

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian beserta uraian lainnya yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan keterikatan kerja

2.1.1 Tuntutan Pekerjaan

Tuntutan pekerjaan dari sebuah perusahaan yang diberikan kepada seorang karyawan dapat menyebabkan kondisi di mana karyawan merasa terbebani atas tugas yang diberikan kepadanya (Casmiasi et al., 2015). Namun, adanya tuntutan pekerjaan ini tidak selalu menjadi sebuah hambatan, melainkan dapat pula menjadi sebuah tantangan yang dapat meningkatkan keterikatan kerja.

2.1.1.1 Pengertian Tuntutan Pekerjaan

Tuntutan pekerjaan adalah bagian dari pekerjaan yang mencakup fisik, psikologis, maupun sosiologis yang membutuhkan usaha dalam pemenuhannya (Mokhtar et al., 2020). Tuntutan pekerjaan merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha fisik maupun psikis, yang mana jika hal ini dilakukan secara terus menerus dapat menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi (Oktarina, 2017).

Tuntutan pekerjaan adalah keadaan karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan, ditinjau dari beban kerja yang dapat menjadi sebuah tekanan pada seseorang (Utami & Sitio, 2022). Menurut Mandala & Nurendra (2020) tuntutan

dalam pekerjaan adalah aspek dari suatu pekerjaan yang akan berpotensi mengakibatkan tekanan jika hal tersebut lebih dari kemampuan seorang karyawan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tuntutan pekerjaan adalah bagian dari pekerjaan yang ditinjau dari beban kerja, dan hal tersebut dapat menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi jika dilakukan secara terus menerus dan dapat menjadikan sebuah tekanan jika melebihi kapasitas kemampuan yang dimiliki karyawan.

2.1.1.2 Tipe-Tipe Tuntutan Pekerjaan

Menurut Bakker & Demerouti (2017) tuntutan pekerjaan dibagi menjadi dua tipe, yaitu:

1. Tuntutan pekerjaan yang menghambat (*Hindrance job demands*)

Tuntutan pekerjaan ini dapat menghambat individu dalam rangka mencapai tujuan dan bekerja secara efektif.

2. Tuntutan pekerjaan yang menantang (*Challenge job demands*)

Tuntutan pekerjaan ini dapat berpotensi untuk mendorong perkembangan, meningkatkan pertumbuhan, serta pencapaian atau prestasi karyawan.

Sementara itu, menurut Graizi et al., (2021) terdapat tiga tipe tuntutan pekerjaan, yaitu:

1. Tuntutan fisik

Tuntutan ini berkaitan dengan aktifitas fisik, seperti membawa dan mengangkat.

2. Tuntutan Mental

Tuntutan ini mengacu pada tuntutan yang mengharuskan karyawan melakukan

proses mental, seperti berpikir, memutuskan, menghitung, mencari, mengingat, menganalisis, mengamati, dan lain-lain.

3. Tuntutan Emosional

Tuntutan ini berdampak pada perasaan dan emosi yang berkaitan dengan hubungan interpersonal.

2.1.1.3 Sifat Tuntutan Pekerjaan

Menurut Oktarina (2017) tuntutan pekerjaan sebagai beban berlebih terbagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif.

1. Tuntutan pekerjaan bersifat kuantitatif

Tuntutan pekerjaan bersifat kuantitatif, yaitu ketika pekerjaan tidak terselesaikan karena kurangnya waktu yang diberikan.

2. Tuntutan pekerjaan bersifat kualitatif

Tuntutan pekerjaan bersifat kualitatif, yaitu ketika suatu individu memiliki pemikiran bahwa ia tidak mempunyai suatu kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.1.1.4 Dimensi Tuntutan Pekerjaan

Bakker et al dalam Nugraha et al., (2018) membuat kategori tuntutan pekerjaan menjadi tiga dimensi, yaitu:

1. Beban kerja berlebih

Beban kerja berlebih adalah beban yang dialami karyawan dalam jumlah yang banyak dengan waktu penyelesaian terbatas ataupun kualitas pekerjaan yang kompleks melebihi kapasitas sumber daya yang ada, seperti memiliki beban pekerjaan yang terlalu banyak, bekerja di bawah tekanan waktu, dituntut untuk

bekerja ekstra dalam menyelesaikannya, sehingga hal ini dapat mengakibatkan kelelahan yang tinggi.

2. Beban emosional

Beban emosional adalah beban yang dialami karyawan ketika berada pada situasi kerja yang tidak menyenangkan sehingga berujung pada reaksi emosional yang negatif. Reaksi emosional ini biasanya terjadi ketika adanya konflik dengan pihak lain, sehingga mengakibatkan rasa marah, tersinggung, dan lain sebagainya. Pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan pihak lain biasanya memiliki beban emosi yang besar.

3. Beban kognitif

Beban kognitif merupakan beban yang menimpa memori dalam berpikir, biasanya berupa kebutuhan untuk berkonsentrasi atau untuk melakukan ketepatan dalam berpikir.

2.1.2 Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Chandra (2017) dengan adanya dukungan dari organisasi, karyawan menjadi nyaman ketika bekerja dan kondisi kerja pun menjadi semakin kondusif, selain itu mereka tentu akan semakin merasa lebih dihargai. Maka dari itu, persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah aspek penting yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi, karena dengan aspek tersebut maka sebuah organisasi dapat berjalan dengan produktif.

2.1.2.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah keyakinan karyawan mengenai sejauh mana perusahaan dapat menghargai kinerja dan mengerti keinginan mereka

(Wahyuni & Sulastri, 2020). Robbins dan Judge dalam Fitria (2017) mengartikan persepsi dukungan organisasi sebagai tingkat di mana karyawan yakin bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Menurut Chandra (2017) persepsi dukungan organisasi adalah seberapa besar dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan terhadap kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka yang akan berdampak kepada dukungan karyawan terhadap organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas, persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai keyakinan karyawan mengenai sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi mereka, mengerti keinginan mereka, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, yang mana hal tersebut akan berdampak pada dukungan karyawan terhadap organisasi.

2.1.2.2 Dimensi Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades & Eisenberger dalam Sunarto & Suparji (2020: 3) terdapat tiga dimensi dari persepsi karyawan yang dapat membentuk persepsi dukungan organisasi, diantaranya:

1. Keadilan

Keadilan terkait pada sejauh mana organisasi mampu bersikap adil terhadap para karyawannya. Keadilan ini terbagi menjadi aspek struktural dan aspek sosial. Aspek struktural, yaitu mengenai keadilan kebijakan yang diterapkan kepada karyawan, adanya sikap berusaha untuk menghargai pendapat karyawan dalam proses pembuatan keputusan. Aspek sosial, yaitu mengenai keadilan dari kualitas perlakuan interpersonal, seperti organisasi menghormati

martabat setiap karyawannya.

2. Dukungan Atasan

Karyawan akan mengembangkan pandangan umum tentang sejauh mana atasan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Atasan bertindak sebagai perwakilan dari organisasi memiliki tanggung jawab untuk mengarahkan dan mengevaluasi kinerja karyawan, sehingga karyawan melihat orientasi atasan mereka sebagai indikasi adanya dukungan organisasi.

3. Penghargaan Organisasi dan Kondisi Kerja

Penghargaan organisasi terhadap sumber daya manusia memiliki kontribusi yang positif dengan persepsi dukungan organisasi, begitu pula dengan kondisi kerjanya. Dalam hal ini karyawan mengembangkan kepercayaan umum mereka dengan sejauh mana mereka merasa bahwa organisasi siap untuk menghargai usaha mereka, serta memberikan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2.1.2.3 Dampak Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades & Eisenberger dalam Sunarto & Suparji (2020: 4) persepsi dukungan organisasi memiliki beberapa dampak yang meliputi:

1. Komitmen organisasi

Atas dasar norma timbal balik, persepsi dukungan organisasi akan menciptakan rasa kewajiban bagi karyawan untuk memperhatikan kesejahteraan organisasi juga, dan kewajiban tersebut yang akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasinya.

2. Kepuasan kerja

Persepsi dukungan organisasi berkontribusi terhadap kepuasan kerja, dengan meningkatkan harapan penghargaan atas kinerja, dan memperlihatkan ketersediaan bantuan bila dibutuhkan.

3. Keterlibatan kerja

Dengan memaksimalkan kompetensi karyawan, persepsi dukungan organisasi ini dapat meningkatkan minat karyawan dalam pekerjaannya, sehingga menimbulkan keterlibatan kerja.

4. Kinerja karyawan

Persepsi dukungan organisasi dapat meningkatkan standar kinerja karyawan dengan tindakan di luar tanggung jawab yang sudah ditentukan sehingga dapat memberi keuntungan organisasi, misalnya berupa saling membantu sesama teman kerja, melakukan tindakan yang dapat melindungi organisasi dari berbagai resiko, berbagi ilmu serta keterampilan, atau pun tindakan lainnya yang memiliki manfaat bagi organisasi.

5. Mengurangi *turnover intention*

Dalam berbagai studi terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan keinginan karyawan untuk tetap bekerja di organisasinya, karyawan yang menerima lebih banyak dukungan organisasi akan memiliki lebih sedikit keinginan untuk meninggalkan organisasi.

2.1.3 Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas merupakan bagian dari jiwa manusia yang melekat dan tidak dapat dipisahkan dari diri individu, spiritualitas tidak selalu melibatkan makna

religius tetapi lebih mencakup kepada pengertian mengenai makna, tujuan, serta keterhubungan dengan pihak lain. Tecchio et al., (2016) berpendapat bahwa dengan menyadari keberadaan spiritualitas di tempat kerja, berarti organisasi mengakui bahwa dalam bekerja karyawan membawa keseluruhan dirinya yang mencakup pikiran, bakat, serta jiwa mereka yang unik.

Menurut Helmy (2016) spiritualitas di tempat kerja menciptakan karyawan yang memaknai pekerjaan lebih dari hanya sekedar tempat untuk mendapatkan penghasilan, akan tetapi lebih kepada sejauh mana karyawan tersebut dapat berkontribusi dalam organisasi sejalan dengan pemenuhan kebutuhan batinnya.

2.1.3.1 Pengertian Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja dapat didefinisikan sebagai adanya budaya spiritualitas yang mengakui bahwa seseorang memiliki jiwa dan pikiran, berusaha mencari makna dalam pekerjaan yang dilakukannya, adanya keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan merasa menjadi bagian organisasi (Marwan et al., 2019).

Spiritualitas di tempat kerja adalah persepsi seseorang mengenai tempat kerjanya yang dapat membantu dalam menemukan tujuan hidup, mengembangkan hubungan dengan rekan kerja maupun orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan, serta memiliki keselarasan antara keyakinan mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja (Stiadi et al., 2017). Menurut Harumi et al., (2021) spiritualitas di tempat kerja, yaitu tentang bagaimana karyawan memahami bahwa dirinya merupakan makhluk spiritual yang jiwanya butuh untuk dipelihara di tempat kerjanya.

Jadi, dapat disimpulkan spiritualitas di tempat kerja adalah adanya budaya spiritualitas yang mengakui bahwa setiap orang merupakan makhluk spiritual, memiliki jiwa serta pikiran yang perlu dipelihara di tempat kerjanya, dengan berusaha untuk mencari makna dari pekerjaan yang dilakukan, adanya keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan merasa menjadi bagian organisasi.

2.1.3.2 Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja

Menurut Milliman et al dalam Prakoso et al., (2018) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki tiga dimensi, yang mana setiap dimensi beroperasi pada level individu, level komunitas, dan level organisasi. Berikut penjelasan masing-masing dimensi tersebut:

1. Pekerjaan yang bermakna

Pekerjaan yang bermakna, yaitu bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di level individu, seperti karyawan menikmati pekerjaan, merasa pekerjaannya bermakna, serta memahami hal apa yang memberikan makna dalam pekerjaannya tersebut. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran, dan hasrat untuk melakukan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan juga kehidupan orang lain. Spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tetapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi bagi orang lain.

2. Rasa kebersamaan

Rasa kebersamaan, yaitu adanya perasaan terhubung dengan rekan kerja, karyawan mendukung satu sama lain, dan memiliki kebebasan untuk berekspresi antar satu sama lain. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di dalam organisasi.

3. Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi

Keselarasn dengan nilai-nilai organisasi, yaitu individu mengalami perasaan kesamaan atau keselarasan yang kuat antara nilai individu dengan nilai-nilai organisasi, merasa organisasi menghormati kehidupan batin setiap karyawannya, dan peduli terhadap spiritualitas karyawannya.

2.1.3.3 Manfaat Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja dapat memberikan beberapa manfaat, menurut Setiabudhi et al., (2021) manfaat tersebut antara lain:

1. Spiritualitas di tempat kerja mendorong karyawan untuk lebih berkomitmen terhadap organisasi, sehingga dapat menurunkan tingkat absensi dan *turnover intention*.
2. Karyawan yang menerapkan spiritualitas di tempat kerja dalam berinteraksi dengan rekan kerja akan merasa dirinya adalah bagian dari komunitas atau kelompok tersebut, sehingga karyawan menjadi dapat dipercaya, merasa dihargai dan didukung baik oleh rekan kerja, atasan, maupun organisasi.
3. Pemahaman tentang spiritualitas di tempat kerja dapat menciptakan kesadaran akan tanggung jawab, menciptakan dedikasi, semangat, kreativitas, integritas,

kinerja karyawan, dan peningkatan produktivitas karyawan.

2.1.3.4 Cara Menciptakan Spiritualitas di Tempat Kerja

Menurut Indradevi (2020) menciptakan spiritualitas di tempat kerja diperlukan proses, dan hal ini dapat menjadi tugas pemberi kerja atau organisasi dalam mengubah cara kerja sehingga dapat mendorong terciptanya spiritualitas di tempat kerja. Berikut adalah beberapa langkah untuk menciptakan serta memelihara spiritualitas di tempat kerja:

1. Mendefinisikan visi dan misi secara jelas yang bermanfaat bagi masyarakat dan tidak hanya bagi individu saja;
2. Mempekerjakan dan merekrut karyawan yang dapat lebih memahami pernyataan visi dan misi organisasi, serta aktif bekerja sesuai dengan visi misi tersebut;
3. Menciptakan lingkungan yang mendukung keragaman pemikiran dan ide;
4. Melatih karyawan untuk memiliki kepemimpinan diri, kesadaran diri, serta memahami nilai dan harga diri mereka;
5. Mendorong kreativitas karyawan, karena dengan menjadi kreatif memungkinkan karyawan untuk lebih terlibat dalam tugas mereka dan menemukan makna dalam pekerjaan mereka;
6. Menghilangkan rasa takut di kalangan karyawan;
7. Menumbuhkan lingkungan kepercayaan di tempat kerja di mana karyawan dapat bekerja, belajar, dan berkontribusi bersama;
8. Menerapkan meditasi dan yoga di antara karyawan. Meditasi dan yoga dapat membantu menghilangkan stress, meningkatkan kesadaran diri, serta

meningkatkan kesejahteraan;

9. Menyelenggarakan seminar pengembangan kepribadian bagi karyawan, seperti mengajarkan mereka untuk mengelola kehidupan sosial, pribadi, dan profesional mereka dengan lebih baik. Ini juga membantu mereka untuk menghadapi hal-hal negatif di sekitar mereka dan menjadikan hal positif;
10. Mengenal setiap karyawan secara individu untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan moral dan produktivitas tim;
11. Mendorong karyawan untuk meluangkan waktu untuk keluarga, kehidupan pribadi, kesehatan, dan sebagainya. Melakukan hal tersebut akan membantu mereka menemukan kebahagiaan, kepuasan, dan ketenangan pikiran dalam kehidupan mereka sendiri dan juga di tempat kerja.

2.1.4 Keterikatan Kerja

Penting bagi karyawan untuk merasa terikat dengan pekerjaannya, karena menurut Robert dalam Mufarrikhah et al., (2020) dampak keterikatan kerja yang dimiliki karyawan dapat memaksimalkan pekerjaan yang ditangani.

2.1.4.1 Pengertian Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep yang dapat mencerminkan bahwa seorang karyawan memiliki semangat, dedikasi, serta fokus ketika bekerja di perusahaannya (Irmawati & Wulandari, 2017).

Menurut Schaufeli & Bakker dalam Iswanto & Agustina (2016) keterikatan kerja adalah hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Kuntari (2015) menyatakan bahwa keterikatan kerja adalah pernyataan

pikiran tentang pekerjaan yang bersifat positif, di mana hal ini ditunjukkan lewat *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam bekerja.

Dapat disimpulkan, bahwa keterikatan kerja merupakan hubungan terhadap pekerjaan yang aktif dan positif, hal ini ditunjukkan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* ketika bekerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Keterikatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian Rakhim (2020), faktor – faktor yang dapat memengaruhi keterikatan kerja adalah sebagai berikut:

1. *Job resources* (sumber daya pekerjaan)

Job resources (sumber daya pekerjaan) berupa lingkungan kerja, suasana kerja, adanya kesempatan berkarir, penghargaan, pengalaman, dan tantangan dari pekerjaan.

2. *Personal resources* (sumber daya pribadi)

Personal resources (sumber daya pribadi) meliputi adanya efikasi diri dari karyawan dan adanya inisiatif karyawan yang dapat mengintegrasikan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya untuk meningkatkan kinerja.

2.1.4.3 Dimensi Keterikatan Kerja

Dimensi keterikatan kerja menurut Schaufeli & Bakker dalam Sukoco et al., (2020) adalah sebagai berikut:

1. *Vigor* (semangat)

Vigor (semangat) merupakan kondisi karyawan yang memiliki semangat, energi besar ketika bekerja, dan tetap gigih bekerja meskipun mengalami kesulitan.

2. *Dedication* (dedikasi)

Dedication (dedikasi) merupakan kondisi ketika karyawan secara kuat terlibat dalam pelaksanaan pekerjaannya ditandai dengan rasa antusias yang besar, memiliki perasaan bangga, serta merasa tertantang ketika melakukan pekerjaannya.

3. *Absorption* (penghayatan)

Absorption (penghayatan) merupakan kondisi di mana karyawan fokus dalam melakukan pekerjaannya, merasa bahagia ketika bekerja, serta sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya sehingga merasa waktu cepat berlalu.

2.1.4.4 Ciri-Ciri Keterikatan Kerja

Schaufeli & Bakker dalam Sukoco et al., (2020) menjelaskan bahwa tingkat keterikatan kerja yang tinggi pada karyawan dapat dicirikan dengan perilaku umum yang secara konsisten mereka tunjukkan, yaitu:

1. *Say*, mereka akan konsisten berbicara positif mengenai organisasi di mana mereka bekerja, baik kepada rekan kerja, calon karyawan potensial atau kepada pelanggan.
2. *Stay*, memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi di mana ia bekerja daripada kesempatan bekerja di organisasi lain.
3. *Strive*, memberikan waktu, tenaga, serta inisiatif lebih dalam berkontribusi untuk kesuksesan organisasi.

Sementara itu, karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang rendah menurut Iswanto & Agustina (2016) biasanya dicirikan dengan sikap – sikap berikut:

1. Karyawan malas dan tidak sepenuh hati dalam bekerja;
2. Pekerjaan akan diselesaikan dengan asal-asalan dengan berlandaskan yang penting cepat selesai;
3. Karyawan tidak dapat memahami bagaimana seharusnya pekerjaan itu dilakukan dan dampaknya bagi organisasi ataupun perusahaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut adalah penelitian terdahulu dari berbagai sumber terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nomor	Peneliti, Tahun, Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). PT XYZ (Perusahaan Manufaktur di Kota Bogor).	Variabel independen, yaitu tuntutan pekerjaan dan variabel dependen, yaitu keterikatan kerja	Tidak ada variabel independen, yaitu persepsi dukungan organisasi dan spiritualitas di tempat kerja	Tuntutan pekerjaan memiliki hubungan negatif dan berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja	Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM), 1(1), 12–22.
2.	Barkhowa, M. K., & Widodo, T. (2020). Perusahaan Manufaktur di Salatiga.	Variabel independen, yaitu tuntutan pekerjaan dan variabel dependen,	Tidak ada variabel independen, yaitu persepsi dukungan organisasi	Tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap keterikatan	Jurnal STIE Semarang, 12(2), 128–151.

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		yaitu keterikatan kerja	dan spiritualitas di tempat kerja	Kerja	
3.	Jazilah, B. (2020). Bank Tabungan Negara Cabang Surabaya.	Variabel independen, yaitu tuntutan pekerjaan dan variabel dependen, yaitu keterikatan kerja	Tidak ada variabel independen, yaitu persepsi dukungan organisasi dan spiritualitas di tempat kerja	Tuntutan pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja	Jurnal Ilmu Manajemen, 8(3), 1038–1049.
4.	Fairnandha, M. M. (2021). SPBU COCO (<i>Company Owned Company Operated</i>) Ketintang dan Jemursari.	Variabel independen, yaitu persepsi dukungan organisasi dan tuntutan pekerjaan. Kemudian, variabel dependen, yaitu keterikatan kerja	Tidak ada variabel independen, yaitu spiritualitas di tempat kerja	Persepsi dukungan organisasi berdampak signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja, tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja dan hubungannya bersifat negatif	Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 920–930.
5.	Wahyuni, I., & Sulastris. (2020). PT Padang Intermedia Pers.	Variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja	Tidak ada variabel tuntutan pekerjaan dan spiritualitas di tempat kerja	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja	Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha, 2(1), 10–17.
6.	Rahmi, T., Agustiani,	Variabel independen,	Tidak ada variabel	Persepsi dukungan	Jurnal Kajian

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Pemda Kota Bukittinggi.	yaitu persepsi dukungan organisasi dan variabel dependen, yaitu keterikatan kerja	independen, yaitu tuntutan pekerjaan dan spiritualitas di tempat kerja	organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja	Manajemen Bisnis, 10(1), 58–69.
7.	Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Kabupaten Jepara.	Terdapat variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan kerja	Tidak ada variabel tuntutan pekerjaan dan spiritualitas di tempat kerja	Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan kerja	Jurnal Ekonomi dan Bisnis 23 (2), 1 – 15.
8.	Janah, N., Sukmawati, A., & Afendi, F.M. (2017). UKM Kota Bogor.	Variabel independen, yaitu spiritualitas di tempat kerja dan variabel dependen, yaitu keterikatan kerja	Tidak ada variabel independen, yaitu tuntutan pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi	Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap keterikatan kerja	Jurnal Manajemen dan Organisasi, 8(2), 133–143.
9.	Truong, T. V. T., Nguyen, H. V., & Phan, M. C. T. (2021). <i>Small and medium enterprises (SME) in Vietnam.</i>	Variabel independen, yaitu tuntutan pekerjaan dan variabel dependen, yaitu keterikatan kerja	Tidak ada variabel independen, yaitu persepsi dukungan organisasi dan spiritualitas di tempat kerja	<i>Job demands influence work engagement, job demands reduce the work engagement of employees</i>	<i>Journal of Asian Finance, Economics and Business</i> , 8(1), 1041–1050.
10.	Arokiasamy, A. R. A. (2021). <i>The private</i>	Terdapat variabel persepsi dukungan	Tidak ada variabel tuntutan pekerjaan	<i>Perceived organizational support is positively</i>	<i>Journal of Asia-Pacific Business</i> , 2(3), 201–

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>higher education institutions in Vietnam</i>	organisasi dan keterikatan kerja	dan spiritualitas di tempat kerja	<i>related to work engagement</i>	225.
11.	Iqbal, M., Adawiyah, W.R., Suroso, A., & Wihuda, F. (2020). <i>Two government hospitals operating in Indonesia.</i>	Variabel independen, yaitu spiritualitas di tempat kerja dan variabel dependen, yaitu keterikatan kerja	Tidak ada variabel independen, yaitu tuntutan pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi	<i>The positive effect of workplace spirituality on nurse work engagement</i>	<i>International Journal of Ethics and Systems</i> , 36(3), 351–369.
12.	Khan, J., Usman, M., Saeed, I., Ali, A., & Nisar, H. G. (2022). <i>In a Saif Group of Companies-Pakistan.</i>	Terdapat variabel spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan kerja	Tidak ada variabel tuntutan pekerjaan dan persepsi dukungan organisasi	<i>The study's analysis showed that workplace spirituality substantially positively impacts work engagement</i>	<i>Management Science Letters</i> 12(1), 51–66.
13.	Islam, T., Khan, M. K., & Asad, M. (2019). <i>On banking sector of Pakistan.</i>	Terdapat variabel persepsi dukungan organisasi dan spiritualitas di tempat kerja	Tidak ada variabel tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja	<i>Perceived organizational support positively associated to workplace spirituality</i>	<i>Journal of South Asian Studies</i> , 34(1), 195–212.
14.	Desa, N. M., Pin Pin, D. K., & Asaari, M. H. A. H. (2021). <i>In the Big Four public accounting firms, Malaysia.</i>	Terdapat variabel persepsi dukungan organisasi dan spiritualitas di tempat kerja	Tidak ada variabel tuntutan pekerjaan dan keterikatan kerja	<i>Workplace spirituality has a positive impact on perceived organizational support</i>	<i>International Journal of Academic Research and Social Sciences</i> , 11(6), 432–452.

2.2 Kerangka Pemikiran

Dalam pengelolaan sumber daya manusia keterikatan kerja menjadi hal yang penting untuk diperhatikan, karena keterikatan kerja dapat berpengaruh terhadap kelangsungan proses bisnis di suatu perusahaan. Jika tingkat keterikatan kerja karyawan pada suatu perusahaan tinggi, maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan tersebut. Namun, jika karyawan di suatu perusahaan memiliki keterikatan kerja yang rendah, maka hal tersebut akan menimbulkan gangguan dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Menurut Kuntari (2015) keterikatan kerja adalah pernyataan pikiran tentang pekerjaan yang bersifat positif, di mana hal ini ditunjukkan lewat *vigor*, *dedication*, dan *absorption* dalam bekerja. Dengan begitu, dimensi keterikatan kerja menurut Schaufeli & Bakker dalam Sukoco et al., (2020) adalah *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan).

Dalam bekerja, karyawan tentu tidak akan terlepas dari tuntutan pekerjaan. Menurut Oktarina (2017) tuntutan pekerjaan merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan suatu usaha fisik maupun psikis, yang mana jika hal ini dilakukan secara terus menerus dapat menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi. Bakker et al dalam Nugraha et al., (2018) membuat kategori tuntutan pekerjaan menjadi tiga dimensi, yaitu beban kerja berlebih, beban emosional, dan beban kognitif.

Perawat di rumah sakit tentu memiliki tuntutan pekerjaan pula, yang mana perawat harus melayani dan menangani permasalahan kesehatan pasien yang

beragam. Selain itu, tuntutan serta keluhan dari pihak keluarga pasien juga harus dihadapi, dan tidak jarang hal tersebut dapat menjadi beban emosi tersendiri bagi perawat. Apalagi jika kuantitas pasien yang harus ditangani melebihi kapasitas kemampuan yang ada, hal tersebut tentu dapat mengakibatkan kelelahan.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan bahwa tuntutan pekerjaan ini dapat memengaruhi keterikatan kerja. Namun, hasil penelitian tersebut ditemukan perbedaan, yang mana penelitian Ayu et al., (2015) dan Barkhowa & Widodo (2020) menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki pengaruh negatif terhadap keterikatan kerja, sedangkan penelitian Jazilah (2020) menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan justru memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja.

Berdasarkan hal tersebut, maka tuntutan pekerjaan ini bisa saja membuat perawat menjadi merasa terbebani dan mengakibatkan penurunan keterikatan kerja, atau adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi justru membuat perawat menjadi tertantang dan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih, sehingga memicu semangat, dedikasi, serta menjadi mudah fokus dalam melakukan pekerjaan mereka. Hal ini didukung oleh pendapat Bakker & Demerouti (2017) yang menyebutkan bahwa tuntutan pekerjaan terbagi menjadi dua tipe, yaitu tuntutan pekerjaan yang menghambat dan tuntutan pekerjaan yang menantang.

Selanjutnya, di samping adanya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh perawat, tentunya rumah sakit yang merupakan suatu organisasi perlu untuk senantiasa memperhatikan kesejahteraan setiap perawatnya agar keterikatan kerja yang dimiliki perawat tersebut tidak menurun. Menurut Chandra (2017) persepsi dukungan organisasi adalah seberapa besar dukungan organisasi yang dirasakan

oleh karyawan terhadap kontribusi mereka dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka, yang nantinya berdampak kepada dukungan karyawan terhadap organisasi.

Ketika perawat merasakan rumah sakit tempat mereka bekerja sangat memperhatikan kesejahteraan dan menghargai kinerja mereka, tentu hal ini akan membuat perawat memiliki keyakinan untuk kontribusi lebih baik, sehingga akhirnya akan berdampak pada peningkatan keterikatan kerja. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, yaitu dalam penelitian Rahmi et al., (2021); Arokiasamy (2021); dan juga Rahmayani & Wikaningrum (2022) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan. Menurut Rhoades & Eisenberger dalam Sunarto & Suparji (2020: 3) terdapat tiga dimensi dari persepsi karyawan yang dapat membentuk persepsi dukungan organisasi, diantaranya adalah keadilan, dukungan atasan, serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja.

Selain persepsi dukungan organisasi, menurut Jena & Pradhan (2018) spiritualitas di tempat kerja merupakan faktor yang sangat potensial dalam hal mempertahankan karyawan. Spiritualitas di tempat kerja adalah budaya spiritualitas yang mengakui bahwa seseorang memiliki jiwa dan pikiran, berusaha mencari makna dalam pekerjaan yang dilakukannya, adanya keinginan untuk berinteraksi dengan orang lain, dan merasa menjadi bagian organisasi (Marwan et al., 2019).

Dengan begitu, adanya spiritualitas di tempat kerja memungkinkan perawat merasa menemukan dan memahami makna dari pekerjaannya, sehingga hal ini

menimbulkan perasaan senang dan bangga ketika bekerja. Selain itu, spiritualitas di tempat kerja akan memungkinkan terciptanya rasa nyaman di tempat kerja karena adanya hubungan yang saling mendukung antar rekan kerja, dan terciptanya rasa telah menjadi bagian dari rumah sakit akibat adanya keselarasan nilai individu dengan nilai rumah sakit tersebut. Pada akhirnya, hal ini akan mampu meningkatkan keterikatan kerja.

Penelitian Janah et al., (2017) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja, begitu pun dalam penelitian Iqbal et al., (2020) dan Khan et al., (2022). Hal ini berarti, spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan tingkat keterikatan kerja karyawan. Milliman et al dalam Prakoso et al., (2018) menyebutkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki tiga dimensi, yaitu pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan, dan keselarasan dengan nilai-nilai organisasi.

Tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja mempunyai pengaruh terhadap keterikatan kerja. Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan persepsi dukungan organisasi didukung oleh penelitian Bakker & Demerouti (2017), yang mana hubungan tuntutan pekerjaan dengan persepsi dukungan organisasi berkaitan dengan teori JD-R (*Job Demands-Resources*), yang mana persepsi dukungan organisasi berperan sebagai *job resources* (sumber daya pekerjaan). Menurut penelitian tersebut, hubungan tuntutan pekerjaan dengan sumber daya pekerjaan dapat positif, namun dapat juga negatif. Hubungan positif antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya pekerjaan biasanya terjadi pada pekerjaan yang memiliki prestise tinggi (misalnya pengacara,

profesor, insinyur, manajer puncak), karena dengan beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi seringkali mereka juga memiliki banyak sumber daya pekerjaan yang dapat digunakan. Sementara itu dipekerjaan lain yang lebih biasa, tuntutan pekerjaan tinggi sering menyiratkan bahwa terlalu sedikit umpan balik, peluang untuk tumbuh, serta sumber daya terbatas, sehingga hubungan tuntutan pekerjaan dengan sumber daya pekerjaan tersebut menjadi negatif. Dengan begitu, tuntutan pekerjaan dapat memiliki hubungan yang positif dengan persepsi dukungan organisasi, sehingga berdampak pada kenaikan keterikatan kerja, atau justru tuntutan pekerjaan dengan persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan negatif yang berdampak pada penurunan keterikatan kerja.

Selanjutnya, hubungan tuntutan pekerjaan dengan spiritualitas di tempat kerja, yang mana spiritualitas di tempat kerja ini mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan yang ada. Spiritualitas di tempat yang tinggi memungkinkan perawat untuk menganggap bahwa tuntutan pekerjaan yang ada dapat memicu motivasi tersendiri, sehingga pada akhirnya meningkatkan keterikatan kerja. Hal ini didukung oleh Charzyńska et al., (2021) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat membantu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan menumbuhkan daya tahan yang efektif bagi karyawan dengan kebermaknaan yang berhubungan dengan pekerjaannya tersebut.

Adapun hubungan persepsi dukungan organisasi dengan spiritualitas di tempat kerja ditemukan dalam penelitian Islam et al., (2019) yang menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi ternyata secara positif dan signifikan dapat memengaruhi spiritualitas di tempat kerja. Begitu pun, dalam penelitian Desa et al.,

(2021) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kedua variabel tersebut. Maka dari itu, ketika perawat merasa nilai-nilai rumah sakit sudah selaras dengan nilai-nilai individu mereka dan merasa pihak rumah sakit menghormati kehidupan batinnya, hal ini akan membuat perawat tersebut menganggap bahwa pihak rumah sakit telah mendukung mereka. Begitu pun sebaliknya, ketika perawat menganggap pihak rumah sakit berusaha dan berkontribusi terhadap kesejahteraan mereka, hal ini dapat membuat perawat berpikir bahwa pihak rumah sakit menghormati kehidupan batin mereka dan mencoba menyelaraskan dengan nilai-nilai individu mereka.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: **Terdapat Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.**