

Pengaruh *Spiritual Value* terhadap Komitmen Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel *Intervening*

The Influence of Spiritual Value on Work Commitments with Employee Performance as Intervening Variables

¹Nadia Yunita Hafizhah

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: nadiayunitahafizhah@gmail.com*

Abstract. The purpose of this research are 1) To determine the level of Spiritual Value and Work Commitment at the Head Office of PT. Indonesian Railway Bandung City. 2) To determine the level of Spiritual Value and Employee Performance of Employees at the Head Office of PT. Indonesian Railway Bandung City. 3) Analyzing how Spiritual Value is towards Work Commitment with Employee Performance as an intervening variable at the Head Office of PT. Indonesian Railway Bandung City. The research method used is descriptive analysis and verification and operates the calculation using the SPSS 16.0 program. Respondents in this study were employees of the Head Office of PT Kereta Api Indonesia, Bandung, which numbered 95 people. The variables studied in this study were Spiritual Value (X), Work Commitment (Y), and Employee Performance (Z). Data collection is done with library research (library research) and field research (field research). The results of this research concluding that: 1) Spiritual Value partially has a positive and significant effect on Work Commitments. 2) Spiritual Value partially has a positive and significant effect on Employee Performance. 3) It can be concluded that there is an influence between Spiritual Value on Work Commitments and Employee Performance as Intervening Variables at the Head Office of PT. Kereta Api Indonesia, Bandung City.

Keywords: Spiritual Value, Work Commitment, Employee Performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan 1) Untuk mengetahui tingkat *Spiritual Value* dan Komitmen Kerja pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia, Kota Bandung. 2) Untuk mengetahui tingkat *Spiritual Value* dan Kinerja Karyawan Karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia, Kota Bandung. 3) Menganalisis bagaimana *Spiritual Value* terhadap Komitmen Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai variabel *intervening* pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif dan mengoperasikan perhitungannya menggunakan program SPSS 16.0. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan Kantor Pusat PT Kereta Api Indonesia Kota Bandung, yang berjumlah 95 orang. Variabel yang dikaji pada penelitian ini yaitu *Spiritual Value* (X), Komitmen Kerja (Y), dan Kinerja Karyawan (Z). Pengumpulan data dilakukan dengan penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) *Spiritual Value* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Kerja. 2) *Spiritual Value* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3) Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara *Spiritual Value* terhadap Komitmen Kerja dengan Kinerja Karyawan sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia, Kota Bandung.

Kata Kunci: Spiritual Value, Komitmen Kerja, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan 2013). Pada hakikatnya hubungan sebuah organisasi dengan individu yang berperan dalam organisasi tersebut saling melengkapi satu sama lain demi

memperoleh tujuan yang akan dicapai. Setiap organisasi yang bergerak di bidang industri, jasa ataupun perdagangan memiliki beberapa faktor penting untuk merealisasikan tujuannya masing-masing, salah satu faktor yang paling penting adalah kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam

pencapaian visi dan misi organisasi disamping faktor yang lain seperti modal. Sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi diharapkan mampu memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan, tentu saja hal tersebut ditunjang oleh nilai spiritual yang dimiliki oleh individu itu sendiri.

Komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi (Cohen dalam Kusumaputri, 2015). Sedangkan Best (dalam Kusumaputri, 2015) mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi. Sedangkan menurut Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015) mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi.

Komitmen individu dalam bekerja akan berguna untuk pencapaian hasil kerja dan kualitas kerja individu tersebut. Tanpa adanya komitmen kerja, maka setiap individu yang ada di dalam organisasi akan berjalan sesuai dengan keinginannya masing-masing tanpa peduli akan organisasi yang menaunginya. Komitmen kerja karyawan bukanlah hal yang terjadi secara satu pihak. Adanya kontribusi dari faktor lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan karyawan adalah elemen yang perlu bekerja sama untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi.

Komitmen kerja juga dipengaruhi oleh nilai spiritualitas. Jika nilai spiritual yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka secara positif

komitmen kerja karyawan pun juga tinggi. Hal ini didasarkan pada penelitian Uva Umi Musyarofah (2018) yang menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja yang tinggi, ia akan merasakan bahwa pekerjaan yang sedang ditekuninya memberikan makna tersendiri bagi kehidupannya sehingga meningkatkan semangatnya dalam bekerja, dan berimbas pada meningkatnya nilai kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Milliman et.,al (1999). Gani et.,al (1999) dan Muliarti (2015) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Aman (2013), spiritual dalam pengertian luas merupakan hal yang berhubungan dengan spirit, sesuatu yang spiritual memiliki kebenaran yang abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia, sering dibandingkan dengan sesuatu yang bersifat duniawi, dan sementara, Di dalamnya mungkin terdapat kepercayaan terhadap kekuatan supernatural seperti dalam agama, tetapi memiliki penekanan terhadap pengalaman pribadi. Menurut Nico Syukur (dalam Tamami, 2013) spiritualitas adalah kesadaran diri dan kesadaran individu tentang asal, tujuan dan nasib. Penanaman nilai spiritual dalam diri seseorang harus diawali dengan penataan kesadaran batin, seseorang yang memiliki kesadaran batin akan bersikap benar dan berbuat benar sesuai dengan aturan. Memiliki moral, etika, watak dan perilaku yang baik dan benar. Maka dari itu, apabila seorang individu memiliki nilai spiritual yang tinggi maka tentu saja ia memiliki nilai moral, nilai religius dan nilai kebenaran yang baik. Seorang

individu yang memiliki nilai spiritual tinggi akan memiliki suatu keyakinan yang mendasar saat ia mengambil sebuah tindakan ataupun keputusan. Hal ini tentu saja membuat individu tersebut memiliki nilai moral dan keyakinan sehingga mempengaruhi komitmen kerja di dalam suatu perusahaan. Apabila nilai spiritual yang dimiliki oleh karyawan tinggi maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013). Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Fahmi, 2014). Sedangkan menurut Widodo (2015) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, tujuan perusahaan akan sangat mudah dicapai. Sebaliknya, tujuan organisasi tidak dapat tercapai sesuai dengan harapan apabila karyawannya memiliki kinerja yang buruk. Namun masih banyak organisasi atau perusahaan seperti badan usaha perseorangan yang mengalami kendala untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Ada berbagai faktor yang menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal, salah satunya adalah kurangnya nilai spiritual dan komitmen kerja yang dimiliki oleh karyawan maupun perusahaan.

Objek penelitian yang diteliti adalah Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia di Kota Bandung. PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang selanjutnya disingkat sebagai PT KAI (Persero) atau “Perseroan” adalah

Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. PT. Kereta Api Indonesia sampai saat ini merupakan satu-satunya perusahaan yang mengoperasikan moda transportasi kereta api di Indonesia. Pada awalnya, kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia memang berada di kota Bandung, bukan di Jakarta. Diduga pemilihan lokasi kantor pusat PT. KAI di Bandung ini berhubungan erat dengan sejarah perkeretaapian Indonesia di zaman penjajahan Hindia Belanda.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Seberapa besar tingkat dan pengaruh spiritual value terhadap komitmen kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat PT. KAI kota Bandung?”. Selanjutnya, tujuan dalam penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sbb.

1. Untuk mengetahui tingkat Spiritual Value di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Kota Bandung
2. Untuk mengetahui tingkat Komitmen Kerja di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Kota Bandung
3. Untuk mengetahui tingkat Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh Spiritual Value terhadap Komitmen Kerja pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Kota Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh Spiritual Value terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Kota Bandung
6. Untuk mengetahui tingkat dan pengaruh Spiritual Value

terhadap Komitmen Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat PT. KAI kota Bandung

B. Landasan Teori

Spiritual Value

Mengutip pernyataan Aman (2013) yang menyatakan bahwa *spiritual* dalam pengertian luas merupakan hal yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia dibandingkan dengan sesuatu yang bersifat duniawi, dan di dalamnya terdapat kepercayaan terhadap kekuatan supernatural seperti dalam agama, tetapi memiliki penekanan terhadap pengalaman pribadi. Perbedaan spiritualitas dan agama dikemukakan oleh Nico Syukur (dalam Tamami, 2013) spiritualitas adalah kesadaran diri dan kesadaran individu tentang asal, tujuan dan nasib. Spiritualitas dapat diartikan sebagai kepercayaan dasar seseorang yang tertanam didalam diri untuk mengatur hubungan antara makhluk hidup dengan Tuhan-Nya. Spiritualitas membuat seseorang melandaskan segala perbuatannya pada hati nurani, moral dan etika. Fokus dari spiritualitas adalah bagaimana menggabungkan nilai-nilai etika, moral, kebaikan dan agama ke dalam kehidupan sehari-hari.

Dapat disimpulkan bahwa spiritualitas bukan berarti selalu tentang agama, akan tetapi mengarah kepada suatu kesadaran seseorang kepada sebuah makna atas sebuah kehidupan. Menjadi *spiritual* berarti menjadi seseorang yang sadar akan berharganya sebuah kehidupan yang di jalani, dengan begitu seseorang yang memiliki nilai *spiritual* yang tinggi akan melakukan kebenaran dan kebaikan dalam hidupnya.

Dengan adanya spiritualitas di tempat kerja maka para karyawan

merasa terlibat dan lebih memiliki makna hidup dan makna pekerjaan bagi dirinya.

Komitmen Kerja

Menurut Cohen dalam Kusumaputri (2015) mendefinisikan bahwa komitmen kerja adalah kekuatan yang mengikat individu untuk melakukan suatu aksi menuju satu atau beberapa tujuan organisasi. Sedangkan Miller dan Lee (dalam Kusumaputri, 2015) mendefinisikan komitmen kerja adalah suatu keadaan dari anggota organisasi yang terikat aktivitas dan keyakinannya, adapun fungsinya untuk mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Best (dalam Kusumaputri, 2015) mengatakan bahwa individu-individu yang berkomitmen untuk melakukan aksi-aksi atau perilaku khusus yang dilandasi oleh keyakinan moral dari pada keuntungan pribadi.

Berdasarkan serangkaian pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja merupakan sebuah komitmen yang dimiliki oleh karyawan lebih dari sekedar kesetiaan dalam sebuah perusahaan melainkan adanya ikatan antar karyawan terhadap perusahaannya, lalu bagaimana seorang pimpinan mampu mempertahankan karyawannya serta memberikan dukungan dan semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi akan peduli terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya serta adanya dorongan dalam diri untuk bekerja lebih baik.

Kinerja Karyawan

Dalam kurun waktu tertentu, suatu organisasi akan menilai kinerja karyawannya berdasarkan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan dapat digambarkan dengan

kemampuan bekerja dan melaksanakan tanggungjawab mereka disuatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2013).

Menurut Byars dalam Sarwa (2014) kinerja sumber daya manusia di artikan sebagai hasil usaha seseorang yang di capai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan usaha yang telah dilakukan sesuai dengan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya, hasil kerja tersebut dinilai berdasarkan kualitas yang dihasilkan setelah karyawan bekerja sesuai dengan target.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Spiritual Value (X) terhadap Komitmen Kerja (Y) dengan Kinerja Karyawan (Z) sebagai Variabel Intervening

Tabel 4. 1 Pengaruh Variabel *Spiritual Value* terhadap Komitmen Kerja melalui Kinerja Karyawan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	f	Mean Square	F	ig.
Regression	2701.075		2701.075	24.143	1 000 ^a
Residual	2023.478	3	21.758		
Total	4724.553	4			

a. Predictors:
(Constant), Skor_total.Z

b. Dependent
Variable: Skor_total.x

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f hitung dengan $df_1=1$ dan $df_2= 93$ adalah 124.143 dengan signifikansi = 0,000. Pengujian dengan membandingkan signifikansi = 0,000 dengan dengan $\alpha = 5\%$ (0,05) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 124.143 > f_{tabel} = 3,94$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *spiritual value* dan komitmen kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Tingkat Spiritual Value pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Kota Bandung merupakan variabel yang termasuk ke dalam kategori Tinggi. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan jawaban responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel Spiritual Value. Dimensi *meaningfulness of works* memiliki skor tertinggi bila dibandingkan dengan dimensi *sense of community in the workplace*, *organizational value* dan *standar compassion*. Hal ini berarti para karyawan setuju bahwa dengan aktivitas kerja saat ini mereka merasa adanya penambahan kreativitas, merasa bahagia, merasa semangat hidup lebih meningkat, merasa adanya kepuasan, merasa menjadi bagian dari organisasi, adanya keharmonisan dalam bekerja, bersedia menghabiskan waktu dengan kelompok kerja,

- terpenuhinya kebutuhan sosial, adanya kesesuaian perilaku dengan nilai organisasi, nilai organisasi merupakan hal penting, merasa simpati terhadap kesulitan yang di alami orang lain, merasa adanya dukungan, kepedulian dan toleransi antar karyawan. Akan tetapi, dari indikator tersebut skor paling rendah adalah indikator bersedia menghabiskan waktu dengan kelompok kerja dari dimensi *sense of community in the workplace*.
2. Tingkat Komitmen Kerja pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Kota Bandung berdasarkan keseluruhan dimensi terklasifikasi “Tinggi” hal ini dapat dilihat dari keseluruhan tanggapan responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel komitmen kerja. Dimensi komitmen afektif memiliki skor tertinggi apabila dibandingkan dengan dimensi komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Hal ini dikarenakan bahwa para karyawan setuju bahwa mereka sudah memiliki indikator ketiga komitmen tersebut yaitu penerimaan terhadap nilai-nilai perusahaan, adanya keterlibatan karyawan dalam kegiatan organisasi, keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan, karyawan selalu hadir dalam bekerja, merasa bangga terhadap perusahaan, mampu bertahan berdasarkan *benefits* yang didapatkan, mampu bertahan berdasarkan masa kerja, mampu memberikan kontribusi terhadap perusahaan, mampu menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan, mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan, mampu mempertahankan citra positif perusahaan, dan mampu memilih prioritas kepentingan. Akan tetapi, dari indikator tersebut skor paling rendah adalah indikator kemampuan bertahan berdasarkan masa kerja dari dimensi komitmen berkelanjutan.
 3. Tingkat Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Kota Bandung berdasarkan keseluruhan dimensi terklasifikasi “Tinggi” hal ini dapat dilihat dari keseluruhan tanggapan responden pada rekapitulasi akhir penilaian variabel Kinerja Karyawan. Dimensi kuantitas kerja memiliki skor tertinggi apabila dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini dikarenakan para karyawan menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dapat dilakukan dalam satu waktu sehingga adanya efisiensi dan efektivitas dalam bekerja. Namun demikian dapat dilihat indikator yang rendah dari dimensi kerjasama yaitu pencapaian hasil kerja semakin baik.
 4. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel maka H_0 dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara spiritual value terhadap komitmen kerja.
 5. Berdasarkan pengujian hipotesis, karena nilai t -hitung lebih besar dari t -tabel maka H_0 dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara spiritual value terhadap

kinerja karyawan.

6. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis secara simultan, Karena nilai thitung lebih besar dari t tabel maka H_0 dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari spiritual value terhadap komitmen kerja melalui kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Kota Bandung.

E. Saran

1. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variabel Spiritual Value terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu pada dimensi sense of community in the workplace. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi karyawan dan perusahaan untuk dapat menciptakan komunikasi yang baik antar karyawan agar terciptanya nilai Spiritual Value, salah satu diantaranya dengan cara meningkatkan interaksi antar rekan kerja. Selain itu, perusahaan juga bisa meningkatkan interaksi antar karyawan dengan mengadakan acara gathering sehingga terciptanya kekompakan antar karyawan.
2. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variabel Komitmen Kerja terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu pada dimensi komitmen berkelanjutan. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Kota Bandung untuk bisa berkomitmen dalam bertahan sesuai dengan masa kerja yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Menurut hasil penelitian yang peneliti dapatkan dalam variabel kinerja karyawan terdapat pernyataan yang memiliki nilai rendah yaitu pada dimensi kerjasama. Hal ini dapat dijadikan sebagai bahan perbaikan bagi karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Kota Bandung untuk bisa bekerjasama dengan baik antar rekan kerja agar pencapaian hasil kerja semakin baik.
4. Bagi para peneliti lainnya dapat mengembangkan penelitian tentang spiritual value dan komitmen kerja ini jauh lebih baik lagi melihat dari kekurangan dalam penelitian ini, karena mengingat spiritual value, komitmen kerja dan kinerja karyawan itu sangatlah penting bagi para pemimpin perusahaan dan karyawan di perusahaan. Maka disarankan untuk tetap melakukan pengujian-pengujian tentang spiritual value, komitmen kerja dan kinerja karyawan ini untuk memperkaya penelitian yang sudah ada dengan memilih objek perusahaan yang jauh lebih besar.

Daftar Pustaka

- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134.
- Azlimin, Abdul Hakim, 2015. Model Peningkatan Komitmen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual Leadership dan Spiritualitas Survival serta Workplace Spirituality dengan Moderating Individual Spirituality. *Jurnal CBAM*. Vol.2, No.1, Mei 2015,

- pp124-135
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bohlander, George W and Scott Snell. 2010. *Managing Human Resources*.
- Chuzaimah, “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Perusahaan Furniture (Studi pada Karyawan Perusahaan Furniture di Kecamatan Gemolong)”. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Database – Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia Kota Bandung tahun 2019.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks
- Dita Inkai Y, A. K. (2013). Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi. *Iqtishoduna*, 9(1).
- Fanggida E, Rolland E, Yuyus Suryana, Nuri Efendi, H. (2016). Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 639–646.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Holomoan, Bachtly. 2014. Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Motivasi Intrinsik Terhadap Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance. Skripsi. Jakarta: Guna Darma
- Imron. 2016. Kinerja Guru Dilhat Dari Spiritualitas, Komitmen Organisasi, Modal Psikolois, dan Perilaku Kewargaorganisasian. *Jurnal Pendidikan Islam* Vol. 1, No. 02, 2016, Pp 101-124
- Maghfiroh, Evi. 2017. Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Afektif pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonogiri Tesis. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Mehran, Z. 2015. The effect of spirituality in the workplace on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *International Journal Human Capital Urban Manage*. Summer 2017. 2(3): 219-228
- Muninjaya, A. A. Gde. 2003. *Langkah-langkah Praktis Penyusunan Proposal dan Publikasi Ilmiah*. Jakarta: EGC.
- Musyarofah, Uva Umi. 2018. “Pengaruh Kompetensi dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada PERUMDA Air Minum Tirta Makmur Sukoharjo)” Surakarta. Institut Agama Islam Negeri.
- Pratama, Abdul Azis Nugraha. 2014. Pengaruh Spiritualitas, Intelektualitas, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Dosen STAIN Salatiga. *Jurnal Penelitian Sosial dan Keagamaan*. Vol.8, No.2, Desember 2014, pp 415-436
- Rego, A., & Cunha, M. P. e. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of Organizational Commitment*, 21(1), 53–75
- Sa’adah, Kidnafis. 2017. “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Bank Tabungan Negara Syariah

- KC. Semarang) Salatiga. Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tielung, Jcklyen. 2013. Pemberdayaan Karyawan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah VII Manado. Jurnal EMBA, Vol.1, No. 4, Desember 2013, Hal 1799-1808
- Winarto, dan Mustika Widowati. 2013. Nilai-Nilai Spiritualitas dan Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan. Skripsi. Semarang: Politeknik Negeri Semarang