

PENGARUH SPIRITUALITAS DAN *JOB PERFORMANCE* TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA ANGKATAN KERJA GENERASI Z DI KOTA MADIUN

Agnes Dyah Prahastiningrum¹⁾, Karuniawati Khasanah²⁾, Metik Asmike³⁾

¹Universitas PGRI Madiun

agnes.dyah.ad@gmail.com

²Universitas PGRI Madiun

aan.karuniawati@unipma.ac.id

³Universitas PGRI Madiun

smikemetik@gmail.com

Abstract

The purpose of this study is to empirically prove the effect of spirituality and job performance on employee work productivity in the Generation Z workforce in Madiun City. This research is a type of descriptive research. The research subjects were employees in the City of Madiun with a generation Z workforce or ages 17-26 years. The sampling method used purposive sampling and obtained a sample of 386 respondents. Retrieval of data using a questionnaire with dissemination via google form. This research method uses a quantitative approach using SPSS software version 26. The results of this study are spirituality has an effect on employee work productivity in the generation Z workforce in Madiun City. Job performance affects the work productivity of employees in the Z generation workforce in Madiun City.

Keywords: *Spirituality, Job Performance, Employee Work Productivity*

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk membuktikan secara empirik mengenai pengaruh spiritualitas dan *job performance* terhadap produktivitas kerja karyawan pada angkatan kerja generasi Z di Kota Madiun. Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif. Subjek penelitian yaitu karyawan di Kota Madiun dengan angkatan kerja generasi Z atau usia 17-26 tahun. Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 386 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner dengan penyebaran melalui *google form*. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian ini adalah spiritualitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada angkatan kerja generasi Z di Kota Madiun. *Job performance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada angkatan kerja generasi Z di Kota Madiun.

Kata Kunci: Spiritualitas, *Job Performance*, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi suatu perusahaan, dengan memiliki sumber daya manusia yang berpotensi maka akan berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal tersebut senada dengan pernyataan Hasibuan (2012:10) dalam Annisa Ayu Dira, Aini Kusniawati (2020) yang menyatakan bahwa manusia selalu berperan aktif dan dominan di

dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi.

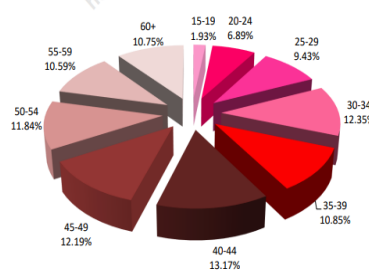
Saat ini, Pemerintah Indonesia gencar dalam mencetak, melahirkan, serta mengembangkan SDM yang berkualitas dan unggul yang bertujuan sebagai modal utama dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dan dapat bersaing pada semua bidang di ranah global. Berdasarkan Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) dari BPS pada periode Agustus 2022 menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja di Indonesia saat ini sebanyak 143.72 juta dengan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 68,63% didominasi oleh generasi Z dan generasi milenial. Di Kota Madiun sendiri jumlah angkatan kerja laki-laki dan perempuan pada tahun 2021 yaitu sebesar 96.439 jiwa.

Gambar 1. Jumlah Penduduk Usia 15 Tahun Keatas yang Bekerja di Kota Madiun Tahun 2020-2021



Berdasarkan data jumlah angkatan kerja, terdapat penurunan jumlah tenaga kerja yang ada di Kota Madiun. Jika dilihat, jumlah tenaga kerja di Kota Madiun pada tahun 2020 yaitu sebesar 90.334 jiwa, sedangkan pada tahun 2021 turun menjadi 88.580 jiwa. Penurunan jumlah tenaga kerja di Kota Madiun disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, karena naiknya penduduk bukan angkatan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya jumlah penduduk yang bekerja pada tahun 2021 sebanyak 1.754 orang, sedangkan penduduk bukan angkatan kerja pada tahun 2021 mengalami kenaikan sebanyak 2.748 orang.

Gambar 2. Persentase Penduduk Usia 15 Tahun ke Atas di Kota Madiun yang Bekerja Menurut Kelompok Umur Tahun 2021



Dari 88.580 jiwa penduduk di Kota Madiun, terdapat persentase penduduk di Kota Madiun yang bekerja menurut kelompok umur pada tahun 2021. Penduduk yang bekerja pada usia 15 tahun sampai dengan usia 19 tahun sebesar 1,93%, sedangkan pada usia 20 tahun sampai usia 24 tahun sebesar 6,89%, pada usia 25 tahun sampai usia 29 tahun sebesar 9,43%, usia 30 tahun sampai usia 34 tahun sebesar 12,35%, usia 35 tahun sampai 39 tahun sebesar 10,85%, usia 40 tahun sampai usia 44 tahun sebesar 13,17%.

Perbedaan usia dalam lingkungan kerja memungkinkan terjadinya kesenjangan yang berpotensi menjadi masalah dalam lingkungan tersebut. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Manheim (1952) dalam Putra (2016) yang berpendapat bahwa generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi dengan sempurna karena adanya gap atau kesenjangan nilai-nilai ideal. Salah satu generasi termuda yang ada dalam lingkungan kerja yaitu gen Z. Menurut penelitian yang dilakukan oleh *Institute for Emerging Issues* (2012) dalam Singh & Dangmei (2016) menyatakan bahwa generasi Z merupakan generasi yang paling unik dan generasi yang beragam dan canggih secara teknologi.

Kondisi tersebut berpengaruh besar terhadap pola pikir dan perilaku Gen Z, contohnya dalam dunia kerja Gen Z akan lebih suka bekerja dengan memanfaatkan teknologi. Gen z lebih suka dengan tantangan dan kesempatan baru yang lebih menarik, hal tersebut merupakan pemicu bagi mereka untuk mengambil kesempatan baru demi menambah pengalaman bekerja. Namun kebiasaan buruk Gen Z secara tidak langsung dapat merugikan perusahaan karena hal tersebut akan berdampak terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan pada karyawan angkatan kerja generasi Z di Kota Madiun didapatkan informasi bahwa penurunan produktivitas kerja terjadi karena adanya rasa bosan terhadap pekerjaan, tidak cocok dengan atasan ataupun rekan kerja, serta karyawan merasa tidak bahagia dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Sehingga hal tersebut berdampak pada penurunan produktivitas karyawan dalam perusahaan. Salah satu cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan guna meningkatkan produktivitas karyawan yaitu dengan menerapkan spiritualitas di tempat kerja bagi karyawan dan melalui peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Moon et al (2020) menunjukkan bahwa pengembangan dan dorongan spiritualitas di tempat kerja akan membantu karyawan dalam meningkatkan moral, komitmen, dan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas karyawan secara tidak langsung akan memberikan kepuasan kerja pada karyawan, sehingga karyawan akan termotivasi dan meningkatkan kinerja dengan lebih baik lagi. Menurut Shohib & Hadi (2020)

berpendapat dengan adanya spiritualitas di lingkungan kerja, maka karyawan akan lebih memiliki nilai dalam pekerjaannya, dapat mengurangi tingkat ketakutan atau kecemasan, hingga mampu berkomitmen tinggi pada pekerjaannya. Sedangkan Menurut Krishnakumar & Neck (2002) menyatakan bahwa menumbuhkan spiritualitas di tempat kerja bermanfaat bagi kreativitas, kejujuran, dan komitmen karyawan yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Aqdami (2021) menunjukkan hasil yang berbeda, spiritualitas tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Perusahaan memiliki kewajiban untuk menjaga dan meningkatkan efisiensi tenaga kerja, karena peningkatan efisiensi tenaga kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang tercermin dalam peningkatan produktivitas. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Lusiana (2018) yang menyatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, dan kemudian dapat direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Stabilitas kinerja karyawan secara optimal akan membantu perusahaan dalam menghasilkan produktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan atau *job performance* merupakan jawaban apakah tujuan organisasi yang sudah ditetapkan berhasil atau tidak. Menurut Sedarmayanti & Haryanto (2017) kinerja atau *job performance* adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan tentu di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, komitmen, jabatan, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan kualitas kehidupan kerja (Wahyuddin, 2006). Data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Luckman Ashar (2015) menunjukkan hasil bahwasanya kinerja karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut mengartikan bahwa jika kinerja karyawan semakin membaik, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar menjadikan aktif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2017). Peranan manajemen sumber daya manusia yaitu menetapkan sumber daya

manusia, menetapkan pada tempatnya, menetapkan program, meramalkan suatu permintaan dan penawaran, memperkirakan keadaan ekonomi, memonitor kebijakan publik, pengembangan serta pengaturan sumber daya manusia. Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia yaitu untuk menentukan kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Fungsi operasional menurut Hasibuan (2017) merupakan dasar pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Fungsi operasional menurut Hasibuan (2017) dibagi menjadi 5 yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Produktivitas Kerja

Produktivitas hasil kerja seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan dengan membandingkan antara input dan output. Menurut Sutrisno (2009) produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang. Menurut Mila Badriyah (2017:183) dalam Suryani et al. (2020) berpendapat bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan waktu, bahan, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang tersedia secara efektif dan efisien, akan tetapi harus tetap menjaga mutu atau kualitas barang atau jasa yang dihasilkan. Menurut Simanjutak (1993) dalam Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain yaitu pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, sehingga hal tersebut sangat diperlukan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Untuk mengukur produktivitas kerja karyawan, diperlukan suatu indikator. Menurut Edy Sutrisno (2009) terdapat enam indikator yang diperlukan untuk mengukur produktivitas karyawan, yaitu meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

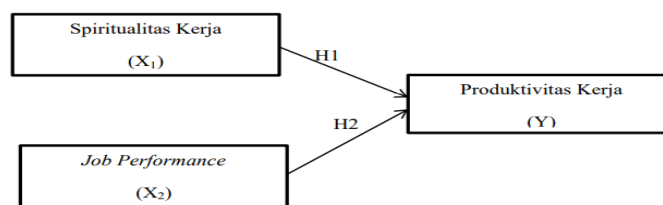
Spiritualitas

Spiritualitas di tempat kerja merupakan sikap seorang karyawan yang berupa keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup serta merupakan sebuah proses untuk menghidupkan nilai-nilai pribadi yang di pegang oleh seseorang. Menurut Ashmos & Duchon (2000) mendefinisikan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan suatu pemahaman dari setiap individu sebagai

mahluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya. Memiliki pengalaman, tujuan, dan juga makna dalam pekerjaannya. Pendekatan spiritualitas mengakui bahwa orang yang bekerja tidak hanya dengan tangan mereka, akan tetapi juga menggunakan hati atau semangat mereka (Ashmos & Duchon, 2000). Spiritualitas merupakan pencarian identitas batin, keterhubungan dan kesadaran seseorang. Spiritualitas di tempat kerja menggambarkan pengalaman seorang karyawan yang bergairah serta memiliki energi untuk melakukan pekerjaannya, serta mampu menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, memiliki perasaan yang saling terhubung dengan orang lain sehingga memberikan rasa bahagia dalam bekerja (Kinjerski & Skrypnek, 2004). Menurut Ashmos & Duchon (2000) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang bisa mempengaruhi spiritualitas di tempat kerja antara lain yaitu kondisi komunitas, *work unit as a community*, persepsi dan sikap terhadap nilai organisasi, pemaknaan pekerjaan, *inner life*, hubungan positif dengan orang lain, dan tanggung jawab pribadi.

Job Performance

Job performance merupakan suatu perilaku dari kombinasi kemampuan, sifat, dan usaha yang mengacu pada nilai-nilai organisasi guna mencapai efektivitas kerja sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Menurut Bernadian dan Russel (1998) dalam Satwika & Himam (2014) menyatakan bahwa *job performance* merupakan kombinasi antara kemampuan dengan sifat (*Ability and traits*), usaha (*effort*), dan dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Menurut Tika (2006:121) dalam Irmawati et al. (2017) menyatakan bahwa kinerja (*job performance*) merupakan hasil fungsi pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai macam faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dikeluarkan, serta dukungan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan memberikan kontribusi terhadap kinerja seluruh sumber daya manusia dan kemudian tercermin dalam peningkatan produktivitas karyawan (Lusiana, 2018).



Gambar 3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Spiritualitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H2 : *Job performance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner atau angket pada penelitian ini akan disebarakan kepada seluruh karyawan di Kota Madiun dengan angkatan kerja generasi Z atau karyawan dengan usia 17- 26 tahun. Teknik pengambilan sampel peneliti memilih menggunakan *Purposive sampling*, dikarenakan pada penelitian ini memerlukan kriteria khusus agar sampel yang diambil untuk penelitian sesuai dengan tujuan penelitian sehingga dapat memecahkan permasalahan pada penelitian, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 386 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan angket atau kuesioner. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria tertentu. Penentuan kriteria digunakan untuk menghindari kesalahan untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil dari kriteria pengambilan sampel, diperoleh hasil sebanyak 386 responden dengan karakteristik jenis kelamin, usia, dan pekerjaan.

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	176	45,5%
Perempuan	210	54,5%
Total	386	100%

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan di Kota Madiun berjenis kelamin perempuan.

Tabel 2. Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Presentase
17 – 19 tahun	28	7%
20 – 23 tahun	149	38,7%
24 – 26 tahun	209	54,3%
Total	386	100%

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa responden terbanyak yaitu karyawan dengan usia 24-26 tahun yang berjumlah 209 orang (54,3%).

Tabel 3. Status Pekerjaan

Jenis Pekerjaan	Jumlah Responden	Presentase
Karyawan Swasta	223	57,8%
Honorer/PPPK	97	25,1%
Dan Lainnya	66	17,1%
Total	386	100%

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa responden terbanyak yaitu karyawan swasta yang berjumlah 223 orang (57,8%).

Uji Normalitas

Uji normalitas instrumen pada penelitian ini yaitu menggunakan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan yaitu nilai signifikansi $> 0,05$ yang bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		386
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40095989
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.041
	Negative	-.044
Test Statistic		.044
Asymp. Sig. (2-tailed)		.065
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan pada tabel 4 dapat dilihat hasil uji normalitas yaitu sebesar 0,065 yang artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 artinya data penelitian ini terdistribusi normal.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi perubahan variabel terikat atau variabel produktivitas kerja. Berikut merupakan hasil analisis uji regresi linier berganda.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.592	1.398		7.576	.000
	Total_X1	.326	.049	.282	6.585	.000
	Total_X2	.598	.043	.591	13.780	.000

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan, dapat diketahui hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien untuk variabel spiritualitas sebesar 0,326 dan nilai koefisien untuk variabel *job performance* sebesar 0,598.

Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji T)

<i>Coefficients</i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.592	1.398		7.576	.000
	Total_X1	.326	.049	.282	6.585	.000
	Total_X2	.598	.043	.591	13.780	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel spiritualitas dan *job performance* sebesar 0,000 sehingga dapat dikatakan bahwa hasil tersebut kurang dari 0,05 dan masing-masing variabel memiliki nilai t hitung yang lebih dari t tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua hipotesis diterima.

Uji Koefisien Determinan

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinan

<i>Model Summary</i>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.673	.672	2.363
a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Berdasarkan pengujian koefisien determinan didapatkan nilai R sebesar 0,821 dan nilai Adjusted R Square yaitu 0,672 atau sebesar 67,2%. Kesimpulan yang didapat pada pengujian koefisien determinan yaitu Produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh Spiritualitas, dan *Job Performance*, sedangkan sisanya sebesar 32,8% dijelaskan oleh faktor diluar variabel tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa 1) Spiritualitas berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada angkatan kerja generasi Z di Kota Madiun. Hal ini berarti dengan adanya spiritualitas di tempat kerja, maka akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. 2) *Job performance* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada angkatan kerja generasi Z di Kota Madiun. Hal ini dikarenakan jika kinerja karyawan di Kota Madiun berjalan dengan maksimal, maka produktivitas kerja karyawan yang dihasilkan juga akan semakin optimal.

Saran bagi perusahaan yaitu perusahaan dapat lebih memperhatikan spiritualitas dan *job performance* karyawan. Generasi Z dapat menumbuhkan spiritualitas di tempat kerja dan meningkatkan *job performance* agar produktivitas kerja tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa Ayu Dira, Aini Kusniawati, A. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan TEAMWORK TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 6(1), 128–143.
- Aqdami, R. K. (2021). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Spiritualitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Direktorat Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga. *JENIUS*

- (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*), 5(1), 183.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Ashmos. In *Journal of Management Inquiry* (Vol. 9, Issue 2, pp. 134–145).
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irmawati, I., Si, M., & Wulandari, S. (2017). *Irmawati(2017) PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE, SELF DETERMINATION, & JOB PERFORMANCE TRHD WE*. 421–432.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26–42.
- Krishnakumar, S., & Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153–164.
- Luckman Ashar, M. S. (2015). *Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia Cabang Jember Diterbitkan oleh*. 5(April).
- Lusiana, H. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja. *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 59–67.
- Moon, T. W., Youn, N., Hur, W. M., & Kim, K. M. (2020). Does employees’ spirituality enhance job performance? The mediating roles of intrinsic motivation and job crafting. *Current Psychology*, 39(5), 1618–1634.
- Putra, Y. S. (2016). THEORITICAL REVIEW : TEORI PERBEDAN GENERASI. *Among Makarti, Vol.9 No.1(1952)*, 123–134.
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2), 205.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Shohib, M., & Hadi, C. (2020). Spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan karyawan. *Cognicia*, 8(1), 54–68.
- Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the Generation Z: the Future Workforce. *South -Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, July.

- Suryani, P., Cahyono, Y., & Utami, B. D. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja pada Karyawan Bagian Produksi di PT Tuntex Garment Indonesia. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*, 1(1), 70–82.
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Prenadamedia Group*
- Wahyudin dan Prasetyo, E. 2006. Perencanaan Pendidikan Partisipatori. Rineka Cipta; Jakarta