

SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA DAN KOMPENSASI SEBAGAI PENENTU DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. TIRTA MUMBUL JAYA ABADI DI SINGARAJA

K.Y. Arisandhi¹, R. Atidira²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: yudiarisandhi13@gmail.com, rahutama.atidira@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja dan upah menentukan disiplin kerja PT. Pekerja Tirta Mumbul Jaya Abadi di Singaraja. Konfigurasi eksplorasi dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal. Objek eksplorasi adalah lingkungan kerja, spiritual, gaji, dan disiplin kerja. Contoh dalam penelitian ini adalah 45 pekerja PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Informasi dikumpulkan dengan menggunakan strategi jajak pendapat yang diselidiki menggunakan berbagai pemeriksaan kekambuhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) spiritual dan remunerasi lingkungan kerja berpengaruh positif dan besar terhadap disiplin kerja, (2) spiritual lingkungan kerja berpengaruh positif dan kritis terhadap disiplin kerja, (3) gaji berpengaruh positif dan besar terhadap disiplin kerja. disiplin kerja karyawan PT.Tirta. Mumbul Jaya Abadi di Singaraja.

Kata kunci: disiplin kerja, kompensasi, spiritualitas tempat kerja

Abstract

This study expects to discover how work environment otherworldliness and pay decide the work discipline of PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi workers in Singaraja. The exploration configuration in this study is causal quantitative. The object of exploration is working environment otherworldliness, pay, and work discipline. The example in this study were 45 workers of PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Information was gathered by utilizing a poll strategy which was investigated utilizing various relapse examination. The outcomes showed that, (1) working environment otherworldliness and remuneration had a positive and huge impact on work discipline, (2) work environment otherworldliness had a positive and critical impact on work discipline, (3) pay had a positive and huge impact on work discipline of PT.Tirta representatives. Mumbul Jaya Abadi in Singaraja.

Keywords : *compensation, work discipline, workplace spirituality*

1. Pendahuluan

Pekerjaan SDM dalam asosiasi organisasi merupakan pendanaan yang sepenuhnya signifikan untuk menentukan kekuatan penguatan organisasi. Tidak dapat disangkal bahwa persaingan sengit di setiap organisasi juga sulit bagi organisasi untuk melacak SDM yang inventif dan imajinatif untuk memajukan organisasi. Pentingnya aset manusia dewan adalah pembenaran di balik setiap tindakan dalam organisasi. Semakin baik batas setiap aset manusia, semakin sederhana untuk mencapai tujuan organisasi, begitu juga sebaliknya, semakin sedikit batas setiap aset manusia, semakin merepotkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Setiap organisasi pasti membutuhkan SDM yang hebat untuk mencapai tujuan normal organisasi. Sifat SDM yang dapat ditaksir dalam asosiasi organisasi, salah satunya adalah kerangka kerja yang dimiliki setiap pekerja perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan seluruh karyawannya mempunyai disiplin kerja yang baik untuk mendorong kualitas dan mutu dalam menjaga nama baik perusahaan.

Singaraja adalah kota dengan banyak bisnis besar dan satu organisasi memproduksi Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang diperoleh dari mata air percobaan yang berkualitas. Organisasi tersebut adalah PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi yang membentuk Unit Usaha Air Minum dengan merek "Yeh Buleleng". saya punya PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi

memiliki 85 karyawan yang dialokasikan ke dua area unik, pertama di kantor keseluruhan dan kantor angkatan kerja, dan yang kedua di divisi penciptaan dan peragaan masih tergolong rendah ini disebabkan karena masih banyak karyawan yang melewati Batas toleransi absen yang diberikan yaitu sebesar 10 kali per tahun, namun realitanya banyak karyawan yang melebihi batas toleransi yang diberikan terutama pada ijin yang dilakukan karyawan. Ijin yang dilakukan karyawan pada data diatas merupakan ijin yang bersifat spiritualitas dalam agama hindu. Kebanyakan karyawan meminta ijin kerja karena ada kegiatan upacara-upacara yang tidak bisa dilewati, seperti acara pernikahan, metatah, tiga bulanan, piodalan dan kegiatan spiritual yang lain.

Spiritualitas tempat kerja berkaitan dengan jiwa atau roh, agama mengacu pada keberadaan kekuatan super yang mengendalikan, terutama Tuhan atau dewa, biasanya diekspresikan dalam penyembahan. Di sisi lain, spiritualitas merupakan cara pencarian beraneka ragam akan makna transenden kehidupan berdasarkan refleksi pengalaman manusiawi. Pada tingkat ini manusia sadar akan hubungan manusia dengan semua makhluk dan dengan seluruh ciptaannya. (Yesuit Paul de Blot dalam Bouckaert, 2011). Menurut Karakas (2010) ada tiga perspektif spiritualitas di dalam tempat kerja. Pertama, perspektif kesejahteraan karyawan yang menyatakan bahwa memasukkan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan peningkatan moral, komitmen dan produktivitas serta mengurangi stress, kelelahan dan kecanduan untuk bekerja. Kedua, perspektif filosofis dan eksistensial yang terkait dengan konsep pencarian makna dan tujuan dari apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja karena ini penting untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang makna dan tujuan bagi karyawan untuk memungkinkan karyawan bekerja lebih baik, produktif, dan kreatif di tempat kerja. Ketiga, perspektif interpersonal dan komunitas yang terkait dengan konsep kepemilikan, komunitas, dan keterhubungan. Perspektif ini mengatakan bahwa spiritualitas memberikan anggota organisasi rasa komunitas dan keterhubungan sehingga dengan demikian hal ini bisa meningkatkan keterikatan, loyalitas, dan kepemilikan bersama pada organisasi. Filosofi moral dalam spiritual hindu diatur oleh prinsip *karma* dan *dharma* (Gupta et al, 2002). Kedua prinsip tersebut mendorong umat hindu untuk bertanggung jawab atas tindakan dan perilakunya, karena perilaku dan tindakan tersebut terlihat berdampak pada takdir dan kelahiran seseorang. Beberapa studi juga menunjukkan pentingnya memasukkan nilai-nilai spiritual dalam sebuah perusahaan, yang selanjutnya nilai-nilai tersebut disampaikan oleh direktur perusahaan (Brophy, 2015). Karyawan juga merasa kurang disiplin dalam bekerja disebabkan karena rendahnya jumlah kompensasi yang diberikan kepada karyawan saat bekerja sehingga membuat karyawan berani untuk tidak bekerja tanpa keterangan apapun. Remunerasi adalah apa yang didapat pekerja sebagai trade-off atas komitmen mereka terhadap organisasi (Simamora, 2006:442). Semakin rendah penghargaan yang diberikan oleh organisasi, semakin rendah tujuan karyawan untuk menjalankan tanggung jawabnya. Partisipasi yang kurang baik merupakan salah satu tanda dari permasalahan disiplin kerja yang kurang baik dalam organisasi, penting untuk menonjol dari administrasi organisasi untuk mengurangi pembolosan karyawan. Dengan asumsi ini berjalan dan tidak ada pengaturan, diharapkan tidak semua orang akan fokus bekerja.

Dilihat dari gambaran dasar permasalahannya, rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai disebabkan oleh banyaknya pekerja yang mangkir karena ketatnya fungsi dan tidak adanya remunerasi. Oleh karena itu, para ilmuwan tertarik untuk mengarahkan eksplorasi di PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi bernama "Spiritualitas dan Kompensasi Lingkungan Kerja Sebagai Penentu Disiplin Kerja PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi di Singaraja"

Menyinggung landasan di atas, ID masalah yang diangkat dalam penelitian ini meliputi (1) jumlah absensi pekerja yang dibuat yang mencerminkan rendahnya disiplin kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi (2) Pelayanan keagamaan yang melebihi jumlah izin yang dibuat oleh karyawan membuat pekerja melampaui sejauh mungkin yang diberikan oleh organisasi (3).

Motivasi di balik eksplorasi ini adalah untuk mendapatkan klarifikasi eksperimental sehubungan dengan ukuran dampak sebagai berikut (1) menguji pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. (2) menguji pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. (3) menguji

pengaruh spiritualitas tempat kerja dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi.

2. Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah kuantitatif. Mengenai konfigurasi pemeriksaan yang digunakan, merupakan rencana penelitian kausal. Rencana sebab-akibat berguna untuk memeriksa hubungan sebab akibat antara faktor-faktor yang mempengaruhi dan faktor-faktor yang dipengaruhi (Sugiyono, 2007: 37). Faktor otonom yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: lingkungan kerja spiritual (X1), dan gaji (X2). Sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah kerangka kerja (Y).

Pemeriksaan informasi dalam penelitian ini menggunakan berbagai pemeriksaan regresi berganda, dalam pemeriksaan ini pemeriksaan informasi menggunakan persamaan faktual, yaitu pemeriksaan kekambuhan yang berbeda dimana penanganan informasinya melibatkan program SPSS untuk adaptasi Windows 22. Dalam pemeriksaan informasi tersebut menggunakan pemeriksaan kekambuhan langsung yang berbeda. yang bergantung pada model yang digunakan dianggap tidak ada hubungan atau hubungan antara faktor-faktor otonom. Sebelum menangani informasi dalam berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung, terlebih dahulu diuji dengan pengujian anggapan tradisional, karena prasyarat dalam berbagai pemeriksaan kekambuhan langsung adalah tanpa kecurigaan gaya lama.

Selain itu, ada juga usaha kerja untuk menangani dan memeriksa informasi untuk penyelidikan yang cukup lama, yaitu sebagai berikut: menangani informasi biasa pada rentang yang melibatkan strategi untuk peregangan progresif baik untuk lingkungan kerja dunia lain dan faktor upah, terlepas dari faktor disiplin kerja oleh : informasi ordinal dari hasil survei, Untuk setiap pernyataan, pastikan tingkat kesepakatan dengan konsekuensi serius terkait setiap klasifikasi jawaban dan hitung tarif totalnya, hitung nilai Z (tabel pengangkutan tipikal) untuk setiap tarif agregat, informasi $n > 30$ dianggap dekat daerah di bawah tikungan biasa, memastikan gaya insentif untuk setiap tarif total dengan memasukkan nilai dalam kondisi sirkulasi normal, menghitung nilai skala menggunakan resep peregangan rata-rata, menentukan nilai transformasi (harga skala peregangan) menggunakan persamaan (perubahan harga = skala harga + skala harga terbesar + 1). Kemudian, putus konstruksi hubungan antara faktor-faktor berdasarkan garis besar sistem. Banyak pemeriksaan kekambuhan dibantu dengan penelitian ini yang melibatkan Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) 22.0 untuk Windows.

3. Hasil dan Pembahasan

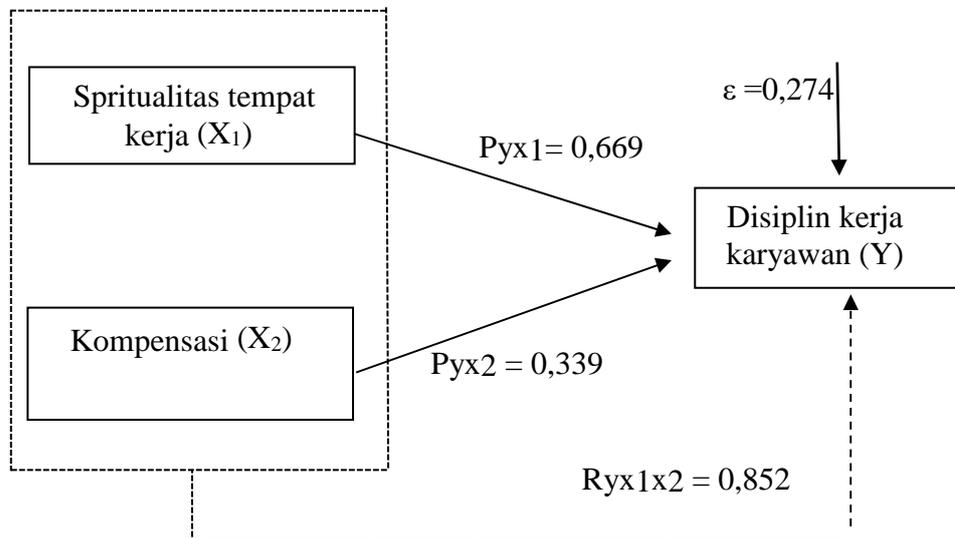
Dampak spiritual tempat kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Mengingat uji regresi berganda dari berbagai investigasi kekambuhan, pilihan untuk mengabaikan H_0 bermaksud bahwa ada dampak positif dan besar dari spiritual lingkungan kerja pada spesialisasi kerja PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Komitmen dampak lingkungan kerja spiritual terhadap kerangka kerja adalah koefisien β_1 sebesar 0,669 dengan p-worth sebesar 0,000 yang lebih rendah dari alpha (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi spiritual dalam lingkungan kerja tertentu dilihat secara akurat, dapat mempengaruhi disiplin kerja.

Pengaruh gaji terhadap disiplin kerja PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Hasil dari uji regresi berganda dari berbagai penyelidikan kekambuhan menunjukkan bahwa pilihan untuk mengabaikan H_0 bermaksud bahwa ada dampak positif dan besar. Komitmen remunerasi terhadap koefisien disiplin kerja β_2 adalah 0,339 dengan p-worth 0,017, lebih rendah dari alpha (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dengan asumsi remunerasi yang ditawarkan cukup, maka akan semakin mengembangkan disiplin kerja, dan gaji merupakan salah satu unsur pendukung yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Ini karena gaji secara langsung terkait dengan kinerja dan kepercayaan diri pekerja. Dalam hal balas jasa layak dengan konsekuensi kerja, tentu disiplin kerja akan meningkat.

Pengaruh lingkungan kerja otherworldliness dan remunerasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Efek samping dari uji faktual untuk penyelidikan

yang cukup lama menunjukkan dampak yang sangat besar. Besarnya pengaruh antara spiritual lingkungan kerja dan upah terhadap disiplin kerja adalah 72,6% dengan koefisien $R_{yx_1x_2}$ sebesar 0,839 dan nilai alpha (α) sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa spiritual di lingkungan kerja dan upah yang besar dan pantas juga akan mempengaruhi disiplin kerja pekerja.

Hubungan hasil uji statistik penelitian ditunjukkan pada gambar 1 sebagai berikut.



Gambar 1. Struktur Pengaruh Spiritualitas tempat kerja (X₁) dan Kompensasi (X₂) terhadap Disiplin kerja (Y)

Besar sumbangan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi kerja (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja (Y) ditunjukkan pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabel 1. Sumbangan pengaruh variable X₁ dan X₂ terhadap Y.

Keterangan	Besar Sumbangan	Persentase (%)
Besar pengaruh langsung X ₁ terhadap Y	0,447	44,7%
Besar pengaruh tidak langsung X ₁ terhadap Y melalui X ₂	0,726	72,6%
Besar pengaruh total X ₁ terhadap Y	0,669	66,9%
Besar pengaruh langsung X ₂ terhadap Y	0,339	33,9%
Besar pengaruh total X ₁ dan X ₂ terhadap Y	0,839	83,9%
Besar pengaruh faktor lain terhadap Y	0,274	27,4%
Total	1,000	100%

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda $R_{yx_1x_2}$ yang menyatakan hubungan pengaruh simultan antara variabel spiritualitas tempat kerja (X₁), dan kompensasi (X₂) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 0,852 atau 85,2%. $R^2_{yx_1x_2}$ yang menyatakan besar sumbangan pengaruh simultan antara variabel spiritualitas tempat kerja (X₁), dan kompensasi (X₂) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) sebesar 0,726 atau 72,6%. ε yang menyatakan bahwa besar sumbangan pengaruh variabel lain sebesar 0,274 atau 27,4%. P_{yx_1} yang menyatakan bahwa ada hubungan pengaruh parsial dari spiritualitas tempat kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0,669 atau 66,9%. $P^2_{yx_1}$ yang menyatakan bahwa

besar sumbangan pengaruh parsial spritualitas tempat kerja terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0,447 atau 44,7%. P_{yx_2} yang menyatakan bahwa ada hubungan pengaruh parsial dari kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0,339 atau 33,9%. $P^2_{yx_2}$ yang menyatakan bahwa besar sumbangan pengaruh parsial kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 0,114 atau 11,4%.

Spiritual dalam lingkungan kerja secara fundamental mempengaruhi secara positif disiplin kerja karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi. Mengingat tingkat responden pekerja yang paling berkurang, misalnya spiritual lingkungan kerja, ini menunjukkan bahwa spiritual lingkungan kerja organisasi perlu ditingkatkan sekali lagi. Hal ini menyebabkan rendahnya tingkat kedisiplinan pekerja dalam bekerja. Diyakini bahwa para bos akan benar-benar ingin memberikan arahan terkait dengan spiritual dalam jiwa dan pikiran untuk mengembangkan rasa kewajiban dalam bekerja sehingga hasil yang diperoleh dapat diprediksi dengan asumsi. Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Oki Mardwan dan Ali Mubarak (2012) yang menyatakan bahwa spiritual di lingkungan kerja sangat mempengaruhi disiplin kerja.

Kompesasi secara fundamental mempengaruhi secara positif disiplin kerja karyawan PT Tirta Mumbul Jaya Abadi. Untuk situasi ini, gaji dapat diartikan sebagai penghargaan yang diberikan oleh organisasi untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Jelas, bayaran yang ditawarkan sangat dikhawatirkan oleh organisasi untuk kemajuan organisasi yang sebenarnya dan kemakmuran karyawannya. Upah yang dapat diperoleh pekerja secara signifikan mempengaruhi diri mereka sendiri dalam penyajian kewajiban mereka. Hal ini dapat dilihat dari besarnya pengaruh responden terhadap gaji terhadap disiplin kerja. Remunerasi cenderung terlihat sebagai imbalan yang diterima oleh pihak yang tidak ditentukan dari gaji organisasi sehingga tingkat disiplin pekerja bergantung pada gaji organisasi, dan semakin banyak imbalan yang diberikan oleh organisasi, semakin banyak karyawan disiplin akan upaya untuk mengatasi masalah organisasi. Tujuan yang dibutuhkan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Beta (2015) yang menyatakan bahwa upah secara fundamental mempengaruhi disiplin kerja pekerja.

Spiritual dan kompesasi di lingkungan kerja secara fundamental mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Tirta Mumbul Jaya Abadi. Karyawan merasa lebih tenang dan yakin jika ada inspirasi dari atasan mereka sebagai perintah atas spiritual di tempat kerja dan gaji yang layak juga akan mempengaruhi tingkat disiplin pekerja di tempat kerja. Karyawan akan benar-benar ingin menyetujui pedoman yang diterapkan dalam organisasi dengan asumsi mereka diberikan jaminan kompensasi yang sama dengan apa yang telah diselesaikan. Kedua hal tersebut akan lebih mempengaruhi disiplin kerja pekerja. Spiritual dalam lingkungan kerja dan upah yang besar harus benar-benar dipertimbangkan untuk meningkatkan tingkat disiplin kerja yang dengan cara ini akan mempengaruhi target organisasi. Diyakini bahwa inisiatif akan terus memberikan inspirasi sebagai mental dan mental spiritual dan gaji yang cukup untuk memperluas rasa tidak kenal lelah dan ketenangan bekerja, dan karyawan merasa bahwa mereka mengambil bagian dalam pekerjaan mereka yang akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik simpulan dari sebagai berikut.

1. Spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi.
3. Spiritualitas tempat kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi.

Adapun saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini yang mengacu pada hasil analisis pembahasan serta beberapa simpulan yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan saran sebagai berikut.

1. Bagi karyawan dan perusahaan Karyawan di PT.Tirta Mumbul Jaya Abadi hendaknya tetap mematuhi peraturan yang sudah dibuat perusahaan dengan mempertimbangkan jumlah absen yang sudah ditetapkan, selain itu para atasan juga rutin memberikan motivasi-motivasi yang berkaitan dengan peningkatan spiritualitas masing-masing karyawan untuk menunjang rasa syukur dalam melakukan pekerjaan yang bertujuan untuk kesejahteraan perusahaan. Kompensasi yang diberikan berupa bonus dan peralatan bekerja hendaknya juga diperhatikan agar karyawan tetap nyaman dalam bekerja sehingga menumbuhkan semangat kerja yang berpengaruh terhadap ketepatan waktu dalam bekerja yang sudah ada didalam aturan perusahaan.
2. Bagi penelitian selanjutnya, yaitu secara eksplisit untuk menyelidiki dan mempelajari lingkungan kerja spiritual, remunerasi dan disiplin kerja, dipercaya bahwa eksplorasi ini dapat dibuat dengan menambahkan berbagai faktor yang diingat untuk mempengaruhi disiplin kerja, dan dapat metode yang lebih luas dan menggunakan tes atau populasi yang lebih luas. Selain itu, eksplorasi lebih lanjut juga diharapkan dapat memanfaatkan lebih banyak spekulasi terkait faktor-faktor yang digunakan dalam led pemeriksaan. Hal ini diandalkan untuk menjadi referensi bagi para ilmuwan tambahan dan dapat membangun wawasan, khususnya di bidang aset manusia para eksekutif.

Daftar Pustaka

- Bouckaert, L., Zsolnai, L., eds (2011). *The Palgrave Handbook of Spirituality and Business*. Houndsmill: Palgrave Macmillan.
- Brophy, M. (2015). *Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business*. (*Journal of Business Ethics*) 132: 779–94.
- Piedmont, R. L. (2001). *Managing with power: Politics And Influence In Organization*: Harvard Business School Press. Boston
- Pratama, A. A. N. (2014). *Pengaruh Spiritualitas, Intelegualitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga*. (*Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*) Vol. 8, No. 2, 415-436
- Preston, D. L. (2007). *365 Steps to Practical Spirituality*. Oxford, United Kingdom: Deer Park Productions.
- Riawan, A., Hendriani, S. & Marpaung, R. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Riau Muda Jasasarana Pekanbaru*. (*JOM Fekon*) Vol. 1 No. 2.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Sani, A. & Maharani V. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Kuisiner dan Analisis Data)*. Malang: UIN MALIKI Press. Cetakan ke-2
- Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*. (*Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*)
- Schreurs, A. (2002). *Psychotherapy and spirituality integrating the spiritual dimension into therapeutic practice*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Siagian, S.P. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:STIEYKPN.
- Sugiyono, (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Yogatama, L. A. M. & Widyarini, N. (2015). *Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis*. (*Jurnal Psikologi*) Vol. 42, No.1

