

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Penyebaran virus corona (COVID-19) begitu mengejutkan dunia, termasuk Indonesia. Virus tersebut telah menginfeksi dan menyebar ke lebih dari 100 negara di seluruh dunia dan COVID-19 telah dinyatakan sebagai pandemi oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO). Pemerintah Indonesia telah mendeskripsikan bahwasannya *corona virus disease* (covid-19) adalah suatu penyakit yang menimbulkan kedaruratan kesehatan masyarakat, bumi pertiwi terkena dampak akibat penyebarannya (Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 11 Tahun 2020).

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pandemi sendiri merupakan epidemi yang menyerang banyak orang dan mencakup berbagai wilayah geografis. *World Health Organization* menjelaskan bahwa pandemi ialah situasi di mana seluruh populasi dunia mungkin terinfeksi dan orang mungkin sakit. Pada titik seluruh masyarakat Indonesia harus mengkarantina diri di dalam rumah atau *stay at home* menyebabkan banyak aktivitas dan pekerjaan sulit untuk dilakukan. Karena pada masa tersebut, Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (BEM KM UMY) yang sebelumnya dalam melakukan program kerja dan agenda seperti bertemu,

berkoordinasi, dan bekerja dilakukan langsung bertatap muka secara fisik atau *offline*, menjadi harus berdiam diri untuk menetap hanya dirumah saja.

Setelah *stay at home*, terdapat kebijakan baru dari pemerintah di Indonesia yakni *new normal*. Prof. Widodo Muktiyo selaku Dirjen Informasi dan Komunikasi Publik (IKP) Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo) menyampaikan bahwasannya *new normal* atau kenormalan baru adalah terbukanya kembali kegiatan-kegiatan ekonomi, social serta *public* atau secara umum namun tetap dengan prokes (protokol kesehatan) yang ketat, dalam hal ini akibat *pandemic covid-19*. Pada kondisi ini, masyarakat sudah diperbolehkan menjalankan aktivitas diluar rumah dengan syarat tetap menggunakan protokol kesehatan.

Tentu hal ini mengubah kebiasaan orang dari yang biasanya bebas keluar rumah tanpa protokol kesehatan dan tanpa takut tertular penyakit, sekarang menjadi terbatas dan lebih waspada terhadap lingkungan sekitar karena tidak ingin terkena virus ini. Protokol kesehatan yang harus dilakukan dalam *new normal* seperti menggunakan masker, rajin mencuci tangan menggunakan sabun maupun *hand sanitizer*, serta menjaga jarak dengan orang lain (*social distancing*).

Kemudian, SDM ataupun sumber daya manusia di suatu organisasi didefinisikan sebagai hal pokok penentu petunjuk dan *goals* bagi organisasi, sumber daya manusia yang eminen mampu menjadikan *goals* organisasi tercapai (Tien Yustini, S. E., 2021). Sumber daya manusia ialah salah satu *asset* atau harta

yang berharga bagi organisasi yang diharuskan dapat memmanifestasikan *value* lebih, sifatnya unik, sukar untuk diimitasi, tidak dapat ditiru oleh sumber daya lainnya, serta mampu menghasilkan *value* (Wardhana, 2014).

Menurut Abidah A. et. Al., (2020), pandemi COVID-19 telah berdampak besar tidak hanya pada bidang ekonomi, bidang pendidikan pun juga terdampak. Pandemi menyebabkan iklim pendidikan secara global mengalami *VUCA World* yang semakin meningkat (Esievo, F. K. et al., 2019). *VUCA (volatility, uncertainty, complexity, ambiguity) World* merupakan kondisi bergejolak, tidak pasti, kompleks, serta ambigu. Untuk sukses dalam menghadapi "*VUCA World*" secara kontemporer dibutuhkan organisasi yang fleksibel, adaptif dan gesit. Dengan kata lain memerlukan organisasi yang tangguh. Pengurus yang tangguh atau resiliensinya tinggi dalam menghadapi *VUCA World* akan meningkatkan ketahanan organisasinya.

Melakukan manajemen dalam organisasi di masa pandemi covid-19 betul-betul diperlukan demi terus bergeraknya organisasi terutama di kampus (Saifulloh dan Darwis, 2020). Dalam artian meskipun berbagai hambatan yang terjadi, tetap harus dihadapi secara efektif karena roda kepengurusan organisasi masih tetap harus berjalan. Maka dari itu, penting bagi organisasi agar pengurusnya memiliki tingkat resiliensi yang tinggi.

Ketahanan individu atau yang disebut juga dengan *individual resilience* didefinisikan sebagai seseorang yang dapat bertahan di organisasi dipengaruhi

oleh lingkungan organisasi yang suportif melalui faktor pembelajaran (Näswall et al., 2015). *Individual resilience* merupakan kesanggupan atau kapabilitas seseorang yang memungkinkan individu tersebut menghadapi kesulitan (Desmita, 2006).

Ketahanan individu di organisasi merupakan hal yang diperlukan untuk menjalankan tugas pengurus, karena ketika *individual resilience* tinggi maka akan meningkatkan *person-organization fit* (Chen C. Y. et al., 2014). Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Eschleman, K. J., dan Wright, C. W., (2016) bahwasannya jika ketahanan individu suatu organisasi meningkat, maka akan meningkatkan kecocokan individu terhadap organisasinya.

Person-organization fit (P-O fit) merupakan sejauh mana seseorang dan organisasi memiliki karakteristik yang sama dalam memenuhi kebutuhan masing-masing (Sekiguchi, 2004). Selain *individual resilience*, rasa spiritualitas di organisasi juga memengaruhi kecocokan seseorang dengan organisasinya. Spiritualitas di tempat kerja merupakan perilaku individu dalam mengekspresikan diri untuk mencari makna dan tujuan hidup serta sebuah proses menghidupkan sekumpulan nilai-nilai pribadi individu. (Milliman et al., 2003).

Jika *workplace spirituality* pengurus organisasi rendah, maka dapat menyebabkan *person-organization fit* yang rendah pula. Perihal tersebut didukung oleh penelitian dengan judul “*Does Person-Organization Spirituality Fit Stimulate Ethical and Spiritual Leaders: An Empirical Study in Jordan*” yang diteliti oleh

Koburtay T dan Haloub R., (2020), serta penelitian yang berjudul “*Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior The Mediating Effects of Person-Organization Fit*” oleh Afsar B dan Badir Y., (2017).

Sementara itu, *workplace spirituality* juga dapat berpengaruh terhadap keterlibatan seseorang di organisasinya. Dalam penelitian ini, dikarenakan subjeknya adalah mahasiswa sebagai pengurus organisasi, maka dari itu penyebutan *work engagement* disesuaikan menjadi *student engagement*. *Student engagement* adalah kondisi pikiran yang positif dan berhubungan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh adanya *vigor, dedication, dan absorption* (Schaufeli dkk., 2002). *Student engagement* merupakan hal yang penting bagi organisasi karena semakin terlibatnya pengurus organisasi, maka semakin sukses pula organisasinya (Harter et al., 2002).

Workplace spirituality akan berpengaruh terhadap *engagement* dikarenakan spiritualitas tempat kerja dapat mendorong pengurus dalam menciptakan strategi yang efektif untuk menetapkan lingkungan kerja yang memelihara spiritualitas kerja didalamnya dan meningkatkan keterlibatan kerja (Rego A., dan e Cunha, M. P., 2008). Seseorang yang *spirit-nya* tinggi ketika menjalankan tugas di organisasinya, maka dia akan semakin terlibat di organisasi (Milliman et al., 2003).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Purnami R S et al., (2020) yang berjudul “Pengaruh *Individual Spirituality* dan *Workplace Spirituality* Terhadap *Employee Engagement* Pegawai Agensi Pemasaran Digital”, penelitian Roof R., (2015)

dengan judul “*The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work,*” serta penelitian Janah et al., (2017) yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Keterlekatan Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada UKM Kota Bogor”. Menurut beberapa penelitian tersebut, jika *workplace spirituality* menurun maka *engagement* juga akan menurun, begitu pula sebaliknya.

Selain daripada spiritualitas di organisasi, *individual resilience* juga berpengaruh terhadap sejauh mana seseorang terlibat dengan organisasinya. Hal tersebut dikarenakan ketahanan individu yang tinggi atau besar maka akan membuat individu semakin terlibat dalam organisasi (Meintjes A. dan Hofmeyr K., 2018).

Beberapa hasil penelitian pengaruh *individual resilience* terhadap *engagement* memiliki hasil yang berbeda dan belum konsisten. Beberapa penelitian seperti menurut Thambusey L. H. (2018), Damayanti A. T. dan Handoko H. (2018), Santoso M. R. dan Jatmika D. (2017) menyatakan bahwa *individual resilience* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *engagement*, namun terdapat beberapa penelitian yang mengatakan bahwa *individual resilience* tidak memiliki pengaruh terhadap *student engagement* sesuai hasil penelitian Amir M T et al. (2021); Astika N F L dan Saptoto R (2016).

Selanjutnya, *person-organization fit* dapat berpengaruh terhadap keterlibatan seseorang di organisasi. Hal tersebut dikarenakan rasa kesesuaian atau kecocokan

seseorang dengan tempat kerjanya yang sedang dijalankannya merupakan hal yang membuat individu menjadi terlibat di organisasi (Sørli H. O. et. Al., 2020).

Pernyataan ini didukung oleh beberapa hasil penelitian seperti pada penelitian Ashfaq B (2020), Memon M A et al (2018), Alfes K et al (2016) terdapat pengaruh positif antara *person-organization fit* terhadap *student engagement*. Meskipun begitu, pernyataan tersebut berbeda dan belum konsisten dengan hasil penelitian lainnya yakni pada penelitian Khoerunnisa A (2018) yang menunjukkan bahwa *person organization-fit* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *student engagement*.

Kemudian, P-O fit dapat dipengaruhi oleh spiritualitas tempat kerja dan meningkatkan keterlibatan (*student engagement*). Untuk meningkatkan P-O fit, spiritualitas harus meningkat, maka selanjutnya keterlibatan di tempat kerja pun akan meningkat (Iqbal M. et al., 2020) (Magidson, J.F. et al., 2014). Hal ini dikarenakan individu dengan spiritualitas tingkat tinggi, bila spiritualitas tersebut cocok dengan organisasinya, maka akan meningkatkan kepuasan dan makna dan akan terlibat secara produktif terhadap pekerjaannya (Marques, 2007).

Sementara itu, *individual resilience* secara signifikan meningkatkan *person-organization fit*, yang kemudian *person-organization fit* meningkatkan keterlibatan di organisasi. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang berjudul “*The Effects of Service Employee Resilience on Emotional Labor: Double-*

Mediation of Person–Job Fit and Work Engagement”, penelitian ini diteliti oleh Lee M. S., dan Kim H. S. pada tahun 2020.

Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 12 tahun 2012, Perguruan tinggi ialah satuan penyelenggara pada bidang pendidikan perguruan tinggi. Di Indonesia terdapat dua macam perguruan tinggi yakni yang didirikan oleh pemerintah atau yang disebut juga dengan Perguruan Tinggi Negeri (PTN), serta Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Muhammadiyah mempunyai amal usaha dalam berbagai bidang, salah satunya adalah bidang pendidikan. Berdasarkan data dari pusat Muhammadiyah, terdapat 177 Perguruan Tinggi yang disebut Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTM). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) merupakan salah satu amal usaha Muhammadiyah pada bidang pendidikan.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan perguruan tinggi yang unggul sesuai dengan *tagline*-nya yaitu “Unggul dan Islami”, hal ini dibuktikan dengan penilaian versi Webometrics 2021 per September 2021. UMY berhasil menduduki peringkat ke-11 universitas terbaik dalam skala Nasional. Selain itu, UMY merupakan universitas yang telah memiliki akreditasi “A” berdasarkan Surat Keputusan (SK) nomor 5237/SK/BAN-PT/Akred/PT/XII/2017 oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi (BAN PT).

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga merupakan perguruan tinggi yang unggul dalam bidang kemahasiswaannya. Hal ini dibuktikan dengan *track record*-nya pada pemeringkatan atau penilaian prestasi Bidang Kemahasiswaan berskala Nasional terkait Perguruan Tinggi yang diselenggarakan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Dirjen Dikti Kemendikbud), pemeringkatan tersebut ialah SIMKATMAWA (Sistem Informasi Manajemen Pemeringkatan Kemahasiswaan).

Penilaian prestasi Sistem Informasi Manajemen Pemeringkatan Kemahasiswaan dilaksanakan setiap tahun sekali, dan pada akhir bulan Agustus di tahun 2020 UMY berhasil meraih rangking ke-14 yang mana urutan tersebut merupakan pencapaian yang baik dan meningkat sebanyak 10 peringkat bagi UMY terkait bidang kemahasiswaannya dibandingkan dengan peringkat pada tahun-tahun sebelumnya yang dilaporkan pada *Annual report outlook* kemahasiswaan 2019/2020 yakni pada tahun 2017 menempati peringkat ke-300+, tahun 2018 menempati peringkat ke-24, dan bertahan di tahun 2019 dengan menduduki peringkat 24. Menurut Faris Al-Fadhat Ph.D. selaku kepala Lembaga Pengembangan Kemahasiswaan dan Alumni (LPKA) UMY pada tahun tersebut, faktor penting yang mendukung pencapaian ini adalah integrasi antara universitas dan mahasiswanya.

LPKA sebagai pihak universitas senantiasa mendorong mahasiswa-mahasiswanya untuk selalu aktif dalam melakukan kegiatan-kegiatan

kemahasiswaan dengan memberikan motivasi sekaligus menyediakan fasilitas pendidikan maupun pendampingan kegiatan kemahasiswaan secara intensif. Dari pihak mahasiswa yaitu dengan prestasi dan keaktifannya pada berbagai kegiatan kemahasiswaan baik dalam bidang akademik non akademik yang salah satunya adalah organisasi kemahasiswaannya. Prestasi UMY tersebut merupakan pencapaian baru dan tentunya perlu dipertahankan

Oleh karena itu, pada penelitian kali ini peneliti fokus terhadap pengelolaan sumber daya manusia pada pengurus organisasi kemahasiswaan (non-akademik) di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Organisasi kemahasiswaan yang menjadi objek penelitian ialah Badan Eksekutif Mahasiswa Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (BEM KM UMY).

Selain karena prestasi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta pada bidang kemahasiswaan, penulis memilih judul berdasarkan fenomena yang terjadi pada objek disebabkan oleh pandemi yang membuat manusia menjadi terbatas dalam melakukan aktivitasnya, termasuk pada BEM KM UMY sebagai organisasi internal kampus. Bagi sumber daya manusia BEM KM UMY yakni para pengurusnya, meskipun sudah dapat beraktivitas dan berkerja secara *offline*, namun membuat pengurus tidak boleh berjabat tangan dan harus memberikan jarak dengan rekan kerjanya, yang biasanya dapat bertemu di sekretariat untuk bekerja serta berbagi keluh kesah, menjadi terbatas karena keadaan yang memaksa.

Hal tersebut berpeluang dapat menimbulkan menurunnya ketahanan individu dalam pekerjaan yang dirasakan oleh pengurus BEM KM UMY, yang biasanya melakukan proses di organisasi secara langsung bertatap muka di sekretariat BEM, di kampus, dan tempat rapat lainnya sekarang harus memasifkan komunikasi, menjalankan aktivitas, dan menyelenggarakan acara secara online yang tentunya memberikan tugas dan *effort* ekstra untuk membuat konten dan merencanakan sistem online dalam penyelenggaraan kegiatan sambil menyesuaikan diri dengan keadaan yang baru. Jika *individual resilience* pengurus BEM KM UMY menurun maka dikhawatirkan dapat memicu menurunnya *person-organization fit* dan *student engagement* pula.

Sebelumnya, BEM KM UMY belum pernah membentuk divisi atau kementerian yang tugasnya untuk mengembangkan pengurus didalamnya. Namun pada periode 2020/2021, merupakan pertama kalinya bagi BEM KM UMY memutuskan untuk mulai memfokuskan hal dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dinamakan Kementerian Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM).

Kementerian PSDM di BEM KM UMY yakin bahwa setiap personalia yang ada di BEM KM UMY merupakan *asset* yang sangat berharga yang perlu dijaga, dihargai, di apresiasi, dan dikembangkan. Kementerian PSDM memiliki peran dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui personalianya. Kementerian PSDM berprinsip bahwa ketika kinerja individu meningkat, maka kinerja

kementeriannya pun meningkat, sehingga ketika kinerja kementerian meningkat harapannya kinerja organisasi juga akan meningkat.

Untuk meningkatkan kinerja individu dan mencapai kondisi ideal, kementerian PSDM melakukan berbagai upaya dan langkah yang dibagi dalam 3 dirjen. Pertama yakni Dirjen *Training dan Development* yang bertanggung jawab dalam proses pelatihan dan pengembangan *skill*. Kedua adalah Dirjen *Counseling* dan Penjagaan yang terbuka untuk *counseling* personalia dan menjaga keutuhan personalia. Dan ketiga adalah Dirjen Evaluasi Perencanaan yang berfungsi dalam pelaksanaan evaluasi dari berbagai hal dalam aspek sumber daya manusia.

Dalam kondisi kali pertama bagi BEM KM UMY untuk memutuskan membentuk kementerian PSDM yang juga salah satu fungsinya untuk melakukan evaluasi dan perencanaan sumber daya manusia inilah yang menyebabkan penulis tertarik untuk menjadikan pengurus BEM KM UMY sebagai objek dari penelitian ini. Penulis berharap dapat memberikan referensi dan rekomendasi sebagai bahan evaluasi dan perencanaan personalia untuk pengelolaan pengurus yang lebih baik lagi kedepannya.

Pada penelitian Lucchetti et al. (2016) menyatakan bahwasannya hubungan antara spiritualitas dengan keterlibatan kerja tetap sangat kurang dieksplorasi. Selain itu, Roof (2015), menyarankan penelitian tentang hubungan *workplace spirituality* dengan *engagement* dapat dihubungkan dengan sesuatu yang lebih

besar dapat sangat saling memengaruhi terkait keterlibatan kondisi kerja secara psikologis.

Secara spesifik, Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal M., et al. (2020) merupakan penelitian yang pertama mengamati peran mediasi *P-O fit* perawat dalam hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan keterlibatan kerja perawat, ia mengasumsikan bahwa variabel tambahan juga relevan bagi penelitian selanjutnya. Oleh sebab itu, penulis pada penelitian kali ini menambahkan 1 variabel tambahan yakni variabel *individual resilience* sebagai variabel independen yang dihipotesiskan akan memengaruhi *student engagement* melalui *person-organization fit* sebagai variabel intervening.

Selain itu, Iqbal M., et al. (2020) melakukan penelitian pada objek perawat di 2 Rumah Sakit Pemerintah dari 1 provinsi di Indonesia, yang mayoritas perawatnya adalah orang-orang muslim. Ia menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan responden dari latar belakang sosio-demografi yang lebih luas. Maka, responden pada penelitian yang dilakukan oleh penulis kali ini adalah pengurus BEM KM UMY periode 2020/2021 yang menempuh studi pada fakultas yang berbeda-beda, asal yang berbeda-beda, keberadaan yang berbeda-beda, serta telah menempuh jumlah semester yang berbeda-beda pula.

Dengan demikian, penelitian ini diperlukan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas tempat kerja dan ketahanan individu terhadap keterlibatan melalui kecocokan antara pengurus dan organisasi yakni Badan Eksekutif Mahasiswa

Keluarga Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini dapat digunakan untuk memahami bagaimana *workplace spirituality* dan *individual resilience* dapat memengaruhi *student engagement* melalui peran mediasi *person-organization fit* yang kemudian memberikan wawasan bagi BEM KM UMY yang bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan pengurus dengan tepat dan memiliki informasi tentang cara meningkatkan keterlibatan masing-masing yang dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja dan ketahanan individu di organisasi melalui kesesuaian individu dengan organisasi, terlebih pada saat pandemi covid-19 sekarang ini.

Berdasarkan paparan diatas, maka penulis tertarik untuk mengusulkan dan menyusun penelitian dengan judul “Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Individual Resilience* terhadap *Student Engagement* melalui *Person-Organization Fit* Sebagai Variabel Intervening (Survei pada Pengurus BEM KM UMY 2020/2021)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan penulis, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person-organization fit*?
2. Apakah *individual resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *person-organization fit*?

3. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *student engagement*?
4. Apakah *individual resilience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *student engagement*?
5. Apakah *person-organization fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *student engagement*?
6. Apakah ada pengaruh *workplace spirituality* terhadap *student engagement* melalui *person-organization fit* sebagai variabel mediasi?
7. Apakah ada pengaruh *individual resilience* terhadap *student engagement* melalui *person-organization fit* sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap *person-organization fit*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *individual resilience* terhadap *person-organization fit*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap *student engagement*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *individual resilience* terhadap *student engagement*.

5. Untuk menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap *student engagement*.
6. Untuk menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap *student engagement* melalui *person-organization fit* sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh *individual resilience* terhadap *student engagement* melalui *person-organization fit* sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diharapkan penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Bagi Penelitian

Sebagai informasi, referensi, dan bahan pertimbangan terutama untuk ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan *workplace spirituality*, *individual resilience*, *person-organization fit*, dan *student engagement* serta diharapkan dapat merangsang dilakukannya penelitian lain yang lebih mendalam terkait variabel tersebut. Penelitian ini juga bermanfaat untuk memberikan wawasan yang lebih luas dari penelitian-penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan tema penelitian ini serta sebagai penerapan ilmu-ilmu yang sudah diperoleh dalam perkuliahan.

2. Bagi Organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan bagi organisasi dalam meningkatkan *workplace spirituality* dan

individual resilience pada pengurus agar *person-organization fit* bertambah serta meningkatkan *student engagement*.