

# Studi Kontribusi *Spirit At Work* terhadap *Work Engagement* pada Satreskrim Polres

Ai Ela Solihatul Millah, Ali Mubarak

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

aielasm99@gmail.com

**Abstract**—The existence of Covid-19 which has an impact on the economy, namely the reduced income of the community and also the existence of assimilation policies and integration rights because overcrowding makes crime during the pandemic increase. Where the crime is handled by the Satreskrim which is one part of the police that handles criminal cases. So that the Satreskrim experiences an increase in workload which can reduce performance, work engagement is needed to improve performance with the spirit at work. This study aims to determine how big the contribution of spirit at work to work engagement at the Satreskrim Polres Tasikmalaya City. The method used is the causality method using population research, namely 48 police officers from the Satreskrim Polres Tasikmalaya City. The measuring tools used are spirit at work from Kinjerski and Skrypnek (2006), and work engagement measurement tools from Schaufeli & Bakker (2003). The results of the study found that 70.83% of the police had a high spirit at work and 68.75% of the police had a high work engagement. Multiple regression results show that spirit at work has a positive and significant effect on work engagement by 72%. And the influence of the spirit at work dimension, namely engaging work, spiritual connection, and mystical experience on work engagement, but sense of community has no effect on work engagement.

**Keywords**— *Spirit at work, Work Engagement, Satreskrim.*

**Abstrak**—Adanya Covid-19 yang berdampak pada ekonomi yaitu penghasilan masyarakat yang berkurang dan juga adanya kebijakan asimilasi dan hak integrasi karena overcrowded membuat kejahatan selama pandemi meningkat. Dimana kejahatan tersebut ditangani oleh Satreskrim yang merupakan salah satu bagian di kepolisian yang menangani kasus pidana. Sehingga Satreskrim ini mengalami peningkatan beban kerja yang dapat menurunkan kinerja, maka dibutuhkan work engagement untuk meningkatkan kinerja dengan adanya spirit at work. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi spirit at work terhadap work engagement pada Satreskrim Polres Tasikmalaya Kota. Metode yang digunakan adalah metode kausalitas dengan menggunakan penelitian populasi yaitu 48 orang polisi bagian satreskrim Polres Tasikmalaya Kota. Alat ukur yang digunakan yaitu spirit at work dari Kinjerski dan Skrypnek (2006), serta alat ukur work engagement dari Schaufeli & Bakker (2003). Hasil penelitian ditemukan dengan 70.83% polisi memiliki spirit at work yang tinggi dan 68.75% polisi memiliki work engagement yang tinggi. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa spirit at work memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement sebesar 72%. Dan adanya pengaruh dimensi spirit at work yaitu engaging work, spiritual connection, dan mystical

experience terhadap work engagement, namun sense of community tidak memiliki pengaruh terhadap work engagement.

**Kata Kunci**—*Spirit at work, Work Engagement, Satreskrim.*

## I. PENDAHULUAN

Memiliki work engagement sangat dibutuhkan dalam pekerjaan untuk keberhasilan dan daya saing pada pekerjaan (Hoole & Bonnema, 2015 dalam Vanderwalt,2018), sehingga berdasarkan survei dari negara-negara di seluruh dunia terhadap 656 Chief Executive Officer (CEO) bahwa membuat karyawan engaged merupakan salah satu dari lima tantangan terpenting bagi organisasi (Wah dalam Attridge,2009) dan pada Survei Towers Perrin menunjukkan bahwa adanya perbedaan lintas budaya pada work engagement dengan hasil presentase tenaga kerja secara wilayah geografis dengan Meksiko (40%) dan Brasil (31%) berada di posisi teratas, Amerika Serikat (21%) dan Kanada (17%) berada di posisi tengah, dan Eropa (11%) serta Asia (7%) berada di ujung bawah, yang menjadi peluang penelitian lebih lanjut (Attridge,2009). Sehingga selama dua dekade terakhir ini, jumlah studi mengenai work engagement telah meningkat pesat (Bakker, 2018). Namun penelitiannya masih terbatas dan mulai berkembang pada pekerja layanan publik (Lizano,2019). Sedangkan kesejahteraan dari pekerja layanan publik merupakan kunci dari berfungsinya organisasi dan merupakan penyedia layanan berkualitas kepada klien (Lizano,2019) dan Towers Perrin juga mengatakan bahwa 72% karyawan yang highly engaged percaya mereka dapat memengaruhi layanan pelanggan secara positif, dibandingkan 27% yang disengaged (Attridge,2009).

Meningkatkan work engagement yang berarti meningkatkan kesejahteraan pekerja, dan hal tersebut bisa dilakukan dengan memahami faktor individu dan organisasi dengan cara meningkatkan spiritualitas (Lizano, 2009) sehingga organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan work engagement karena work engagement bergerak dengan menuju rasa keterhubungan, tampaknya penting bahwa spiritualitas di tempat kerja diciptakan, sehingga karyawan dapat mengalami rasa keterhubungan seperti itu yang merupakan komponen inti dari spiritualitas di tempat kerja (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003). (Van der Walt, 2018)

Seperti yang dikemukakan oleh Saks (2011) terdapat banyak kesamaan antara spiritualitas ditempat kerja dengan work engagement, misalnya perasaan dihargai dan dilibatkan, rasa kelengkapan dan keutuhan, koneksi dan identifikasi dengan organisasi (Iqbal et al,2020). Kemudian menurut Krishnakumar dan Neck (2002), “Spiritualitas diakui sebagai salah satu dimensi penting dari kepribadian manusia. Oleh karena itu, jika sebuah organisasi mendorong spiritualitas, maka itu sebenarnya mendorong individu untuk membawa seluruh dirinya untuk bekerja”. (Saks,2011)

Sama halnya dengan work engagement, penelitian tentang spiritualitas di tempat kerja dalam dua dekade terakhir telah meningkat secara signifikan (Joelle & Coelho, 2017 dalam Petchsawang,2017), hal ini terutama karena sifat pekerjaan yang berubah dan kesadaran bahwa dimensi spiritual karyawan telah terabaikan selama bertahun-tahun (Parumasur & Govender, 2016 dalam Petchasawang,2017). Dan menurut Lucchetti et al. (2016), Indonesia telah menjadi pusat penelitian tentang spiritualitas dan menekankan perlunya mempelajari spiritualitas (Iqbal et al., 2020).

Sehingga terdapat kelangkaan penelitian empiris yang meneliti antara spiritualitas dan work engagement pada pekerja layanan publik (Lizano,2009), dan pada jurnal psikologi di JurnalSinta ditemukan hanya ada 1 jurnal yang membahas mengenai spiritualitas di tempat kerja dan work engagement, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ema Yudiani pada tahun 2017 mengenai hubungan antara work engagement dan spiritualitas yang dilakukan pada 46 karyawan PT. Bukit Asam Persero dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara work engagement dan spiritualitas pada karyawan dengan saran untuk penelitian selanjutnya yaitu dengan memperluas penelitian pada jenis profesi lainnya, dan juga peneliti pada penelitian ini mengatakan bahwa sepanjang sepengetahuannya selama ini belum ada penelitian yang menghubungkan spiritualitas dengan work engagement (Yudiani,2017).

Salah satu pekerja layanan publik yaitu polisi dan penelitian mengenai polisi pada bidang psikologi dilihat dari JurnalSinta hanya ada 15 jurnal dan hal tersebut juga bukan mengenai work engagement, padahal polisi sendiri merupakan profesi penting pada masyarakat karena menjaga ketertiban masyarakat (Charrier, 2000 dalam Islam, 2019), namun masyarakat sendiri tidak peduli dengan tekanan yang dihadapi oleh polisi setiap harinya (Selokar et al, 2011 dalam Islam, 2019). Ditambah dengan adanya pandemi virus Covid-19 yang memberikan berbagai dampak salah satunya pada ekonomi yaitu perusahaan yang harus melakukan PHK masal atau memangkas gaji pegawai, sehingga penghasilan berkurang dan kebutuhan tetap berjalan. Pada akhirnya banyak bertindak melakukan kejahatan dengan alasan untuk memenuhi kebutuhan (Taufik,2020). Selain itu juga adanya kebijakan pemberian asimilasi dan hak integrasi bagi narapidana dan anak karena overcrowded (Anwar, 2020) sehingga hal tersebut

memungkinkan penjahat yang keluar dari lapas melakukan tindak kejahatan kembali. Sehingga selama masa pandemi ini kejahatan seperti kejahatan jalanan, cyber crime, dan penculikan mengalami peningkatan (Taufik,2020) dimana kejahatan tersebut ditangani oleh bagian Satreskrim Polres.

Bagian satreskrim ini merupakan bagian yang menangani tindak pidana dan merupakan posisi vital dalam pelaksanaan tugas pokok polri (Rahmi,2014), seringkali menghadapi resiko yang berhubungan dengan keselamatan psikis dan fisik (Rahmi,2014) dan juga terlibat dengan korban dan pelaku yang memiliki berbagai karakter serta publik yang memantau kinerja polri (Hermawan, 2011 dalam Rahmi, 2014).

Sehingga satreskrim ini merupakan bagian yang memiliki tuntutan pekerjaan paling tinggi dibandingkan dengan bagian lainnya. Dalam hal ini maka tekanan yang dimiliki polisi semakin banyak, dan tekanan tersebut jika terjadi berkelanjutan maka dapat terjadi potensi stres di tempat kerja (Rizkiyani & Susanti,2012 dalam Rakhmawati & Syarifah, 2017) dan akhirnya akan berdampak pada penurunan kinerja (Rakhmawati & Syarifah, 2017). work engagement merupakan salah satu aspek penting bagi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan diyakini mampu meningkatkan kinerja (Astuti, et al., 2016), sehingga polisi di bagian Satreskrim ini memerlukan memiliki work engagement untuk meningkatkan kinerjanya.

Begitu juga menurut Bakker (2008) dalam work engagement ini ada yang dinamakan dengan job and personal resources yang merupakan prediktor utama dari work engagement dan hal tersebut menunjukkan bahwa job resources akan lebih terlihat atau menonjol ketika pekerja dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi (misalnya workload, emotional demand, mental demand), sehingga bagian Satreskrim ini sesuai dengan penelitian work engagement karena memiliki tekanan atau tuntutan yang tinggi pada pekerjaannya.

Untuk itu perlu dilakukan penelitian mengenai spiritualitas ditempat kerja atau spirit at work dengan work engagement pada Satreskrim. Dalam hal ini peneliti akan meneliti pada salah satu Polres di Jawa Barat yaitu Satreskrim Polres Tasikmalaya Kota yang mengalami peningkatan kasus masuk dengan peningkatan kasus selesai, yaitu pada tahun 2019 kasus masuk sebanyak 343 kasus dengan kasus selesai sebanyak 278 kasus, dan tahun 2020 kasus masuk 371 kasus dengan kasus selesai sebanyak 307 kasus (sampai dengan tanggal 29 Desember 2020). Dan jumlah tahanan dari 2019 ke 2020 juga meningkat dengan 2019 sebanyak 89 tahanan dan tahun 2020 sebanyak 99 tahanan. Satreskrim Polres Tasikmalaya Kota ini berjumlah 48 orang polisi.

Untuk itu tujuan dari penelitian ini untuk menguji kontribusi spirit at work terhadap work engagement, pada bagian Satreskrim di Polres Tasikmalaya Kota

## II. METODOLOGI

### A. *Spirit at Work*

Spirit at work adalah keadaan berbeda yang ditandai oleh dimensi interpersonal, spiritual, kognitif, dan mistik. (Kinjerski and Skrypnek 2006). Dengan dimensi:

1. *engaging work*: yang ditandai dengan perasaan sejahtera yang mendalam, keyakinan akan keterlibatan dalam melakukan pekerjaan yang bermakna dan memiliki tujuan lebih tinggi, kesadaran akan keselarasan antara nilai-nilai dan keyakinan serta pekerjaan seseorang.
2. *spiritual connection* : yang dicirikan oleh rasa koneksi ke sesuatu yang lebih besar dari diri;
3. *sense of community*: yang ditandai dengan perasaan terhubung dengan orang lain dan tujuan bersama; dan
4. *mystical or unitive experience*: yang ditandai dengan keadaan energi atau vitalitas yang positif, rasa kesempurnaan, transendensi, dan pengalaman kegembiraan dan kebahagiaan.

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Spirit at Work Scale (SAWS ) dari Kinjerski dan Skrypnek (2006) sebanyak 18 item, dengan 7 item mengenai *engaging work*, 3 item mengenai *sense of community*, 3 item mengenai *spiritual connection*, dan 5 item mengenai *mystical experience* dengan penilaian dilakukan dengan skala tipe likert 6 point yaitu 1 poin sangat tidak sesuai dan 6 poin sangat sesuai.

#### Work engagement

Menurut Schaufeli et al., (2002) Work engagement mengacu pada keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan vigor, dedication, dan absorption. (Bakker,2008), dengan dimensi menurut Schaufeli and Bakker, (2004)

1. *Vigor* : merupakan tingkat energi dan resiliensi mental (ketahanan mental) yang tinggi ketika bekerja
2. *Dedication* : perasaan keikutsertaan yang kuat dalam pekerjaan dan merasakan antusiasme, bangga, inspirasi, rasa signifikansi, dan tantangan.
3. *Absorption* : dicirikan dengan berkonsentrasi penuh dan senang hati bekerja, di mana waktu terasa cepat berlalu dan merasa kesulitan untuk melepaskan diri dari mengerjakan pekerjaannya.

Alat ukur yang digunakan yaitu the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) Skala 17 item yang sudah di adaptasi Indonesia, terdiri dari tiga subskala yaitu vigor (enam item), dedication (lima item) dan absorption (enam item) dengan penilaian dilakukan dengan skala tipe likert 6 poin yaitu 1 poin tidak pernah mengalami perasaan tersebut dan 6 poin selalu mengalami perasaan tersebut.

Dalam penelitian ini digunakan penelitian populasi yaitu seluruh polisi di bagian Satreskrim Polres Tasikmalaya Kota dengan menggunakan analisis regresi berganda.

### III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

#### A. Gambaran Spirit at Work Pada Satreskrim Polres Tasikmalaya Kota

TABEL 1 PRESENTASE SPIRIT AT WORK

No	<i>Spirit at Work</i>	Frekuensi	%
1.	Rendah	14	29.17
2.	Tinggi	34	70.83
Total		48	100

Berdasarkan rekapitulasi hasil pengukuran responden terhadap *Spirit At Work* di atas, diketahui bahwa 70.83% atau 34 orang polisi dikategorikan memiliki *Spirit At Work* yang tinggi dan 29.17% atau 14 orang karyawan dikategorikan memiliki *Spirit At Work* yang rendah.

TABEL 2 PRESENTASE DIMENSI SPIRIT AT WORK

Kategori	<i>Engaging work</i>		<i>Sense of community</i>		<i>Spiritual connection</i>		<i>Mystical experience</i>	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Rendah	10	20.83	11	22.92	18	37.50	20	41.67
Tinggi	38	79.17	37	77.08	30	62.50	28	58.33
Total	48	100	48	100	48	100	48	100

Berdasarkan rekapitulasi hasil pengukuran responden terhadap masing-masing dimensi *Spirit At Work*, diketahui bahwa dalam dimensi *Engaging work* 79.17% atau 38 orang polisi yang dikategorikan tinggi dan 20.83% atau 10 orang polisi dikategorikan rendah, dimensi *Sense of community* 77.08% atau 37 orang polisi dikategorikan tinggi dan 22,92% atau 11 orang polisi dikategorikan rendah, dimensi *Spiritual connection* 62.50% atau 30 orang polisi dikategorikan tinggi dan 37.50% atau 18 orang polisi dikategorikan rendah, dan yang terakhir dimensi *Mystical experience* 58.33% atau 28 orang polisi dikategorikan tinggi dan 41.67% atau 20 orang polisi di karegorikan rendah.

Seseorang yang memiliki spiritualitas kerja tinggi akan membentuk harga diri dan kebahagiaan dalam dirinya. (Krishnakumar & Neck, 2002 dalam Pobri, 2020). Dengan begitu, hasilnya adalah individu akan selalu total dalam bekerja dan memandang pekerjaan bukan hanya sebagai kewajiban yang dituntaskan, namun lebih dari sekadar kewajiban.

#### B. Gambaran Work Engagement Pada Satreskrim Polres Tasikmalaya Kota

TABEL 3 PRESENTASE WORK ENGAGEMENT

No	<i>Work Engagement</i>	Frekuensi	%
1.	Rendah	15	31.25
2.	Tinggi	33	68.75
Total		48	100

Berdasarkan rekapitulasi hasil pengukuran responden terhadap *Work Engagement* di atas, diketahui bahwa 68.75% atau 33 orang polisi dikategorikan memiliki *Work Engagement* yang tinggi dan 31.25% atau 15 orang polisi dikategorikan memiliki *Work Engagement* yang rendah.

TABEL 4 PRESENTASE ASPEK WORK ENGAGEMENT

Kategori	Vigor		Dedication		Absorption	
	f	%	f	%	f	%
Rendah	21	43.75	10	20.83	26	54.17
Tinggi	27	56.25	38	79.17	22	45.83
Total	48	100	48	100	48	100

Berdasarkan rekapitulasi hasil pengukuran responden terhadap masing-masing aspek *Work Engagement*, diketahui bahwa dalam aspek *vigor* 56.25% atau 27 orang polisi yang dikategorikan tinggi dan 43.75% atau 21 orang polisi dikategorikan rendah, aspek *dedication* 79.17% atau 38 orang polisi dikategorikan tinggi dan 20.83% atau 10 orang polisi dikategorikan rendah, dan aspek *Absorption* 45.83% atau 22 orang polisi dikategorikan tinggi dan 54.17% atau 26 orang polisi dikategorikan rendah.

Seseorang yang memiliki *work engagement* tinggi akan menunjukkan prestasi atau kinerja terbaiknya, karena melakukan semua pekerjaannya dengan senang hati dan dinikmati (Bakker & Leiter, 2010). Sama halnya dengan polisi tersebut mereka yang memiliki *dedication* tinggi merasa bangga dengan pekerjaannya karena menurut mereka pekerjaan mereka sangat bermakna sehingga mereka menikmati pekerjaannya dengan menunjukkan performa terbaiknya. Kemudian untuk polisi yang memiliki *vigor* tinggi mereka bersemangat dan mampu bertahan saat mengalami tekanan karena mereka bekerja bukan sekedar memenuhi tanggung jawab tapi dengan rasa kemanusiaan dan menolong atau membantu masyarakat. Dan untuk yang memiliki *absorption* tinggi mereka berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan sampai waktu berlalu begitu saja karena mereka terfokus dengan penyelesaian kasus agar pelaku kejahatan segera tertangkap dan agar tidak melakukan kejahatan lainnya yang meresahkan masyarakat.

C. Kontribusi Spirit at Work Terhadap Work Engagement

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Spirit At Work* (X) terhadap *Work Engagement* (Y), dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan Koefisien Determinasi (KD).

TABEL 5 KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.720	.694	6.367

a. Predictors:(Constant), ME, SOC, SC, EW  
 b. Dependent Variable : Var\_WE

Dari hasil Tabel 4.16 menjelaskan bahwa besarnya nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0.849. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.720 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*Spirit At Work*) terhadap variabel terikat (*Work*

*Engagement*) adalah sebesar 72%. Sedangkan sisanya sebesar 28% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

TABEL 6 HASIL UJI F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4493.306	4	1123.326	27.707	.000
Residual	1743.261	43	40.543		
Total	6236,667	47			

Diketahui nilai signifikansinya sebesar 0.000, maka karena signifikansi <  $\alpha$  (0,000 < 0,05), maka  $H_0$  ditolak dan didapat didapat  $F_{tabel}$  sebesar 2.58, sehingga didapat nilai  $F_{hitung}$  27.707 >  $F_{tabel}$  2.58, dan hal tersebut dapat diartikan juga bahwa  $H_0$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh *ME, SOC, SC, dan EW* secara simultan terhadap *work engagement*.

TABEL 7 HASIL UJI T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.768	7.230		1.628	.111
EW	1.571	.425	.656	3.699	.002
SOC	-.611	.783	-.119	-.781	.439
SC	.431	.559	.102	.770	.445
ME	.769	.288	.288	2.666	.011

Dari tabel tersebut bahwa salah satu dimensi dari *spirit at work* yaitu *sense of community* memiliki koefisien regresi yang bersifat negatif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh SOC (variabel X2) terhadap *Work Engagement* (variabel Y) adalah negatif. Dan berdasarkan nilai signifikansi yang diperoleh dari tabel diatas sebesar 0,439 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel SOC (X2) tidak berpengaruh terhadap *Work Engagement* (Y).

Dalam penelitian ini *spirit at work* ini berperan sebagai *personal resources* yang dapat membantu dalam menurunkan atau menyeimbangkan *job demand* yang tinggi, sehingga hal tersebut akan membuat polisi bagian satreskrim ini mengalami emosi positif selama bekerja, dan ketika orang memiliki emosi positif maka akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik lagi sehingga polisi dibagian satreskrim ini akan menjadi *engaged*. Sehingga dari tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami peningkatan jumlah kasus selesai dan juga jumlah tahanan yang diselesaikan oleh polisi di bagian Satreskrim Polres Tasikmalaya Kota.

Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan perhitungan regresi berganda dengan hasil perhitungan yang sudah dilakukan bahwa *engaging work, spiritual connection, mystical experience* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*, sedangkan *sense of community* tidak berpengaruh terhadap *work engagement sense of community* ini tidak berpengaruh karena perasaan polisi mengenai keterikatan dengan rekan kerja ataupun masyarakat itu tidak berkaitan dengan mereka ketika manghadapi kesulitan, rasa

kebersamaan mereka itu bukan sebagai pemicu bekerja secara optimal tetapi sebagai pemenuhan sosial mereka terlebih orang Indonesia yang terkenal ramah ditambah penelitian ini dilakukan di Tasikmalaya dengan budaya sunda yang terkenal dengan keramahannya

#### IV. KESIMPULAN

1. Spirit at work berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement pada polisi di bagian Satreskrim Polres Tasikmalaya Kota dengan kontribusinya sebesar 72%, sedangkan sisanya sebesar 28% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti
2. Sebanyak 70.83% atau 34 orang memiliki spirit at work dengan kategori tinggi dan 29.17% atau 14 orang memiliki spirit at work dengan kategori rendah pada polisi di bagian Satreskrim Polres Tasikmalaya Kota.
3. Sebanyak 68.75% atau 33 orang memiliki work engagement dengan kategori tinggi dan 31.25% atau 15 orang memiliki work engagement dengan kategori rendah pada polisi di bagian Satreskrim Polres Tasikmalaya Kota.

#### ACKNOWLEDGE

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan penelitian ini. Peneliti secara khusus mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik berupa data, materi, motivasi dan doa bagi peneliti

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar, M. (2020). Asimilasi dan peningkatan kriminalitas di tengah pembatasan sosial berskala besar pandemi corona. 'ADALAH, 4(1).
- [2] Astuti, N. L. P., Mimba, N. P. S. H., & Ratnadi, N. M. D. (2016). Pengaruh Work Engagement Pada Kinerja Bendahara Pengeluaran Dengan Kepemimpinan Transformasional Sebagai Pemoderasi. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 5(2016), 4057-4082.
- [3] Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- [4] Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*.
- [5] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career development international*.
- [6] Iqbal et al, M., Adawiyah, W. R., Suroso, A., & Wihuda, F. (2020). Exploring the impact of workplace spirituality on nurse work engagement: an empirical study on Indonesian government hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*.
- [7] Islam, T., Ahmad, R., Ahmed, I., & Ahmer, Z. (2019). Police work-family nexus, work engagement and turnover intention. *Policing: An International Journal*.
- [8] Kinjerski, V. A. L., & Skrypnek, B. J. (2006). A human ecological model of spirit at work. *Journal of management, Spirituality & religion*, 3(3), 231-241.

- [9] Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006, August). Measuring the Intangible: Development of the Spirit at Work Scale. In *Academy of management proceedings* (Vol. 2006, No. 1, pp. A1-A6). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.
- [10] Lizano, E. L., Godoy, A. J., & Allen, N. (2019). Spirituality and worker well-being: examining the relationship between spirituality, job burnout, and work engagement. *Journal of Religion & Spirituality in Social Work: Social Thought*, 38(2), 197-216.
- [11] Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216-244.
- [12] Rahmi, R. A., Febriana, S. K. T., & Mayangsari, M. D. Gambaran Kecerdasan Adversitas pada Anggota Polisi Satuan Reserse dan Kriminal (Sat Reskrim). *Jurnal Ecopsy*, 1(2).
- [13] Rakhmawati, V. E. (2017). Pengaruh Job Demand Terhadap Job Stress Pada Pegawai Divisi KPLP Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- [14] Taufiq, Z. F. (2020). Covid 19 dan Angka Kriminalitas: Penerapan Teori-Teori Kriminologi. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 4(4).
- [15] van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.
- [16] Yudiani, E. (2017). Work engagement karyawan PT. Bukit Asam, PERSERO ditinjau dari spiritualitas. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 3(1), 21-32.
- [17] Halimah Dzar Nurul, Nawangsing Endah. (2021). Studi Deskriptif Mengenai Happiness pada Mahasiswa Pengguna Media Sosial di Kota Bandung. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 7-11.