# HUBUNGAN ANTARA *WORKPLACE SPIRITUALITY* DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN MILENIAL DI YOGYAKARTA

 ***RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE SPIRITUALITY AND JOB SATISFACTION IN MILLENNIAL EMPLOYEES IN YOGYAKARTA***

# Debora Yesika Galuh Asmarani

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta deborayesika5@gmail.com

082223313335

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan milenial di Yogyakarta dengan usia antara 28-43 tahun dan jumlah responden adalah 110. Data yang dikumpulkan menggunakan skala *workplace spirituality* dan skala kepuasan kerja. Data dianalisis menggunakan analisis *product moment* untuk menguji hubungan antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis uji korelasi *product moment* pada penelitian ini diperoleh koefisien korelasi *(rxy)* =0.649 dengan nilai signifikansi p = 0.000(< 0.050), berati ada hubungan positif antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta dengan derajat koefisien korelasi yang masuk dalam kategori tingkat hubungan yang kuat. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini di terima. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi *workplace spirituality* maka semakin tinggi terjadinya kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta . Sebaliknya, semakin rendah *workplace spirituality* maka semakin rendah kepuasan kerja pada pada karyawan milenial di Yogyakarta.

Kata kunci : *workplace spirituality*, kepuasan kerja, karyawan milenial.

***Abstract***

*This research aims to determine the relationship between workplace spirituality and job satisfaction among millennial employees in Yogyakarta. The hypothesis in this research is that there is a positive relationship between workplace spirituality and job satisfaction among millennial employees in Yogyakarta. The subjects in this research were millennial employees in Yogyakarta with ages between 28-43 years and the number of respondents was 110. Data collected used the workplace spirituality scale and job satisfaction scale. Data were analyzed using product moment analysis to test the relationship between workplace spirituality and job satisfaction. Based on the results of the product moment correlation test analysis in this research, the correlation coefficient (rxy) = 0.649 with a significance value of p = 0.000 (< 0.050), meaning that there is a positive relationship between workplace spirituality and job satisfaction among millennial employees in Yogyakarta with the degree of correlation coefficient that is in in the strong relationship level category. Thus the hypothesis in this research is accepted. This shows that the higher the workplace spirituality, the higher the job satisfaction of millennial employees in Yogyakarta. Conversely, the lower the workplace spirituality, the lower the job satisfaction of millennial employees in Yogyakarta.*

*Keywords: workplace spirituality, job satisfaction, millennial employees.*

# PENDAHULUAN

Indonesia dalam beberapa waktu ke depan akan memasuki suatu fase demografi penduduk yang meningkat. Menurut data BPS pada tahun 2018 Indonesia akan mengalami bonus demografi pada rentang tahun 2020-2030. Bonus demografi yaitu saat jumlah penduduk produktif dalam angkatan kerja yang memiliki umur 15-64 tahun mencapai angka 70 persen sedangkan yang tidak produktif dalam rentang usia 1-14 tahun dan lansia di atas 65 tahun hanya berjumlah 30 persen saja (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Badan Pusat Statistik, 2018).

Saat bonus demografi terjadi, maka tidak bisa dipungkiri bahwa kaum milenial yang lahir mulai dari tahun 1980-an secara langsung akan banyak mendominasi dalam bidang pekerjaan. Kaum milenial sering disebut juga sebagai generasi Y. Generasi Y merupakan suatu generasi yang lahir pada awal tahun 1980 hingga awal tahun 2000-an. Generasi ini menjadi generasi yang nyaman dan dapat menerima adanya keberagaman, teknologi, dan komunikasi baik secara langsung maupun online supaya dapat tetap terhubung dengan teman-temannya (Haroviz, 2012).

Dalam era industri 4.0 ini, menurut Herman dkk (2016) disebutkan bahwa segala

sesuatu dalam aspek kehidupan manusia berhubungan dengan teknologi informasi dan komunikasi. Hal ini menjadi tantangan dalam lingkup dunia pekerjaan saat ini. Era industri

4.0 menuntut segala bidang kehidupan manusia harus tanggap dan bergerak cepat mengikuti perkembangan zaman.

Kaum milenial yang mendominasi dalam era ini juga memiliki keunikan tersendiri dalam memahami dan memaknai suatu pekerjaan. Selain itu, tuntutan perkembangan zaman yang cepat juga menuntut sejumlah perusahaan untuk tetap eksis dengan memaksimalkan segala sumber daya yang ada termasuk pada sumber daya manusia. Ipeckc & Irmak (2009) menjelaskan bahwa rasa puas atas proses dan hasil dari suatu pekerjaan yang diperoleh karyawan dapat memperkuat komitmen dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga berdampak sebaliknya, apabila karyawan tidak merasa memperoleh kondisi rasa puas atas hasil kerja tersebut berakibat pada menurunnya semangat karyawan serta hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas. Apabila persoalan ini dibiarkan, organisasi atau perusahaan dapat mengalami gulung tikar. Dengan demikian persoalan kepuasan kerja karyawan menjadi suatu hal penting yang perlu diperhatikan karena berdampak terhadap karyawan itu sendiri dan

keberlangsungan organisasi atau perusahaan agar tidak gulung tikar.

Faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pada karyawan cukup banyak. Beberapa faktor tersebut meliputi kemajuan, tanggungjawab karyawan, prestasi yang diraih karyawan hingga pengakuan dan dari pekerjaan itu sendiri (Herzberg dalam Luthans, 2011). Sedangkan dari segi aspek, aspek kepuasan kerja terdiri dari gaji, pekerjaan itu sendiri, atasan, kesempatan dipromosikan, dan rekan kerja (Luthans, 2011). Selain itu, *workplace spirituality* juga bersinggungan dengan kepuasan kerja. *Workplace spirituality* oleh Stiadi et al (2017) dijelaskan sebagai suatu persepsi yang dilakukan oleh individu terhadap tempat individu bekerja sehingga membantu dalam menemukan pemaknaan dari hubungan dengan rekan kerja dan pekerjaan itu sendiri sehingga menimbulkan keselarasan keyakinan dengan organisasi tempat individu tersebut bekerja.

*Workplace spirituality* bukanlah membawa agama di tempat kerja namun lebih kepada bagaimana individu bekerja dengan hati bukan hanya tangan saja. Konsep ini merujuk pada kondisi *workplace spirituality* sebagai iklim di tempat kerja atau ruh yang dibangun oleh tempat kerja itu sendiri. Dalam penelitian yang dilakukan

oleh Javanmard et al. (2012) disebutkan bahwa *workplace spirituality* merupakan sebuah hal penting yang mampu menciptakan semangat dan memberikan makna dalam bekerja. Sehingga menjadi suatu alasan bahwa hal ini menjadi pembahasan yang menarik dan penting untuk diteliti.

Meninjau penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Clark et. Al (2017) pada sebuah rumah sakit di Tampa Florida, Amerika Serikat mendapatkan hasil bahwa apabila *workplace spirituality* meningkat, kepuasan kerja yang dirasakan oleh para perawat di rumah sakit tersebut juga akan meningkat. Sedangkan menurut Rolland et al. (2015) dalam penelitiannya disebutkan bahwa ada pengaruh yang positif dari *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja yang dialami dan berujung pada menguatnya komitmen terhadap organisasi.

Peneliti telah memaparkan fenomena yang terjadi dengan menunjukkan adanya gap antara idealnya sebuah kepuasan kerja pada karyawan sehingga mampu bersaing membawa organisasi tempat mereka bekerja, dapat bertahan di era industri 4.0 ini. Namun, faktanya generasi milenial yang diharapkan demikian justru berada pada kondisi yang sebaliknya. Karyawan milenial cenderung tidak puas dengan pekerjaannya yang ditunjukkan dengan wawancara pra

penelitian dan ditemukan bahwa banyak sekali keluh kesah yang menyebabkan ketidakpuasan yang dialami oleh subjek. Dalam penelitian ini, peneliti mengkaitkan variabel *workplace spirituality* dengan variabel kepuasan kerja karena variabel tersebut merupakan salah satu orientasi yang penting untuk memahami seperti apa konteks ‘kebermaknaan’ yang dibangun karyawan generasi milenial terhadap suatu pekerjaan dan hubungannya dengan kepuasan kerja. Dalam beberapa penelitian lain juga disebutkan bahwa ada keterkaitan antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan. Sehingga, berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta, sehingga pertanyaan penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial ?

# METODE

Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala Likert. Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang maupun kelompok orang

mengenai fenomena sosial sugiyono (2020). Aitem skala likert disusun dengan atas stimulus yang berupa pernyataan yang isinya sesuai dengan indikator keperilakuan *(favorable)* dan yang dibandingkan dengan indikator keprilakuan *(unfavorable)* diikuti dengan beberapa alternatif jawaban (Azwar 2021).Pada penelitian ini pilihan jawaban setiap aitem skala kepuasan kerja disajikan dalam empat alternatif jawaban yang diberi skor 4 Sangat Sesuai (SS), 3 Sesuai (S), 2 Tidak Sesuai (TS), dan 1 Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan pada skala *workplace spirituality* disajikan dalam empat alternatif jawaban yang diberi skor 4 yaitu Sangat Puas(SP), 3 puas (P), 2 Tidak Puas (TP), 1 Sangat Tidak Puas (STP).

Pada penelitian ini digunakan dua macam skala yaitu Skala *Workplace spirituality* dan Skala Kepuasan kerja*.* Skala kepuasan kerja yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan menggunakan adaptasi skala kepuasan kerja milik Hapsari (2019) yang disusun berdasarkan aspek dari Warr dan Inceoglu (2012). Skala kepuasan kerja terdiri dari 10 aitem, sebaran aitem dapat dilihat pada table berikut ini:

***Table.1 Blue Print* Skala Kepuasan kerja**



Sedangkan untuk mengukur workplace spirituality penelitian ini menggunakan milik Sianturi dan Sahrah (2022) yang mengacu pada aspek dari Petchsawang dan Duchon (2009). Skala *workplace spirituality* terdiri dari 23 aitem, sebaran aitem dapat dilihat pada table berikut ini:

***Table 2*. Blue-Print Skala *Workplace spirituality***

Metode Analisis pada penelitian ini

adalah metode kuantitatif dengan menggunakan analisis korelasi parametrik yaitu *product moment* yang dikembangkan oleh Karld Pearson untuk menguji hubungan antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja (Sugiyono, 2017). Peneliti menggunakan teknik analisis ini karena analisis korelasi product moment sesuai untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara 2 variabel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi pengolah data SPSS.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh dari skala *workplace spirituality* dan *skala kepuasan kerja* digunakan untuk dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotetik dan skor empirik. Selain itu, peneliti juga melakukan kategorisasi pada kedua variabel baik variabel *workplace spirituality* maupun variabel kepuasan kerja.

Hasil skor skala *workplace spirituality* yang sudah dikategorikan berdasarkan tinggi, sedang dan rendah.

***Table 1.* Kategorisasi Skala *Workplace Spirituality***



Berdasarkan hasil kategorisasi skala *workplace spirituality* menunjukan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi berada pada presentase 60% dengan jumlah subjek sebanyak 66, subjek yang berada pada kategori sedang berada pada presentase 40% dengan jumlah subjek sebanyak 44, dan tidak terdapat kategorisasi subjek yang rendah. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* pada penelitian ini cenderung tinggi. Hasil skor skala Kepuasan kerja yang sudah dikategorikan berdasarkan

tinggi, sedang dan rendah.

***Table 2.* Kategorisasi Skala Kepuasan kerja**

Berdasarkan hasil kategorisasi skala

Kepuasan kerja menunjukan bahwa subjek yang berada dalam kategori tinggi berada pada presentase 77.3% dengan jumlah subjek sebanyak 85, subjek yang berada pada kategori sedang berada pada presentase 21.8% dengan jumlah subjek sebanyak 24 dan yang berada pada kategori rendah berada pada persentase 0.9% dengan jumlah sebanyak 1 subjek. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *kepuasan kerja* pada penelitian ini cenderung tinggi.

***Table 8.* Pendoman Interpretasi Koefisien Korelasi**



Berdasarkan hasil analisis uji korelasi *product moment* pada penelitian ini diperoleh koefisien korelasi *(rxy)* =0.649 dengan nilai signifikansi p = 0.000(< 0.050), berati ada hubungan positif antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta dengan derajat koefisien korelasi yang masuk dalam

kategori tingkat hubungan yang kuat. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini di terima. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi *workplace spirituality* maka semakin tinggi terjadinya kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta . Sebaliknya, semakin rendah *workplace spirituality* maka semakin rendah kepuasan kerja pada pada karyawan milenial di Yogyakarta. Sementara itu, Hasil analisis data penelitian memperoleh nilai koefisien determinan (R2 = 0.414) menunjukan bahwa variabel *workplace spirituality* yang dimiliki karyawan milenial di Yogyakarta menunjukan kontribusi sebesar 41,4% terhadap kepuasan kerja dan sisanya 58.6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan melibatkan

110 karyawan milenial yang bekerja di Yogyakara. Hasil dari penelitian ini menunjukan adanya hubungan signifikan yang positif antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan hasil analisis uji korelasi *product moment* yang memperoleh nilai koefisien sebesar 0.649 yang bernilai positif dengan nilai signifikansi p = 0.000(< 0.050). Hal ini menunjukan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara

*workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada pada karyawan milenial di Yogyakarta dapat diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar *r =* 0.649, menunjukan kekuatan hubungan antara variabel *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta berada pada tingkatan kuat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *workplace spirituality* dan dibuktikan oleh hasil dari penelitian ini yang menghasilkan bahwa workplace memberikan pengaruh 41.4% dalam mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta. Didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Van Der Walt dan De Klerk (2014) yang memperoleh hasil terdapat hubungan positif signifikan antara *worklace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *workplace spirituality* dengan kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi *workplace spirituality* maka semakin tinggi pula kepuasan kerja padakaryawan milenial di Yogyakarta.

Sebaliknya, semakin rendah *workplace spirituality* pada karyawan milenial di Yogyakarta*,* maka semakin rendah pula kepuasan kerja pada karyawan milenial di Yogyakarta. Berdasarkan analisis perbedaan, karyawan milenial di Yogyakarta yang berjenis kelamin laki-laki memiliki kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan perempuan dan karyawan milenial yang berkerja kurang dari 5 tahun memiliki kepuasan kerja lebih tinggi di bandingkan dengan karyawan milenial yang masa kerja lebih dari 5 tahun.Variabel *workplace spirituality* mampu mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 41.4% pada karyawan milenial di Yogyakarta.

# DAFTAR PUSTAKA

Agustina, Rina, Dan Salman Imbari. 2023. “Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Indorama Teknologies Complex Purwakrta.” *Journal Of Accounting And Business Studies* 7(2). Doi: 10.61769/Jabs.V7i2.598.

Andrews, Martha C., K. Michele Kacmar, Dan Charles Kacmar. 2014. “The Mediational Effect Of Regulatory Focus On The Relationships Between Mindfulness And Job Satisfaction And Turnover Intentions.” *Career Development International* 19(5). Doi: 10.1108/Cdi-02-2014- 0018.

Ashmos, D.P., & Duchon, D. 2000. Spirituality at Work: A conceptualizationandmeasure. *Journal of Management Inquiry* 9 (2), 134-146

Blau, Peter M. 2017. *Exchange And Power In Social Life*.

Costanza, D.P., Badger, J. M., Fraser, R.L., Severt, J. B., & Gade, P. A. 2012. Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis. *Journal of Business and Psychology,* 27(4), 375-394.

Erdogan, Berrin, Maria L. Kraimer, Dan Robert C. Liden. 2004. “Work Value Congruence And Intrinsic Career Success: The Compensatory Roles Of Leader-Member Exchange And Perceived Organizational Support.” *Personnel Psychology* 57(2). Doi: 10.1111/J.1744- 6570.2004.Tb02493.X.

Erdogan, B., Liden, R.C. & Kraimer, M.L. 2006. Justice and LeaderMember Exchange : The Moderating Role of Organizational Culture. *Academy of Management Journal,* 48(2), p.395– 406.

Ghozali, Imam Dan Ivan Aries Setiawan. 2006. Akuntansi Keperilakuan : Konsep dan Kajian Empiris Perilaku Akuntan, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Giroux, C. R. 2017. “The Motivation To Work, By F. Herzberg, B. Mausner And B.-C. Snyderman, John Wiley & Sons, New York, John Wiley & Sons, 1959.” *Relations Industrielles* 15(2). Doi: 10.7202/1022040ar.

Gravett, L., & Throckmorton, R. 2007. Bridging the Generation Gap How To Get Radio Babies, Boomers, Gen Xers, dan Gen Yers to Work Together and Achieve More. USA: Book-mart Press

Hackman, J. Richard, Dan Greg R. Oldham. 1976. “Motivation Through The Design Of Work: Test Of A Theory.” *Organizational Behavior And Human Performance* 16(2). Doi: 10.1016/0030-5073(76)90016-7.

Hapsari, Widawati. 2019. “Adaptasi Alat Ukur Kepuasan Kerja Untuk Tenaga K Esehatan Di Indonesia.” *Praxis* 2(1). Doi: 10.24167/Praxis.V2i1.2303.

Haroviz, H. 2012. Peran Pemerintah Desa Dalam Memberdayakan. *Jurnal Administrasi Publik,*

890-899.

Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermann, M., Pentek, T., & Otto, B. 2016. Design Principles for Industrie 4.0 Scenarios. *Presented at the 49th Hawaiian International Conference on Systems Science*

Ipekc, E., & Irmak, S. 2009. Path Analysis Of Organizational Commitment, Job Involved And job Satisfactionin Turkish Hospitality Industry. *Tourism Review*, 4-16.

Javanmard, H. 2012. The impact of spirituality on work performance. *In Indian Journal of Science and Technology* (Vol. 5, Issue 1, pp. 1961–1966).

Jenifer, A. 2024. “The Role Of Empathy And Transcendence In Driving The Vigor Of Mindfulness On Employees Job Satisfaction.” *Jims8m The Journal Of Indian Management & Strategy* 29(1). Doi: 10.5958/0973-9343.2024.00006.1.

Lawong, Diane, Charn Mcallister, Gerald R. Ferris, Dan Wayne Hochwarter. 2018. “Mitigating Influence Of Transcendence On Politics Perceptions’ Negative Effects.” *Journal Of Managerial Psychology* 33(2). Doi: 10.1108/Jmp-09-2017-0337.

Lin, Chun Yu, Chung Kai Huang, Hung Xin Li, Tai Wei Chang, Dan Yu Chia Hsu. 2022. “Will They Stay Or Leave? Interplay Of Organizational Learning Culture And Workplace Mindfulness On Job Satisfaction And Turnover Intentions.” *Public Personnel Management* 51(1). Doi: 10.1177/0091026021991581.

Mennita, Ria, Dan Pujangga Abdillah. 2022. “Accountant: Passion, Compassion And Job Satisfaction.” *Margin Eco* 6(1). Doi: 10.32764/Margin.V6i1.2561.

Milliman, John, Andrew J. Czaplewski, Dan Jeffery Ferguson. 2003. “Workplace Spirituality And Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment.” *Journal Of Organizational Change Management* 16(4). Doi: 10.1108/09534810310484172.

Mulyati, R., Himam, F., Riyono, B., & Suhariadi, F. 2019. Model Work Engagement Angkatan Kerja Generasi Millennial dengan Meaningful Work sebagai Mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP),* 5(1), 34. https://doi.org/10.22146/gamajop.47964

Nasina, Mat Desa, Dan Doris Koh Pin Pin. 2011. “The Workplace Spirituality And Affective Commitment Among Auditors In Big Four Public Accounting Firms: Does It Matter?” *Journal Of Global Management* 2(2).

Pautz, Michelle C., Dan Morgan D. Vogel. 2020. “Investigating Faculty Motivation And Its Connection To Faculty Work-Life Balance: Engaging Public Service Motivation To Explore Faculty Motivation.” *Journal Of Public Affairs Education* 26(4). Doi: 10.1080/15236803.2020.1776076.

Petchsawang, Pawinee, Dan Dennis Duchon. 2009. “Measuring Workplace Spirituality In An Asian Context.” *Human Resource Development International* 12(4). Doi: 10.1080/13678860903135912.

Potente, Marielle R., Rochelle Anne U. Caraig, Kayze Kein B. Panibe, Dan Jemerson Naceno Dominguez. 2023. “Disparities Of Self-Compassion And Job Satisfaction Across Decision- Making Styles Among Filipino Workers.” *Psikodimensia* 22(1). Doi: 10.24167/Psidim.V22i1.5326.

Robert, Coker Preye, Dan Macaulay Onovughakpo Augustine. 2020. “Understanding The Concept Of Knowledge Gap And Knowledge Expansion : A Theoretical Perspective.” *Researchjournali’s Journal Of Management* 7(3):1–13.

Rosen, Christopher C., Allison S. Gabriel, Joel Koopman, Dan Russell E. Johnson. 2016. “Who Strikes Back? A Daily Investigation Of When And Why Incivility Begets Incivility.” *Journal Of Applied Psychology* 101(11). Doi: 10.1037/Apl0000140.

Rumondang, Claudia Tari. 2022. “Pentingnya Kinerja Dilihat Dari Faktor Knowledge Characteristic, Meaningful Work Dan Kepuasan Kerja Perawat Rs An-Nisa Tangerang.” *The Asia Pacific Journal Of Management Studies* 9(1).

Saifuddin, Azwar. 2021. *Penyusunan Skala Psikologi (Ed.2)*.

Sianturi, Hendrico Partahi, Dan Alimatus Sahrah. T.T. *Adaptasi Dan Validasi Workplace Spirituality In An Asian Context Versi Indonesia Adaptation And Validation Of Asian Workplace Spirituality To Indonesian Context*.

Song, Zhanmei, Baocheng Pan, Dan Youli Wang. 2021. “Can Trait Mindfulness Improve Job Satisfaction? The Relationship Between Trait Mindfulness And Job Satisfaction Of Preschool Teachers: The Sequential Mediating Effect Of Basic Psychological Needs And Positive Emotions.” *Frontiers In Psychology* 12. Doi: 10.3389/Fpsyg.2021.788035.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif* . Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.

Vaillancourt, Elise S., Dan Louise Wasylkiw. 2020. “The Intermediary Role Of Burnout In The Relationship Between Self-Compassion And Job Satisfaction Among Nurses.” *Canadian Journal Of Nursing Research* 52(4). Doi: 10.1177/0844562119846274.

Van Der Walt, Freda, Dan Jeremias J. De Klerk. 2014. “Workplace Spirituality And Job Satisfaction.” *International Review Of Psychiatry* 26(3). Doi: 10.3109/09540261.2014.908826.

Warr, Peter, Dan Ilke Inceoglu. 2012. “Job Engagement, Job Satisfaction, And Contrasting Associations With Person-Job Fit.” *Journal Of Occupational Health Psychology* 17(2). Doi: 10.1037/A0026859.