalkan saya untuk membuat keputusan yang sama seperti yang dia lakukan					
III	Otonomi (<i>Autonomy</i>)					
8.	Saya memiliki wewenang untuk mengambil keputusan ketika bekerja					
9.	Saya memiliki inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan saya					
10.	Pekerjaan saya memiliki tugas yang bervariasi					
IV	Umpan balik kinerja (<i>Performance Feedback</i>)					
11.	Saya menerima informasi yang cukup mengenai hasil kerja saat ini					
12.	Atasan saya menginformasikan isu penting mengenai Lembaga tempat saya bekerja					

13.	Saya menerima informasi yang cukup dari atasan saya tentang seberapa baik saya melakukan pekerjaan					
-----	--	--	--	--	--	--

WORKPLACE SPIRITUALITY

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
I	Kehidupan Batin (<i>Inner Life</i>)					
1.	Beribadah adalah bagian penting dalam hidup saya					
2.	Saya merasa hidup saya penuh dengan harapan					
3.	Nilai-nilai spiritual mempengaruhi keputusan yang saya buat					
II	Kebermaknaan kerja (<i>Meaning of work</i>)					
4.	Saya percaya orang lain merasa senang dengan hasil pekerjaan saya					
5.	Semangat saya diberdayakan oleh pekerjaan saya					
6.	Pekerjaan yang saya lakukan berhubungan dengan sesuatu yang saya pikir penting dalam kehidupan					
7.	Saya memahami arti pekerjaan saya bagi saya sendiri					
III	Perasaan terhubung dengan komunitas (<i>Sense of connection to community</i>)					
8.	Saya merasa menjadi bagian dari sebuah komunitas di tempat saya bekerja					

9.	Pimpinan mendorong pertumbuhan pribadi saya					
10.	Kami bekerjasama untuk menyelesaikan konflik dengan cara positif di tempat kerja					

WORK ENGAGEMENT

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
I	Semangat (<i>Vigor</i>)					
1.	Saya merasa penuh energi saat di tempat kerja					
2.	Saya merasa kuat dan bersemangat dalam bekerja					
II	Dedikasi (<i>Dedication</i>)					
3.	Saya antusias dengan semua pekerjaan saya					
4.	Pekerjaan saya menginspirasi diri saya					
5.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
III	Keterlarutan dalam bekerja (<i>Absorption</i>)					
6.	Saya merasa senang Ketika saya bekerja dengan bersungguh-sungguh					
7.	Saya sangat menyelami pekerjaan pada saat bekerja					

PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
I	Keadilan (<i>Fairness</i>)					

1.	Atasan memberikan perhatian yang sama terhadap anggotanya					
2.	Saya puas dengan hasil yang sama terima dari organisasi tempat saya bekerja					
II	Dukungan atasan (<i>Supervisor support</i>)					
3.	Atasan selalu memberi kesempatan bagi saya untuk menjadi lebih maju					
4.	Atasan bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan					
III	Penghargaan dan kondisi kerja					
5.	Organisasi sangat peduli terhadap kesejahteraan anggotanya					
6.	Anggota yang mempunyai kinerja yang baik diberikan peluang untuk promosi jabatan					

Lampiran 3 Hasil Distribusi Frekuensi

Deskripsi Karakteristik responden

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	91	72.8	72.8	72.8
	PEREMPUAN	34	27.2	27.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

PERIODE MENJABAT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2021	44	35.2	35.2	35.2
	2022	32	25.6	25.6	60.8
	2023	49	39.2	39.2	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	51	40.8	40.8	40.8
	2 Tahun	31	24.8	24.8	65.6
	3 Tahun	43	34.4	34.4	100.0
	Total	125	100.0	100.0	

Lampiran 4 Deskripsi Jawaban Responden

Job Resources (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13
5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	5	3	5	3	3	4	3	5	4	4	4
4	5	5	3	5	3	3	5	3	5	4	5	4
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	2	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	2	1
4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	5	4	5	5	2	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	4	2	4	5	4	4	4
3	4	5	3	4	2	2	2	2	5	3	3	3
5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	3	3
5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	5
4	5	5	4	3	4	4	2	5	5	4	4	3
4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
5	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
5	4	5	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4
5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3
5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	3
4	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	3	3	5	3	4	5	5	4	3	3
5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	3	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3
5	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	4	3

4	3	4	4	4	3	3	1	2	3	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4
5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3
5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5
4	5	3	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5
5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3
5	5	5	3	5	3	4	3	5	5	5	4	4
5	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	3	2	3	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3
5	3	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3
5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
5	3	3	5	3	2	2	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3
4	3	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2
4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	2	3
5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
5	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
3	5	4	1	1	3	5	5	4	3	2	3	1
4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3
5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3
3	3	3	1	1	1	5	1	3	3	2	1	1
5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	4	4	2	3	1	3	3	3	3	3
5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3
3	3	5	3	4	4	1	5	3	3	4	5	5
5	4	5	2	1	4	5	4	3	4	3	2	2
5	4	3	2	5	4	5	5	5	5	2	4	5
5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	4
4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	5	4
4	3	2	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	5	4
5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3
4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
5	4	3	2	5	4	5	5	5	5	2	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3
5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	3
4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3
5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4
5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	3	4	2	2	2	2	5	3	3	3
4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4
5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5
5	5	4	4	4	5	3	3	3	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5

Workplace Spirituality (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	3	4	4	5	4	3	4
3	3	3	3	2	3	4	1	3	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	4	2	3	5	4	5	5
4	4	4	4	2	4	4	2	4	4
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	3	3	3	3	5	3	3	5
3	3	3	3	4	5	4	3	3	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	5

4	4	4	4	3	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
4	4	4	3	4	4	4	5	4	4
3	3	3	3	3	4	4	5	3	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	3	4	3
3	4	3	3	3	3	3	5	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	5
2	2	2	2	1	2	2	3	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	3	5	5	4	4
4	3	3	3	3	4	5	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
4	4	5	4	3	4	5	5	5	4
4	4	4	3	4	5	4	5	4	5
4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
4	4	3	4	3	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	3	4	5	5	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	2	3	3	3	3	3	4	3	3
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	3	4	4	4	3	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5

5	5	5	4	4	4	5	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	3	3	4	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
3	5	5	3	3	3	3	2	2	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	3	3	3	3	3	3	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	3	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	3	3	4	4	4	3	4
5	5	5	3	3	5	3	5	3	4
5	3	4	5	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	3	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5
5	4	4	4	3	4	4	4	4	5
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5
5	5	4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5

5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	5	5	4	5
4	2	3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	5	4	5	3	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	5
5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
5	3	4	4	3	4	4	5	4	4
4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	5	4	5	4	5	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4

Work Engagement (Y)

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7
5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	5	4
3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4

1	1	1	1	1	3	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	5	4	5	4
4	3	3	3	4	4	4
4	5	5	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	4	4
4	3	3	4	4	5	4
5	4	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	5
4	4	3	4	3	5	5
4	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	4	5	3
4	3	3	4	5	4	2
3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	5	4
1	1	1	2	1	4	1
3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	5	4	5	4
3	3	4	5	4	2	2
4	4	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	4	4	3

4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4
2	3	3	5	5	5	4
3	5	3	3	5	5	5
3	3	4	5	5	5	5
2	2	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	4
4	5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4
3	3	3	3	4	3	3
4	4	3	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	3
3	4	3	4	4	4	4
5	5	5	4	3	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4

5	5	4	4	5	4	4
5	3	4	3	3	4	4
3	4	3	3	4	4	3
5	5	5	4	3	5	5
5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	4	3	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4
4	4	4	4	3	4	4
5	5	4	5	5	5	4
4	4	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	3
5	5	5	4	4	4	4
3	4	3	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4
3	4	5	5	5	5	4
4	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	4	5	5
5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4
4	3	3	4	5	4	2
5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	5	5	3

Perceived Organizational Support (Z)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
5	5	5	5	5	5
4	3	5	4	5	5
4	4	4	4	3	4
5	4	5	5	5	5
5	5	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	4	2	2	3	2
3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3
2	2	3	2	2	1
5	5	5	5	3	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	3
5	4	4	5	5	5
5	4	5	3	5	4
3	3	4	5	5	5
4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4
5	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4
4	4	3	4	3	4
4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	3	4
5	5	4	5	4	4
2	2	2	3	2	2
5	4	5	5	5	4
3	3	4	3	5	4
2	3	4	3	5	3
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4
3	4	4	4	3	4

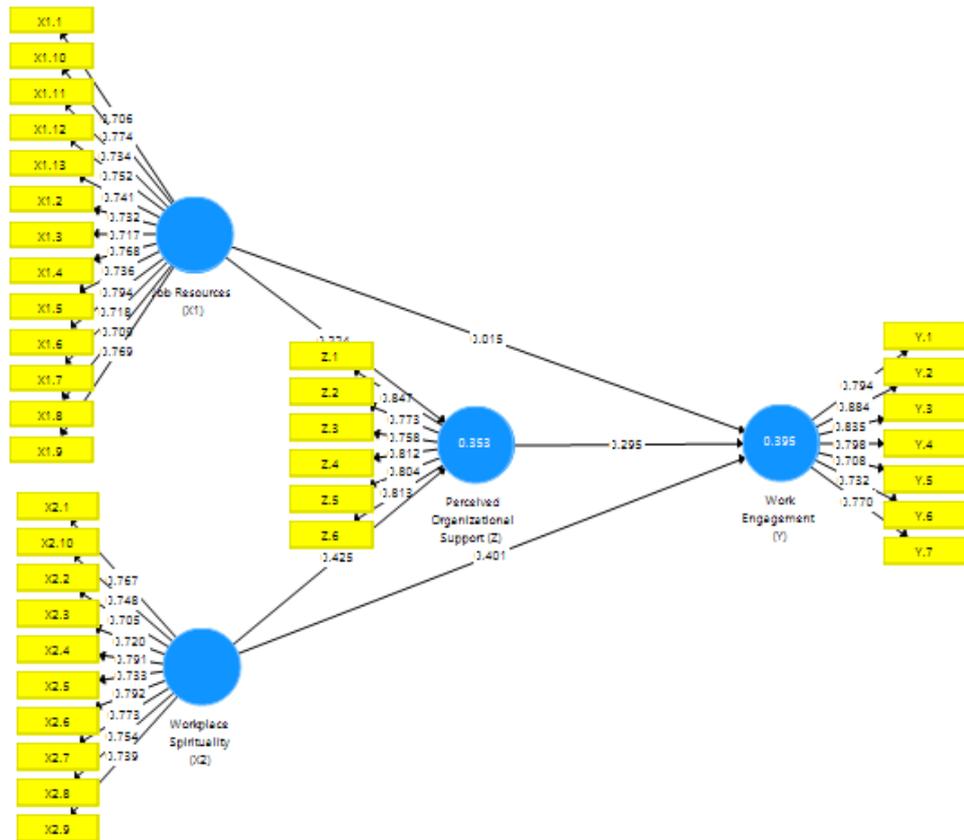
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5
3	4	3	5	3	4
4	4	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4
4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3
5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4
3	2	4	4	2	4
5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	3	3
4	4	4	3	4	4
3	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	4	3
2	2	3	3	2	4
3	4	4	4	4	3
4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
2	3	4	3	3	3
4	5	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	4
4	4	3	3	3	4
1	4	3	4	1	4
3	4	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	4
3	5	5	4	3	3
4	5	4	4	4	5
4	4	5	4	4	4
4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	3	4
3	4	5	4	4	3
5	3	5	5	4	4
3	3	3	5	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4
4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	4
4	4	5	5	5	4
4	4	5	4	4	4
3	3	4	4	4	4
5	4	4	5	4	5
5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	5	4	4	4

4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	4	5	4
5	5	4	5	5	5
2	3	3	3	3	3
5	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	4
2	2	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

Lampiran 5 Hasil Uji Peneliti

Outer Loading



	Job Resources (X1)	Perceived Organizational Support (Z)	Work Engagement (Y)	Workplace Spirituality (X2)
X1.1	0,706	0,000	0,000	0,000
X1.10	0,774	0,000	0,000	0,000
X1.11	0,734	0,000	0,000	0,000
X1.12	0,752	0,000	0,000	0,000
X1.13	0,741	0,000	0,000	0,000
X1.2	0,732	0,000	0,000	0,000
X1.3	0,717	0,000	0,000	0,000
X1.4	0,768	0,000	0,000	0,000
X1.5	0,736	0,000	0,000	0,000
X1.6	0,794	0,000	0,000	0,000
X1.7	0,718	0,000	0,000	0,000
X1.8	0,709	0,000	0,000	0,000
X1.9	0,769	0,000	0,000	0,000
X2.1	0,000	0,000	0,000	0,767
X2.10	0,000	0,000	0,000	0,748
X2.2	0,000	0,000	0,000	0,705
X2.3	0,000	0,000	0,000	0,720
X2.4	0,000	0,000	0,000	0,791
X2.5	0,000	0,000	0,000	0,733
X2.6	0,000	0,000	0,000	0,792
X2.7	0,000	0,000	0,000	0,773
X2.8	0,000	0,000	0,000	0,754
X2.9	0,000	0,000	0,000	0,739
Y.1	0,000	0,000	0,794	0,000
Y.2	0,000	0,000	0,884	0,000
Y.3	0,000	0,000	0,835	0,000
Y.4	0,000	0,000	0,798	0,000
Y.5	0,000	0,000	0,708	0,000
Y.6	0,000	0,000	0,732	0,000
Y.7	0,000	0,000	0,770	0,000
Z.1	0,000	0,847	0,000	0,000
Z.2	0,000	0,773	0,000	0,000
Z.3	0,000	0,758	0,000	0,000
Z.4	0,000	0,812	0,000	0,000
Z.5	0,000	0,804	0,000	0,000
Z.6	0,000	0,813	0,000	0,000

Cross Loading

	Job Resources (X1)	Perceived Organizational Support (Z)	Work Engagement (Y)	Workplace Spirituality (X2)
X1.1	0,706	0,337	0,226	0,458
X1.10	0,774	0,297	0,368	0,463
X1.11	0,734	0,420	0,249	0,517
X1.12	0,752	0,468	0,370	0,456
X1.13	0,741	0,352	0,232	0,428
X1.2	0,732	0,312	0,232	0,461
X1.3	0,717	0,283	0,292	0,416
X1.4	0,768	0,416	0,281	0,458
X1.5	0,736	0,344	0,263	0,517
X1.6	0,794	0,395	0,315	0,500
X1.7	0,718	0,448	0,458	0,451
X1.8	0,709	0,346	0,328	0,558
X1.9	0,769	0,288	0,341	0,536
X2.1	0,430	0,473	0,449	0,767
X2.10	0,533	0,459	0,473	0,748
X2.2	0,341	0,340	0,351	0,705
X2.3	0,316	0,316	0,333	0,720
X2.4	0,499	0,500	0,466	0,791
X2.5	0,525	0,408	0,444	0,733
X2.6	0,493	0,363	0,454	0,792
X2.7	0,497	0,397	0,449	0,773
X2.8	0,588	0,424	0,485	0,754
X2.9	0,551	0,535	0,410	0,739
Y.1	0,274	0,371	0,794	0,429
Y.2	0,354	0,483	0,884	0,495
Y.3	0,341	0,411	0,835	0,488
Y.4	0,444	0,476	0,798	0,470
Y.5	0,354	0,409	0,708	0,406
Y.6	0,281	0,421	0,732	0,408
Y.7	0,262	0,354	0,770	0,497
Z.1	0,355	0,847	0,510	0,445
Z.2	0,270	0,773	0,420	0,340
Z.3	0,313	0,758	0,429	0,455
Z.4	0,488	0,812	0,376	0,465
Z.5	0,429	0,804	0,421	0,479
Z.6	0,509	0,813	0,397	0,531

Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Job Resour	0,932	0,937	0,941	0,552
Perceived C	0,889	0,892	0,915	0,643
Work Engag	0,899	0,903	0,921	0,625
Workplace S	0,915	0,918	0,929	0,567

Uji R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Perceived Organizational S	0,353	0,342
Work Engagement (Y)	0,395	0,380

Uji Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (S)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Resources (X1) -> Perceived Organizational Support (Z)	0,224	0,225	0,108	2,073	0,039
Job Resources (X1) -> Work Engagement (Y)	0,081	0,088	0,149	0,546	0,585
Perceived Organizational Support (Z) -> Work Engagement (Y)	0,295	0,302	0,112	2,647	0,008
Workplace Spirituality (X2) -> Perceived Organizational Support (Z)	0,425	0,429	0,093	4,584	0,000
Workplace Spirituality (X2) -> Work Engagement (Y)	0,526	0,518	0,123	4,265	0,000

Uji Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (S)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Job Resources (X1) -> Perceived Organizational Support (Z) -> Work Engagement (Y)	0,066	0,070	0,045	1,457	0,146
Workplace Spirituality (X2) -> Perceived Organizational Support (Z) -> Work Engagement (Y)	0,125	0,128	0,053	2,355	0,019

Lampiran 6 Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-4102/F.Ek.1/PP.00.9/11/2024 28 November 2024
Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Yth. **Mudir Pusat Ma'had Al Jamiah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang**
Jl. Gajayana no. 50, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65149, Indonesia
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Ahmad Habibi Adzikra
NIM : 210501110071
Program Studi : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Contact Person : 089504589966
Judul Penelitian : Pengaruh Job Resource dan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dimediasi oleh Perceived Organizational Support

Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
Waktu Pelaksanaan : 27 November 2024 s.d 31 Januari 2025

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.

