

STUDI MENGENAI NILAI PERSONAL PADA KARYAWAN PERGURUAN TINGGI ISLAM DI BANDUNG JAWA BARAT

STUDY ON EMPLOYEES' PERSONAL VALUES IN ISLAMIC UNIVERSITIES IN BANDUNG, WEST JAVA

Eneng Nurlaili Wangi

¹Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Jl. Tamansari No.1, Bandung 40116,

²Fakultas Psikologi, Universitas Padjajaran Bandung, Jl. Raya Bandung, Sumedang KM 21, Jatinangor 45363

email : ¹nengyunar@yahoo.com

Abstract. Human beings are unique and complex with a background of growing values in the family and environment. The diversity of values to those who work will have consequences, especially on how to behave. Those values affect individual behavior, including at work. Value is the decisive factor of all behavior that could be called social behavior such as social action, attitude, ideology, evaluation, moral judgment, and the justification of the self and others, comparing ourselves with others, presenting ourselves to others, behavior at work, and a foothold in affecting others (Milton Rokeach, 1973). This study aims to determine the personal values owned by employees of Islamic universities in Bandung, West Java as well as an advanced study of the initial study related to welfare. This research uses descriptive method to get a picture of personal values of employees in Islamic universities in Bandung, West Java, and to analyze any factors that have or have not been adequate. The analysis was conducted in the form of primary data analysis as the results of questionnaires and interviews. Measuring tool developed using the concept of Personal Values expressed by Schwartz and Bardi (2001). The results indicate that there are personal values in employees of Islamic universities in Bandung, West Java, which are the spiritual values.

Keywords: Personal Values, Spiritual Values, Employees

Abstrak. Manusia adalah makhluk yang unik dan kompleks dengan latar belakang nilai-nilai yang tumbuh di dalam keluarga maupun lingkungan. Keberagaman nilai pada orang yang bekerja akan menimbulkan konsekuensi yang bermacam-macam terutama cara bersikap. Nilai-nilai itulah yang mempengaruhi cara seseorang dalam berperilaku termasuk dalam bekerja. Nilai merupakan faktor yang menentukan segala tingkah laku yang dapat disebut tingkah laku sosial seperti tindakan sosial, sikap, ideology, evaluasi, penilaian moral, dan pembenaran mengenai diri dan orang lain, membandingkan diri dengan orang lain, menampilkan diri pada orang lain, tingkah laku dalam bekerja dan pijakan dalam memengaruhi orang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui nilai-nilai personal yang dimiliki Karyawan perguruan tinggi Islam di Bandung Jawa Barat dan juga sebagai studi lanjutan dari studi awal terkait dengan kesejahteraan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk memperoleh gambaran mengenai nilai personal pada Karyawan perguruan tinggi Islam di Bandung Jawa Barat, serta menganalisis faktor-faktor apa saja yang sudah atau belum memadai. Analisis dilakukan dalam bentuk analisis data primer hasil penyebaran kuesioner dan wawancara. Alat ukur dikembangkan menggunakan konsep Nilai Personal yang dikemukakan Schwartz dan Bardi (2001). Hasil menunjukkan bahwa terdapat nilai personal yapada Karyawan perguruan tinggi islam di Bandung Jawa Barat, nilai personal tersebut adalah nilai spiritual.

Kata Kunci: Nilai Personal, Nilai Spiritual, Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi ekonomi dan perdagangan bebas internasional termasuk kerjasama ekonomi masyarakat ASEAN merupakan sebuah keniscayaan dimana akan terjadi kompetisi para tenaga kerja terdidik dalam memperebutkan peluang kerja. Masuknya tenaga kerja terdidik dari berbagai negara ke Indonesia tidak dapat dihindari, karena itu bangsa Indonesia dituntut mempersiapkan tenaga kerja yang lebih terdidik dan memiliki keterampilan agar mampu bersaing. Dalam menghadapi persaingan yang makin kompetitif, Indonesia masih menghadapi masalah yang cukup serius berkenaan dengan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dilihat berdasarkan indeks prestasi manusia (IPM). Menyadari perlunya peningkatan SDM maka peningkatan pendidikan masyarakat menjadi sangat penting. Bahkan telah diatur dalam UUD pasal 31 ayat 4, 'Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan nasional'. Dengan alokasi anggaran yang besar tentunya diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan tingkat pendidikan masyarakat.

SDM yang rendah, dapat ditingkatkan melalui jalur pendidikan. Pendidikan mampu menciptakan SDM yang berkualitas. Jalur pendidikan formal diharapkan mampu menciptakan SDM yang berkualitas, salah satu pendidikan formal yang dimaksud adalah perguruan tinggi. Perguruan tinggi dituntut mampu berkontribusi terhadap peningkatan kualitas SDM. Merujuk pada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1990 tentang Tujuan Perguruan Tinggi adalah menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan atau profesional yang dapat menerapkan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan dan kesenian serta menyumbangkan untuk meningkatkan taraf kehidupan masyarakat dan memperkaya kehidupan nasional.

Berdasarkan data yang didapatkan dalam studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa PT terbanyak berada di daerah Jawa Barat dan tersebar di berbagai kota/kabupaten. Salah satu kota yang terdapat banyak PT adalah Kota Bandung yakni sekitar 140 PT. Sudah semestinya Bandung menjadi pioneer dalam melahirkan SDM yang unggul dalam segala aspek dengan jumlah 140 PT tersebut. Salah satu PT yang diharapkan melahirkan generasi cerdas, secara keilmuan maupun ahlak yang baik adalah PT yang berbasis agama khususnya agama Islam yang jumlahnya di kota Bandung mencapai 11 PT. Ke 11 Perguruan Tinggi Islam (PTI) yang dimaksud dapat dilihat pada tabel 1 di bawah:

Tabel 1
Nama PTI di Bandung

Nama Perguruan Tinggi
Universitas Al-Ghifari Bandung
Universitas Islam Bandung (UNISBA) Bandung

Universitas Islam Nusantara (UNINUS)
Bandung

Universitas Islam Negeri (UIN) Bandung

STKIP Persatuan Islam Bandung

STIE Muhammadiyah Bandung

Politeknik Al Islam Bandung

STIT At Taqwa Gegerkalong

STAI Persis

STAI Muhammadiyah

Sumber: Diolah dari buku Kopertis dan kopertais wilayah 4, 2016

PTI di atas diharapkan dapat berperan dalam membentuk SDM unggulan sehingga dalam memasuki dunia kerja, keunggulan yang dimiliki dapat dikonstruksikan pada institusi dimana pengabdian dilakukan. Dalam melahirkan SDM yang unggul, bukan hanya menjadi tanggung jawab pimpinan maupun dosen pada perguruan tinggi, tapi peran Karyawan juga sangat penting. Posisi Karyawan merupakan satu kesatuan dari sebuah perguruan tinggi sehingga keberadaannya sangat penting dan dibutuhkan. Jika Karyawan tidak menunjukkan kinerja baik akan berpengaruh pada capaian tujuan organisasi.

Pada studi pendahuluan, diperoleh beberapa fakta dan kondisi yang beragam pada diri Karyawan yang terkait dengan nilai personal yang berpengaruh terhadap kesejahteraan Karyawan PTI dalam melaksanakan tanggung jawabnya, antara lain sebagai berikut: Pertama, sebagian Karyawan yang termotivasi dalam bekerja, memaknai proses bekerja bukan semata-mata hanya melakukan rutinitas untuk memenuhi kewajiban saja dan kemudian mendapatkan imbalan gaji setiap bulannya, tetapi lebih dari itu mereka ikhlas, pasrah, tidak mudah mengeluh, dan selalu diiringi dengan perasaan riang gembira (bahagia) dalam menjalankan pekerjaan dan tugas-tugasnya. Karyawan tersebut sangat menjaga kondite nya dengan cara disiplin diri terhadap peraturan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau institusinya, mereka sangat baik dalam menjalin interaksi kepada atasan, rekan kerja, maupun bawahannya, mereka menunjukkan sikap yang ramah, sopan, dan etika (asertif) pada semua orang. Mereka senantiasa memegang teguh sebuah keyakinan, bahwa pekerjaan yang dilakukan itu memiliki nilai ibadah karena Allah dan amanah dari Allah yang wajib mereka jalankan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh rasa tanggung jawab yang besar. Pada umumnya mereka dapat bertahan lama dalam bekerja, serta menjalankan pekerjaannya dengan semangat dan motivasi yang tinggi, sehingga mencapai hasil kerja yang optimal.

Kedua, sebagian Karyawan dalam menjalankan pekerjaannya mereka tidak mampu menjaga kondite diri sebagai Karyawan (tidak disiplin, sering tidak masuk kerja atau mangkir, dan bolos), sering mengeluh jika diberikan tanggung jawab tugas dan pekerjaan, tidak riang gembira (tidak bahagia) selama bekerja, selalu memperhitungkan

untung dan rugi dalam bekerja sehingga tidak ada keikhlasan diri dalam menjalankannya, mudah sensitif, dan mudah memberikan respon negatif terhadap persoalan dalam pekerjaannya dengan menunjukkan sikap emosional terhadap atasan, rekan kerja, dan bawahan. Pada umumnya mereka menunjukkan sikap (attitude) kerja yang kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaan, sehingga hasil kerjanya pun tidak optimal. Pada umumnya mereka malas dan sering mengeluh dalam bekerja, tidak disiplin (sering terlambat masuk kerja, pulang cepat sebelum waktu normal bekerja, dan sering membolos), lambat dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, mereka tidak menunjukkan sikap dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya, sangat sensitif dan emosional, hubungan kerja dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan sangat rentan terjadinya friksi dan gesekan yang sangat merugikan semua pihak, sehingga hasil kerjanya dapat dipastikan sangat buruk dan mengecewakan.

Berdasarkan hasil kajian awal dan perbandingan nilai personal Schwartz dan Bardi pada dua PTI di Kota Bandung, ditemukan adanya nilai personal lain yang diyakini oleh penulis penting dimiliki Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yakni nilai spiritual. Ashmos dan Duchon (2000) menyampaikan bahwa meskipun spiritualitas merupakan ide yang relatif baru dalam lingkungan kerja namun sebenarnya bukanlah ide yang baru dalam pengalaman hidup manusia. Seluruh tradisi dalam agama-agama besar pada beberapa tingkat mencakup hal-hal yang merupakan nilai-nilai spiritualitas. Dalam nilai spiritual terkandung gairah atau semangat yang sangat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dan optimal dengan tujuan untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Nilai-nilai spiritualitas dalam perusahaan akan menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sebagai manusia. Demikian pula karyawan mampu memaknai kerja sebagai ibadah dan perwujudan pertanggungjawaban kepada the ultimate stakeholder (Allah). Begitu pentingnya nilai spiritual sehingga Mitroff dan Denton (1999) menyimpulkan bahwa tidak ada organisasi yang dapat bertahan hidup dalam jangka panjang dengan tanpa menerapkan nilai-nilai spiritualitas yang menjadi rohnya. Yang harus dilakukan adalah menemukan cara mengelola nilai-nilai spiritualitas tanpa memisahkannya dari elemen-elemen lain dalam manajemen perusahaan.

Definisi awal tentang values dikemukakan oleh Kluckhohn (1951) dalam Schwartz & Wolfgang, (1987) yang mengatakan bahwa nilai merupakan sesuatu yang mengarah pada konsep keinginan yang memengaruhi cara orang memilih tindakan dan mengevaluasi kejadian-kejadian. Menurut Rokeach (1973) dan Schwartz (1994), nilai dapat memotivasi individu untuk melakukan suatu tindakan tertentu memberi arah dan intensitas emosional tertentu terhadap tingkah laku. Hal ini didasari oleh teori lainnya yang menyatakan bahwa nilai juga merepresentasikan kebutuhan (termasuk secara biologis) dan keinginan, selain tuntutan sosial (Feather, 1994; Grube dkk., 1994).

Perkembangan pengertian values kemudian dilanjutkan oleh Allport (1961) juga mengatakan sebuah nilai merupakan kepercayaan dimana seorang individu bertindak dikarenakan preferensinya Rokeach (1973). Rokeach (1973) mengemukakan definisi yang sejalan dengan Allport. Menurut Rokeach, preferensi yang dimaksud oleh Allport adalah keadaan akhir yang lebih dipilih seseorang daripada keadaan akhir yang lain atau yang berlawanan. Sejalan dengan Kluckhohn, Allport, dan Rokeach, Hofstede (1980) membuat definisi yang sederhana mengenai nilai yaitu suatu kecenderungan umum untuk memilih keadaan yang pasti daripada hal yang lainnya.

Selanjutnya menurut Rokeach, nilai memiliki komponen kognitif, afektif, dan tingkah laku. Nilai adalah sebuah kognitif mengenai sesuatu yang diinginkan. Untuk mengatakan seseorang memiliki nilai adalah dengan mengatakan bahwa secara kognitif

dia mengetahui cara yang benar untuk bertingkah laku atau untuk berusaha keras. Nilai adalah efektif dimana seseorang dapat merasakan secara emosional mengenai sesuatu, secara afektif untuk melawan sesuatu, menyetujui seorang individu yang menunjukkan permintaan-permintaan positif, dan tidak menyetujui seorang individu yang menunjukkan permintaan-permintaan negatif. Nilai merupakan komponen tingkah laku dimana nilai turut memengaruhi faktor yang mengarahkan tindakan ketika diaktifkan/digerakkan.

Schwartz dan Bardi (2001) menjabarkan kesepuluh nilai yang bersifat motivasional berdasarkan tujuan dan nilai-nilai tunggal yang mendukungnya: (1) Nilai Power (Kekuatan), tujuan yang ingin dicapai adalah status sosial, martabat, kontrol dan dominasi pada orang lain dan sumber-sumber. Nilai-nilai tunggalnya adalah kekuasaan sosial, wewenang, kekayaan, dan menjaga citra diri di hadapan masyarakat; (2) Nilai Achievement (Prestasi), tujuan yang ingin dicapai adalah sukses pribadi dengan membuktikan kompetensi sesuai dengan standar sosial. Nilai-nilai tunggalnya adalah keberhasilan, kemampuan, ambisi, dan berpengaruh; (3) nilai Hedonism (Hedonisme), tujuan yang ingin dicapai adalah kenikmatan dan kepuasan panca indra untuk diri sendiri. Nilai-nilai tunggalnya adalah kenikmatan dan menikmati hidup; (4) nilai Stimulation (Stimulasi), tujuan yang ingin dicapai adalah kegembiraan yang besar, kesenangan terhadap sesuatu yang baru, dan tantangan dalam hidup. Nilai-nilai tunggalnya adalah keberanian, kehidupan yang bervariasi, dan kehidupan yang menggairahkan; (5) nilai Self-direction (Pengendalian diri), tujuan yang ingin dicapai adalah kemerdekaan berfikir, memilih tindakan, menciptakan, dan mengeksplorasi. Nilai-nilai tunggalnya adalah kreativitas, kebebasan, kemandirian, ingin tahu, dan memilih tujuan hidup sendiri; (6) nilai Universalism (Universal), tujuan yang ingin dicapai adalah pemahaman, penghargaan, toleransi, dan perlindungan terhadap kesejahteraan semua manusia dan alam. Nilai-nilai tunggalnya adalah pemikiran luas, kebijaksanaan, keadilan sosial, kesetaraan, kedamaian dunia, keindahan dunia, kesatuan dengan alam, dan melindungi lingkungan; (7) nilai Benevolence (Kebajikan), tujuan yang ingin dicapai adalah kelestarian dan peningkatan kesejahteraan orang lain yang sering dijumpai melalui kontak sosial. Nilai-nilai tunggalnya adalah suka menolong, jujur, pemaaf, setia, dan bertanggung jawab; (8) nilai Tradition (Tradisi), tujuan yang ingin dicapai adalah saling menghormati, komitmen, dan penerimaan terhadap adat-istiadat dan ide-ide yang tradisi budaya dan agama berikan pada diri individu. Nilai-nilai tunggalnya adalah rendah hati, menerima nasib, soleh/ beriman, menghargai tradisi, dan moderat; (9) nilai Conformity (Kesesuaian), tujuan yang ingin dicapai adalah pengendalian terhadap tindakan, kehendak-kehendak, dan dorongan-dorongan yang dapat mengganggu dan membahayakan orang lain dan dorongan untuk kejahatan sosial. Nilai-nilai tunggalnya adalah kesopanan, kepatuhan, disiplin diri, menghargai orang tua dan sepepuh; dan (10) nilai Security (Keamanan), tujuan yang ingin dicapai adalah keamanan, harmoni, dan stabilitas dalam lingkungan dan hubungan sosial, dan dalam diri individu. Nilai-nilai tunggalnya adalah keamanan keluarga, keamanan bangsa, ketertiban sosial, bersih, dan membalas budi. Berdasarkan pada sepuluh tujuan nilai di atas jika dikaitkan dengan nilai tunggalnya, maka kesepuluh nilai yang dijelaskan oleh Schwartz dan Bardi tersebut dianggap telah mewakili tujuan nilai pada masing-masing orang atau Karyawan dan bersifat motivasional.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang Nilai Personal pada Karyawan perguruan tinggi Islam di Bandung Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dimana untuk memperoleh gambaran mengenai Nilai Personal pada Karyawan perguruan tinggi Islam di Bandung Jawa Barat, serta menganalisis faktor-faktor apa saja yang sudah atau belum memadai pada perguruan tinggi Islam di Bandung Jawa Barat. Penelitian ini membatasi diri pada Perguruan Tinggi Islam di Bandung Jawa Barat. Perguruan tinggi Islam adalah institusi yang mendasarkan diri pada nilai-nilai Islam dalam proses belajar mengajar. Sehingga kebijakan dan tujuan utama pendiriannya adalah menanamkan nilai-nilai Islam sehingga dapat berperan dalam membangun bangsa dan negara. Unit analisis penelitian adalah Karyawan perguruan tinggi Islam di Bandung Jawa Barat. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan item-item yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, menggunakan metode Likert's Summated Rating (LSR), yakni dengan menghadapkan seorang responden kepada sebuah pertanyaan dan responden diminta untuk memberikan jawaban, yang masing-masing jawaban tersebut diberikan bobot nilai dengan rentang penilaian antara 1-5 untuk mengukur nilai personal.

3. Hasil dan Pembahasan

Menurut hasil temuan di lapangan, menunjukkan bahwa terdapat nilai yang sesuai dengan nilai yang berasal dari nilai Schwartz dan Bardi antara lain (1) Nilai Power (Kekuatan) status sosial, dan martabat, yaitu sebagai kontrol dan sumber daya pada karyawan; (2) Nilai Achievement (Prestasi) Kesuksesan pribadi, dan menunjukkan kompetensinya/ kemampuannya sesuai dengan standar sosial yang berlaku; (3) nilai Hedonism (Hedonisme) Kesenangan, kenikmatan, grafikasi / kepuasan panca indera untuk dirinya sendiri; (4) nilai Stimulation (Stimulasi), karyawan dapat merasakan kegembiraan, senang akan sesuatu yang baru dan tantangan dalam hidup; (5) nilai Self-direction (Pengendalian diri) dapat berpikir bebas atau terbuka ; karyawan dapat mengambil tindakan, kreatif dan eksplorasi dalam kegiatannya sehari-hari; (6) nilai Universalism (Universal) Mengerti, mengapresiasi; penghargaan, toleransi dan perlindungan terhadap kesejahteraan manusia dan alam; (7) nilai Benevolence (Kebajikan) kelestarian dan peningkatan kesejahteraan orang lain dengan cara kontak sosial pada orang lain; (8) nilai Tradition (Tradisi) Saling menghormati, komitmen dan menerima adat istiadat yang berlaku di masyarakat atau agama; (9) nilai Conformity (Kesesuaian) Pengendalian terhadap tindakannya, keinginan dan dorongan dalam hati atau kecendrungan dorongan-dorongan yang dapat mengganggu dan membahayakan orang lain dan dorongan untuk melanggar norma yang berlaku; dan (10) nilai Security (Keamanan) keselamatan, keharmonisan, stabilitas dalam masyarakat, hubungan sosial dan dalam diri individu,

Nilai-nilai tersebut dimiliki oleh para karyawan PTI. Namun, dalam hasil penelitian pun terdapat nilai value yang belum terakomodir oleh Schwartz dan Bardi, yaitu nilai spiritual. Nilai spiritual ini membantu para karyawan dalam bersikap dan dalam melakuk pekerjaannya. Nilai Spiritual tersebut antara lain (1) ibadah (taqwa : menjaga, melindungi, hati-hati, waspada, memerhatikan, dan menjauh dari perilaku yang tidak bermanfaat, amanah: jujur atau dapat dipercaya , istiqomah: Taat secara terus-menerus, Pengendalian hawa nafsu, Kewaspadaan terhadap pelanggaran, ikhlas : Tidak mengharapkan imbalan apa pun dari manusia, Tidak merasa terpaksa atau terbebani, Sepenuh hati, Penuh pengabdian, ikhsan : saleh, keutamaan, Amal Baik);

selain itu terdapat juga (2) sabar: cukup, rela atau menerima apa adanya, menerima dengan ketulusan hati (syukur: rasa berterima kasih, perasaan lega, senang dengan apa yang didapat/dimiliki, dan tawakal: berusaha secara maksimal untuk mencapai suatu keinginan atau cita-cita, berserah diri).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil data yang ditemukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa ada nilai personal yang belum terakomodasi pada teori nilai Schwartz adalah nilai spiritual.

Daftar Pustaka

- Ashmos, D. P. dan Dennis D. (2000). Spirituality at Work a Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*. Juni. 9, 2. ABI/INFORM Global. p. 134-145
- (Bhunia & Mukhuti, 2011; Bouarif, 2015; Burton, 2012; Chang, 2009; Chirkov & Ryan, 2001; Cipriani, n.d.; Cooper, 2001; Deci et al., 2001; Deci & Ryan, 2008; “Dr. Kailash C. Barmola (Amity Institute of Behavioural and Allied Sciences, Amity University Rajasthan, Jaipur) DIP: 18.01.182/20160302,” n.d.; Eccles & Wigfield, 2002; Ellison, 2006; Firman Menne, Muhammad Ali, Abd. Hamid Habbe, & Yohanis Rura, 2016; Gholizade, Masoudi, Maleki, Aeenparast, & Barzegar, 2014; Haase, Heckhausen, & Silbereisen, 2012; Koenig & Al Shohaib, 2014; Osman-Gani, Hashim, & Ismail, 2010; Osteen, 2013; Parks & Guay, 2009; Salleh, Zahari, Said, & Ali, 2016; Sheiky & Farzan, 2015; Siwek, Oleszkowicz, & Słowińska, 2017; Taris & Schaufeli, 2014; Tella, Ayeni, & Popoola, 2007; Thomas, 2014; Vaters, 2015; Yi, Gore, & Kanagawa, 2014) Bhunia, A., & Mukhuti, S. S. (2011). Workplace Spirituality on Motivations for Earnings Management-An Empirical Analysis © Society for Business and Management Dynamics © Society for Business and Management Dynamics, 1(4), 20–32.
- Damping, M.M.E.W. 2004. Pengaruh Spiritualitas terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya pada Sikap Karyawan dalam Menghadapi Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan RS. Tlogorejo Semarang), Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Diponegoro Semarang.
- Nazir, Mohammad. (1988). Metode Penelitian. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rego, A., and Cunha, E., Miguel, P. 2008. Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21, No. 1, pp. 53–75.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Organizational Behavior*. 13th Edition. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Rokeach, Milton. 1973. *The Nature of Human Values*. London: The Free Press, A Division of Macmillan Publishing Co., Inc. New York. Collier Macmillan Publisher.
- Schwartz, Shalom H, (1992) Universal in the Content and Structure Value: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries, *Journal of Advances in Experimental Social Psychology*, 25. USA ; Academic Press Inc
- Schwartz, Shalom H, (1992), A Proposal For Measuring value Orientations Across Nation.
- Zamor, J. C. G. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*. May/June. Vol. 63. No. 3. p. 355-363.