

Studi Spiritualitas Kerja Pelaut Milenial Perusahaan Pelayaran PT Gurita Lintas Samudera

Diana Dwi Nofita¹, Aswanti Setyawati², Dinar Dewi Kania³, Ma'rifah⁴

^{1,2,3}Institut Transportasi dan Logistik Trisakti Jakarta, Indonesia

⁴Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia

Corresponding Author:  dianadwinofita@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the work spirituality of millennial seafarers at the shipping company PT Gurita Lintas Samudra. Qualitative research approach with phenomenology. Data collection techniques use interviews, observation and documentation. Data analysis uses research respondents' experiences regarding thematic labels. Validity of data by method triangulation and source triangulation. The research results show that PT Gurita Lintas Samudera millennial sailors interpret the spirituality of work through personal meaning, millennials interpret the importance of work in terms of self-development experienced through work and the social impact experienced by society, the millennial generation feels connected to the world. community, feeling the solidarity of their colleagues as support and the Millennial generation interprets the application of values through the social impact of work or business experienced by society. The millennial generation really cares about humanitarian and social issues

Keywords: *Spirituality Seafaring Work, Work of Millennial Seafarers, Millennial Seafarers*

ARTICLE INFO

Article history:

Received

June 19, 2023

Revised

July 28, 2023

Accepted

October 25, 2023

Journal Homepage

<https://www.attractivejournal.com/index.php/aj/>

This is an open access article under the CC BY SA license

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Published by

CV. Creative Tugu Pena

PENDAHULUAN

Pelaut sekarang Terus berlanjut mengembangkan dari waktu ke waktu, bahkan sudah menjadi tuntutan melayani yang harus terpenuhi. Angkutan adalah cara mengangkut dalam usaha memindahkan barang, hewan dan penumpang dari satu tempat ke tempat lain lainnya. Tapi pengertian angkutan hanya bergerak barang-barang, penumpang atau satwa hanya tetapi angkutan memiliki perkembangan sesuai dengan dengan kemajuan zaman dan teknologi. Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dari generasi sebelumnya, seperti preferensi terhadap arti dan tujuan dalam pekerjaan, perhatian terhadap keseimbangan kerja-kehidupan, dan keinginan untuk berkontribusi secara positif terhadap masyarakat. Oleh karena itu, perlu dipelajari bagaimana generasi milenial dalam industri pelayaran menggabungkan spiritualitas dalam konteks pekerjaan mereka. (Andira, dkk, 2022).

Semakin banyak orang yang mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Spiritualitas kerja mencakup nilai-nilai dan keyakinan yang mendasari cara seseorang memandang pekerjaan mereka. Memahami peran spiritualitas kerja dapat membantu organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memperhatikan kesejahteraan karyawan. Pekerjaan di industri pelayaran memiliki tantangan yang unik, seperti bekerja di tengah laut yang terisolasi dan jauh dari

keluarga, beban kerja yang berat, dan risiko keselamatan yang tinggi. Dalam menghadapi tantangan ini, spiritualitas kerja dapat menjadi faktor yang mempengaruhi bagaimana pelaut milenial menghadapi dan mengatasi stres, menjaga motivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja. (Hasibuan, 2014).

PT Gurita Lintas Samudera sebagai perusahaan pelayaran memiliki kepentingan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan dan retensi pelaut milenial. Studi tentang spiritualitas kerja dapat membantu perusahaan ini memahami bagaimana membangun lingkungan kerja yang memenuhi harapan dan kebutuhan karyawan milenial. Work-Life Balance Teori ini menyoroti pentingnya mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dalam studi spiritualitas kerja pelaut milenial, aspek keseimbangan kerja-kehidupan dapat dikaji untuk memahami bagaimana PT Gurita Lintas Samudera menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan pelaut milenial untuk mengejar aspek spiritualitas mereka di luar pekerjaan. (Sutisna, 2012).

Menurut Soegandhi (2013) Dengan demikian, kuat alasan itu kerohanian Bekerja milenial menjadi diskusi yang penting. Belajar Kerohanian yang akan dibahas di belajar ini mengadopsi Milliman, et al, 2003; dalam Yogatama, 2015 di mana spiritualitas masuk Tempat kerja meliputi tingkat pribadi (pekerjaan yang bermakna) , tingkat komunitas (merasa terhubung dengan komunitas / sense of community) , dan tingkat organisasi (pelaksanaan sebaik pemeliharaan tanda pribadi Dan kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi (Leo & Nilam, 2015:3).

Penting untuk dicatat bahwa teori-teori ini hanya merupakan contoh dan relevansinya harus dievaluasi dalam konteks spesifik PT Gurita Lintas Samudera dan karakteristik pelaut milenial yang terlibat. Penelitian dan analisis yang lebih mendalam akan diperlukan untuk memahami lebih lanjut tentang studi spiritualitas kerja pelaut milenial dalam perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian kualitatif dengan fenomenologi digunakan selama tahap penelitian ini. Edmund Husserl (1850-1938) berpendapat bahwa paradigma fenomenologis berusaha untuk menemukan atau memahami makna pengalaman yang sebenarnya dan lebih menekankan pada intensionalitas kesadaran daripada pengalaman, karena pengalaman mencakup penampakan luar dan kesadaran internal. Penelitian ini dilakukan di PT Gurita Lintas Samudera Jakarta yang beralamat di Jl. Tomang Raya No 47E, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Teknik pengumpulan data dengan wawancara Biasanya informan berasal dari generasi milenial awal fase kedua yaitu. mereka yang lahir antara tahun 1991 hingga 1995, observasi dan dokumentasi. Analisis Data dengan Pengalaman responden penelitian terkait label tematik Setelah tekstur tunggal StructuralDescription disusun kemudian Deskripsi Komposit dibuat dari arti Dan esensi pengalaman sehingga menampilkan keterangan pengalaman kelompok secara individu Satu persatuan. Pada tahap di atas, data akan dianalisis dengan menggunakan metode coding analisis manual (Sadana, 2016). Keabsahan data dengan triangulasi metode dan triangulasi sumber. Menurut Stainback Susan tahun 1988 dalam buku Sugiyono (2012: 241) menyatakan bahwa triangulasi tidak sekedar mencari kebenaran dari data yang diperoleh, tetapi dapat meningkatkan pengertian dan pengertian peneliti terhadap apa yang ditemukan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara mendalam terhadap 8 informan. Semua pertanyaan mengadopsi 3 kategori spiritualitas kerja yang digunakan oleh Leo & Nilam (2019).

1. Kerohanian Bekerja Pelaut Malania

Milenial cenderung menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Mereka mungkin mencari makna dalam pekerjaan mereka yang memungkinkan mereka untuk menjaga kehidupan yang seimbang, seperti kesempatan untuk bekerja dalam jadwal yang fleksibel atau memiliki waktu luang yang cukup untuk mengejar minat dan kegiatan pribadi. Bagi sebagian pelaut milenial, arti dan makna kerja dapat terkait dengan pengalaman baru, petualangan, dan eksplorasi. Mereka mungkin mencari pekerjaan di industri pelayaran karena kesempatan untuk bepergian, menjelajahi berbagai tempat, dan mengalami budaya yang berbeda. Pelaut milenial juga mungkin mencari arti dan makna dalam kontribusi yang mereka berikan melalui pekerjaan mereka. Mereka mungkin merasa puas ketika pekerjaan mereka memiliki dampak positif, baik dalam hal lingkungan, masyarakat, atau keberlanjutan.

Pelaut milenial cenderung menghargai peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi dalam karier mereka. Mereka mungkin mencari pekerjaan yang menawarkan pelatihan, kesempatan belajar, dan mobilitas karier yang memungkinkan mereka untuk terus berkembang dan mencapai potensi penuh mereka. Pelaut milenial juga mungkin melihat arti dan makna dalam hubungan dan kerjasama dengan rekan kerja, baik di kapal maupun di lingkungan kerja yang lebih luas. Mereka dapat menemukan kepuasan dan dukungan emosional dalam koneksi sosial yang kuat dan tim yang solid.

Persepsi ini dapat berbeda-beda antara individu. Selain itu, penting untuk diingat bahwa persepsi dan preferensi dapat berubah seiring waktu dan pengala.

Pelaut milenial dapat mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan mereka sehari-hari melalui beberapa cara. Berikut adalah beberapa contoh bagaimana mereka dapat melakukannya:

a. Kesadaran diri: Pelaut milenial dapat mengembangkan kesadaran diri yang lebih dalam terkait dengan nilai-nilai spiritual mereka. Mereka dapat meluangkan waktu untuk merenung, meditasi, atau latihan spiritual lainnya untuk mengenali dan menghargai nilai-nilai yang penting bagi mereka.

b. Etika kerja: Pelaut milenial dapat menerapkan nilai-nilai spiritual dalam etika kerja mereka. Mereka dapat mendasarkan tindakan mereka pada prinsip-prinsip seperti kejujuran, integritas, keadilan, empati, dan tanggung jawab sosial.

c. Keterhubungan dengan alam: Sebagai pelaut, mereka sering berinteraksi dengan lingkungan alam. Pelaut milenial dapat mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dengan menjaga lingkungan alam, menghormati keanekaragaman hayati, dan menyadari keterkaitan yang ada antara manusia dan alam.

d. Memberikan makna pada pekerjaan: Pelaut milenial dapat mencari makna dan tujuan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Mereka dapat menghubungkan tugas-tugas sehari-hari mereka dengan nilai-nilai spiritual yang mereka anut, seperti pelayanan kepada orang lain, kontribusi positif kepada masyarakat, atau pertumbuhan pribadi.

e. Menjaga keseimbangan dan kesejahteraan: Pelaut milenial dapat mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dengan menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta menjaga kesejahteraan fisik, mental, dan

emosional mereka. Mereka dapat mengadopsi praktik seperti olahraga, meditasi, yoga, atau aktivitas lain yang memperkuat kesehatan dan kebahagiaan mereka.

f. Kolaborasi dan dukungan sosial: Pelaut milenial dapat mencari dukungan sosial dan kolaborasi dengan rekan kerja mereka untuk membangun ikatan yang kuat. Mereka dapat membangun lingkungan kerja yang inklusif, saling mendukung, dan berlandaskan nilai-nilai spiritual seperti empati, kerja tim, dan saling menghormati.

Perbedaan ini dapat dipengaruhi oleh perbedaan nilai-nilai, pengalaman hidup, dan konteks sosial yang membedakan kedua generasi tersebut. Berikut adalah beberapa perbedaan yang mungkin terjadi:

Nilai-nilai dan tujuan hidup: Pelaut milenial mungkin memiliki perbedaan nilai-nilai dan tujuan hidup dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Mereka mungkin lebih mengutamakan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, pengalaman, pertumbuhan pribadi, dan kontribusi sosial. Generasi sebelumnya mungkin lebih fokus pada stabilitas, dedikasi kepada pekerjaan, dan pencapaian karier tradisional. Pengaruh teknologi: Pelaut milenial tumbuh dalam era teknologi yang pesat, dan ini dapat memengaruhi cara mereka mengalami dan mempraktikkan spiritualitas kerja. Mereka mungkin lebih terbuka terhadap penggunaan teknologi dalam mendukung dan memperkuat nilai-nilai spiritual mereka, seperti dengan menggunakan aplikasi meditasi atau platform online untuk belajar dan berbagi pengalaman.

Pendekatan terhadap otoritas dan hierarki: Pelaut milenial cenderung memiliki pendekatan yang lebih egaliter dalam hubungan kerja. Mereka mungkin lebih menghargai kolaborasi, partisipasi, dan pembagian kekuasaan yang seimbang. Generasi sebelumnya mungkin lebih terikat pada struktur hierarkis dan otoritas tradisional dalam lingkungan kerja. Lingkungan multikultural: Pelaut milenial mungkin mengalami lingkungan kerja yang lebih multikultural dan diversitas dalam perusahaan pelayaran. Ini dapat mempengaruhi persepsi dan praktik spiritualitas kerja mereka dengan memperluas pemahaman mereka tentang nilai-nilai dan praktik spiritual dari berbagai budaya. Akses terhadap informasi dan sumber daya: Pelaut milenial memiliki akses yang lebih mudah terhadap informasi dan sumber daya online. Mereka dapat mengakses pengetahuan dan pandangan spiritual dari berbagai sumber, terhubung dengan komunitas online, atau mengikuti kursus dan pelatihan online terkait spiritualitas. Generasi sebelumnya mungkin lebih bergantung pada sumber daya dan pengaruh yang tersedia pada masa itu.

Spiritualitas kerja dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan pelaut milenial di perusahaan pelayaran. Berikut adalah beberapa cara di mana spiritualitas kerja dapat memengaruhi faktor-faktor tersebut:

Kepuasan kerja: Spiritualitas kerja dapat memberikan rasa makna dan tujuan yang lebih dalam dalam pekerjaan. Pelaut milenial yang merasakan koneksi antara pekerjaan mereka dengan nilai-nilai spiritual yang penting bagi mereka cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi. Mereka merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki dampak positif, membawa kepuasan pribadi, dan sesuai dengan nilai-nilai mereka. Keterlibatan: Spiritualitas kerja dapat meningkatkan keterlibatan pelaut milenial di perusahaan pelayaran. Ketika pekerjaan mereka terkait dengan nilai-nilai spiritual yang mereka anut, mereka merasa lebih terhubung secara emosional dan mental dengan pekerjaan mereka. Mereka dapat merasakan keterlibatan yang lebih tinggi, merasa termotivasi, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap tugas-tugas yang mereka lakukan.

Motivasi intrinsik: Spiritualitas kerja dapat menjadi sumber motivasi intrinsik bagi pelaut milenial. Ketika mereka merasa terhubung dengan nilai-nilai spiritual,

mereka mungkin merasa lebih terinspirasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan dedikasi, integritas, dan kualitas yang tinggi. Motivasi intrinsik ini dapat meningkatkan performa kerja dan kontribusi mereka di perusahaan pelayaran.

Kesejahteraan psikologis: Spiritualitas kerja dapat berkontribusi pada kesejahteraan psikologis pelaut milenial. Mereka yang dapat mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dalam pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, kepuasan hidup yang lebih tinggi, dan keseimbangan emosional yang lebih baik. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja. Kualitas hubungan kerja: Spiritualitas kerja dapat memengaruhi kualitas hubungan antara pelaut milenial dengan rekan kerja dan atasan mereka. Ketika nilai-nilai spiritual diterapkan dalam interaksi sehari-hari, pelaut milenial cenderung membentuk hubungan yang lebih harmonis, saling mendukung, dan penuh dengan empati. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan meningkatkan kolaborasi dalam tim. Namun, penting untuk diingat bahwa efek spiritualitas kerja terhadap kepuasan kerja dan keterlibatan dapat bervariasi antara individu dan konteks kerja. Faktor-faktor seperti nilai-nilai perusahaan, kebijakan organisasi, dan dukungan yang diberikan oleh manajemen juga dapat memengaruhi sejauh mana spiritualitas kerja mempengaruhi pelaut milenial di perusahaan pelayaran.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat spiritualitas kerja pelaut milenial

Nilai-nilai pribadi dan kepercayaan spiritual pelaut milenial dapat memengaruhi tingkat spiritualitas kerja mereka. Nilai-nilai seperti empati, integritas, rasa tujuan, pelayanan, atau hubungan yang mendalam dengan alam dapat memotivasi mereka untuk mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan mereka. Pengalaman hidup dan pendidikan: Pengalaman hidup dan pendidikan pelaut milenial dapat membentuk pemahaman dan pandangan mereka terhadap spiritualitas kerja. Pengalaman religius atau spiritual sebelumnya, pelatihan atau pendidikan terkait spiritualitas, atau paparan terhadap berbagai tradisi spiritual dapat mempengaruhi tingkat spiritualitas kerja mereka. Lingkungan kerja: Lingkungan kerja di perusahaan pelayaran juga dapat mempengaruhi tingkat spiritualitas kerja pelaut milenial. Lingkungan yang mempromosikan kerja tim, saling dukung, dan nilai-nilai positif seperti kejujuran, rasa saling menghormati, dan kolaborasi dapat mendorong pelaut untuk mengintegrasikan spiritualitas dalam pekerjaan mereka.

Kepemimpinan dan budaya organisasi perusahaan pelayaran dapat memainkan peran penting dalam tingkat spiritualitas kerja pelaut milenial. Kepemimpinan yang memperhatikan nilai-nilai, transparansi, dan kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan di mana spiritualitas kerja dihargai dan didukung. Tingkat spiritualitas kerja juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana pelaut milenial merasa pekerjaan mereka memiliki tujuan dan makna yang dalam. Jika mereka merasakan bahwa pekerjaan mereka memberikan kontribusi positif, memenuhi nilai-nilai pribadi, atau membawa dampak sosial, mereka cenderung lebih termotivasi untuk mengembangkan spiritualitas kerja. Dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, atau komunitas spiritual di sekitar mereka dapat mempengaruhi tingkat spiritualitas kerja. Interaksi yang positif, kolaborasi, dan ruang untuk berbagi pengalaman dan ide terkait spiritualitas dapat meningkatkan tingkat spiritualitas kerja pelaut milenial. Berikut tabel hasil penelitian mengenai spiritual dalam bekerja:

Tabel. 2.1 Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Spiritualitas Kerja Pelaut Milenial

No	Faktor	Kesimpulan
1	Nilai-nilai dan kepercayaan pribadi	Nilai-nilai seperti empati, integritas, rasa tujuan, pelayanan, atau hubungan yang mendalam dengan alam dapat memotivasi mereka untuk mengintegrasikan nilai-nilai tersebut dalam pekerjaan mereka.
2	Pengalaman hidup dan pendidikan	Pengalaman religius atau spiritual sebelumnya, pelatihan atau pendidikan terkait spiritualitas, atau paparan terhadap berbagai tradisi spiritual.
3	Lingkungan kerja	Kejujuran, rasa saling menghormati, dan kolaborasi dapat mendorong pelaut untuk mengintegrasikan spiritualitas.
4	Kepemimpinan dan budaya organisasi	Kepemimpinan yang memperhatikan nilai-nilai, transparansi, dan kesejahteraan karyawan dapat menciptakan lingkungan.
5	Tujuan dan makna pekerjaan	Nilai-nilai pribadi, atau membawa dampak sosial, mereka cenderung lebih termotivasi untuk <u>mengembangkan spiritualitas kerja.</u>

Pelayanan dan empati: Mencoba untuk mengaplikasikan nilai-nilai seperti pelayanan kepada orang lain, empati, dan kepedulian dalam interaksi dengan rekan kerja, penumpang, dan orang-orang di sekitar Anda di kapal. Menunjukkan kepedulian dan menghormati kebutuhan dan perasaan orang lain adalah bagian integral dari spiritualitas kerja.

Menggunakan prinsip-prinsip etika, kejujuran, dan integritas sebagai panduan dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Memegang teguh nilai-nilai ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang bermoral dan sesuai dengan spiritualitas. Menemukan makna dan tujuan di balik pekerjaan Anda sebagai pelaut milenial. Menyadari bahwa pekerjaan Anda memiliki dampak dan memberikan kontribusi positif pada orang lain, lingkungan, atau masyarakat secara keseluruhan dapat memperkuat rasa berarti dalam pekerjaan. Mencari keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi Anda, serta merawat kesehatan fisik dan mental Anda. Memiliki waktu untuk beristirahat, mengisi ulang energi, dan menjaga keharmonisan dengan diri sendiri dan lingkungan sekitar adalah bagian penting dari spiritualitas kerja.

4. Pelaut Milenial Merasa Terhubung dengan Komunitas.

Kesamaan pengalaman sebagai pelaut milenial menghadapi tantangan dan pengalaman serupa dalam pekerjaan kami. Menghadapi situasi yang serupa di atas kapal, seperti jadwal yang padat, jauh dari keluarga dan rumah, serta tekanan fisik dan mental yang tinggi. Hal ini menciptakan ikatan dan pemahaman yang kuat di antara kami. Kegiatan dan forum komunitas merupakan perusahaan ini menyediakan kegiatan dan forum komunitas yang ditujukan khusus untuk pelaut milenial. Kami memiliki kesempatan untuk bertemu secara rutin, berinteraksi, dan berbagi pengalaman dengan sesama pelaut milenial. Acara seperti pertemuan, pelatihan, atau diskusi kelompok membantu memperkuat rasa keterhubungan di antara kami. Komunitas pelaut milenial di perusahaan ini memberikan dukungan emosional dan

saling mendukung dalam konteks spiritualitas kerja. Kami dapat berbagi pengalaman, pemikiran, dan tantangan kami terkait spiritualitas kerja, serta memberikan dukungan dan inspirasi satu sama lain. Ini menciptakan atmosfer yang positif dan membangun di antara kami. Meskipun kami adalah bagian dari komunitas pelaut milenial, kami juga menyadari adanya perbedaan di antara kami, baik dari sudut pandang budaya, agama, atau keyakinan. Namun, kami menjaga keterbukaan dan penghargaan terhadap perbedaan tersebut, menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung bagi semua anggota komunitas.

Komunitas pelaut milenial dapat mengatur pertemuan rutin yang fokus pada spiritualitas kerja. Pertemuan ini dapat menjadi platform untuk berbagi pengalaman, pengetahuan, dan pemahaman tentang praktik spiritualitas di lingkungan pelayaran. Anggota komunitas dapat memberikan dukungan, inspirasi, dan motivasi satu sama lain dalam perjalanan spiritualitas kerja mereka. Komunitas dapat mengorganisir diskusi atau kelompok studi yang membahas topik-topik terkait spiritualitas kerja. Ini memberikan kesempatan bagi anggota komunitas untuk menjelajahi konsep-konsep spiritualitas, mendalami pemahaman mereka, dan berbagi perspektif yang berbeda. Diskusi seperti ini memfasilitasi pertumbuhan spiritual dan saling pembelajaran di antara anggota komunitas. Komunitas dapat memfasilitasi hubungan mentor-mentee antara pelaut milenial yang lebih berpengalaman dan mereka yang baru memulai dalam menjalani perjalanan spiritualitas kerja. Mentor dapat memberikan bimbingan, saran, dan dukungan kepada mentee dalam mengembangkan praktik spiritualitas yang berarti dan relevan dalam lingkungan pelayaran.

Komunitas dapat menyelenggarakan pelatihan dan workshop terkait spiritualitas kerja. Ini dapat mencakup teknik meditasi, praktik mindfulness, manajemen stres, atau kegiatan yang memperkuat koneksi spiritual. Pelatihan semacam ini membantu anggota komunitas memperoleh keterampilan dan alat yang mereka butuhkan untuk mengintegrasikan spiritualitas dalam pekerjaan sehari-hari. Komunitas dapat berfungsi sebagai sumber daya untuk anggota yang mencari bahan bacaan, artikel, atau referensi tentang spiritualitas kerja. Mereka dapat berbagi sumber daya, rekomendasi buku, atau panduan praktis yang bermanfaat dalam memperdalam pemahaman dan pengalaman spiritualitas kerja. Komunitas pelaut milenial dapat menjadi tempat di mana anggota saling mendukung secara sosial dan emosional. Mereka dapat memberikan ruang untuk berbagi tantangan, kesulitan, dan keberhasilan dalam menjalani perjalanan spiritualitas kerja. Dukungan ini membantu membangun kekuatan, ketahanan, dan rasa kepemilikan dalam komunitas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori bahwa budaya organisasi yang kolaboratif antara pegawai dibentuk oleh peningkatan kompetensi dan kemampuan yang berimplikasi pada tindakan yang menyentuh aspek emosional dari para pegawai sehingga membentuk integrasi dan harmoni. Muatan budaya organisasi yaitu seperangkat nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi (*assumption*), dan norma yang diterapkan dan diterima oleh semua anggota organisasi dan mengikuti sebagai pedoman untuk perilaku dan pemecahan masalah. Budaya organisasi menjadi kekuatan sosial yang tidak nampak, akan tetapi dapat menggerakkan orang di sekitar organisasi untuk bekerja dan beraktifitas secara bersama-sama. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian Minizu (2018) dan Ardiansyah (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi dengan loyalitas.

KESIMPULAN

Milenial cenderung menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Mereka mungkin mencari makna dalam pekerjaan mereka yang memungkinkan mereka untuk menjaga kehidupan yang seimbang, seperti kesempatan untuk bekerja dalam jadwal yang fleksibel atau memiliki waktu luang yang cukup untuk mengejar minat dan kegiatan pribadi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat spiritualitas kerja pelaut milenial Nilai-nilai pribadi dan kepercayaan spiritual pelaut milenial dapat memengaruhi tingkat spiritualitas kerja mereka. Pelaut Milenial Merasa terdapat Nilai-nilai Spiritual dalam Pekerjaannya Refleksi dan kesadaran diri: Menghabiskan waktu untuk, melakukan meditasi, atau menjalankan praktik spiritual yang membantu. Pelaut Milenial Merasa Terhubung dengan Komunitas. Kesamaan pengalaman sebagai pelaut milenial menghadapi tantangan dan pengalaman serupa dalam pekerjaan kami

REFERENSI

- Andrea, H., & Molly, e. (2010). Milenial Dan itu Dunia dari Bekerja: Sebuah Organisasi. Jurnal Bisnis dan Psikologi (25), 211-223. Diperoleh dari [a770cf29865c334eb51/Milenial-dan-Dunia-of- Bekerja-An- Organisasi-dan-](https://doi.org/10.17962/jurnalbisnisdanpsikologi.v25i2.1)
- Donde, P A., & Dennis (KESALAHAN PENERAPAN TEKNIK TRIANGULASI UJI VALIDITAS DATA SKRIPSI MAHASISWA BESAR PENDIDIKAN SENI kemiripan UNY, 2015), D.
- (2000). kerohanian pada Bekerja A Konseptualisasi Dan Pengukuran. Jurnal dari Pengelolaan pertanyaan, 9 (2), 134-145.
- Dwitya, A (2019). bertindak konsultasi . Diperoleh Juli 15, 2019, dari <https://actconsulting.co/ciriistik-millennial-di-place-work/>
- Tarif, D., & Kamaruzaman, N. (2017). Dampak Spiritualitas Tempat Kerja Pada Pada organisasi Komitmen: A kasus Belajar Dari Takaful Agen di dalam Malaysia. humanomik, 33 (3), 384-396. doi: <https://doi.org/10.1108/H-02-2017-0018>
- Hootsuite. (2019). Digital 2019 Indonesia . Diterima dari <file:///C:/Users/UKRIDA/Documents/Downloads/Hootsuite-We-are- Social- Indonesian-Digital-Report-2019-compressed.pdf>
- jane, R., jane, L., Carol, M. N., & Rachel, HAI (2014). Kualitatif Praktek Penelitian: A Panduan Untuk sosial Sains Siswa & Peneliti (2nd ed.). SAGE.
- Kementerian Komunikasi Dan Impor. (2019). Menyorot Media Jumlah Awal Indonesia Ratusan atau Ribuan? Diperoleh 1008,2019,dari https://kominfo.go.id/content/detail/17233/nomor-startup-di-indonesia-ratusan-atau-ribuan/0/highlight_media
- Kementerian Pemberdayaan Wanita Dan Perlindungan Anak, Tubuh Tengah Statistik. (2018). Profil Generasi Seribu tahun Indonesia (Statistik Jenis kelamin tematik ed.). Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Wanita Dan Perlindungan Anak.
- Khasawneh, S. (2012). Canggih Obat mujarab Dari itu Dua puluh satu Abad: tempat kerja kerohanian Untuk lebih tinggi. Internasional Jurnal dari Pendidikan pengelolaan, 25 (7), 687-700. Diperoleh dari <https://jauh-lib.ui.ac.id:2062/doi/pdfplus/10.1108/0951354111172090>
- Leo, A M., & nilam, W. (2015, April). Belajar Kerohanian di dalam Tempat Bekerja pada Konteks Organisasi Bisnis. Jurnal Psikologi, 42 (1), 1-14.

- M. Scott, PM (2014). *Jalan yang Kurang Dilalui : Psikologi Cinta Baru, Nilai Tradisional Dan Pertumbuhan Spiritual (25th Anniversary Edition ed.)*. Baru kota: Batu ujian.
- Moustaka, C. (2012). *fenomenologis Riset Metode*. California: SAGE Publikasi.
- Mulyadi, M. (2011). *Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan Pemikiran Dasar Gabungkan*. JURNAL KOMUNIKASI DAN STUDI MEDIA, 15 (1), 127- 138.
- Tarumingeng, RC (2019). *Pendidikan Dan Generasi Seribu tahun di dalam Zaman Digital*. Diambil dari <http://www.rudycr.com/>:
<http://www.tumoutou.com/rudycr/PENDIDIKAN.DI.ERA.DIGITAL.pdf>
- Saldana, J. (2016). *itu coding Manual Untuk Kualitatif Peneliti (3E ed.)*. Sage.
- Sukumarakurup, K., & Christopher, P N. (2012). *itu "Apa", "Mengapa" Dan "Bagaimana" Spiritualitas di Tempat Kerja*.
[https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0268-3946,17\(3\),153-164](https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0268-3946,17(3),153-164). doi:<https://doi.org/10.1108/02683940210423060>
- Travis, J. S., & Tommy, N. (2015). *memahami itu Milenial Generasi*. Jurnal Keragaman Bisnis, 15 (1), 39-47. Diambil dari https://www.researchgate.net/publication/324922926_Understanding_the_Milenial_Generasi
- Tulgan, B. (2016). *catatan Setiap orang Mendapat A piala : Bagaimana Ke Mengelola itu Milenial (Diperbaiki Dan Diperbarui Edisi ed.)*. Hoboken: Yohanes Wiley & Anak laki-l

Copyright Holder :

© Diana Dua Nofita, Aswanti Setyawati, Dinar Dewi Kania, Ma'rifah (2023).

First Publication Right :

© Attractive : Innovative Education Journal

This article is under:

