

SPIRITUALITAS KERJA PADA KARYAWAN LEMBAGA NON-PROFIT

Stefanus Sylvan Ryanto*, Ni Luh Darmayanti

Politeknik Transportasi Darat Bali, Jl. Batuyang No.109X, Batubulan Kangin, Sukawati, Kabupaten
Gianyar, Bali 80582, Indonesia

*sylvan@poltradabali.ac.id

ABSTRAK

Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif salah satunya dipengaruhi oleh spiritualitas kerja karyawan (work spirituality). Penelitian mengenai spiritualitas kerja ini lebih sering dilakukan terhadap karyawan organisasi profit atau bisnis, namun spiritualitas kerja pada karyawan lembaga nonprofit belum banyak diteliti dan belum punya konsep yang cukup jelas. Penelitian ini dilakukan untuk memahami gambaran konseptual spiritualitas kerja yang ada pada diri karyawan lembaga nonprofit. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang dilakukan dengan melakukan wawancara terhadap 5 orang karyawan lembaga nonprofit. Para partisipan ini adalah karyawan yang telah memiliki pengalaman kerja lebih dari lima tahun dan berasal dari bagian-bagian yang berbeda. Analisis dilakukan dengan melakukan mengelompokkan data-data berdasarkan berbagai tema. Hasil penelitian ini menggambarkan sebuah temuan baru terkait dimensi-dimensi spiritualitas kerja pada karyawan lembaga nonprofit. Dimensi-dimensi spiritualitas kerja tersebut merupakan pengalaman dan nilai pribadi, kerja yang bermakna, latar belakang agama, dukungan organisasi, serta hubungan dengan orang lain.

Kata kunci: organisasi non profit; penelitian kualitatif; perilaku karyawan; sumber daya manusia; spiritualitas kerja

WORK SPIRITUALITY IN NON-PROFIT INSTITUTION EMPLOYEES

ABSTRACT

One of the effective management of human resources is influenced by the work spirituality of employees (work spirituality). Research on work spirituality is more often carried out on employees of profit or business organizations, but work spirituality on employees of non-profit organizations has not been widely studied and does not have a clear enough concept. This research was conducted to understand the conceptual description of work spirituality that exists in non-profit employees. This research is a qualitative research conducted by conducting interviews with 5 employees of nonprofit institutions. These participants are employees who have more than five years of work experience and come from different departments. The analysis is done by grouping the data based on various themes. The results of this study illustrate a new finding related to the dimensions of work spirituality in nonprofit employees. The dimensions of work spirituality are personal experiences and values, meaningful work, religious background, organizational support, and relationships with other people.

Keywords: non-profit organization; qualitative research; employee behavior; human Resources; work spirituality

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu dan salah satu bentuk organisasi tersebut adalah organisasi nonprofit. Organisasi non profit memiliki tujuan operasional untuk mencapai kesejahteraan masyarakat umum dan bukan pertama-tama untuk mencari keuntungan finansial semata. Lembaga non profit tidak dapat lepas dari suatu kepentingan yang harus dikelola karena adanya perubahan global, lingkungan sosial, politik, dan mobilitas yang cepat (Oosthuizen dan Lategan, 2015). Dalam kerangka kerja yang unik, lembaga non profit perlu dikelola secara efektif dan efisien sehingga lembaga dapat

mewujudkan tujuan dan visinya. Salah satu tantangan yang memengaruhi kinerja sebuah lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusianya. Karakteristik yang khas dari karyawan organisasi non profit adalah tujuan mereka bergabung dan memilih tempat kerja semata-mata tidak untuk mendapatkan upah dan insentif yang besar, melainkan bekerja untuk mendapatkan makna kerja dan makna hidup mereka (Verela, 2013).

Tampak bahwa karyawan lembaga non profit mencari pekerjaan yang memberi inspirasi dan makna yang lebih mendalam daripada sekedar imbalan ekonomi dari pekerjaan mereka. Spiritualitas kerja merupakan istilah yang dapat menggambarkan pengalaman karyawan yang bersemangat dan bergairah dalam melakukan pekerjaan mereka, menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, serta merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri mereka dengan sepenuhnya di tempat kerja, dan merasakan ikatan atau keterhubungan dengan orang-orang yang bekerja dengan mereka (Kinjerski dan Skrypnek, 2004).

Terdapat banyak penelitian tentang spiritualitas kerja yang dilakukan pada organisasi laba atau bisnis, tetapi konsep spiritualitas kerja pada karyawan lembaga non profit khususnya belum didefinisikan dan dikonseptualisasikan dengan jelas. Tanpa definisi dan konsep yang jelas seperti itu, pengembangan dan pengukuran yang tepat akan sulit dilakukan oleh para peneliti dan praktisi. Penelitian ini dilakukan untuk memberikan deskripsi konseptual tentang spiritualitas kerja yang terjadi pada karyawan lembaga non profit.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan partisipan penelitian yang berjumlah 5 orang. Pertimbangan yang menjadi dasar penentuan partisipan ini adalah lamanya seseorang bekerja (minimal 5 tahun) dan keberagaman divisi pekerjaan. Lamanya seorang bekerja memberikan gambaran atau persepsi yang lebih mendalam mengenai spiritualitas kerja yang selama ini mereka alami di tempat kerja dan para karyawan pun dapat merasakan bagaimana bentuk dukungan dari organisasi terhadap aktualisasi spiritualitas kerja dari para karyawannya. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan pada lembaga non profit yang berlokasi di Semarang, Jawa Tengah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian awal, akan dianalisis mengenai pemaknaan para karyawan tentang spiritualitas secara umum dan spiritualitas kerja secara khusus. Pemaknaan tentang spiritualitas dan spiritualitas kerja ini menjadi dasar untuk memahami bagaimana para karyawan memberi konstruksi tentang spiritualitas kerja di dalam kehidupan sehari-hari mereka. Setelah menemukan gambaran makna spiritualitas secara umum ini, peneliti akan melihat lebih dalam tentang dimensi-dimensi spiritualitas kerja yang dialami oleh para karyawan.

Pengertian Spiritualitas

Pemberian definisi atau pengertian yang sistematis tentang arti spiritualitas pada umumnya maupun spiritualitas kerja pada khususnya merupakan suatu hal yang sulit dan tidak mudah dilakukan oleh para karyawan. Ketika ditanya tentang “Apa itu spiritualitas?” muncul respons kebingungan dan kesulitan dalam menjawab. “*Haha apa kuu spiritualitas? Sapa ya spiritualitas, angel yang jawab. Haha,*” kata partisipan 4 menanggapi pertanyaan tersebut. Walaupun sulit untuk memberikan rumusan tentang definisi yang sistematis, tapi para karyawan lebih dapat

memberikan makna tentang spiritualitas kerja. Partisipan 6 mengungkapkan, “*Spiritualitas itu kan semangat yang mewujudkan, sudah, wujud dengan gaya tertentu dan itu tergantung dari person-personnya.*” Pernyataan partisipan 6 mengindikasikan bahwa spiritualitas itu bukan hanya sebatas semangat-semangat saja, tetapi sungguh menjadi nyata dalam hidup seseorang. *Spiritualitas itu dimaknai sebagai suatu dasar atau landasan seseorang dalam mengambil keputusan dan bertindak.* “*Spiritualitas menurut saya inspirasi dasar ya. Inspirasi dasar untuk bertindak, yang menjiwai seseorang untuk berbuat sesuatu*” (Partisipan 7). Para karyawan menggunakan istilah “semangat” dan “inspirasi” untuk menunjuk suatu hal yang menggerakkan dan menjiwai seseorang dalam bertindak.

Pengertian Spiritualitas Kerja

Salah satu bentuk khas spiritualitas dan menjadi topik utama dalam penelitian ini adalah spiritualitas kerja. Spiritualitas kerja dilihat sebagai sebuah semangat seperti yang diungkapkan partisipan 7, “*spiritualitas, menjadi daya yang menyemangati saya untuk bekerja.*” Pernyataan ini semakin dikuatkan oleh partisipan 3 yang melihat semangat itu tidak hanya menjadi pendorong semata tetapi juga sebagai dasar dalam bekerja. “*Mendorong tapi juga melambiri... mendorong, jadi hampir self believe, keyakinan*” (Partisipan 3).

Namun di sisi lain spiritualitas kerja dimaknai sebagai sebuah motif atau inspirasi yang terwujud di dalam pekerjaan mereka. Motif dari spiritualitas kerja tersebut terlihat dari ungkapan para karyawan yang menempatkan semangat pelayanan sebagai sebuah motif atau daya yang mendorong untuk bekerja sekaligus diwujudkan dalam pekerjaan mereka.

... *spiritualitas menjadi dinamika pelayanan...* (Partisipan 3)

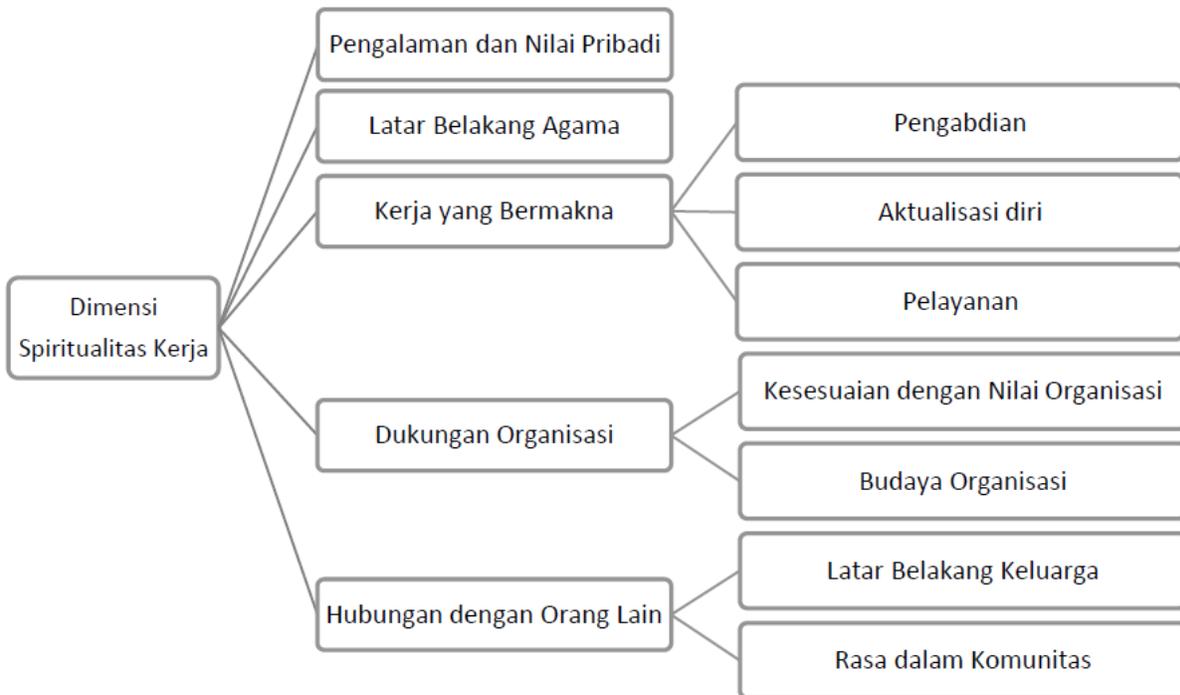
... *Sesuatu yang menyemangati itu ya mau melayani orang lain* (Partisipan 4)

Spiritualitas kerja saya rasa tadi, pelayanan dalam arti itu menyatu dengan (sesuatu) ...
(Partisipan 6)

Spiritualitas kerja lebih berkaitan dengan individu, pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi. Para karyawan menempatkan makna spiritualitas kerja lebih pada suatu motif atau inspirasi dalam bekerja. Spiritualitas kerja mereka maknai sebagai semangat pelayanan yang terwujud dalam pekerjaan yang mereka lakukan sekaligus mampu mendorong mereka untuk bekerja secara total.

Dimensi Spiritualitas Kerja

Terdapat lima dimensi spiritualitas kerja yang ditemukan dalam diri karyawan lembagani. Adapun dimensi-dimensi yang dialami oleh para karyawan adalah pengalaman dan nilai pribadi (*experiences and personal values*), kerja yang bermakna (*meaningful works*), latar belakang agama (*religion background*), dukungan organisasi (*organization supports*), serta hubungan dengan orang lain (*relation with other*).



Gambar 1 Kategorisasi Spiritualitas Kerja

Pengalaman dan nilai pribadi

Para karyawan merasa bahwa pengalaman-pengalaman hidup mereka menjadi bagian yang membantu membentuk spiritualitas mereka dalam bekerja. Pengalaman berorganisasi maupun pengalaman mengikuti kegiatan-kegiatan secara perlahan menumbuhkan arah mereka dalam hidup dan pekerjaan mereka.

... spiritual itu kan, kan semangat yang bisa, semangat yang dibangun dari pengalaman (Partisipan 5)

Ketika aku banyak, apa ya, banyak ikut terlibat sebenarnya (Partisipan 4)

Partisipan 3 mencoba untuk menjelaskan mengenai pengalaman-pengalaman yang menjadi bagian dari spiritualitasnya dalam bekerja. “*Pengalaman, pengalaman hidup. Pengalaman hidup itu banyak isinya, relasi itu termasuk pengalaman hidup to, berelasi, kegagalan, keberhasilan,*” ungkap partisipan 3. Lebih jelasnya, pengalaman hidup ini dimaknai sebagai seluruh aktivitas, kegiatan, perasaan, perjumpaan, dan setiap situasi yang telah dialami oleh para karyawan di dalam hidup sehari-harinya.

Nilai-nilai pribadi karyawan membantu karyawan untuk bekerja sesuai dengan apa yang dia hidupi sehingga akan membentuk cara dan gaya kerja seseorang. Sebagai contoh adalah nilai hidup partisipan 5, “*...dalam kerja ya itu tadi, kalau saya nilai-nilai kejujuran itu penting.*” Nilai kejujuran dari partisipan 5 ini membentuk spiritualitas kerja partisipan 5 supaya dalam bekerja ia pun terdorong untuk bekerja secara jujur dalam setiap aspek pekerjaannya. Spiritualitas kerja selain dipengaruhi oleh nilai-nilai pribadi, ternyata sekaligus dapat memengaruhi nilai-nilai pribadi itu sendiri.

Latarbelakang Agama

Agama dan spiritualitas kerja bukanlah hal yang dapat disamakan, namun dalam pengalaman para karyawan ini ditemukan bahwa agama itu menjadi dasar dari pencarian spiritualitas kerja mereka. Partisipan 3 mengungkapkan bahwa *“Agama itu semacam stempel, tapi kalau spiritualitas itu internalisasi.”* Khususnya dalam konteks spiritualitas kerja, agama dipandang sebagai dasar seorang karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Kalau saya lebih melihat ya spiritualitas itu dicari dari apa yang selama ini dimengerti sebagai agama. Kalau agamaku katolik, lalu saya mengembangkan spiritualitas itu dari mengembangkan nilai-nilai kekatolikan. lalu itu memberi spirit, memberi semangat dengan cara tertentu. (Partisipan 7)

Internalisasi ini menunjuk pada usaha dan keadaan seseorang yang mewujudkan nilai-nilai agama sebagai sebuah pijakan dalam bekerja. Ketika seorang karyawan mampu menyelaraskan nilai-nilai agama dan kepercayaannya dalam bekerja, maka akan terbangun semangat dan daya yang lebih besar dalam kinerja mereka.

Kerja yang Bermakna

Seorang yang aktualisasikan spiritualitas kerja pasti akan berusaha menemukan makna dan tujuan mendalam dari pekerjaan yang dia lakukan (Ashmos dan Duchon, 2000; Kinjerski dan Skrypnek, 2006). Para karyawan dalam lembaga ini menemukan bahwa dalam bekerja, mereka semata-mata tidak untuk mencari uang saja. Mereka lebih melihat bekerja itu sebagai bentuk aktualisasi diri, pengabdian, dan sebuah pelayanan.

Aktualisasi diri adalah dorongan untuk menjadi seseorang dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan, keahlian, dan potensinya. Melalui bekerja, karyawan berusaha untuk memaksimalkan kemampuan yang mereka miliki sebagai bentuk aktualisasinya.

... (kerja) itu merupakan wujud dari martabat seseorang. (Partisipan 3)

...bisa aktualisasi diri melalui bakat dan kemampuan yang kita miliki. kerja itu ya menyalurkan bakat kemampuan dari ilmu manajemen yang saya miliki, itu dimiliki. (Partisipan 5)

Spiritualitas kerja mendorong para karyawan untuk bekerja secara lebih, yakni dengan memberikan diri kepada lembaga yang diwujudkan secara sadar dan ikhlas. Sisi pengabdian ini muncul karena kesadaran bahwa para karyawan pertama-tama telah mendapatkan sesuatu dari pekerjaan mereka, maka mereka pun tergerak untuk bekerja secara lebih baik. Rasa pengabdian yang besar ini menjadikan para karyawan memilikisemangat yang besar dalam bekerja karena ada dorongan yang melebihi kepentingan dirinya sendiri.

...nggak peduli gajinya itu berapa, kasarannya itu ya ... mengabdikan diri ke Gereja itu suatu hal yang luhur (Partisipan 6)

Saya berusaha dengan sisa umur ini, saya berikan seutuhnya bagi Tuhan...dengan sisa ini saya bisa mengabdikan untuk orang lain. (Partisipan 1)

Para karyawan merasakan bagaimana spiritualitas kerja itu mampu menggerakkan mereka untuk melayani orang lain dalam pekerjaan yang dilakukan. Pada situasi ini, bekerja tidak lagi dipandang sebagai kegiatan yang hanya dilakukan oleh seorang individu, tetapi pekerjaan itu selalu dikaitkan dengan orang lain dan demiorang lain.

Makna kerja yang saya tangkap itu yang kuat itu melayani (Partisipan 6)

Kerja itu dipandang sebagai pelayanan yang didukung juga oleh profesionalitas (Partisipan 7)

Dari cari uang akhirnya sekarang pelayanan, golek surgo golek swarga. (Partisipan 5)

Spiritualitas kerja yang terbangun dalam diri para karyawan membantu mereka untuk bekerja melampaui batas dirinya sendiri. Pekerjaan yang mereka lakukan itu haruslah memiliki dampak bagi orang-orang di sekitarnya atau orang yang mereka layani.

Dukungan Organisasi

Organisasi pun berperan dalam pembentukan dan menjadi bagian dari spiritualitas kerja yang dialami oleh para karyawan. Para karyawan merasakan bahwa spiritualitas kerja yang mereka rasakan saat mereka bekerja di lembaga ini berkaitan dengan kesesuaian nilai dan juga karena adanya budaya atau kegiatan rutin dari lembaga yang mendukung spiritualitas kerja mereka. Ketika diajukan pertanyaan, “Apakah nilai-nilai lembaga sudah seesai dengan nilai pribadi?” para karyawan sepakat bahwa nilai-nilai yang ada pada lembaga ini sudah sesuai dengan nilai pribadi mereka.

Ya... bagi saya itu sudah cukup sinkron, ... (Partisipan 5) Sejauh yang saya tangkap itu sih sesuai, ... (Partisipan 3)

Walaupun lembaga ini belum memiliki nilai-nilai yang dirumuskan dengan jelas, para karyawan mencoba memahami nilai-nilai organisasi dari pribadi-pribadi pemimpin dan dari kebijakan-kebijakan yang diambil oleh lembaga. Kesesuaian nilai ini sebenarnya sudah muncul sejak awal karyawan bergabung dengan lembaga ini, yakni ketika dilihat dari motivasi para karyawan untuk bergabung dan bekerja di lembaga ini. Temuan baru dalam penelitian ini adalah adanya budaya lembaga yang membantu membentuk dan mengembangkan spiritualitas kerja para karyawan. Budaya yang terbentuk dalam lembaga ini lebih berbentuk aktivitas-aktivitas bersama yang diikuti oleh seluruh anggota karyawan. Adapun kegiatan bersama yang dilakukan antara lain doa pagi bersama untuk mengawali seluruh aktivitas pekerjaan, ibadah atau Ekaristi di hari Jumat, rekreasi bersama, kerja bakti, dan hari studi komunitas. Para karyawan merasakan bahwa aktivitas bersama itu merupakan sarana bagi mereka untuk mengembangkan spiritualitas kerja masing-masing pribadi.

*Itu kadang bisa membuat kita yang oleng itu diluruske kembali. (Partisipan 5)
...itu jadi vitamin atau dopping sendirilah untuk memulai pekerjaan. Nah di situ mungkin momen ibadah atau doa pagi ada nilai-nilai spiritualitasnya. (Partisipan 2)
membantu untuk apa to aku nyambut gawe iki, apa yang saya persembahkan kepada Tuhan. (Partisipan 7)*

Aspek ini memberi semangat dan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih dari sekedar melaksanakan *job descriptions* masing-masing. Para karyawan dibantu untuk mencapai nilai-nilai yang bermakna. Para karyawan merasa efek dari budaya baik yang telah ada itu bagi terpeliharanya semangat mereka dalam bekerja.

Hubungan dengan Orang Lain

Mereka melihat bahwa spiritualitas kerja terwujud dalam relasi mereka dengan keluarga dan juga rekan kerja. Aspek ini melibatkan hubungan mendalam yang terjalin dengan orang lain baik dari keluarga sampai dengan rekan kerja. Melalui keluarga, mereka belajar membiasakan diri sampai pada akhirnya melakukan internalisasi dari pengalaman-pengalaman spiritual tersebut. Aspek ini berkaitan dengan pembelajaran tentang nilai-nilai hidup yang diberikan dalam keluarga. Partisipan 7 mengungkapkan, “*Warisan-warisan tradisi keluarga itu menurut saya bisa*

menajamkan spiritualitas.” Penajaman spiritualitas kerja karyawan ini dimulai sejak seseorang masih kecil dan tinggal berada dalam keluarga. Akhirnya dapat dikatakan bahwa nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, atau warisan dari keluarga itu dibawa para karyawan hingga mereka dewasa dan mereka wujudkan dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Komunitas kerja tidak hanya menjadi tempat para karyawan untuk bekerja namun juga menjadi tempat bagi karyawan untuk menjalin hubungan yang lebih mendalam dengan rekan kerja maupun atasan mereka. Keterlibatan mendalam ini akan memberi dorongan dan daya bagi karyawan untuk mengembangkan diri dan kinerjanya.

...karena kita secara hati sudah terikat, kita sudah punya kedekatan dengan, atau lebih mungkin pada personalnya (Partisipan 3)

Ketika seorang karyawan melihat semangat dan antusiasme rekan mereka dalam bekerja, secara tidak langsung dia menjadi terpicu dan lebih bersemangat. *“Hal-hal positif dari temen itu bagi saya juga memicu mas, kayak jadi standar mas, mereka ajabisa bekerja dengan bagus kok, saya harusnya juga menirunya,”* ungkap partisipan 2. Rasa komunitas yang tinggi ini ternyata tidak hanya melihat bagaimana komunitas dapat memberikan daya dan motivasi kerja bagi seorang individu. Namun terjadi kesadaran pula bagaimana seorang individu pun perlu memberikan peran dan motivasi bagi komunitas kerjanya. *“Di sini kita itu harus dituntut selain harus memotivasi oranglain ... Kadang kita bisa posisi menerima, bisa posisi memberi. Artinya menerima motivasi atau memberi motivasi. Kembali ke situasinya sih,”* ungkap partisipan 5.

SIMPULAN

Para karyawan menyadari bahwa spiritualitas kerja itu mereka rasakan dan alami. Mereka memaknai spiritualitas kerja sebagai sebuah motif atau inspirasi yang mendasari seseorang untuk bekerja dengan penuh semangat. Inspirasi dasar yang mendorong para karyawan itu sendiri adalah bekerja sebagai sebuah pelayanan bagi banyak orang. Dimensi- dimensi spiritualitas kerja para karyawan tersebut dapat terdiri dari a) pengalaman dan nilai pribadi (*experiences and personal values*), b) kerja yang bermakna (*meaningful works*), c) latar belakang agama (*religion background*), d) dukungan organisasi (*organization supports*), serta e) hubungan dengan orang lain (*relation with other*). Penemuan kategori baru ini tidak menghilangkan dimensi-dimensi menurut para ahli, hanya saja terjadi perubahan konstruksi atau susunan sub kategorinya. Aspek rasa dalam komunitas (*sense of community*) masuk ke dalam kategori hubungan dengan orang lain (*relation with others*) dan aspek kesesuaian dengannilai organisasi (*aligment with organizational values*) merupakan bagian dari kategori dukungan organisasi (*organization support*).

DAFTAR PUSTAKA

Ashmos, D.P. dan Duchon, D., 2000, *Spirituality at work: a conceptualization and measure*,

Journal of Management Inquiry, 9, 134–145.

Axelrod, N. R., 2005, Board Leadership and Development, In R. D. Herman (Ed.), *The Jossey-Bass Handbook of Nonprofit Leadership and Management*, 2nd ed., San Francisco, CA: Jossey-Bass, 131-152.

Kinjerski, V.M. dan Skrypnek, B.J., 2004, *Defining spirit at work: finding common ground*,

Journal of Organizational Change Management, 17, 26–42

Kreitner, R. & Kinicki, A., 2005, *Perilaku Organisasi: Buku 1 Edisi 5*, Jakarta: Penerbit Salemba Empat

Mahoney dan Kenneth I. Pargament, Annette, 2004, *Sacred Changes: Spiritual Conversion and Transformation*, JCLP/In Session, Vol. 60(5), 481–492

Manggala Yogatama, & Nilam Widyarini, L.A., 2015, *Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis*, Jurnal Psikologi Vol. 42 No. 1, April 2015, hlm 1- 14

Miller dan Timothy Ewest, David W., 2011, *The Present State of Workplace Spirituality: A Literature Review Considering Context, Theory, and Measurement/Assessment*, Journal of Religious & Theological Information, 12:29–54

Milliman, J., A. J. Czaplewski, dan J. Ferguson, 2003, *Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment*, Journal of Organizational Change Management 16 (4): 426–447

Mitroff, I.I. dan Denton, E.A., 1999, *A study of spirituality in the workplace*, Sloan Management Review, 40 (4), 83–93.

Prijono, Onny S, 1992, *Voluntarism and Voluntary ORganizations in Indonesia, The Non Profit Sector in The Global Community*, eds Kathleen D. McCarthy, Jossev-Bass Publ, San Francisco.

Robbins, S.P. & Judge, T.A., 2015, *Organizational Behavior*, Pearson Education
Robbins & Mary Coulter, Stephen P., 2014, *Management*, Pearson Education

Salusu, J, 2006, *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*, Jakarta: Grasindo.

Suarez, Shirley Ann, 2015, *Effect of Spirituality in The Workplace, Proceeding of The Academy of Organizational Culture, Communication, and Conflict*, Vol. 20 No. 1, pp 9-13.

Sugiyono, 2015, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta

Sukumarakurup dan Christopher P Neck, Krishnakumar, 2002, *The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace*, Journal of Managerial Psychology, Vol. 17, No. 3, 153-164

Sumarsono, Sonny, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta
Valera, Laura Lee, 2013, *Volunteer Followership in Nonprofit Organization. Academic*