

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA  
TERHADAP KETERIKATAN KERJA (*WORK ENGAGEMENT*)  
DAN BERKEMBANG DI TEMPAT KERJA (*THRIVING AT  
WORK*) PADA KSP SETIA KAWAN**

**Disusun Oleh:**

**Defi Ayuningsih**

**Th. Agung M. Harsiwi**

**Program Studi Manajemen Fakultas Binis dan Ekonomika**

**Universitas Atma Jaya Yogyakarta**

**Jalan Babarsari 43 – 44, Yogyakarta**

**Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) dan berkembang di tempat kerja (*thriving at work*) pada KSP Setia Kawan. Data yang digunakan merupakan data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan sampel sebanyak 44 responden dan item pernyataan sebanyak 62 item. Alat analisis yang digunakan adalah *Statistical Package For Social Science* (SPSS) untuk uji validitas dan reliabilitas kuesioner, dan regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja pada KSP Setia Kawan.

**Kata Kunci:** Spiritualitas di Tempat Kerja, Keterikatan Kerja, Berkembang di Tempat Kerja

## **I. PENDAHULUAN**

Perkembangan ekonomi global mengakibatkan persaingan antar perusahaan yang semakin ketat. Dalam rangka menghadapi persaingan tersebut, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk menunjang aspek sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh mulai dari fisik, emosi dan spiritual agar karyawan memiliki kinerja yang tinggi dalam jangka panjang. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan. Namun, tidak semua karyawan di perusahaan memiliki dorongan, pola pikir dan kemauan dari diri sendiri untuk mempertahankan kinerja tinggi setiap hari. Hal penting dalam memahami dimensi ini adalah berkembang di tempat kerja (*thriving at work*) dan keterikatan kerja (*work engagement*).

Berkembang di tempat kerja (*thriving at work*) dianggap sebagai penyangga terhadap hasil psikologi negatif, seperti kelelahan dan memiliki peran dalam mempertahankan kinerja, kesehatan dan kesejahteraan (Porath et al., 2012 dalam Walt, 2018). Keterikatan kerja (*work engagement*) merupakan keterikatan psikologis, kognitif dan emosional karyawan dengan pekerjaan (Kahn, 1990 dalam Ahmed, Majid, dan Zin, 2016). Namun, baik berkembang di tempat kerja dan keterikatan kerja tidak dapat dipandang sebagai keterampilan yang dapat dikembangkan tetapi lebih kepada keadaan motivasi afektif yang berkaitan dengan sikap dan nilai (Spreitzer et al., 2010 dalam Walt 2018). Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja berbasis spiritual agar dapat mendorong berkembang di tempat kerja dan keterikatan kerja karyawan di dalam perusahaan.

## **II. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pada KSP Setia Kawan?
2. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap berkembang di tempat kerja (*thriving at work*) pada KSP Setia Kawan?

## **III. TUJUAN PENELITIAN**

1. Menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pada KSP Setia Kawan.
2. Menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap berkembang di tempat kerja (*thriving at work*) pada KSP Setia Kawan.

## IV. TINJAUAN PUSTAKA

### 4.1. Spiritualitas di Tempat Kerja

Mitroff dan Denton (1999) dalam Djafri dan Noordin (2017) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai keinginan untuk menemukan tujuan akhir seseorang dalam kehidupan, mengembangkan hubungan yang kuat dengan rekan kerja atau orang lain yang terkait dengan pekerjaan, dan konsisten dengan keyakinan inti seseorang dan nilai-nilai organisasi.

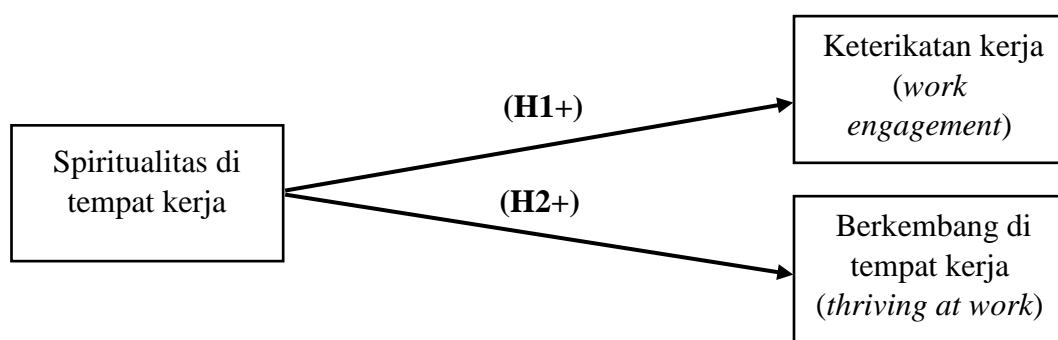
### 4.2. Keterikatan Kerja

Keterikatan kerja didefinisikan sebagai keadaan motivasi-afektif yang persisten dan positif pada karyawan yang ditandai oleh kekuatan, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli et al., 2002 dalam Miner et al., 2015). Kekuatan mengacu pada komponen fisik dari keterikatan kerja yang mencakup energi dan ketahanan mental tingkat tinggi pada saat bekerja, kesediaan untuk mengupayakan pekerjaan, serta kegigihan dalam menghadapi kesulitan di tempat kerja. Dedikasi mengacu pada sisi emosional dari keterikatan kerja seperti rasa keterhubungan, kemanjuran, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan keinginan untuk mengatasi tantangan di tempat kerja (Coetzee & De Villiers, 2010 dalam Walt 2018). Penyerapan mengacu pada komponen kognitif dari keterikatan kerja, yang berarti puas dan mencakup sepenuhnya fokus serta mengalami tingkat konsentrasi yang tinggi pada saat melakukan tugas sehingga karyawan merasa kesulitan saat melepaskan diri dari pekerjaan (Coetzee & De Villiers, 2010 dalam Walt 2018).

### 4.3. Berkembang di Tempat Kerja

Berkembang merupakan keadaan psikologis tentang vitalitas dan pembelajaran sebagai dua pengalaman penting bagi seorang individu (Spreitzer et al., 2005). Vitalitas ditunjukkan oleh perasaan memiliki energi dan merasa hidup di tempat kerja (Porath et al., 2012). Belajar mengacu pada terus tumbuh dan memperoleh keterampilan baru di tempat kerja (Elliott & Dweck, 1988 dalam Yadav 2017).

## V. KERANGKA PENELITIAN



## VI. HIPOTESIS

1. H1: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja
2. H2: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap berkembang di tempat kerja

## VII. METODOLOGI PENELITIAN

### 7.1. Uji Validitas

Uji validitas dibuktikan dengan cara membandingkan nilai signifikansi terhadap nilai kritisnya dari variabel bertaraf signifikansi 0,05 yang dilakukan dengan program SPSS.

### 7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan *Cronbach's alpha*, dengan ketentuan sebagai berikut, apabila nilai alpha > 0,9 sangat baik, > 0,8 baik, > 0,7 didukung, > 0,6 dipertanyakan, > 0,5 buruk, dan < 0,5 tidak didukung.

## VIII. METODE ANALISA DATA

Dalam penelitian ini digunakan analisis statistik deskriptif. Analisis deskriptif didesain untuk mengumpulkan data yang menjelaskan tentang karakteristik orang, kejadian, atau situasi (Sekaran dan Bougie, 2013). Selanjutnya, analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh antar variabel (Lind et al., 2015). Peneliti ingin mengetahui apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap berkembang di tempat kerja dan keterikatan kerja. Dengan persamaan sebagai berikut:

Persamaan 1 :

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon$$

Persamaan 2 :

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_2 X + \varepsilon$$

Keterangan :

$X$  = spiritualitas di tempat kerja

$Y_1$  = keterikatan kerja

$Y_2$  = berkembang di tempat kerja

$\beta_0$  = konstanta, Nilai Y saat variabel X bernilai 0

$\beta_1, \beta_2$  = koefisien regresi linier berganda

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$  = *error*

### 8.1. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5%. Menurut Enterprise (2018) kriteria yang digunakan dalam uji F yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 8.2. Uji t

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu variabel dapat berpengaruh secara individual/parsial dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen/terikat.
2. Apabila nilai signifikansi  $> 0,05$  maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen/terikat.

## IX. HASIL PENELITIAN

Dalam uji validitas semua item dinyatakan valid, hal tersebut ditunjukkan dari nilai signifikansi yang lebih rendah dari  $\alpha$  yaitu 0,05 atau 5%. Uji reliabilitas yang dilakukan terhadap masing-masing variabel (spiritualitas di tempat kerja, keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja) menunjukkan nilai cronbach's  $\alpha$  lebih besar dari 0,70 maka dapat disimpulkan semua variabel reliabel. Dalam analisis deskriptif dari variabel spiritualitas di tempat kerja, data menunjukkan nilai rata-rata total tinggi yaitu 3,71 artinya, di dalam perusahaan tersebut memiliki nilai-nilai spiritualitas yang tinggi dan karyawan sudah menerapkan aspek-aspek spiritualitas di tempat kerja. Dalam analisis deskriptif dari variabel keterikatan

kerja, data menunjukkan nilai rata-rata total yang tinggi yaitu 3,57 artinya dalam perusahaan tersebut karyawan memiliki aspek keterikatan kerja yang tinggi. Dalam analisis deskriptif dari variabel berkembang di tempat kerja, data menunjukkan nilai rata-rata total yang tinggi yaitu 3,85 artinya karyawan di dalam perusahaan tersebut mengalami perkembangan pribadi yang cukup tinggi di tempat kerja.

Pengujian hipotesis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja, nilai *R-Square* sebesar 0,545. Hasil uji regresi menghasilkan nilai F sebesar 52,629 dengan nilai signifikansi 0,000 berarti variabel spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja dikarenakan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Nilai probabilitas uji t adalah  $0,000 < 0,05$  maka spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja. Nilai koefisien regresi (beta) menunjukkan angka positif 0,738 maka spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara positif terhadap keterikatan kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dipaparkan di atas maka dapat disimpulkan hipotesis 1 yang menyatakan **spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja terbukti.**

Pengujian hipotesis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap berkembang di tempat kerja, nilai *R-Square* 0,322. Hasil uji regresi menghasilkan nilai F sebesar 20,872 dengan nilai signifikansi 0,000 berarti variabel spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap berkembang di tempat kerja dikarenakan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Nilai probabilitas uji t  $0,000 < 0,05$  maka spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap berkembang di tempat kerja. Nilai koefisien regresi (beta) menunjukkan angka positif yaitu 0,567 maka spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara positif terhadap berkembang di tempat kerja. Dari pemaparan hasil analisis regresi di atas maka dapat disimpulkan hipotesis 2 yang menyatakan **spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap berkembang di tempat kerja terbukti.**

## X. PEMBAHASAN

Penelitian ini membuktikan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja. Hal ini menunjukkan tingkat spiritualitas yang tinggi di tempat kerja mengarah pada keterikatan kerja karyawan yang lebih tinggi. Selain itu, semakin tinggi tingkat spiritualitas di tempat kerja juga mendorong tingkat perkembangan pribadi karyawan di tempat kerja. Perusahaan dapat mendorong keterikatan kerja dan perkembangan karyawan dengan lebih berfokus pada spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja dari perspektif organisasi memfasilitasi pengalaman karyawan dan rasa keterhubungan dengan orang lain serta mendukung perasaan kelengkapan dan kegembiraan, dengan pengakuan akan kehidupan batin yang menyehatkan dan dipupuk oleh pekerjaan yang bermakna (Kolodinsky et al., 2008).

## **XI. KESIMPULAN**

1. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap keterikatan kerja, artinya semakin tinggi tingkat spiritualitas di tempat kerja maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan kerja karyawan di dalam perusahaan.
2. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap berkembang di tempat kerja, artinya semakin perusahaan menerapkan aspek spiritualitas di dalam perusahaan maka karyawan akan mengalami perkembangan pribadi yang signifikan di tempat kerja.

## **XII. IMPLIKASI MANAJERIAL**

Keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja perlu dimiliki setiap karyawan dalam perusahaan, khususnya pada perusahaan jasa seperti KSP Setia Kawan yang perlu memberikan pelayanan yang baik setiap harinya dan kepada setiap anggota/nasabah. Karyawan perlu memiliki tingkat keterikatan kerja dan berkembang di tempat kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam jangka panjang. Salah satu hal yang dapat mendorong kedua aspek tersebut adalah spiritualitas di tempat kerja yang melibatkan hati dan pikiran karyawan dalam berkerja bukan semata-mata untuk mendapatkan gaji yang tinggi saja namun juga mengutamakan makna dan tujuan dalam bekerja. Hal tersebut dapat dijadikan acuan bagi perusahaan dalam mengembangkan dan mempertahankan spiritualitas di tempat kerja yaitu dengan memperhatikan aspek-aspek dalam spiritualitas seperti memberikan pemahaman akan makna dan tujuan dalam bekerja, mendorong rasa kebersamaan antar karyawan ditempat kerja, menganut nilai-nilai organisasi yang positif, serta menciptakan lingkungan kerja yang welas asih, saling bersimpati antar satu dengan yang lain di dalam perusahaan. Selain itu, perusahaan harus lebih memperhatikan aspek kemanusiaan, termasuk bersimpati dan memberikan bantuan terhadap orang-orang yang kurang mampu agar tingkat spiritualitas di tempat kerja dapat lebih ditingkatkan lagi.

KSP Setia Kawan perlu memberikan semangat dan dorongan terhadap karyawan melalui spiritualitas di tempat kerja agar karyawan selalu tertarik dan bersemangat untuk berangkat bekerja, lebih fokus dalam bekerja serta terikat dalam pekerjaan. Dalam hal ini pekerjaan harus dirancang sedemikian rupa dengan mempertimbangkan aspek-aspek seperti tugas, otonomi, keterampilan dan tantangan pekerjaan untuk mendorong keterikatan kerja karyawan. Karyawan yang terikat lebih produktif dalam bekerja dan membawa semangat, dedikasi dan penyerapan yang tinggi dalam bekerja.

Selanjutnya, KSP Setia Kawan perlu mempertahankan perkembangan karyawan di tempat kerja. Banyak hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk mendorong perkembangan karyawan di tempat kerja, salah satunya yaitu melalui aspek spiritualitas di tempat kerja yang dapat memberikan manfaat positif bagi perkembangan karyawan di tempat kerja. Selain itu perlu penekanan yang lebih kuat dalam membangun hubungan yang baik dengan karyawan melalui

komunikasi yang efektif. Atasan di perusahaan perlu mendengarkan secara aktif dan meluangkan waktu untuk terlibat langsung dengan karyawan secara pribadi untuk memperkuat hubungan di tempat kerja. Hal ini penting karena hubungan yang positif berdampak pada pengalaman kerja karyawan, sehingga karyawan berkontribusi pada pertumbuhan dan perkembangan di tempat kerja.

### **XIII. KETERBATASAN PENELITIAN**

1. Dalam pengisian kuesioner responden tidak didampingi oleh peneliti, sehingga peneliti tidak dapat melihat secara langsung proses pengisian kuesioner dan memungkinkan adanya perbedaan pemahaman dalam memahami item-item pernyataan dalam kuesioner.
2. Jumlah item kuesioner dalam penelitian ini cukup banyak yaitu 62 item sehingga responden mungkin tidak membaca keseluruhan dan mengisi dengan teliti (tidak fokus).
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada lokasi tertentu yaitu di KSP Setia Kawan dengan jumlah sampel sebanyak 44 responden, sehingga dapat memungkinkan adanya perbedaan hasil penelitian di lokasi lain dan tidak berlaku secara umum.
4. Adanya keterbatasan referensi dalam menjelaskan teori, khususnya dalam menjelaskan pengaruh dari spiritualitas di tempat kerja terhadap berkembang di tempat kerja.
5. Dalam penelitian ini memakai dua variabel dependen, sehingga fokus penelitian tidak tajam, apakah lebih berfokus pada variabel Y1 atau Y2.

### **XIV. SARAN**

1. Penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat mendampingi responden dalam pengisian kuesioner, sehingga dapat meminimalkan kesalahan dalam pengisian dan peneliti dapat menjelaskan secara langsung kepada responden apabila ada item pernyataan yang sulit dimengerti. Selain mendampingi, diharapkan peneliti juga memperhatikan responden secara saksama untuk memastikan responden mengisi kuesioner secara keseluruhan.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mencari referensi lain untuk kuesioner yang digunakan, dengan mempertimbangkan jumlah item yang lebih sedikit.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan model penelitian ini dengan melakukan penelitian pada perusahaan yang berbeda dengan jumlah sampel yang lebih banyak, sehingga dapat meningkatkan generalisasi penelitian.



4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah referensi lebih banyak lagi dalam menjelaskan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap berkembang di tempat kerja.
5. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambah pendekatan lain, variabel keterikatan kerja sebagai variabel mediasi dalam pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap berkembang di tempat kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, U., Majid, A. H. A., & Zin, M. L. M. (2016). HR moderating HR: Critical link between developmental HR practices and work engagement in a moderated model. *Management Review : An International Journal*, 11(2), 4-22. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1876462667?accountid=44396>
- Alan M. Saks (2011): Workplace spirituality and employee engagement, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8:4, 317-340
- Alfiandri, G., (2018), “Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani terhadap *Work Engagement* dan *Burnout* dengan *Job Resources* sebagai Variabel Mediator”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Arnold B. Bakker , Simon L. Albrecht & Michael P. Leiter (2011) Key questions regarding work engagement, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20:1, 4-28, DOI: 10.1080/1359432X.2010.485352
- Arnold B. Bakker , Wilmar B. Schaufeli , Michael P. Leiter & Toon W. Taris (2008) Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology, *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 22:3, 187-200, DOI: 10.1080/02678370802393649
- Astari, Y. D., (2015), “Pengaruh Dimensi-Dimensi Spiritualitas dalam Dunia Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen dan Karyawan di Universitas Atma Jaya Yogyakarta”, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods* (12<sup>th</sup> ed.). New York, NY: McGraw-Hill Education.
- Djafri, F., & Noordin, K. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational commitment. *Humanomics*, 33(3), 384-396. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1933243224?accountid=44396>
- Elizabeth M. Dowling , Steinunn Gestsdottir , Pamela M. Anderson , Alexander von Eye & Richard M. Lerner (2003) Spirituality, Religiosity, and Thriving Among Adolescents: Identification and Confirmation of Factor Structures, *Applied Developmental Science*, 7:4, 253-260, DOI: 10.1207/S1532480XADS0704\_4
- Enterprise, J. (2018). *SPSS Komplet untuk Mahasiswa*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Freaney, Y., & Fellenz, M. R. (2013). Work engagement as a key driver of quality of care: A study with midwives. *Journal of Health Organization and Management*, 27(3), 330-49. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/JHOM-10-2012-0192>
- Gretchen Spreitzer, Kathleen Sutcliffe, Jane Dutton, Scott Sonenshein, Adam M. Grant, (2005) A Socially Embedded Model of Thriving at Work. *Organization Science* 16(5):537-549. doi:<http://dx.doi.org/10.1287/orsc.1050.0153>
- Gujarati, D. N., & Porter D. C. (2010), *Dasar-dasar Ekonometrika*, Edisi 5, Salemba Empat, Jakarta.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in punjab (india): *JBE JBE. Journal of Business Ethics*, 122(1), 79-88. doi:<http://dx.doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5>
- Ibrahim, M., & Falasi, S. A. (2014). Employee loyalty and engagement in UAE public sector. *Employee Relations*, 36(5), 562-582. doi:<http://dx.doi.org/10.1108/ER-07-2013-0098>
- John Milliman, Andrew J. Czaplewski, Jeffery Ferguson, (2003) "Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16 Issue: 4, pp.426-447, <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *J Bus Ethics* 94: 89. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>
- Koçak, Ö. E. (2016). How to enable thriving at work through organizational trust. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 5(4), 40-52. doi:<http://dx.doi.org/10.20525/ijrbs.v5i4.580>
- Kolodinsky, R.W., Giacalone, R.A., & Jurkiewicz, C.L. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81(2), 465–480. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9507-0>
- Lind, D., Marchal, W., & Wathen, S. (2015). *Statistical Techniques in Business & Economics* (16 ed.). McGraw-Hill Education.
- Mahakud, G. C., & Gangai, K. N. (2015). The influence of workplace spirituality on organisational commitment among public sector employees. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 4(1) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1733217914?accountid=44396>

- Natawiria, S. A., & Riduwan. (2010), *Statistika Bisnis*, Cetakan I, Alfabeta, Bandung.
- Nair, R. S., & Sivakumar, V. (2018). Investigating the Impact of Workplace Spirituality on Ethical Climate. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 7–27. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=13159360&site=ehost-live>
- Nurtjahjanti, H. (2012). SPIRITUALITAS KERJA SEBAGAI EKSPRESI KEINGINAN DIRI KARYAWAN UNTUK Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 7(1), 27–30. <https://doi.org/10.14710/jpu.7.1.27-30>
- Paterson, T. A., Luthans, F., & Jeung, W. (2013). *Thriving at work: Impact of psychological capital and supervisor support*. *Journal of Organizational Behavior*, 35(3), 434–446. doi:10.1002/job.1907
- Pawinee Petchsawang & Gary N. McLean (2017) Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement, *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14:3, 216-244, DOI: 10.1080/14766086.2017.1291360
- Porath, C., Spreitzer, G., Gibson, C., & Garnett, F.G. (2012). Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 250–275. <https://doi.org/10.1002/job.756>
- Riaz, S., Xu, Y., & Hussain, S. (2018). Understanding Employee Innovative Behavior and Thriving at Work: A Chinese Perspective. *Administrative Sciences (2076-3387)*, 8(3), 46. <https://doi.org/10.3390/admsci8030046>
- Rensburg, C.J.V., Rothmann, I., & Diedericks, E. (2017). Person environment fit, flourishing and intention to leave in universities of technology in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 43 Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1898612176?accountid=44396>
- Rupali Pardasani, Radha R. Sharma, Puneet Bindlish, (2014) "Facilitating workplace spirituality: lessons from Indian spiritual traditions", *Journal of Management Development*, Vol. 33 Issue: 8/9, pp.847-859, <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2013-0096>

- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). The Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Test manual. Utrecht, The Netherlands: Department of Social and Organizational Psychology, Utrecht University. [https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/st\\_manual\\_UWES\\_English.pdf](https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/st_manual_UWES_English.pdf)
- Sekaran, Uma dan Bougie., 2013, *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 6 Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma dan Bougie., 2013, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, Seven Edition, Wiley.
- Sekaran, Uma dan Bougie., 2016, *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, Seven Edition, Wiley.
- Walia, K., & Nishtha. (2018). The Relationship Between Employee Wellbeing and Spirituality at Workplace. *IUP Journal of Organizational Behavior*, 17(3), 28–44. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=13159361&site=ehost-live>
- Walt, F.V.D. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44doi:<http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1457>
- Walt, F.V.D & Steyn, P. (2019). Workplace spirituality and the ethical behavior of project managers. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45 doi:<http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1687>
- Yaumi, M., dan Damapoli, M., (2014), *Action Research*, Kencana Prenadamedia Group, Jakarta.
- Yogatama, L.AM., dan Widyarini, N., (2015), “Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis” *Jurnal Psikologi*. Vol. 42, 1-14. <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/download/6939/6195>