

Studi Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Counterproductive Work Behavior* pada Satpol-PP Kota A

Muhamad Reza*, Ali Mubarak

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*mrz736144@gmail.com, mubarakspsi@gmail.com

Abstract. Workplace spirituality is an important study of industrial and organizational psychology, a workplace spirituality that according to Ashmos & Duchon (2000) can act as an agent to reinforce the social control of the workplace. Ahmad & Omar (2014) states that counterproductive work behavior is a common problem that occurs in organizations carried out by employees, in this behavioral psychology could cost a company or an organization. The purpose of this research is to find out how much the spirituality in the workplace will contribute to counterproductive work behavior on a satpol-pp city a. the method used on this research is quantitative with linear regression tests. The responders on this study are satpol-pp city a employees with a number of samples of 73 employees. The work surveyors used in this study are measuring instruments from Ashmos and Duchon (2000) and counterproductive work behavior measures of Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S (2006) that have been adapted by (Cucuani et al., 2020). Research has found that 94.52% of satpol-pp city a employees have the high workplace spirituality, and the entire sample in this study has low counterproductive behavior. Simultaneously, workplace spirituality provides 75.8% of the contribution to counterproductive work behavior. Meanwhile, partially, the factor that gives the biggest contribution is the positive work unit value factor of 31.54% and the lowest contributing factor is blocks to spirituality of 0.70%.

Keywords: *Workplace Spirituality, Counterproductive Work Behavior, Satpol-PP.*

Abstrak. Workplace spirituality merupakan kajian penting dalam dunia psikologi industri dan organisasi, workplace spirituality yang menurut Ashmos & Duchon (2000) dapat bertindak sebagai agen untuk memperkuat kontrol sosial ditempat kerja. Ahmad & Omar (2014) menyatakan bahwa counterproductive work behavior ditempat kerja adalah masalah umum yang terjadi pada organisasi yang dilakukan oleh karyawan, dalam psikologi perilaku ini dapat merugikan perusahaan atau organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar kontribusi workplace spirituality terhadap counterproductive work behavior pada Pegawai Satpol-PP Kota A. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan uji regresi linear berganda. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai Satpol-PP Kota A dengan jumlah sampel 73 pegawai. Alat ukur workplace spirituality yang digunakan pada penelitian ini adalah alat ukur dari Ashmos dan Duchon (2000) dan alat ukur counterproductive work behavior dari Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006) yang telah diadaptasi oleh (Cucuani et al., 2020). Hasil penelitian ditemukan 94,52% pegawai Satpol-PP Kota A memiliki workplace spirituality yang tinggi, dan keseluruhan sampel pada penelitian ini memiliki counterproductive work behavior yang rendah. Secara simultan, workplace spirituality memberikan 75,8% kontribusi pada counterproductive work behavior. Sedangkan secara parsial, faktor yang memberikan kontribusi paling besar ialah factor positive work unit value sebesar 31,54% dan faktor yang paling rendah berkontribusi adalah blocks to spirituality sebesar 0,70%.

Kata Kunci: *Workplace Spirituality, Counterproductive Work Behavior, Satpol-PP.*

A. Pendahuluan

Workplace Spirituality merupakan kajian penting dalam dunia psikologi industri dan organisasi, dalam dunia psikologi industri dan organisasi tentunya setiap organisasi mengharapkan kinerja yang optimal dari seorang pegawai, agar seorang pegawai mencapai kinerja yang optimal diperlukan sebuah elemen positif untuk memfasilitasi pegawai dalam bekerja baik itu pekerjaan individu, kerjasama antar rekan kerja, mencapai tujuan organisasi, serta mencegah perilaku negatif atau perilaku yang tidak diinginkan, disinilah pentingnya spiritualitas dalam bekerja [1].

Workplace Spirituality didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batiniah yang memelihara dan dipupuk oleh pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks organisasi [2] Selain itu menurut Kinjerski dan Skrypnik [3] menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah penggambaran pengalaman dari karyawan yang tertarik dan diberi energi oleh pekerjaan mereka, menemukan suatu makna dalam pekerjaan mereka, dapat merasakan bahwa mereka dapat mengekspresikan diri mereka ditempat kerja dan merasakan keterhubungan dengan orang lain yang bekerja di tempat mereka.

Berbagai penelitian mengemukakan bahwa spiritualitas ditempat kerja penting bagi organisasi seperti berkorelasi positif dengan *work engagement* [4], terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *spirit at work* terhadap komitmen organisasi [5], terdapat hubungan yang signifikan antara *workplace spirituality* dengan terhadap *job satisfaction* [6] juga spiritualitas berkorelasi positif dengan kesehatan [7].

Berdasarkan beberapa jurnal yang telah peneliti kaji, begitu banyak manfaat *workplace spirituality* jika diterapkan maksimal pada organisasi. Namun, terdapat hal yang menarik yang peneliti temukan dimana penelitian yang dilakukan Shrestha dan Jena [8] serta Amida dan Frianto [9] yang mana penelitian dimasa depan agar meneliti kontribusi *workplace spirituality* terhadap *counterproductive work behavior*.

Menurut Spector [10] *counterproductive work behavior* adalah tindakan yang merugikan atau tindakan dengan niat untuk merugikan perusahaan/organisasi (misalnya, klien, rekan kerja, pelanggan, dan atasan). Contohnya yaitu, perilaku kasar terhadap orang lain, seperti agresi (baik fisik dan verbal), sengaja melakukan pekerjaan dengan tidak benar, serta keterlambatan. *Counterproductive* menurut Spector sendiri terbagi menjadi dua subskala yakni CWB-O (CWB yang diarahkan pada organisasi) dan CWB-P (CWB yang diarahkan pada personal) [11].

Terkait subjek pada penelitian ini peneliti mengambil saran rujukan dari Meier dan Spector [12] yang mana saran subjek yang mengalami stress dan *counterproductive work behavior* lebih sering terjadi misalkan dalam administrasi publik dan layanan masyarakat sosial. Lalu berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk memilih Satuan Polisi Pamong Praja sebagai subjek penelitian hal ini berdasarkan gambaran pekerjaan yang terdapat pada Satuan Polisi Pamong Praja yang mana mempunyai beban berat yang dapat menyebabkan stress kerja seperti oprasional yang terjadi dilapangan diantaranya perlawanan, pertentangan, perkelahian serta caci maki oleh warga hal ini tentunya dapat menjadi sebab timbulnya perilaku *counterproductive work behavior*.

Pada saat pandemi covid-19 ini, tugas Satpol-PP ini tergolong beresiko, seperti seperti penertiban pedagang kaki lima yang melanggar aturan hingga menertibkan masyarakat dalam menerapkan protokol kesehatan, hal ini tentunya menjadi pekerjaan yang berat dikarenakan resiko tertular virus tinggi, serta dalam menertibkan pedagang tentunya terjadi kontak fisik maupun verbal dengan pedagang yang dapat menyebabkan resiko stress kerja. Berdasarkan wawancara pegawai Satuan Polisi Pamong Praja ia mengatakan kondisi pandemi covid-19 ini memang sedikit memberi rasa takut tetapi pekerjaan tersebut harus tetap dilakukan karena merupakan sebuah kewajiban yang mana sudah diamanahi oleh negara, selanjutnya mengemukakan bahwa pekerjaan yang dilakukan adalah dengan rasa ikhlas dan berusaha untuk tidak tergantung pada materi karna ia percaya dengan pekerjaan saat ini bisa memberikan manfaat kepada negara dan khususnya masyarakat, lalu merasakan ada rasa kepuasan sendiri dalam bekerja serta ingin terus berkembang menjadi pegawai yang lebih baik, ia pun merasakan adanya rasa keterhubungan pekerjaan ini dengan sesama teman yang

lainnya saling rasa solidaritas dan kesatuan. Berdasarkan hasil tersebut dapat diidentifikasi bahwa terdapat nilai-nilai spiritualitas yang menurut Ashmos & Duchon (2000) bahwa pegawai mempunyai kehidupan batin yang mana dipupuk oleh pekerjaan mereka dan menemukan makna dalam pekerjaan mereka.

Namun, berbagai media menyampaikan telah terjadi berbagai pelanggaran yang telah dilakukan oleh berbagai oknum Satpol-PP seperti menjual barang hasil penertiban [13], lalu Kasatpol-PP tersandung kasus pembunuhan [14], terjadinya suap oleh pedagang [15], terjadinya kekerasan terhadap pedagang [16] hingga pungutan liar [17]. Hal ini juga selaras dengan wawancara yang sudah dilakukan dengan pegawai Satpol-PP Kota A bahwa ia pun menemukan fenomena-fenomena tersebut memang benar adanya, adapula perilaku-perilaku kontraproduktif lain seperti tidak masuknya seorang pegawai dalam 5 hari kerja hingga terjadi pemecatan, memanfaatkan tupoksi, mengambil istirahat lama, berkata kasar, dan lainnya. Lalu berdasarkan setiap lini jabatan baik itu struktural, administrasi, ahli, sampai terampil fenomena perilaku kontraproduktif seperti malas dan lain-lain memang terjadi dan menurut ia setiap organisasi pasti terjadi hal yang demikian. Menurut ia hal tersebut umum pada organisasi dan faktor-faktor tersebut berasal dari stress, frustrasi, bosan serta malas.

Berdasarkan paparan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Counterproductive Work Behavior* pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota A.

B. Metodologi Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kuantitatif dengan pendekatan studi kontribusional. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Satpol-PP Kota A dengan 273 populasi dan didapatkan 73 sampel menggunakan rumus slovin. Lalu teknik sampling yang digunakan penelitian adalah *cluster random sampling* yang mana tujuannya adalah pengambilan sampel berdasarkan kelompok atau satuan kerja [18]. Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan dengan cara kuisioner *online* atau menyebarkan *link google formulir*. selanjutnya analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Alat ukur yang akan digunakan pada variabel *Workplace Spirituality* adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Ashmos & Duchon [19] dengan 66 item pertanyaan dengan tiga komponen yakni *inner life*, *meaningful work*, dan *sense of community*. Ketiga komponen tersebut dikembangkan menjadi tiga tingkat yakni tingkat individu, unit kerja dan organisasi. Lalu ketiga tingkatan tersebut diukur melalui 11 faktor. Alat ukur *workplace spirituality* ini digunakan melalui proses adaptasi alat ukur terlebih dahulu. Hasil uji validitas yang sudah dilakukan didapatkan hasil r-tabel sebesar 0,230 dan berdasarkan tabel uji validitas didapatkan keseluruhan item memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel yang artinya dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel *workplace spirituality* dinyatakan valid. Lalu berdasarkan hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *Counbach's Alpha* memiliki nilai $> 0,700$ pada hasil uji reliabilitas yang sudah dilakukan didapatkan *Counbach's Alpha* sebesar $0,961 > 0,700$ yang berarti reliabel.

Alat ukur yang akan digunakan pada variabel *Counterproductive Work Behavior* mengacu pada alat ukur *Counterproductive Work Behavior Checklist* (CWB-C) dipublikasikan Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. [20] yang telah diadaptasi oleh Cucuani [21] yang terdiri dari dua yakni *CWB toward organization* (CWB-O) dan *CWB toward people in organization* (CWB-P) dengan 24 item pertanyaan. Hasil uji validitas yang sudah dilakukan didapatkan hasil r-tabel sebesar 0,230 dan berdasarkan tabel uji validitas didapatkan keseluruhan item memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel yang artinya dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel *counterproductive work behavior* dinyatakan valid. Lalu berdasarkan hasil uji reliabilitas dikatakan reliabel jika nilai *Counbach's Alpha* memiliki nilai $> 0,700$ pada hasil uji reliabilitas yang sudah dilakukan didapatkan *Counbach's Alpha* sebesar $0,845 > 0,700$ yang berarti reliabel.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum *Workplace Spirituality* Satuan Polisi Pamong Praja Kota A

Tabel 1. Gambaran umum WPS pada Satpol-PP Kota A

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Workplace Spirituality</i> Rendah	4	5,48%
2	<i>Workplace Spirituality</i> Tinggi	69	94,52%
	Total	73	100,00%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Dari tabel di atas, diketahui bahwa terdapat 4 responden atau 5,48% Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota A memiliki *Workplace Spirituality* rendah sedangkan sisanya yakni 69 responden atau sekitar 94,52% memiliki WPS yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa 94,54% Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota A memiliki *inner life* yakni individu dapat bisa memahami dirinya sebagai makhluk yang spiritual yang mana memiliki kehidupan batin dalam pekerjaannya, *meaning at work* yakni Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota A memiliki makna tujuan dalam bekerja serta batin mereka terpelihara oleh pekerjaannya, *sense of community* yakni bahwa Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja kota A memiliki rasa keterhubungan dengan orang lain dalam komunitasnya. Maka berdasarkan hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Asmos dan Duchon [22] bahwa *Workplace Spirituality* merupakan seperangkat yang mana mengakui bahwa manusia sebagai makhluk spiritual yang memiliki kehidupan batin yang jiwanya perlu diperhatikan dan dipelihara oleh tempat ia bekerja dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai, pengalaman yang berarti, pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung satu dengan yang lainnya dan menjadi bagian dari komunitasnya.

Gambaran Umum *Workplace Spirituality* Satuan Polisi Pamong Praja Kota A

Tabel 2. Gambaran umum CWB pada Satpol-PP Kota A

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Counterproductive Work Behavior</i> Rendah	73	100,00%
2	<i>Counterproductive Work Behavior</i> Tinggi	0	0%
	Total	73	100,00%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, hasil penelitian yang diperoleh mengenai gambaran *Counterproductive Work Behavior* pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota A didapatkan bahwa 100% atau 73 Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja memiliki CWB rendah, disini rendah bukan berarti tidak ada perilaku pelanggaran namun frekuensi jawaban yang didapat tergolong nilai rendah sesuai dengan Robinson dan Bennet [23] Perilaku kerja *counterproductive* merupakan hal yang lazim pada karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi saat ini, namun hal tersebut tidak diperhatikan dan cenderung disembunyikan. Hal tersebut menggambarkan bahwa masih terdapat perilaku pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai pada organisasi ini meskipun tergolong rendah baik itu pada dimensi *CWB-P* yakni pelanggaran yang berkaitan dengan personal maupun *CWB-O* yakni perilaku yang menggambarkan pelanggaran yang berkaitan dengan organisasi. Lalu disini peneliti berasumsi bahwa terdapat *social desirability* yang mana menurut Marlowe dan Crowne [24] menyatakan *social desirability* adalah bentuk motivasi dimana adanya kebutuhan dalam diri seseorang untuk memperoleh penilaian positif dari orang lain atau ingin memenuhi harapan sosial, dengan cara menampilkan perilaku-perilaku yang dianggap sesuai atau dapat diterima selanjutnya penelitian ini menggunakan kuisioner online yang mana menurut Dristian [25] kelemahan dari kuisioner online sendiri adalah responden kurang teliti dalam memberikan

jawaban dibandingkan dengan kuisioner offline. Menurut Spector [26] *Counterproductive Work Behavior* merupakan suatu perilaku atau tindakan yang mana mempunyai niat dalam merugikan organisasi perusahaan atau organisasi seperti klien, rekan kerja, dan atasan. Kemudian data demografi yang diperoleh berdasarkan lama bekerja dan jabatan/divisi peneliti disini tidak menemukan data spesifik *counterproductive work behavior* yang tinggi.

Kontribusi Workplace Spirituality Terhadap Counterproductive Work Behavior

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Model Summaryb

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.871 ^a	0.758	0.715	5.16858

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, *Workplace Spirituality* memberikan kontribusi sebesar (*R Square* = 0,758) atau 75,8% terhadap *Counterproductive Work Behavior* sedangkan 24,2% merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti. Hal ini berarti Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota A memiliki keyakinan yang kuat mengenai seperangkat nilai yang melekat pada dirinya seperti bahwa ia diakui sebagai makhluk spiritual yang memiliki kehidupan batin pada pekerjaannya tersebut, lalu meyakini bahwa pekerjaannya tersebut memiliki makna terdalam dan penting dalam hidupnya, serta keyakinan bahwa dirinya tersebut terhubung secara mendalam dengan rekan kerjanya dan merasa bahwa dirinya tersebut menjadi sebuah bagian dari organisasi ia bekerja. Maka hal tersebut dapat mempengaruhi perilaku pelanggaran yang berkaitan dengan organisasi maupun personal. Hal tersebut sejalan yang dikemukakan oleh Ashmos dan Duchon [27], *workplace spirituality* dapat bertindak sebagai agen untuk memperkuat tingkat kontrol sosial ditempat kerja dengan menciptakan dan memelihara hubungan antara sesama karyawan. Hal ini berarti jika Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota A memiliki peningkatan dalam *workplace spirituality* maka akan menurunkan perilaku *counterproductive* ditempat kerja. Lalu menurut Houhton Neck dan Krishnakumar [28] bahwa *Workplace Spirituality* dapat mendorong pegawai untuk memberikan sikap kerja yang lebih positif dan memberikan pengaruh yang potensial terhadap perilaku organisasi yang dapat meningkatkan performa organisasi.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial

<i>Workplace Spirituality</i>	Standardized Coefficient <i>B</i>	Correlations Zero-order	Total Pengaruh (%)
<i>Factor Conditions for Community</i>	-0.022	-0.631	1.39%
<i>Factor Meaning at Work</i>	-0.094	-0.732	6.88%
<i>Factor Inner Life</i>	-0.025	-0.746	1.87%
<i>Factor Blocks to Spirituality</i>	-0.012	-0.585	0.70%
<i>Personal Responsibility</i>	-0.042	-0.637	2.68%
<i>Positive Connections with Other Individuals</i>	-0.077	-0.637	4.90%
<i>Contemplations</i>	-0.095	-0.744	7.07%
<i>Work Unit Community</i>	-0.122	-0.664	8.10%
<i>Positive Work Unit Value</i>	-0.380	-0.830	31.54%
<i>Organization Values</i>	-0.091	-0.797	7.25%
<i>Individual and the Organization</i>	-0.052	-0.671	3.49%

Sumber: Data Penelitian yang Sudah Diolah, 2022.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa faktor factor conditions for community, factor meaning at work, factor inner life, factor blocks to spirituality, factor personal responsibility, factor positive connections with other individuals, factor contemplations, factor work unit community, factor positive work unit value, factor organization values dan factor individual and the organization dari WPS memberikan pengaruh negatif terhadap CWB. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari setiap faktor WPS dilakukan pengujian koefisien determinasi parsial dan didapatkan hasil faktor yang memberikan pengaruh yang paling besar ialah factor positive work unit value sebesar 31,54%, dan yang paling rendah ialah faktor factor blocks to spirituality sebesar 0,70%. Berdasarkan hal tersebut factor positive work unit value berperan penting dalam menurunkan perilaku menyimpang ditempat kerja yang artinya jika Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota A mengidentifikasi nilai-nilai positif dalam sebuah komunitas, kelompok kerja, unit organisasi maka hal tersebut akan berdampak pada penghayatan bahwa ia merupakan individu dari bagian unit yang mempunyai nilai-nilai positif pula sehingga berdampak pada perilaku ketika ia bekerja. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Jean dan Garcia [29] bahwa ketika karyawan merasakan lingkungan komunitas yang positif seperti lingkungan kerja saling berbagi dan memperhatikan satu sama lain maka karyawan tersebut akan merasakan bagian dari komunitasnya serta akan mencapai performa organisasi yang baik.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, terdapat beberapa kesimpulan yang diperoleh yakni:

1. Gambaran umum mengenai *Workplace Spirituality* pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota A menunjukkan bahwa sebanyak 4 atau 5,48% Pegawai memiliki *Workplace Spirituality* rendah, sedangkan 69 atau 94,52%) Pegawai memiliki *Workplace Spirituality* tinggi.
2. Gambaran umum *Counterproductive Work Behavior* pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota A menunjukkan bahwa 100% atau 73 Pegawai memiliki *Counterproductive Work Behavior* rendah.
3. Secara simultan terdapat kontribusi negatif *Workplace Spirituality* terhadap *Counterproductive Work Behavior* pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota A sebesar 0,758 atau sebesar 75,8% dan sisanya sebesar 24,2% merupakan kontribusi yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.
4. Secara parsial terdapat kontribusi negatif dari setiap faktor *Workplace Spirituality* pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota A. Faktor yang paling besar mempengaruhi *Counterproductive Work Behavior* adalah *positive work unit value* dengan kontribusi sebesar 31,54% dan pengaruh paling rendah adalah dari faktor *blocks to spirituality* dengan kontribusi sebesar 0,70%.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini yakni dosen pembimbing serta pegawai satuan polisi pamong praja kota A.

Daftar Pustaka

- [1] Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145
- [2] Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- [3] Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of organizational change management.*.
- [4] Aprilia, E., & Katiara, O. (2020). Workplace spirituality and work engagement among High School Teachers in Banda Aceh. *Jurnal Psikologi*, 19(1), 61-71.

- [5] Mardianny, R. E. P., & Mubarak, A. (2021). Studi Kontribusi Spirit At Work terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorer SMA. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 51-58.
- [6] Van der Walt, F., & De Klerk, J. J. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 379-389.
- [7] Kumar, V., & Kumar, S. (2014). Workplace spirituality as a moderator in relation between stress and health: An exploratory empirical assessment. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 344-351.
- [8] Shrestha, A. K., & Jena, L. K. (2021). Interactive effects of workplace spirituality and psychological capital on employee negativity. *Management and Labour Studies*, 46(1), 59-77.
- [9] Amida, A. C., & Frianto, A. (2020). Peran Workplace Spirituality Sebagai Variable Mediasi Antara Ethical Climate Terhadap Workplace Deviant Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 8(2).
- [10] Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 446-460.
- [11] Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 446-460.
- [12] Meier, L. L., & Spector, P. E. (2013). Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 98(3), 529.
- [13] Julkhairil, A. (2022, 25 Desember) Banyak Berkerumun, Satpol PP Bandung Tutup PKL Dipatiukur dari tim galamedia diakses dari <https://jabar.idntimes.com/news/jabar/azzis-zilkhairil/banyak-berkerumun-satpol-pp-bandung-tutup-pkl-dipatiukur>
- [14] Fikri, H. M. (2022, 20 Juli 2022) Detik-Detik Pengangkapan Kepala Satpol PP Kota Makassar yang Diduga Bunuh Pegawai Dishub Gara-Gara Rebutan Perempuan. Diakses dari: <https://www.bantenraya.com/nasional/pr-1273218517/detik-detik-penangkapan-kepala-satpol-pp-makassar-yang-diduga-bunuh-pegawai-dishub-gara-gara-rebutan-perempuan>
- [15] Fadjri, R. (2022, 22 Desember) Bekas Kepala Satpol PP jadi tersangka kasus suap dari tempo.co diakses dari <https://nasional.tempo.co/read/617126/bekas-kepala-satpol-pp-jadi-tersangka-kasus-suap>
- [16] Tim CNN Indonesia (2022, 22 Desember) Bupati Gowa Serahkan Kasus Satpol PP Pukul Warga ke Polisi dari CNN Indonesia diakses dari <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210715161937-12-668242/bupati-gowa-serahkan-kasus-satpol-pp-pukul-warga-ke-polisi>
- [17] Tim detik.com (2022, 22 Desember) 5 Fakta Satpol PP di Jakbar Mau Pungli Terancam Disanksi Potong Gaji dari Tim Detikcom diakses dari <https://news.detik.com/berita/d-5787398/5-fakta-satpol-pp-di-jakbar-mau-pungli-terancam-disanksi-potong-gaji/>
- [18] Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- [19] Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145

- [20] Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 446-460.
- [21] Cucuani, H., Sulastiana, M., Harding, D., & Agustiani, H. (2020). Adaptation and Validation of the Indonesian Version of Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C): In Association with Customer-Oriented Organizational Citizenship Behavior on Indonesian Public Sector-Employees. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(1), 5955-5965.
- [22] Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- [23] Robinson, S. L., & Greenberg, J. (1998). Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. *Journal of Organizational Behavior (1986-1998)*, 1.
- [24] Crowne, D. P., & Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of consulting psychology*, 24(4), 349.
- [25] Dristian, C. A. (2020). Penggunaan Kuesioner Online dan Offline: Perbandingan Karakteristik Psikometrik Pada Skala CONFUSE dan Ethnic Identity Scale (EIS) (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- [26] Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 446-460
- [27] Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145
- [28] Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The what, why, and how of spirituality in the workplace revisited: A 14-year update and extension. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13(3), 177-205.
- [29] Jean, C., & Garcia, Z. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63, No. 3(May/June), 355–363.
- Kaplan, R.M dan Saccuzzo, D.P. 2005. *Psychological Testing Principles, Application and Issue*. Sixth Edition. USA: Wadsworth.