

Studi Deskriptif Spirit At Work pada Operator Bidang Produksi di Pt X

Descriptive Study of Spirit at Work in Production Operator at Pt X

¹Arinda Desideria, ²Ali Mubarak

1,2Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung,

Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: 1arindadesideria@gmail.com, 2mubarakpsi@gmail.com

Abstract. This study intends to find out "Spirit At Work on Production Operators". In this field they work with conditions that do not support the work that should be accepted by the operators. Nonetheless, with those 'poor' conditions, it didn't affect their performance, as proven by their highly positive results. This implies that they understand many positive meanings in their work. The purpose of this study is to create an overview of spirit at work of operators using a descriptive research method. The subjects are 53 operators. Measurements were made based on theory from Kinjerski & Skrypnek. The survey contained 18 valid items with a reliability value of 0.862. Based on the results, it was observed those who valued spirit at work in the high category were 40 people (75.47%), and in the low category were 13 people (24.53%). Therefore, it can be concluded that a majority of respondents in the high category.

Keywords: spirit at work, production field operators

Abstrak. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui "*Spirit At Work* pada Operator Bidang Produksi". Pada bidang tersebut mereka bekerja dengan kondisi yang belum menunjang pekerjaannya yang seharusnya diterima dan dimiliki oleh para operator. Namun dengan keadaan tersebut, ternyata tidak berpengaruh bagi kinerja para operator, yaitu dengan kinerja yang dikatakan tinggi. Dalam hal ini mereka menghayati banyak makna-makna positif terhadap pekerjaannya. Tujuan penelitian ini ingin melihat gambaran *Spirit At Work* para Operator. Metoda yang digunakan adalah metoda deskriptif. Subjek yang digunakan yaitu sebanyak 53 orang yang merupakan seluruh Operator bidang produksi. Pengukuran dilakukan berdasarkan teori dari Kinjerski & Skrypnek untuk *Spirit At Work*. Pada skala Spirit At Work diperoleh 18 item valid dengan nilai reliabilitas sebesar 0,862. Berdasarkan hasil pengolahan data, didapatkan hasil bahwa yang menilai *spirit at work* dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 40 orang (75,47%) sedangkan kategori rendah yaitu sebanyak 13 orang (24,53%). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa dominansi responden menilai *spirit at work* dalam kategori tinggi.

Kata Kunci: *Spirit At Work*, Operator Bidang Produksi

A. Pendahuluan

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya, sehingga globalisasi mengharuskan para pengusaha untuk memajukan aktivitas usaha mereka. Didalam dunia usaha, saat ini mau tidak mau mendorong perusahaan-perusahaan untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun

keunggulan lebih dari para pesaingnya, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Bagi perusahaan lokal harus bekerja secara lebih efisien dan efektif untuk meningkatkan daya saing dengan perusahaan asing dan juga perusahaan harus memiliki SDM yang lebih baik untuk membawa perusahaan lebih maju dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Hal ini terlihat dari perusahaan yang saling bersaing meningkatkan produksi ekspor untuk mencapai pasar dunia. Di Indonesia terdapat 22 perusahaan manufaktur yang menghasilkan alat kesehatan yang digunakan dalam bidang kedokteran atau disebut sebagai *medical*

equipment. Salah satunya adalah PT X.

Menurut wawancara pada HRD bahwa Departemen Produksi merupakan departemen yang menjalankan fungsi PT. X sebagai pencapai tujuan perusahaan secara umum atau yang memenuhi kebutuhan perusahaan manufaktur. Operator-operator bertugas untuk mengubah suatu bahan baku menjadi produk jadi yang siap untuk dipasarkan, bertanggung jawab terhadap hasil produksinya dan menjamin data mengenai hasil yang dicapainya. Berdasarkan fakta tersebut, operator di departemen produksi ini memiliki peran besar dalam mempengaruhi hasil kinerja PT X.

Berdasarkan hasil kuesioner dan wawancara mengenai kondisi kerja karyawan dan juga wawancara dari HRD perusahaan tersebut. Didapatkan data bahwa imbalan yang didapatkan dirasa tidak sesuai dengan tuntutan kerja mereka, baik berupa gaji, kemudian *reward* yang diberlakukan juga hanya satu tahun sekali dengan seleksi pemberian *reward* yang sangat ketat dan juga sulit didapatkan oleh para karyawan. Kemudian tunjangan-tunjangan seperti tunjangan-tunjangan uang makan, uang transportasi, dan premi hadir juga tidak didapatkan oleh para karyawan. Didalam perusahaan juga tidak adanya program kaderisasi sehingga didalam perusahaan sulit mendapatkan peluang untuk promosi, walaupun karyawan sudah bekerja lama sampai belasan tahun ataupun sudah meningkatnya tingkat pendidikannya. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada operator produksi, fasilitas kerja yang didapatkan para operator dirasa kurang menunjang pekerjaannya yang bisa dikatakan sangat penting untuk menunjang keselamatan dan kesehatan karyawan dari perusahaan. Sebenarnya HRD telah mengusahakan agar fasilitas-fasilitas karyawan operator

lebih dilengkapi, namun akibat anggaran yang masih belum diberikan izin dari atasan sehingga memperlambat proses tersebut.

Menurut hasil wawancara kepada kepala seksi dan beberapa kepala bagian dari seluruh bidang produksi, mengatakan bahwa penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT.X menggunakan penilaian *Key Performance Indicator*, hasilnya sebanyak 80% (yaitu tinggi) diraih oleh para operator bidang produksi yang bekerja dengan optimal karena selalu mencapai target tiap harinya. Hal ini berbeda dengan penilain *Key Performance Indicator* sebelumnya pada tahun 2014 yang hasilnya nilai baik hanya diperoleh dengan presentase 32,86%. Menurut hasil wawancara kepada HRD juga bahwa kinerja yang di lakukan oleh operator produksi semakin meningkat dan sangat jarang adanya keluhan dari konsumen yang menggunakan produk dari PT.X ini. Ketika dalam pekerjaannya sedang ada permasalahan, operator-operator pun turut ikut campur untuk mencari solusinya secara bersama-sama. Kemudian para operator juga mengalami penurunan dalam absensinya, semakin rendahnya keterlambatan dan tidak masuk kerja. Hal ini berbeda dengan bidang lain yang mengalami kinerja yang rendah, yang dikatakan dapat merugikan perusahaan.

Bagian operator produksi ini menjadi sumberdaya inti dimana mereka menjadi kunci terciptanya produk yang sesuai, namun terkadang terdapat masalah seperti jenis produk yang baru yang belum pernah mereka buat, bahan yang kurang ataupun mesin yang rusak, namun sejauh ini mereka merasa menikmati dan menjadikan hal tersebut sebagai tantangan dan hal yang wajar dalam pekerjaan dan disinilah *skill* mereka dilatih yang membuat mereka harus bekerja lebih fokus dan

berhati-hati sehingga produk tidak gagal. Dengan adanya kondisi-kondisi tersebut, ternyata tidak mempengaruhi hasil kinerja operator produksi menjadi turun.

Keluhan-keluhan para operator mengenai imbalan yang didapatkan dirasa tidak sesuai dengan tuntutan kerja mereka, didalam perusahaan tidak adanya program kaderisasi, fasilitas kerja yang didapatkan para operator dirasa kurang menunjang pekerjaannya, seperti pelindung keselamatannya yang bisa dikatakan sangat penting untuk menunjang keselamatan dan kesehatan karyawan dari perusahaan. Keluhan - keluhan para operator tersebut berlainan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robbin dan Judge (2013) yang menyimpulkan beberapa penelitian sebelumnya, yang mengatakan bahwa karyawan yang mempunyai perasaan positif karena kepuasan kerja akan lebih menjadi karyawan yang produktif. Jadi review dari 300 studi menunjukkan bahwa korelasinya cukup kuat. Dari data yang dikumpulkan, secara keseluruhan data kepuasan dan produktivitas untuk organisasi mengatakan bahwa karyawan yang lebih memiliki kepuasan kerja akan cenderung lebih efektif daripada karyawan yang sedikit memiliki kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan gambaran diatas, terdapat operator di PT.X ini yang menghasilkan pekerjaan dengan optimal meskipun dengan kondisi yang demikian, para operator ternyata memiliki pemaknaan mengenai pekerjaannya adalah nilai ibadah kepada Allah SWT. Berdasarkan hasil wawancara, para operator produksi menghayati banyak makna-makna positif terhadap pekerjaannya mereka sebagai operator. Makna-makna tersebut berupa, dengan melakukan yang terbaik untuk produk perusahaan mereka merasa terhubung dengan Allah

SWT saat bekerja. Mereka mengatakan bahwa mereka membutuhkan gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya, tetapi mereka juga mengatakan bahwa yang mereka cari di dunia adalah pahala sehingga apa yang mereka dapatkan dari perusahaan sangat di syukuri oleh para operator. Bahkan para operator memiliki keinginan untuk bisa berkembang dan belajar dari pengalamannya didalam perusahaan.

Para operator mengaku awalnya tidak memiliki ketertarikan untuk menjadi operator di perusahaan karena para operator merasa ketika diterima didalam perusahaan tidak memiliki bekal ilmu dan pengalaman yang cukup. Pada awalnya semata-mata hanya untuk mencari nafkah, namun ketika masuk mereka dilatih dan mereka mencoba untuk meyakinkan diri mereka agar menyukai pekerjaan mereka, seiring berjalannya waktu mereka mendapatkan ilmu-ilmu baru dan pengalaman-pengalaman baru sehingga mereka merasa semakin menyukai dan tertarik dengan pekerjaannya sampai mereka merasa bahwa pekerjaannya yang sudah didapatkannya merupakan suatu takdir yang didapatkannya dengan kemampuannya yang seperti ini. Selain itu mereka merasa yakin dan merasa sesuai antara nilai dan keyakinan diri dengan tuntutan pekerjaannya tersebut dan mereka percaya bahwa hal-hal tersebut sudah di rancang sebaik mungkin oleh perusahaan untuk kebaikan bersama. Kemudian didalam perusahaan, seluruh karyawan memiliki jam untuk istirahat dan beribadah sebanyak dua kali yaitu pada pukul 12.00 sampai pukul 13.00 dan pada pukul 15.00 sampai dengan pukul 15.30. Menurut hasil wawancara dengan HRD, bahwa dalam perusahaan ini sangat mementingkan karyawannya, dengan adanya hal tersebut membuat para operator nyaman, merasa cocok dengan perusahaan dan ingin

mempertahankan pekerjaannya.

Para operator juga merasa kurang yakin dengan pekerjaannya dengan latar belakang pendidikannya, karena sebelumnya kebijakan manajemen mengubah-ubah penempatan para operator sehingga para operator pernah bekerja di beberapa bagian didalam bidang produksi. Dalam hal ini perubahan-perubahan bagaian yang pernah dialami oleh operator membuat mereka mengalami pengalaman kerja yang tidak terduga oleh mereka. Mereka mengatakan bahwa mereka sangat bersyukur dapat belajar hal-hal yang berbeda dan dapat menambah ilmu pengetahuannya pada pembuatan alat kesehatan. Para operator juga merasa pengalaman yang dirasakan selama bekerja di perusahaan ini merupakan pengalaman yang membahagiakan, mereka juga merasakan energi yang positif dari budaya yang diterapkan oleh PT. X. Selain itu mereka juga merasakan bahwa mereka memiliki semangat kerja yang baik, sehingga setiap kali berangkat dari rumah ke perusahaan mereka selalu optimis dan tidak mengeluh malas bekerja atau yang lainnya. Mereka mengatakan dengan seiring berjalannya waktu mereka mempertahankan dan menumbuhkan semangat kerjanya mereka.

Mereka merasa adanya hubungan yang erat dengan rekan-rekan sesama operator produksi. Para operator merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena mereka merasa hubungan dengan rekan dan atasan itu erat dan kekeluargaan. Mereka tidak ada yang membatasi diri, berbicara hal-hal pribadi selain hal-hal pekerjaan dan saling percaya dengan rekan kerjanya untuk menjaga rahasia pribadi dan berkata jujur ketika memiliki permasalahan sehingga lebih terbuka. Para operator saling memberikan dukungan, begitu pun dengan atasan

yang juga selalu memberikan dukungan baik yang bersifat menyemangati kepada para operator sebelum mereka memulai pekerjaannya. Kemudian para operator juga merasa senang saling membantu dan berbagi satu sama lain karena mereka menghabiskan waktu bersama di dalam perusahaan, sehingga saat bekerja para operator merasa waktu bekerja berjalan cepat dan tidak terasa. Para operator memberikan kontribusinya kepada perusahaan jika ada permasalahan dengan turut memberikan pendapatnya. Kemudian jika adanya permasalahan kecil antar individu pasti ada, tetapi hal tersebut tidak berjalan lama dan cepat terselesaikan dengan adanya diskusi bersama. Hal ini juga membuat mereka lebih mempererat hubungan personal antar rekan operator di perusahaan. Para operator juga mempunyai harapan bersama dan rasa terus mendukung agar perusahaan menjadi lebih maju lagi, dengan terus bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

B. Landasan Teori

Teori yang diajukan adalah teori *Spirit at Work* yang dikemukakan oleh Kinjerski & Skrypnek (2004) yaitu istilah yang menggambarkan pengalaman karyawan yang bergairah dan merasakan energi dari pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri lengkap, menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan merasa terhubung dengan orang-orang dengan siapa mereka bekerja. *Spirit at Work* terdiri dari 4 dimensi yaitu : *Engaging work*, *spiritual connection*, *sense of community*, dan *mystical experience*.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

<i>Spirit At Work</i>	f	%
Tinggi	40	75,47
Rendah	13	24,53
Total	53	100

Setelah dilakukan penghitungan terhadap seluruh responden, yang menilai *spirit at work* dalam kategori tinggi adalah sebanyak 40 orang (75,47%), sedangkan pada kategori rendah yaitu sebanyak 13 orang (24,53%). Dengan demikian, dari hasil perhitungan diatas dapat dikatakan bahwa paling banyak atau dominansi responden menilai *spirit at work* berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut mengartikan bahwa skor total yang berada pada kategori tinggi sejalan dengan fenomena yang ada bahwa memang *spirit at work* para operator bidang produksi di PT X ini tinggi.

Hasil perhitungan di atas dibuktikan dengan pernyataan para operator bidang produksi bahwa para operator memiliki pemaknaan mengenai pekerjaannya. Para operator produksi merasa banyak makna-makna positif, seiring berjalannya waktu mereka merasa yakin dan merasa sesuai antara nilai dan keyakinan diri dengan tuntutan pekerjaannya tersebut. Mereka merasa pengalaman yang dirasakan selama bekerja di perusahaan ini merupakan pengalaman yang membahagiakan, keterkaitan dengan sesuatu yang lebih besar daripada dirinya, serta merasakan energi yang positif dari budaya yang diterapkan oleh PT. X. Selain itu mereka merasa adanya hubungan yang erat dengan rekan operator produksi. Hal ini sejalan dengan definisi *Spirit at Work* menurut Kinjerski & Skrypnek (2004) adalah istilah yang menggambarkan

pengalaman karyawan yang bergairah dan merasakan energi dari pekerjaan mereka, menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri lengkap, dan merasa terhubung dengan orang-orang dengan siapa mereka bekerja.

Kemudian dilakukan uji korelasi untuk dimensi-dimensi *spirit at work*. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti mengenai korelasi antar dimensi-dimensi *spirit at work* didapatkan bahwa seluruh nilai p (0,000) yang artinya berkorelasi secara signifikan. Nilai koefisien korelasi dari seluruh hasil yaitu positif yang menggambarkan bahwa arah hubungan adalah searah. Atau dapat dikatakan jika salah satu dimensi tinggi maka dimensi yang lainnya pun menjadi tinggi. Hal ini ternyata sesuai dengan hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Mardiawan dan Mubarak (2012) yang mengatakan bahwa dimensi-dimensi dari *spirit at work* bila dihubungkan satu dengan yang lainnya maka didapatkan seluruh dimensinya yaitu dimensi *engaging work*, dimensi *mystical experience*, dimensi *spiritual connectionn* dan dimensi *sense of communitity* memiliki korelasi positif satu sama lainnya pada tingkat sedang.

Setelah di tinjau lebih dalam pada 40 orang yang memiliki *spirit at work* dalam kategori tinggi, bahwa paling banyak berada pada dimensi *engaging work* yaitu sebesar 97,5%. Hal ini dibuktikan dengan para operator bidang produksi yang mengakui merasa melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan keyakinan yang dimiliki oleh operator bidang produksi. Para operator merasa nyaman dan merasa cocok dengan perusahaan dan ingin mempertahankan pekerjaannya. Seiring berjalannya waktu mereka merasa yakin dan merasa sesuai antara nilai dan keyakinan diri dengan tuntutan

pekerjaannya tersebut. Hal ini juga sejalan dengan pengertian dari dimensi *Engaging work* yaitu dikarakteristikkan dengan perasaan kesejahteraan yang luar biasa, keyakinan bahwa seseorang yang tertarik dalam pekerjaan yang bermakna akan mempunyai tujuan yang lebih tinggi, kesadaran akan kesetaraan antara nilai-nilai dan keyakinan karyawan dengan organisasinya, dan perasaan untuk menjadi apa adanya.

Kemudian di dalam *spirit at work* pada kategori tinggi, ternyata tidak seluruhnya memiliki dimensi pada kategori tinggi. Dari hasil perhitungan ternyata terdapat 10 dari 40 orang yang memiliki satu atau lebih dimensi yang rendah. Dari data 10 orang tersebut, dimensi *spiritual connection* yang paling banyak memiliki kategori rendah. Dimensi *spiritual connection* ini menunjukkan terdapat operator yang belum merasa terhubung dengan Tuhan yang memiliki pengaruh positif untuk pekerjaannya, operator belum menerima inspirasi atau bimbingan dari Tuhan dan operator belum memiliki keyakinan spiritual yang memainkan peran penting dalam pengambilan keputusan yang diambil untuk sehari-harinya di tempat kerja.

Dari hasil demografi, ternyata *spirit at work* dalam kategori tinggi mengumpulnya pada operator-operator yang memiliki lama bekerja selama 11-20 tahun bekerja yaitu sebanyak 18 orang. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Omar (2015 dalam Avavidya 2017) yang mengatakan bahwa *spirituality at work* dapat menimbulkan perasaan bahagia dan terpenuhi yang membuat karyawan mengekspresikan hal tersebut. Seperti yang dijelaskan bahwa *spirituality at work* merupakan sumber personal yang dapat membuat pekerja bertahan pada pekerjaannya dan merasa terhubung dengan pekerjaannya dengan

melihat bahwa pekerjaan tersebut bermakna bagi dirinya.

Kemudian dari hasil perhitungan yang dilakukan, bahwa yang menilai *spirit at work* dalam kategori rendah yaitu sebanyak 13 orang. Setelah di tinjau lebih dalam, bahwa *spirit at work* dalam kategori rendah paling banyak berada pada dimensi *engaging work*. Sehingga hal ini dapat diartikan, kurang lebih terdapat operator yang belum terikat dengan pekerjaannya. Para operator belum menemukan keberartian dan tujuan saat bekerja menjadi operator dan belum merasakan bekerja sebagai operator belum sesuai minatnya yang diinginkannya. Kemudian pada kategori rendah ini ternyata terdapat 7 dari 13 orang yang memiliki satu atau lebih dimensi yang tinggi. Dari data 7 orang tersebut, dimensi *sense of community* yang paling banyak memiliki kategori tinggi daripada dimensi lainnya. Artinya walaupun secara keseluruhan 7 orang ini memiliki *spirit at work* dalam kategori rendah tetapi diantara mereka masih merasakan hubungan kekeluargaan di dalam perusahaan seperti yang dikatakan oleh mereka bahwa operator yang merasa menjadi bagian dari perusahaan ini, operator merasakan kepercayaan dan hubungan yang tulus dengan rekan rekan kerjanya, kemudian para operator juga sudah menyamakan tujuan penting dalam pekerjaan bersama rekan kerjanya.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Diperoleh suatu gambaran mengenai *spirit at work* para operator bidang produksi di PT X, bahwa yang menilai *spirit at work* dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 40 orang (75,47%)

sedangkan kategori rendah yaitu sebanyak 13 orang (24,53%). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa paling banyak/dominansi responden menilai *spirit at work* dalam kategori tinggi. Dengan dimensi-dimensi *spirit at work* yaitu *Engaging work*, *spiritual connection*, *sense of community*, dan *mystical experience* memiliki korelasi positif satu sama lainnya.

2. Setelah di tinjau lebih dalam, dari seluruh responden yang menilai *spirit at work* dalam kategori tinggi, terdapat 10 dari 40 orang responden yang masih memiliki aspek yang rendah.
3. Setelah di tinjau lebih dalam, dari seluruh responden yang menilai *spirit at work* dalam kategori rendah, terdapat 7 dari 13 orang responden yang masih memiliki aspek yang tinggi.

E. Saran

Saran Praktis

1. Bagi para operator bidang produksi yang tergolong rendah pada skor total secara umum, dan memiliki dimensi yang terbanyak rendah didalamnya diharapkan pihak perusahaan dapat mengembangkan dimensi yang paling banyak rendahnya yaitu dimensi *engaging work*. Perusahaan perlu meningkatkan pelatihan dan kegiatan informal, yang lebih fokus kepada penemuan keberartian para operator dan tujuannya saat bekerja.
2. Bagi para operator bidang produksi yang tergolong tinggi pada skor total secara umum, tetapi masih memiliki dimensi yang rendah didalamnya diharapkan pihak perusahaan dapat mengembangkan dimensi

yang paling banyak rendah yaitu dimensi *spiritual connection*. Perusahaan perlu meningkatkan kegiatan informal, yang lebih fokus kepada pemahaman dari setiap individunya dan hubungan antara agama dengan pekerjaannya sehingga bisa meningkatkan *spirit at work* yang dimilikinya.

Saran Pengembangan Ilmu

1. Bagi peneliti selanjutnya ketika melakukan prasurvey lebih menyeluruh kepada seluruh karyawan pada perusahaannya, agar data yang didapatkan akan lebih beragam.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang membahas permasalahan serupa, dapat melakukan penelitian dengan topik yang sama, namun meneliti mengenai *spirit at work* yang dapat dihubungkan juga dengan variabel lain yaitu faktor yang mempengaruhi *spirit at work* seperti Budaya Organisasi atau Leadership sehingga dapat dipaparkan gambaran yang lebih mendalam.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Avavidya, A., & Karantoro, D. (2017). Pengaruh Emotional Intelligence dan Spirituality at Work pada Organizational Citizenship Behavior pada Perawat Rumah Sakit. Depok : Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma. Diakses dari <http://garuda.ristekdikti.go.id/documents/detail/659183>
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

- Fraenkel, J.R dan Wellen, N.E. 2008. *How to Design and Evaluate research in Education*. New York: McGraw-Hill
- Hadi, S. (1987). *Metodologi Reseach*. Jakarta : Rineka Cipta. J. s, Badudu. 1996. *Inilah Bahasa Indonesia Yang Benar*. Jakarta: Gramedia Pustaka. Utama.
- Harun, N.L. (2018). *Studi Deskriptif Mengenai Spirit at Work pada Pengurus Komunitas Pemuda Peduli di Kota Bandung*. Bandung : Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung. Diakses dari <http://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/psikologi/article/view/11495/pdf>
- Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. (2004). *Defining spirit at work: Finding common ground*, *Journal of Organizational Change Management*.
- Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. (2006). *A Human Ecological Model os Spirit at Work*. *Journal of Management, Spirituality & Religion*.
- Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. (2006a). *Creating organizational conditions that foster spirit at work*. *Leadership and organizational Development Journal*.
- Kinjerski, V.M. and Skrypnek, B.J. (2006b). *Measurement the intangible : Development of the Spirit at Work Scale*, in M. Weaver (ed.). *Best Paper Proceddings of the Sixtyfifth Annual Meeting of the Academy of Management*, Atlanta, GA, 16pp.
- Mardiawan,O dan Mubarak,A. (2012). *Pengaruh Spirituality at Work terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan Administrasi di Instansi X Bandung*.
- Noor, H. (2012). *Psikometri Aplikasi Penyusunan Instrumen Pengukuran Perilaku*. Bandung: Fakultas Psikologi UNISBA.
- Robbins, S.P., Timothy, A.J. (2013). *Organizational Behavior (15th Edition)*. London: Pearson Prentice Hall.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.