



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 0%**

Date: Monday, April 17, 2023

Statistics: 0 words Plagiarized / 6576 Total words

Remarks: No Plagiarism Detected - Your Document is Healthy.

---

Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 1, April 2018 (76-89) Online: <http://journal.uny.ac.id/index.php/jamp> Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan ISSN 2337-7895 (print) ISSN 2461-0550 (online) PENGARUH SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN POLITEKNIK NEGERI MANADO 1)Seska Meily Hermin Mengko, 2)Vesty Like Sambeka 1, 2)Politeknik Negeri Manado 1)seskamengko@gmail.com Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif langsung spiritualitas kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif.

Sampel penelitian ini adalah 174 responden yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menyimpulkan: adanya pengaruh positif langsung spiritualitas kerja terhadap kepuasan kerja dosen. Sebagai implikasi dari temuan penelitian ini adalah bahwa meningkatkan kepuasan kerja dan spiritualitas kerja dosen harus dipertimbangkan. Kata kunci: spiritualitas kerja, kepuasan kerja THE SPIRITUALITY OF WORK ON JOB SATISFACTION OF LECTURERS AT STATE POLYTECHNIC 1)Seska Meily Hermin Mengko, 2)Vesty Like Sambeka 1, 2)Politeknik Negeri Manado 1)seskamengko@gmail.com Abstract The objective of this research is to study the direct effect of the spirituality of work on job satisfaction of lecturers at the State Polytechnic. The research showed a direct positive influence of spirituality of work on job satisfaction.

This research was conducted using quantitative methods. The samples of this research were 174 lecturers selected randomly. The result of the research concluded: there is a direct positive influence of spirituality of work toward job satisfaction. As the implications of the research are that job satisfaction and spirituality of work must be taken into consideration. Keywords: the spirituality of work, job satisfaction 77 Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja ... - Seska Meily Hermin Mengko, Vesty Like Sambeka Jurnal

Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 1, April 2018 Pendahuluan Dunia modern saat ini terkendala oleh masalah sosial, ekonomi, dan lingkungan yang merupakan hasil dari keserakahan manusia dan kurangnya cinta dan kasih sayang. Hal tersebut adalah masalah skala besar yang telah memicu manusia dalam pencarian baru untuk kehidupan yang harmoni dan perdamaian, pencarian yang pada dasarnya adalah sebuah perjalanan spiritual.

Pendekatan spiritual ini mengakui bahwa orang bekerja tidak hanya dengan tangan mereka, tetapi juga dengan hati atau semangat mereka (Ashmos & Duchon, 2000). Spiritualitas kerja baru-baru ini muncul sebagai aspek penting dari organisasi dan karenanya, menjadi topik penelitian yang signifikan dalam ilmu organisasi. Sejak akhir 1990-an, publikasi seperti Wall Street Journal, Business Week, Fortune, dan lain-lain telah melaporkan keinginan yang berkembang di antara karyawan untuk makna dan tujuan di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja bukanlah ide pinggiran.

Bahkan, spiritualitas di tempat kerja membahas aktivitas manusia yang berkaitan dengan pengembangan individu, kasih sayang, kebermaknaan dan sukacita di tempat kerja, kejujuran, kepercayaan, komitmen kerja, kesejahteraan karyawan dan kinerja (Petchsawang & Duchon, 2012). Organisasi yang sukses seperti Hewlett-Packard, Tom dari Maine, Ford Motor Company, Bank Duni, AT & T, Chase Manhattan Bank, DuPont, dan Apple Computer, membuat program yang membawa spiritualitas ke tempat kerja. Di Nigeria, ada kelangkaan studi penelitian untuk aplikasi dan dampak spiritualitas pada karyawan di tempat kerja. Yang sudah ada, Mojinyinola (2010) pada studi tentang peran spiritualitas dalam kesehatan, penyakit dan pengobatan.

Sementara Ajala & Mojinyinola (2013) membahas perlunya integrasi spiritualitas dalam pendidikan pekerjaan sosial, tidak hanya pada spiritualitas dan kesejahteraan karyawan di sektor industri saja. Fenomena spiritualitas tempat kerja digambarkan sebagai pengalaman hidup batin yang bertumbuh oleh pengalaman yang bermakna (Ashmos & Duchon, 2000). Karyawan ingin menanamkan hidup mereka dengan makna yang lebih dalam melalui pekerjaan (Hansen & Keltner, 2012).

Karena pada umumnya orang menghabiskan sebagian besar hidup mereka di tempat kerja dan sering mendapatkan identitas sosial mereka dari tempat kerja mereka. Apa yang mereka alami dalam pekerjaan mereka sangat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik sehingga keinginan untuk menjadi lebih bermakna dalam hubungan dan rasa tujuan yang lebih besar di tempat kerja menjadi suatu harapan (Belwalkar & Vohra, 2016). Giacalone & Jurkiewicz (2003) mendefinisikan dan melihat 'spiritualitas sebagai kerangka nilai-nilai organisasi yang dibuktikan dalam budaya yang mempromosikan pengalaman transendensi karyawan melalui proses kerja, memfasilitasi rasa

terhubung dengan orang lain dengan cara yang memberikan perasaan kelengkapan dan kegembiraan. Dengan kata lain, spiritualitas adalah pencarian identitas batin, keterhubungan dan transendensi (Kinjerski & Skrypnek, 2004).

Di era sekarang, perguruan tinggi menghadapi banyak rintangan karena tidak adanya spiritualitas di tempat kerja, misalnya: stres, beban kerja tinggi, tidak-hadiran, dan politik organisasi. Eksistensi spiritualitas kerja mengacu pada individu dalam pencarian untuk menemukan makna dalam pekerjaan mereka. Kapasitas ek-sistensial spiritualitas yang ditawarkan oleh Bennis dan Nanus (Sanders, Hopkins, & Geroy, 2005, p. 46) menyatakan bahwa ini mengacu pada kapasitas perguruan tinggi untuk mempengaruhi dan mengatur keber-maknaan dosen dalam kehidupan yang dapat dikembangkan dengan memiliki pekerjaan yang berarti.

Seperti melakukan upaya yang disengaja untuk membantu individu menemukan makna dengan memberikan otonomi, tanggung jawab, signifikansi tugas, identitas, kompleksitas, tantangan, dan keragaman (Hackman & Oldham, 1975). Perguruan tinggi yang membangkitkan nilai spiritualitas kerja dosen diduga akan mengalami pertumbuhan dalam penelitian - Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 1, April 2018 capaian tujuan. Dosen yang merasa kehabisan dan kapabilitasnya dihargai dan diterima oleh perguruan tinggi akan merasa hidup dalam pekerjaannya sehingga dapat memberi arti bagi keberlangsungan pekerjaannya dan dalam membangun hubungan dengan orang-orang yang berada di lingkungan sekitarnya. Dengan asumsi jika pengembangan spiritualitas kerja memberi nilai positif bagi dosen maka akan meningkatkan kepuasan dosen dalam bekerja.

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah spiritualitas kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado. Konsep Spiritualitas Kerja Ada beberapa penelitian tentang spiritualitas tempat kerja, di mana konsep itu tidak hanya diuji secara empiris tapi juga dioperasikan. Penelitian yang dilakukan oleh Afsar & Rehman (2015) adalah salah satu studi yang mempelopori pengujian efek kerahasiaan tempat kerja terhadap komitmen organisasi seiring dengan keterlibatan pekerjaan.

dalam dimensi seperti rasa masyarakat, penyesuaian nilai, dan makna kerja. Tujuan spiritualitas di tempat kerja adalah mencapai potensi tertinggi dan memiliki perilaku positif dan interaksi dengan alam semesta. Organisasi yang tujuannya didasarkan pada nilai spiritual memberi lebih banyak kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Dan rasa pertumbuhan ini akan membantu meningkatkan semangat dan antusiasme karyawan (Neck & Milliman, 1994). Spiritualitas kerja adalah sebuah kerangka nilai-nilai organisasi yang ditunjukkan dalam budaya yang

meningkatkan pengalaman karyawan tentang pentingnya proses kerja, mempermudah perasaan mereka dihubungkan dengan yang lain sedemikian rupa sehingga memberikan rasa kesempurnaan/sukacita.

Mereka melihat spiritualitas di tempat kerja pada tiga tingkatan: (1) tingkat individu sebagai penguasaan nilai-nilai spiritual pribadi dalam lingkungan kerja, (2) tingkat organisasi sebagai organisasi iklim atau budaya spiritual yang mencerminkan persepsi individu dari nilai-nilai spiritual dalam pengaturan organisasi dan (3) tingkat interaktif sebagai interaksi antara nilai-nilai pribadi seseorang dan nilai-nilai organisasi (Giacalone & Jurkiewicz dikutip dari Miller & Ewest, 2013). Spiritualitas kerja didefinisikan sebagai pengalaman karyawan yang bergairah dan memperoleh energi dari pekerjaan mereka, mendapatkan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri mereka di tempat kerja dan merasa ada hubungan dengan orang-orang dengan siapa mereka bekerja (Kinjerski & Skrypnek, 2004, p. 26).

Ivancevich, Kanopaske dan Matteson memberikan definisi tentang spiritualitas kerja yaitu seseorang memiliki kehidupan batin dalam diri mereka yang menumbuhkan dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna dan pekerjaan yang menantang. Tiga perspektif yang berbeda diperkenalkan Karakas (2010), bagaimana spiritualitas yang mendukung kinerja organisasi yaitu: (a) spiritualitas meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kualitas hidup; (b) spiritualitas menyediakan karyawan rasa tujuan dan makna di tempat kerja; (c) spiritualitas menyediakan karyawan rasa keterkaitan dengan masyarakat.

Spiritualitas kerja didefinisikan sebagai pengalaman karyawan yang bergairah dan memperoleh energi dari pekerjaan mereka, mendapatkan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri mereka di tempat kerja dan merasa ada hubungan dengan orang-orang dengan siapa mereka bekerja (Kinjerski & Skrypnek, 2004). Spiritualitas di tempat kerja meliputi upaya untuk mencapai tujuan akhir seseorang dalam hidupnya, mengembangkan hubungan yang kuat dengan teman kerja dan orang lain yang terkait dengan pekerjaan, dan memiliki konsistensi atau keselarasan antara kepercayaan seseorang dengan nilai-nilai organisasi mereka (Mitroff dan Denton dalam Marschke, Preziosi, & Harrington, 2009, p. 4). 79 Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja ...

- Seska Meily Hermin Mengko, Vesty Like Sambeka Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 1, April 2018 Harrington, Marschke, & Preziosi (n.d.) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja adalah tentang orang-orang yang memahami diri mereka sendiri sebagai makhluk yang memiliki semangat dan se-

mangatnya perlu diberi energi melalui pekerjaannya. Ini tentang mengalami tujuan dan makna yang sesungguhnya di tempat kerja lebih dari sekedar cek gaji dan tinjauan tentang kinerja.

Spiritualitas adalah menyangkut orang-orang yang berbagi dan mengalami kasih sayang, ketertarikan dan kebersamaan satu dengan yang lain di unit kerja mereka dan organisasi secara keseluruhan. Konsep Kepuasan Kerja Pada dasarnya para ahli memberikan pendapat tentang kepuasan kerja yang keseluruhannya merupakan gambaran tentang sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Seperti yang dikatakan oleh Colquitt, LePine, & Wesson (2011, p. 105), kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang diakibatkan oleh penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Parmar (2012, p.

14) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan rasa senang, melakukannya dengan baik dan mendapat penghargaan atas usahanya akan merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah kunci utama yang mengarah pada pengakuan, pendapatan, promosi dan pencapaian tujuan-tujuan lain yang membawa rasa pemenuhan. Meskipun analisis teoritis mengkritik kepuasan kerja; konsepnya dianggap terlahurdangkal, namun Luthans (2011, p. 141), terdapat tiga dimensi yang diterima secara umum dalam kepuasan kerja.

Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dilihat dan dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja sering ditentukan menurut seberapa baik hasil yang dicapai memenuhi atau melampaui harapan. Misalnya, jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja terlalu keras dari pada yang lain dalam departemen, tetapi menerima penghargaan lebih sedikit maka mereka mungkin akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan dan/ atau rekan kerja mereka. Mereka tidak puas. Sebaliknya, jika mereka merasa bahwa mereka diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan pantas, maka mereka mungkin akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa puas.

Ketiga, kepuasan kerja mewakili beberapa sikap yang berhubungan. Dari studi-studi tentang karakteristik pekerjaan, diketahui bahwa sifat dari pekerjaan itu sendiri adalah determinan utama dari kepuasan kerja. Wexley & Yukl (1988, p. 213) mengidentifikasi lima dimensi inti dari materi pekerjaan yang meliputi ragam keterampilan (skill variety), identitas pekerjaan (task identity), kepentingan pekerjaan (task significance) otonomi (autonomy) dan umpan balik (feed back). Setiap dimensi inti dari pekerjaan mencakup aspek besar materi pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

Hubungannya terletak pada semakin besarnya keragaman aktivitas pekerjaan yang dilakukan sehingga seseorang akan merasa pekerjaannya semakin berarti. Apa- bila seseorang melakukan pekerjaan yang sama, sederhana dan berulang-ulang, maka akan menyebabkan rasa bosan. Kepuasan kerja merupakan kumpulan feelings dan beliefs yang dimiliki orang tentang pekerjaannya. Pengungkapan ketidakpuasan pegawai bisa disampaikan dalam 4 cara: (1) respon voice (aktif & konstruktif, memberikan saran), (2) response loyalty (pasif: tidak melakukan apapun/ konstruktif: harapan kondisi membaik), (3) respon neglect (pasif : mau tau/destruktif: membiarkan kondisi memburuk), (4) respon exit (destruktif: karyawan keluar/aktif: mencari pekerjaan baru) (Robbins, 2013) .

Spiritualitas Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja Giacalone & Jurkiewicz (2003) telah melakukan studi empiris dan mencatat bahwa spiritualitas kerja memang memiliki pengaruh terhadap sikap rekan sejawat dengan memainkan peran penting. Gupta, 80 - Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 1, April 2018 Kumar, & Singh (2014) melakukan studi di mana mereka memeriksa pengaruh spiritualitas kerja terhadap produk perusahaan, produk ini mencakup kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respon yang paling positif dan efektif terhadap pekerjaan yang keluar sebagai hasil perbandingan antara hasil aktual dan yang diinginkan (Cranny, Smith, & Stone, 1992).

Dimensi spiritualitas kerja penting untuk memenuhi kebutuhan internal para karyawan dan akan sangat membantu dan meyakinkan respon positif dari karyawan. Oleh karena itu, ada dampak yang signifikan antara spiritualitas tempat kerja dan kepuasan kerja (Gupta et al., 2014). Berarti pekerjaan membawa positif dalam kepuasan kerja. Komunitas di tempat kerja juga berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Nilai organisasi akan memberikan hasil yang signifikan mengenai kepuasan kerja (Hassan, Bin Nadeem, & Akhter, 2016). Sebagian besar penelitian empiris menekankan interaksi antara spiritualitas tempat kerja dan kepuasan pekerja terhadap pekerjaan.

Chawla & Guda (2010) meneliti karyawan penjualan, untuk mengetahui hubungan antara spiritualitas kerja, kepuasan kerja, dan rentang kepergiannya, menunjukkan bahwa hasilnya benar-benar positif di antara spiritualitas kerja dan kepuasan kerja. Metode Penelitian Penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif, dengan metode lapangan dan teknik survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen yang berada di lingkungan Politeknik Negeri Manado yang berjumlah 308 orang dan disajikan pada Tabel 1. Teknik pengambilan sampel yang digunakan melalui Simple random sampling (acak sederhana).

Dalam simple random sampling, masing-masing anggota mempunyai kemungkinan

yang sama untuk dipilih dalam arti sampel bebas dipilih dari setiap elemen yang ada. Besarnya sampel tidak boleh kurang dari 5% dari populasi yang ada maka untuk memenuhi kriteria tersebut pengukuran sampel diukur berdasarkan rumus Slovin yaitu sebagai berikut. Keterangan:  $n$  = ukuran sampel  $N$  = Ukuran populasi  $e$  = persisi yang digunakan Tabel 1. Jumlah Dosen Politeknik Negeri Manado No Jurusan Jumlah Dosen

1. Teknik Mesin 37 orang
2. Teknik Elektro 60 orang
3. Teknik Sipil 63 orang
4. Akuntansi 61 orang
- 5.

Administrasi Bisnis 41 orang 6. Pariwisata 46 orang Jumlah 308 orang Sumber: Bagian Kepegawaian Politeknik Negeri Manado, Agustus 2017 Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 308 orang. Presisi yang diambil sekitar 5% untuk menjaga representatifitas dari sampel penelitian. Berdasarkan rumus Slovin, jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 174 responden dengan perhitungan sebagai berikut. Untuk mempermudah penyebaran kuesioner maka masing-masing sampel pada setiap jurusan diteliti sebagai berikut: Keterangan:  $n_i$  = jumlah sampel menurut sekolah  $n$  = jumlah sampel seluruh  $N_i$  = jumlah populasi menurut sekolah  $N$  = jumlah populasi seluruhnya.

81 Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja ... - Seska Meily Hermin Mengko, Vesty Like Sambeka Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 1, April 2018 Tabel 2. Ukuran Proporsional Random Sampling No Jurusan Jumlah Dosen

Ukuran sampel 1 Jurusan Mesin  $37 / 308 \times 174 = 21$  2 Jurusan Elektro  $60 / 308 \times 174 = 34$  3 Jurusan Sipil  $63 / 308 \times 174 = 36$  4 Jurusan Akuntansi  $61 / 308 \times 174 = 34$  5 Jurusan Administrasi Bisnis  $41 / 308 \times 174 = 23$  6 Jurusan Pariwisata  $46 / 308 \times 174 = 26$  Jumlah 308 174

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket dalam bentuk skala Likert. Variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Penelitian ini menggunakan statistik sebagai analisis data. Teknik analisis data dilakukan secara deskriptif dan inferensial. Hasil dan Pembahasan Instrument Kepuasan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 33 butir pertanyaan yang valid. Rentang skor teoretik yaitu antara 33 sampai dengan 165. Sesuai dengan hasil data penelitian diperoleh data terendah 114 dan data tertinggi 165. Dengan demikian maka rentang skor adalah 51.

Data penelitian selanjutnya diperoleh nilai rata-rata sebesar 145,960, modus 165 dan median 145, sedangkan standard deviasi atau simpangan baku sebesar 11,853. Tabel 3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja N Valid 174 Missing 0 Mean 145.960 Median

145.000 Mode 165.000 Std. Deviation 11.853 Variance 140.498 Range 51.000 Minimum 114.000 Maximum 165.000 Sumber : Data lapangan, diolah dengan SPSS versi 17.0 Dengan menggunakan aturan Sturges, diperoleh jumlah kelas interval yaitu  $BK = 1 + 3.3 \text{ Log } (174) = 8.39$  (dibulatkan 8). Untuk memperoleh banyaknya kelas digunakan perhitungan range (rentangan) / banyaknya kelas ( $51 / 8 = 6.38$ , dibulatkan 6). Dengan demikian, distribusi frekuensi dapat ditampilkan pada Tabel 4. Tabel 4.

Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Interval Frekuensi Absolut Frekuensi Relatif (%) Frekuensi Kumulatif (%)

114 - 120	4	2.29	2.29	121 - 127	3	1.71	4.00
128 - 134	23	13.14	17.14	135 - 141	32	18.29	35.43
142 - 148	46	26.29	61.71	149 - 155	23	13.71	75.43
156 - 162	21	12.00	87.43	163 - 165	22	12.57	100.00

Sumber : data lapangan, diolah (2017)  
Berdasarkan data yang ditampilkan tersebut terlihat bahwa frekuensi absolute terbanyak berada pada kelas interval 142 - 148 sebanyak 46 responden atau sebesar 26,29%, sedangkan frekuensi absolute ter- kecil berada pada kelas interval 121-127 sebanyak 3 responden (1,71%). Gambaran mengenai frekuensi data selanjutnya di- tampilkan pada histogram Gambar 1. Gambar 1.

Histogram Variabel Kepuasan Kerja Dari Gambar 1 tersebut menunjukkan bahwa nilai skor kepuasan kerja dengan frekuensi atau jumlah responden terbanyak terdapat pada kelas interval kelima yang berkisar antara 141,5 sampai dengan 148,5 sebanyak 46 responden atau 26,29%, se- dangkan kedua terbanyak ada di kelas in- terval ke empat berkisar antara 134,5 sampai dengan 141,5 sebanyak 32 respon- den atau 18,29%, serta ketiga terbanyak ada dikelas interval ke enam berkisar antara 148,5 sampai dengan 155,5 sebanyak 23 res- ponden atau 13,71%.

Jika ketiga kelas terse- but dijumlah diperoleh angka 102 respon- den atau 58,6% yang berarti bahwa lebih dari separuh responden setuju dan men- dekati setuju terhadap variabel kepuasan kerja. Spiritualitas Kerja (X3) Spiritualitas kerja adalah keadaan di- mana seseorang merasa melakukan peker- jaannya dengan cara-cara yang bermakna dalam suatu komunitas untuk mencapai tujuan. Total item valid adalah sebanyak 28 item yang digunakan. Dengan demikian, diperoleh skor teoritis maksimal sebesar  $5 \times 27 = 140$  dan skor teoritis terendah  $1 \times 28 = 28$ . Tabel 5. Deskripsi Variabel Spiritualitas Kerja

N Valid	174	Missing	0	Mean	122.211	Median	120.000	Mode	112.00	Std. Deviation	10.501	Variance	110.271	Range	40.00	Minimum	100.00	Maximum	140.00
---------	-----	---------	---	------	---------	--------	---------	------	--------	----------------	--------	----------	---------	-------	-------	---------	--------	---------	--------

Sumber : Data lapangan, diolah (2017) Variabel spiritualitas kerja memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 122.211 dan berbeda sedikit dengan nilai tengah (median) yaitu sebesar 120 serta modus yaitu 112. Sedangkan standard deviasi sebesar 10.50 menunjukkan penyimpangan disekitar rata-rata dengan nilai terbesar 140 dan nilai terkecil 100.

Skor variabel spiritualitas kerja memiliki rentang nilai sebesar 40 yang merupakan nilai selisih antara skor tertinggi dengan skor terendah. Banyaknya kelas dihitung dengan formula Sturges yaitu  $BK = 1 + 3.3 \text{ Log } (174) = 8.39$  (dibulatkan 8). Untuk memperoleh banyaknya kelas digunakan perhitungan  $\text{range (rentangan)}/\text{banyaknya kelas } (40 / 8 = 5)$ . Dengan demikian, distribusi frekuensi dapat ditampilkan sebagai berikut: Tabel 6.

Distribusi Frekuensi Variabel X3	Interval	Frekuensi Absolut	Frekuensi Relatif (%)
100 - 104	3	3.53	3.53
105 - 109	7	8.24	11.76
110 - 114	41	49.41	61.18
115 - 119	32	37.65	98.82
120 - 124	24	28.24	127.06
125 - 129	17	20.00	147.06
130 - 134	20	23.53	170.59
135 - 140	30	35.29	205.88

Sumber : Data lapangan, diolah (2017)

Berdasarkan data yang ditampilkan tersebut terlihat bahwa frekuensi absolute terbanyak berada pada kelas interval 110 - 114 sebanyak 41 responden atau sebesar 49,41%, sedangkan frekuensi absolute terkecil berada pada kelas interval 100-104 sebanyak 3 responden (3,53%). Gambaran mengenai frekuensi data selanjutnya ditampilkan pada histogram Gambar 2. Gambar 2. Histogram Variabel Spiritualitas Kerja Dari gambar 4.4.

histogram tersebut menunjukkan bahwa nilai skor spritualitas kerja dengan frekuensi atau jumlah responden terbanyak terdapat pada kelas interval ketiga yang berkisar antara 109,5 sampai dengan 114,5 sebanyak 41 responden atau 83 Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja ... - Seska Meily Hermin Mengko, Vesty Like Sambeka Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 1, April 2018 28,57%, sedangkan kedua terbanyak ada di kelas interval ke empat berkisar antara 114,5 sampai dengan 119,5 sebanyak 32 responden atau 18,39%, serta ketiga terbanyak ada di kelas interval ke delapan berkisar antara 134,5 sampai dengan 134,5 sebanyak 30 responden atau 17,24%.

Jika ketiga kelas tersebut dijumlah diperoleh angka 104 responden atau 59,7% yang berarti bahwa lebih dari separuh responden setuju dan mendekati setuju terhadap variabel spiritualitas kerja. Uji Persyaratan Analisis Pengujian persyaratan analisis meliputi uji normalitas, linieritas dan signifikansi regresi yang secara rinci diuraikan sebagai berikut : Signifikansi dan Linearitas Kepuasan Kerja (Y) atas Spiritualitas Kerja (X) Setelah dilakukan perhitungan uji signifikansi dan linearitas kepuasan kerja (Y) atas spiritualitas kerja (X) menghasilkan persamaan regresi  $Y = 73,987 + 0,598X3$ . Hasil analisis varians (ANOVA) model ini terdapat pada Tabel 7.

Dari hasil perhitungan diperoleh Fhitung model regresi sebesar 61,937. Sedangkan pada  $F_{tabel} = 1,520$ . Karena  $F_{hitung} = 61,937 > 1,520$ . maka koefisien regresinya signifikan. Selanjutnya pada uji linieritas, hasil perhitungan memperoleh Fhitung sebesar 1,106. gkanpada  $F_{tabel} = 1,802$ . Karena  $F_{hitung} = 1,106 < F_{tabel} 1,802$ . Maka regresi Y atas X3 berbentuk linear. Pengujian Model Sebelum dilakukan perhitungan guna menguji model kausalitas

dengan menggunakan metode analisis jalur, maka diperlukan data hasil penelitian yang telah diuji dan memenuhi seluruh persyaratan.

Salah satu persyaratan penting dan harus dipenuhi adalah adanya korelasi yang signifikan antara variabel-variabel terkait. Korelasi antar variabel tersebut dihitung dengan menggunakan koefisien korelasi. Dengan menggunakan SPSS 17, diperoleh nilai korelasi antarvariabel sebagai berikut: Model Struktural dan Matriks Korelasi antar Variabel Model struktural dalam penelitian ini disajikan ulang seperti yang nampak pada Gambar 3. Gambar 3. Hubungan Kausal; X terhadap Y Dari diagram jalur tersebut diatas, diperoleh satu buah koefisien jalur, yaitu  $\beta_{12}$  Sedangkan hasil perhitungan koefisien korelasi yang diperoleh dengan menggunakan SPSS 17. Tabel 7.

Anova untuk Uji Signifikansi dan Linearitas  $Y = 73,987 + 0,598X_3$  Sumber Variansi Dk JK RJK Fhitung FTabel = 1% Total 174 24,382,994 24,382,994 Koefisien (a) 1 73,987 73,987 Regresi (b) 1 6,561,359 6,561,359 61,937 1,520 1,802 Residu 172 17821,635 103,614 Tuna Cocok 33 3,096,440 103,03 1,106 1,520 1,802 Galat 139 14,725,195 93,09 Dk = derajat kebebasan JK = Jumlah Kuadrat RJK = Rerata jumlah kuadrat \*\* = Regresi sangat signifikan (Fhitung = 61,937 > Ftabel (,1= ,50) ns = non signifikan (Fhitung = 1,106 < Ftabel (a= , 180 Spiritualitas Kerja Kepuasan kerja 84 - Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 1, April 2018 Selanjutnya dengan menggunakan perhitungan lebih lanjut sesuai dengan langkah-langkah dalam analisis jalur, nilai koefisien jalur tersebut dihitung dan diuji keberartiannya dengan menggunakan statistik t, dan apabila jalur yang diuji tersebut menunjukkan nilai koefisien yang tidak berarti atau tidak signifikan maka jalur tersebut dihilangkan dan kemudian koefisien jalurnya dihitung lagi tanpa menyertakan yang sudah dihilangkan tersebut.  $\beta_{12}$  Gambar 4. Hubungan Kausal Hasil pengolahan data, dengan menggunakan SPSS 17, ditampilkan pada tabel 4,19 dibawah ini dengan rangkuman hasil perhitungan dan pengujian koefisien jalur.

uji keseluruhan atau uji F pada sub-struktur 1, dengan nilai F hitung= 34,662 lebih besar daripada Ftabel untuk  $\alpha = 0,05$  sebesar 2,656, maka dapat dilanjutkan dengan uji individu atau uji t. Tabel 8. Signifikansi Model Kepuasan Kerja Model Sum of Squares Df Mean Square F Sig. 1 Regression 9254,064 3 3084,688 34,662 .000a Residual 15128,930 170 88,994 Total 24382,994 173 a. Predictors: (Constant), spiritualitas kerja, b. Dependent Variable: kepuasan kerja Melalui tabel koefisien diketahui bahwa seluruh jalur hubungan signifikan dengan memperhatikan nilai t hitung > 1,98 dan sig < 0,005.

Berdasarkan nilai koefisien beta, spiritualitas kerja memiliki pengaruh dengan koefisien beta sebesar 0,298. Tabel 9. Koefisien Model Kepuasan Kerja Model Unstandardized

Coefficients Standardized Coefficients T Sig. B Std. Error Beta 1 (Constant) 51,062 9,584 5,328 ,000 spiritualitas kerja ,223 ,098 ,196 2,279 ,024 Dependent Variable: kepuasan kerja Nilai R Square adalah sebesar 0,380 yang mengindikasikan variasi perubahan kepuasan kerja berdasarkan variasi tiga variabel yaitu kepemimpinan yang melayani, efikasi diri, dan spiritualitas kerja. Sinergi antara tiga variabel bebas tersebut mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 38,00%, sedangkan sisanya 62,00% dipengaruhi faktor lain di luar model. Tabel 10.

Rangkuman Perhitungan dan Pengujian Koefisien Struktur Jalur Koefisien Jalur thitung  $t_{tabel} = 0,05$  Keterangan  $p_{y1} = 0,196$   $2,279$   $1,98$  Signifikan  $p_{y2} = 0,196$  Pengujian Hipotesis Setelah dilakukan pengujian model, kemudian dilakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Hipotesis yang diajukan akan disimpulkan melalui perhitungan nilai koefisien jalur dan signifikansi. Hasil keputusan terhadap seluruh hipotesis yang diajukan, dijelaskan sebagai berikut: Pengujian hipotesis untuk membuktikan bahwa spiritualitas kerja (X) berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja (Y).

Hipotesis yang diuji sebagai berikut: Tabel 11. Summary Kepuasan Kerja Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate Change Statistics R Square Change F Change df1 df2 Sig. F Change 1 ,616a ,380 ,369 9,434 ,380 34,662 3 170 ,000 Spiritualitas Kerja Kepuasan Kerja Spiritualitas Kerja X Kepuasan Kerja Y 85 Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja ... - Seska Meily Hermin Mengko, Vesty Like Sambeka Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 1, April 2018 Dari hasil perhitungan, nilai koefisien jalur ( $\beta$ ) sebesar 0,196 dengan thitung = Karena nilai thitung  $>$   $t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima, maka koefisien jalur signifikan. Dari temuan ini dapat ditafsirkan bahwa spiritualitas kerja (X) berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja (Y).

Pembahasan Subbab ini akan memberikan pembahasan mengenai hasil temuan penelitian yang sudah diuraikan di Bab sebelumnya. Pembahasan mengenai hasil pembuktian hipotesis berdasarkan temuan di lapangan. Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa spiritualitas kerja yang tinggi memberikan implikasi terhadap kepuasan kerja. Temuan ini mendukung pendapat Kinjerski & Skrypnek (2004) yang mendefinisikan spiritualitas kerja sebagai pengalaman karyawan yang bergairah dan memperoleh energi dari pekerjaan mereka, mendapatkan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri mereka di tempat kerja dan merasa ada hubungan dengan orang-orang yang bekerja dengan mereka. Definisi ini menggambarkan tentang perilaku orang-orang yang merasa puas dalam pekerjaan mereka.

Seseorang yang memiliki spiritualitas kerja memaknai setiap pekerjaan mereka dengan menumbuhkan nilai-nilai diri yang dimilikinya dalam pekerjaan yang bermakna untuk mencapai tujuan, yaitu dengan memelihara sikap welas asih, memiliki kepedulian terhadap sesama, membangun hubungan yang harmonis dengan atasan dan rekan kerja, bersikap jujur pada diri sendiri dan mengatakan yang sebenarnya pada orang lain, dan mengintegrasikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Apabila hal itu dilakukan dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja. Hasil temuan ini juga mendukung pendapat Karakas (2010) berdasarkan tiga perspektif spiritualitas yaitu: (a) spiritualitas meningkatkan kesejahteraan karyawan dan kualitas hidup, (b) spiritualitas menyediakan karyawan rasa tujuan dan makna di tempat kerja, dan (c) spiritualitas menyediakan karyawan rasa keterkaitan dan masyarakat.

Bila dikaji lebih lanjut ketiga poin tersebut merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja seperti yang diutarakan oleh Luthans (2011) yaitu: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, penghargaan dan rekan kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya adalah karyawan yang merasa sejahtera, merasa bermakna di tempat kerja, dan merasa diterima sebagai bagian dari suatu komunitas masyarakat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eleanor Marschke, Strayer University Dr. Robert Preziosi, Nova Southeastern University, dan Dr.

William Harrington, Nova Southeastern University dengan judul *Business Executives and Professionals Identify Relationship Between Spirituality at Work and Job Satisfaction*. Semua bukti yang dikumpulkan dari penelitian ini menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel yaitu terdapat hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini dapat mengubah individu dan organisasi untuk hidup dengan cara yang tidak dibatasi oleh hukum alam.

Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Leo Agung Manggala Yogatama, Fakultas Psikologi Universitas Atma Jaya Jakarta dan Nilam Widayari<sup>2</sup> Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma Jakarta yang menunjukkan bahwa ada dua faktor yang membentuk iklim spiritual di tempat kerja, yaitu Visi dan Misi yang membuat seseorang termotivasi dan merasakan tujuan di tempat kerja, dan faktor kedua adalah kepedulian mendalam akan kehidupan karyawan. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Mitroff & Denton (n.d.) Mitroff dan 86 - *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 6, No 1, April 2018 Denton yang memberikan pedoman yang dapat digunakan untuk lebih menjelaskan konsep ini.

Pertama, spiritualitas adalah kreativitas. Kreativitas meliputi penggunaan warna, tawa dan kebebasan untuk meningkatkan produktivitas. Kreativitas adalah menyenangkan. Ketika orang menikmati apa yang mereka lakukan, mereka bekerja lebih keras. Kreativitas meliputi upaya sadar untuk melihat hal-hal yang berbeda untuk keluar dari kebiasaan dan keyakinan untuk menemukan cara-cara baru dalam berpikir. Kreativitas adalah aspek alami manusia yang sehat. Kedua, spiritualitas adalah komunikasi ini adalah kendaraan yang memungkinkan orang untuk bekerja sama. Dalam masyarakat, proses pembelajaran didasarkan pada belajar untuk berkomunikasi dengan orang lain.

Sebagian besar dari kita belum belajar bagaimana untuk berkomunikasi dengan rekan-rekan untuk tujuan mencapai sesuatu yang bermanfaat bagi orang banyak. Ketiga, spiritualitas adalah respek. Menghormati diri dan orang lain, meliputi: penghargaan terhadap lingkungan hidup, privasi pribadi orang lain, ruang dan barang-barang fisik mereka, sudut pandang yang berbeda, filosofi, agama, jenis kelamin, gaya hidup, asal etnis, kemampuan fisik, keyakinan dan kepribadian. Ketika kita belajar menghormati rekan-rekan kita, kita bisa belajar untuk menerima perbedaan mereka. Empat, spiritualitas adalah partnership.

Kemitraan meliputi tanggung jawab individu dan kepercayaan bahwa orang lain akan melakukan sesuai dengan komitmen mereka demi kebaikan team dan mitra. Kemitraan menerima bahwa orang yang berbeda memiliki sudut pandang dan keyakinan yang berbeda, perbedaan digunakan sebagai aspek positif untuk memperluas pengalaman team. Kemitraan mendorong secara seimbang dan adil dan bekerja sama, serta perbedaan pendapat, jujur tanpa permusuhan atau peperangan.

Kemitraan mendorong aspek wanita dan pria untuk bekerja bersama-sama, tanpa salah satu yang lebih berkuasa atau mendominasi yang lain. Kurangnya kemitraan menyebabkan isolasi dan persaingan tidak sehat. Kelima, spiritualitas adalah energi. Kekuatan energi yang sangat positif yang dilepaskan ketika orang merasa kreatif memiliki kebebasan untuk mengekspresikan pendapat mereka dan merasakan rasa hormat dari manajemen mereka dan rekan-rekan mereka. Kekuatan energi yang berlawanan menciptakan situasi tempat kerja bermusuhan-termasuk: kekerasan, diskriminasi, tidak menghormati, dan kehilangan produktivitas.

Keenam, spiritualitas adalah Flexibilitas. Fleksibilitas mencakup kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan situasi dan memungkinkan kepercayaan dan kebiasaan sendiri untuk mengubah sesuai kebutuhan. Sebagai dunia kita berubah dengan kecepatan yang selalu cepat, kita perlu mencari cara untuk beradaptasi dan mengubah diri kita dengan itu. Belajar untuk melihat trend dan mempersiapkan mereka adalah

salah satu cara fleksibilitas pembelajaran lain adalah untuk belajar tentang kekuatan kita sendiri, kelemahan kita dan kemudian bekerja untuk beroperasi dari kekuatan kita, membiarkan orang lain untuk membantu kita dengan kelemahan kita. Ketujuh, spiritualitas adalah Fun.

Orang-orang yang menikmati pekerjaan hidup mereka bekerja lebih keras, membuat lebih banyak uang, lebih percaya diri, memiliki lebih banyak teman dan jauh lebih sehat daripada orang-orang yang khawatir terus-menerus, bertarung dengan orang lain, merasa takut sepanjang waktu dan merasa rendah diri. Kedelapan, spiritualitas menemukan diri anda Belajar tentang siapa Anda. Bagaimana Anda dapat mengontrol dunia dengan mengubah sikap Anda dan belajar untuk menghormati dan menerima orang lain membantu menyatukan visi bersama-sama, memperkuat energi universal.

Di tempat kerja atau dalam kehidupan pribadi kita, sikap kita tentang dunia mendefinisikan bagaimana hidup kita terungkap. 87 Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja ... - Seska Meily Hermin Mengko, Vesty Like Sambeka Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 6, No 1, April 2018 Selanjutnya Robbins (2013) mengemukakan ciri-ciri organisasi spiritual yaitu: Pertama, organisasi spiritual sangat Memperhatikan Tujuan. Organisasi spiritual membangun budaya mereka berdasarkan tujuan yang bermanfaat. Walaupun mungkin penting, laba bukan merupakan nilai utama organisasi. Kedua, fokus pada pengembangan individu.

Organisasi-organisasi spiritual mengakui bobot dan nilai orang. mereka tidak hanya memberikan jabatan, mereka berusaha menciptakan budaya yang memungkinkan karyawan dapat terus menerus belajar dan bertumbuh. Dengan mengakui pentingnya orang, mereka juga memberikan keamanan kerja. Ketiga, kepercayaan dan keterbukaan. Ciri-ciri organisasi spiritual adalah kepercayaan timbal-balik, kejujuran dan keterbukaan. Para manajer tidak takut mengakui kesalahan dan mereka cenderung sangat sangat berterus terang dengan karyawan.

Keempat, pemberdayaan karyawan Iklim kepercayaan-tinggi dalam organisasi spiritual, bila digabungkan dengan keinginan - an memajukan pembelajaran dan pertumbuhan karyawan, mengakibatkan manajemen memberdayakan karyawan mereka sehingga mampu mengambil sebagian besar keputusan yang berhubungan dengan kerja. Para manajer percaya karyawan mampu mengambil keputusan dengan hati - hati dan penuh pertimbangan. Kelima, toleransi terhadap ekspresi karyawan. Karakter terakhir yang membedakan organisasi berbasis spiritual adalah bahwa mereka tidak melumpuhkan emosi karyawan.

Mereka memungkinkan orang untuk menjadi diri mereka sendiri, mengekspresikan

suasana hati dan perasaan mereka tanpa rasa salah dan takut ditegur. Berdasarkan hasil pengukuran dimensi spiritualitas kerja ditemukan bahwa dimensi tertinggi adalah integritas. Hal ini membuktikan bahwa sikap kerja yang dominan yang ditunjukkan oleh dosen Politeknik Negeri Manado adalah dengan integritas dalam bekerja. Integritas merupakan sikap yang dapat memberi nilai kepercayaan terhadap seseorang karena dengan integritas seseorang dapat dipercaya dalam segala apa yang ditugaskan.

Fakta empiris menunjukkan bahwa spiritualitas kerja dosen Politeknik Negeri Manado dilihat dari berpikir positif terhadap pekerjaan, Berempati terhadap masalah yang dialami rekan kerja, menemukan semangat di tempat kerja, dipercaya oleh pimpinan dan rekan kerja, melakukan pekerjaan dengan kebenaran, melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab penuh, berkontribusi dalam kemajuan institusi, memiliki tujuan dalam bekerja, menanamkan nilai-nilai kebersamaan dalam bekerja. Walaupun nilai yang diperoleh dalam koefisien jalur tidak cukup tinggi terhadap pengaruh langsung positif pada kepuasan kerja dosen, tetapi sudah dapat menunjukkan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado. Berdasarkan fakta empiris di atas, dari hasil analisis menunjukkan bahwa spiritualitas kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja dosen dapat dilakukan dengan integritas, menumbuhkan inner life dosen, melakukan pekerjaan dengan cara-cara yang berarti dan membangun hubungan dengan masyarakat. Simpulan Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel-variabel kepuasan kerja dan spiritualitas kerja, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado. Artinya, perubahan peningkatan spiritualitas kerja akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja dosen Politeknik Negeri Manado.

Berdasarkan simpulan di atas maka implikasi atas hasil penelitian ini adalah Penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung positif spiritualitas kerja terhadap kepuasan kerja. Implikasinya jika spiritualitas kerja diperbaiki maka mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja dosen. Apabila dosen mengintegrasikan nilai-nilai dirinya dengan nilai-nilai organisasi, memiliki integritas dan melakukannya dengan cara-cara yang berarti serta dapat membangun hubungan yang baik dengan pemimpin dan rekan kerja maka dosen akan membentuk sikap positif terhadap dirinya dan pekerjaannya sebagai seorang dosen sehingga menimbulkan apresiasi dirinya terhadap peningkatan pekerjaan.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, disarankan hal-hal sebagai berikut. Pertama, Politeknik Negeri Manado perlu menyediakan spiritualitas kerja untuk dosen berupa tanggung jawab dan kepercayaan dalam bidang tugas dengan melibatkan dosen dalam berbagai kegiatan agar dosen merasa bernilai dan memiliki makna dalam pekerjaannya. Kedua, perlunya mempertimbangkan spiritualitas kerja dosen Politeknik Negeri Manado dalam membangun hubungan yang baik sehingga dosen dapat mengintegrasikan nilai-nilai dirinya dengan nilai-nilai organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Ketiga, penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan keputusan untuk pengembangan penelitian-penelitian di perguruan tinggi. Keempat, sebaiknya dilakukan penelitian lanjutan untuk pengkajian secara komprehensif terhadap kepuasan kerja karena kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor kepemimpinan yang melayani, efikasi diri dan spiritualitas kerja melainkan ditentukan juga oleh faktor-faktor lain yang perlu dikaji lebih jauh. Daftar Pustaka Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: the mediating role of perceived person – organization fit.

*Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 329 – 353.

<https://doi.org/10.1080/14766086.2015.1060515> Ajala, E. M., & Mojinyinola, J. K. (2013). Spirituality in health care and industrial welfare: needs for its integration in social work education. In *The 8th North American Spirituality and Social Work Conference*. Puerto Rico: University of Puerto Rico, Rio Piedras Campus.

Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134 – 145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>

Belwalkar, S., & Vohra, V. (2016). Workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors: a theoretical model.

*International Journal of Business and Management*, 11(8), 256.

<https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n8p256> Chawla, V., & Guda, S. (2010). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment. *Journal of Human Values*, 16(2), 157 – 167.

<https://doi.org/10.1177/097168581001600203> Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2011). *Organizational behavior, improving performance and commitment in the workplace*. New York: McGraw-Hill.

Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their performance*. New York: Lexington Books. Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003).

Right from wrong: the influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85 – 97. <https://doi.org/10.1023/A:102476751>

1458 Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: a study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 89 Pengaruh Spiritualitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja ... - Seska Meily Hermin Mengko, Vesty Like Sambeka *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Volume 6, No 1, April 2018 122(1), 79 – 88. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5> Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975).

Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159 – 170. <https://doi.org/10.1037/h0076546> Hansen, M., & Keltner, D. (2012). Finding meaning at work, even when your job is dull. Retrieved from <https://hbr.org/2012/12/finding-meaning-at-work-even-w> Harrington, W., Marschke, E., & Preziosi, R. (n.d.). Support a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. *Journal Spirituality Workplace-Notepad*. Hassan, M., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808> Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: a literature review.

*Journal of Business Ethics*, 94(1), 89 – 106. Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26 – 42. <https://doi.org/10.1108/09534810410511288> Luthans, F. (2011). *Organizational behavior*. New York: McGraw Hill. Marschke, E., Preziosi, R., & Harrington, W. (2009). Business executives and professionals identify relationship between spirituality at work and job satisfaction. *Journal of Business & Economics Research*. Miller, D. W., & Ewest, T. (2013). The present state of workplace spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment.

*Journal of Religious & Theological Information*, 12(1 – 2), 29 – 54. <https://doi.org/10.1080/10477845.2013.800776> Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (n.d.). Spirituality in the workplace. Retrieved February 20, 2017, from [http://www.freebizplan.org/business\\_strategies/soft\\_skills/spirituality.htm](http://www.freebizplan.org/business_strategies/soft_skills/spirituality.htm) Mojinyinola, J. K. (2010). Helping patient to overcome suffering: the roles of spirituality in health, illness and treatment. *International Journal of Literacy Education*, 7(1). Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self - leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9 – 16. <https://doi.org/10.1108/02683949410070151> Parmar, D. N. (2012). The review of job satisfaction. *International Multidisciplinary E – Journal*, I(IX), 13 – 19. Petchsawang, P.,

& Duchon, D. (2012). Workplace spirituality, meditation, and work performance. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 9(2), 189 – 208. <https://doi.org/10.1080/14766086.2012.688623> Robbins, S. (2013). Organizational

behavior, concept, controversies, applications. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc., Upper Saddle River. Sanders, J. E., Hopkins, W. E., & Geroy, G. D. (2005). A causal assessment of the spirituality-leadership-commitment relationship. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 2(1), 39 – 66. <https://doi.org/10.1080/14766080509518566> Wexley, K. N., & Yukl, G. A. (1988). *Organizational behavior and personnel psychology*. Boston: Richard D. Irwin, Inc.

INTERNET SOURCES:

---