

Studi Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Innovative Work Behavior*

Nur Intan Rizkiah*, Ali Mubarak

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

*intanrizkiah.ir@gmail.com, mubarakpsi@gmail.com

Abstract. Work spirituality is a concept that related to aspects of spirituality to work and the work environment (Wulandari, F., 2014). Innovative work behavior is a work behavior that aims to generate, introduce and implement new things that are useful for the company (West & Farr in De Jong & Kemp, 2003). The purpose of this study was to determine the contribution of workplace spirituality and innovative work behavior in the creative division of Television and Radio Stations in Bandung City. The research method used is quantitative approach with multiple regression analysis. The measuring instrument used to measure workplace spirituality is a measuring tool developed by Ashmos & Duchon (2000), to measure innovative work behavior using the innovative Measuring of work behavior developed by De Jong & Den Hartog (2010). The results showed that workplace spirituality had a positive effect on innovative work behavior by 68.8%. Partially, the workplace spirituality factor that has the greatest influence on innovative work behavior is the inner life factor, while the factor that has the lowest influence is blocks to spirituality factor.

Keywords: *Workplace Spirituality, Innovative Work Behavior, Creative Division.*

Abstrak. Spiritualitas kerja merupakan sebuah konsep yang membahas keterkaitan aspek-aspek spiritualitas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja (Wulandari, F., 2014). *Innovative work behavior* adalah suatu perilaku kerja yang bertujuan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan hal-hal baru yang bermanfaat bagi perusahaan (West & Farr dalam De Jong & Kemp, 2003). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi *workplace spirituality* dan *innovative work behavior* pada divisi kreatif Stasiun Televisi dan Radio di Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *workplace spirituality* adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Ashmos & Duchon (2000), untuk mengukur *innovative work behavior* menggunakan *Measuring innovative work behaviour* yang dikembangkan oleh De Jong & Den Hartog (2010). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* sebesar 68,8%. Secara parsial, faktor *workplace spirituality* yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *innovative work behavior* adalah *factor inner life*, sedangkan faktor yang memberikan pengaruh paling rendah adalah *factor blocks to spirituality*.

Kata Kunci: *Workplace Spirituality, Innovative Work Behavior, Divisi Kreatif.*

A. Pendahuluan

Salah satu perkembangan di dunia organisasi yang mulai menarik perhatian manajemen organisasi adalah dengan melibatkan aspek spiritualitas sebagai upaya organisasi dalam memelihara kesejahteraan karyawannya (Harumi et al., 2021). Menurut Giacalone & Jurkiewicz (2005), spiritualitas dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja dan memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain. Spiritualitas kerja merupakan sebuah konsep yang membahas keterkaitan aspek-aspek spiritualitas terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja. *Workplace spirituality* yaitu seperangkat nilai yang mengakui bahwa manusia sebagai makhluk spiritual yang memiliki kehidupan batin, yang jiwanya perlu diperhatikan di tempat kerja dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai, pengalaman yang berarti, pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung dengan rekan kerja dan menjadi bagian dari komunitasnya dalam konteks pekerjaan (Ashmos & Duchon, 2000).

Spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Penelitian Bantha & Nayak (2020) menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja dapat secara positif dan signifikan meningkatkan *innovative work behavior*. Sejalan dengan Prasanna & Madhavaiah (2018) dan Ranasinghe & Samarasinghe (2019) yang menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja merupakan salah satu variabel yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan *innovative work behavior*. Rego & Cunha (2008), menyarankan untuk penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel dependen lainnya, seperti *absenteeism*, *organizational citizenship behaviours*, *retaliatory behaviours*, *turnover*, kepuasan kerja, *health*, *psychological well-being*, *innovative behaviour* dan produktivitas kerja. Selanjutnya, Riasudeen & Singh (2021) menyarankan untuk menggunakan variabel perilaku organisasi yang positif seperti *organizational citizenship behavior*, *work attitude*, *commitment* dan *innovative work behavior*.

Innovative work behavior adalah suatu perilaku kerja yang bertujuan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan menerapkan hal-hal baru yang bermanfaat bagi perusahaan (West & Farr dalam De Jong & Kemp, 2003). Hal-hal baru yang dimaksud pada konteks *innovative work behavior* dapat meliputi ide, proses, prosedur maupun produk baru. *Innovative work behavior* ini dapat tercapai melalui pemanfaatan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki individu guna menghasilkan suatu ide, proses, maupun solusi baru (Amabile dalam He, 2013). *Innovative work behavior* juga merupakan hal yang sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini terutama terjadi di lingkungan organisasi yang berubah dengan cepat, dimana karyawan memikirkan dan menerapkan ide-ide yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan kerja tersebut (Pieterse et al., 2010).

Adanya globalisasi dan digitalisasi telah mendorong industri untuk mengubah berbagai jenis layanan karena tuntutan industri 4.0 (Kagermann, 2015). Upaya yang dilakukan agar industri lebih inovatif dan mampu bersaing yaitu dengan cara mendorong kemampuan inovasi di kalangan karyawan. Industri perlu terlibat dalam proses peningkatan dan inovasi berkelanjutan di tempat kerja dengan menggunakan kemampuan dinamis mereka untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka (Metcalf & Miles, 2012). Karyawan perlu memiliki kemampuan dinamis untuk berinovasi dan mendorong inovasi berkelanjutan (De Jong & Den Hartog, 2007).

Dalam beberapa tahun terakhir, inovasi berkelanjutan melalui *innovative work behavior* semakin mendapat perhatian yang meningkat dari para peneliti (Martin et al., 2018; Rigtering et al., 2019). Para ahli telah mengkaji tentang peran *innovative work behavior* terhadap peningkatan kinerja dan kesuksesan organisasi (Akram et al., 2020; Kör et al., 2020; Wu et al., 2020). Menurut Afsar & Rehman (2015) spiritualitas dapat mendorong atau memotivasi kreativitas dan inovasi dalam diri seseorang dan secara langsung mempengaruhi produktivitas organisasi. Selanjutnya, spiritualitas tempat kerja meningkatkan inovasi dan kreativitas karyawan (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Li, Hui, et al. (2019), menyarankan untuk penelitian selanjutnya diharapkan mengumpulkan data dari organisasi yang lebih besar yang melayani di berbagai sektor seperti perbankan, perawatan kesehatan, telekomunikasi, manufaktur, perhotelan, dan teknologi

informasi. Selanjutnya, Lestari, P. D., and A. Satrya. (2020) menyarankan penelitian selanjutnya untuk menggunakan subjek dari subsektor di industri kreatif.

Badan Ekonomi Kreatif menghimbau pelaku industri televisi Indonesia mampu memberikan tayangan yang berkualitas mengikuti perkembangan era digital. Lembaga survey *Nielsen Television Audience Measurement* (TAM) menyatakan bahwa ketika pandemi COVID-19 menyebabkan terjadinya perubahan perilaku konsumen, termasuk dalam hal mengonsumsi media. Sebelas kota di Indonesia menunjukkan rata-rata penonton televisi mulai meningkat, dari rata-rata rating 12% menjadi 13,8% atau setara dengan penambahan sekitar 1 juta penonton televisi termasuk di Kota Bandung.

Untuk menciptakan program yang berkualitas, diperlukan kreativitas dalam setiap proses pengemasan program tersebut Shimp (2003). Divisi kreatif adalah divisi yang terdiri dari individu yang bertugas mencari ide mengenai program yang akan ditayangkan dan mengembangkan ide tersebut menjadi suatu konsep utuh secara mendetail. Sebelum dikembangkan dan didiskusikan dengan divisi kreatif lainnya, ide tersebut diperoleh berdasarkan pengalaman pribadi maupun inspirasi di luar pengalaman pribadi seorang kreatif. Kemudian konsep yang dikembangkan oleh divisi kreatif akan dituangkan dalam bentuk naskah dan *rundown* acara yang berisikan detail susunan acara sesuai durasi acara yang sudah ditentukan.

Berdasarkan paparan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar kontribusi antara *workplace spirituality* terhadap *innovative work behavior* pada divisi kreatif Stasiun Televisi dan Radio Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui jumlahnya secara pasti dan karena keterbatasan peneliti untuk mengambil data di seluruh divisi kreatif stasiun televisi dan radio di Kota Bandung, maka dalam menentukan jumlah sampel dengan menggunakan rumus Lemeshow. Dengan rumus Lemeshow, diperoleh hasil jumlah minimal sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 96 responden.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *non random sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda terdiri dari uji asumsi normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi berganda, uji hipotesis simultan, uji hipotesis parsial, dan pengujian koefisien determinasi.

Peneliti menggunakan kedua alat ukur melalui proses adaptasi. *Workplace spirituality* mengacu pada alat ukur yang dikembangkan oleh Ashmos & Duchon (2000). Alat ukur ini terdiri atas 60 item pernyataan. Uji validitas yang dilakukan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*, yang menunjukkan bahwa setiap komponen atau setiap item-item *workplace spirituality* adalah valid yang artinya dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien reliabilitas variabel *workplace spirituality* sebesar 0.968. Nilai ini berada pada >0,90 yang artinya reliabilitas sangat kuat. *Innovative work behavior* mengacu pada alat ukur *Measuring Innovative Work Behaviour* yang dikembangkan oleh De Jong & Den Hartog (2010). Alat ukur ini terdiri atas 10 item pernyataan. Uji validitas yang dilakukan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*, yang menunjukkan bahwa setiap komponen atau setiap item-item *Innovative Work Behavior* adalah valid yang artinya dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien reliabilitas variabel *Innovative Work Behavior* sebesar 0.895. Nilai ini berada pada rentang 0,70 – 0,90 yang artinya reliabilitas tinggi.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Studi Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Innovative Work Behavior*

Tabel 1. Gambaran Umum *Workplace Spirituality* Divisi Kreatif Stasiun Televisi dan Radio di Kota Bandung

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Workplace Spirituality</i> Rendah	18	18,7%
2	<i>Workplace Spirituality</i> Tinggi	78	81,3%
Total		96	100%

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, dapat dilihat bahwa divisi kreatif Stasiun Televisi dan Radio di Kota Bandung memiliki *workplace spirituality* yang tinggi. Hal ini menunjukkan hampir seluruh divisi kreatif Stasiun Televisi dan Radio di Kota Bandung meyakini nilai-nilai spiritual yang melekat pada pekerjaannya, seperti divisi kreatif meyakini bahwa dirinya diakui sebagai makhluk spiritual yang memiliki kehidupan batin dalam pekerjaannya. Divisi kreatif meyakini bahwa pekerjaannya memiliki makna terdalam dan menjadi bagian penting dalam hidupnya. Selain itu, divisi kreatif juga meyakini bahwa dirinya terhubung secara mendalam dengan rekan kerjanya dan merasa menjadi bagian dari lingkungan pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ashmos & Duchon (2000) *workplace spirituality* merupakan pemahaman individu bahwa dirinya merupakan makhluk spiritual, dimana jiwanya memiliki kebutuhan untuk dipelihara di tempat kerja dengan seluruh nilai yang terdapat pada dirinya seperti mengalami pengalaman dari rasa bertujuan serta bermakna dalam pekerjaan, mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat ia bekerja.

Tabel 2. Gambaran Umum *Innovative Work Behavior* Divisi Kreatif Stasiun Televisi dan Radio di Kota Bandung

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Innovative Work Behavior</i> Rendah	27	28,1%
2	<i>Innovative Work Behavior</i> Tinggi	69	71,9%
Total		96	100%

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, terlihat bahwa divisi kreatif stasiun televisi dan radio di Kota Bandung memiliki *Innovative Work Behavior* yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa hampir seluruh divisi kreatif dapat memahami lingkup pekerjaan dan potensi permasalahan yang dihadapi dan yang mungkin akan terjadi. Divisi kreatif memiliki kesadaran yang tinggi terhadap ide-ide dan mengupayakan tindakan solusi. Divisi kreatif membangun kerjasama untuk merealisasikan usulan ide-ide inovatif, hingga mengaplikasikan ide tersebut kedalam pekerjaan. Hal tersebut sejalan dengan De Jong & Den Hartog (2010), bahwa *innovative work behavior* merupakan suatu perilaku individu yang mengarah pada peran kerja, proses, produk, atau prosedur baru yang bermanfaat. Lebih lanjut lagi, De Jong & Den Hartog (2010), memandang *innovative work behavior* sebagai suatu kesediaan dari seorang karyawan untuk mengembangkan inovasi.

Tabel 3. Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Innovative Work Behavior*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Esdivisiatie
1	.830 ^a	0.688	0.648	4,361

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *innovative work behavior*, besarnya pengaruh antara *workplace spirituality* terhadap *innovative work behavior* dilihat dari uji koefisien determinasi simultan, didapatkan hasil sebesar sebesar 0,688 atau 68,8%.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa divisi kreatif memiliki keyakinan dan kesadaran bahwa dirinya merupakan makhluk spiritual yang mempunyai kehidupan batin, memiliki keyakinan bahwa pekerjaannya memiliki makna dan berarti bagi kehidupannya, serta memiliki keyakinan bahwa dirinya terhubung dan menjadi bagian dari organisasi. Maka, dengan kesadaran dan keyakinan yang dimiliki oleh divisi kreatif dapat membuat divisi kreatif untuk menciptakan, mengembangkan, dan merealisasikan ide dan inovasi yang dimiliki dalam pekerjaannya. Sejalan dengan Afsar & Rehman (2015) spiritualitas dapat mendorong atau memotivasi kreativitas dan inovasi dalam diri seseorang dan secara langsung mempengaruhi produktivitas organisasi. Selanjutnya, spiritualitas tempat kerja meningkatkan inovasi dan kreativitas karyawan (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial

<i>Workplace Spirituality</i>	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh (%)
	B	Zero-order	
<i>Factor Conditions for Community</i>	,210	,634	13,3%
<i>Factor Meaning at Work</i>	,210	,657	13,8%
<i>Factor Inner Life</i>	,234	,622	14,6%
<i>Factor Blocks to Spirituality</i>	-,122	,260	-3,2%
<i>Personal Responsibility</i>	,223	,580	12,9%
<i>Positive Connections With Other Individuals</i>	,072	,675	4,9%
<i>Contemplations</i>	,128	,649	8,3%
<i>Work Unit Community</i>	,163	,420	6,8%
<i>Positive Work Unit Value</i>	-,175	,393	-6,9%
<i>Organization Values</i>	,131	,700	9,2%
<i>Individual and the Organization</i>	,048	,771	3,7%

Berdasarkan hasil pengujian determinasi parsial, faktor yang memberikan memberikan pengaruh terbesar terhadap *innovative work behavior* adalah faktor *inner life*. Maka dapat diketahui bahwa dengan terpenuhinya *inner life* dapat menjadi faktor pendorong bagi divisi kreatif untuk dapat mengerjakan pekerjaan yang lebih produktif dan bermakna. Apabila *inner life* seseorang dapat dipenuhi maka akan dapat mengarah pada *outer life* yang lebih produktif dan bermakna (Fox dalam Ashmos & Duchon, 2000). *Inner life* melibatkan perasaan individu mengenai makna tentang siapa mereka serta kontribusi apa yang telah mereka berikan (Vaill dalam Duchon & Plowman, 2005). Sedangkan, faktor yang memberikan kontribusi paling rendah adalah faktor *blocks to spirituality*. *Blocks to spirituality* merupakan faktor penghambat spiritualitas, yaitu kondisi yang akan menghambat perkembangan spiritualitas di tempat kerja. Hal tersebut menunjukkan, bahwa divisi kreatif merasa tidak terdapat kondisi yang dapat menghambat *workplace spirituality* sehingga divisi kreatif dapat menciptakan suatu inovasi dalam setiap pekerjaan mereka.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka simpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. *Workplace spirituality* pada divisi kreatif Stasiun Televisi dan Radio di Kota Bandung dikategorikan tinggi.
2. *Innovative work behavior* pada divisi kreatif Stasiun Televisi dan Radio di Kota Bandung dikategorikan tinggi.
3. Secara keseluruhan, *workplace spirituality* memberikan kontribusi terhadap *innovative work behavior* pada divisi kreatif Stasiun Televisi dan Radio di Kota Bandung.
4. Seluruh faktor yang digunakan untuk mengukur *workplace spirituality* memberikan kontribusi terhadap *innovative work behavior*. Faktor yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *innovative work behavior* adalah faktor *inner life*, sedangkan faktor yang memberikan pengaruh paling rendah adalah faktor *blocks to spirituality*.

Acknowledge

Beri Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada Ali Mubarak S. Psi., M. Psi., Psikolog, selaku pembimbing selama penyusunan penelitian ini, divisi kreatif Stasiun Televisi dan Radio selaku responden dalam penelitian ini, kepada keluarga, teman-teman, serta pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penyelesaian penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Afsar, B., & Rehman, M. (2015). The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: The mediating role of perceived person–organization fit. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 329-353. <https://doi.org/10.1080/14766086.2015.1060515>
- [2] Akram, T., Lei, S., & Haider, M. J. (2016). The impact of relational leadership on employee innovative work behavior in IT industry of China. *Arab Economic and Business Journal*, 11(2), 153-161. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2016.06.001>
- [3] Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- [4] Bantha, T., & Nayak, U. (2020). The relation of workplace spirituality with employees' innovative work behaviour: the mediating role of psychological empowerment. *Journal of Indian Business Research*. <https://doi.org/10.1108/JIBR-03-2020-0067>
- [5] De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of innovation management*. <https://doi.org/10.1108/14601060710720546>
- [6] De Jong, J. P., & Kemp, R. (2003). Determinants of co-workers' innovative behaviour: An investigation into knowledge intensive services. *International Journal of Innovation Management*, 7(02), 189-212. <https://doi.org/10.1142/S1363919603000787>
- [7] De Jong, J & Hartog, D.D. (2010). Measuring Inovative Work Behavior. *Journal Creative and Innovation Management*, Vol. 19, 1: 23- 36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- [8] Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>
- [9] Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2005). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk: M.E. Sharpe
- [10] Harumi, K., Nugraha, Y., & Kadiyono, A. L. (2021). Workplace Spirituality Ditinjau dari Aspek Demografi: Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Lama Bekerja di Organisasi. *Personifikasi*, 12(1), 71-83.
- [11] He, L.W. (2013). Organizational Innovative Climmate, Innovative Behavior and The Mediating Role of Psychological Capital : The Case of Creative Talent. The 19th

- International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management: Springer Verlag Berlin Heidelberg.
- [12] Kagermann, H. (2015). Change through digitization: Value creation in the age of industry 4.0. Dalam H. Albach, H. Meffert, A. Pinkwart, & R. Reichwald (Eds.), *Management of permanent change* (pp. 23–45). Springer Gabler
- [13] Kör, B., Wakkee, I., & Sijde, P. Van Der. (2020). Technovation How to promote managers' innovative behavior at work : Individual factors and perceptions. *Technovation*, July 2019, 102127. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2020.102127>
- [14] Lestari, P. D., and A. Satrya. (2020). Effect of work autonomy on innovative work behavior in the application sector: Psychological flow as mediator." In *Contemporary Research on Business and Management*, pp. 40-43.
- [15] Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Muhammad Ali, A., Khaqan, Z., & Amina, S. (2019). Influence of transformational leadership on employees' innovative work behavior in sustainable organizations: Test of mediation and moderation processes. *Sustainability*, 11(6), 1594.
- [16] Martin, I., Ramos, M., & Herrero, L. A. R. (2018). Intrapreneurship in business innovation: The importance of intellectual capital protection– capitalize on the commitment of its human capital. Dalam A. C. Moreira, J. G. L. Dantas, & F. M. Valente (Eds.), *Nascent Entrepreneurship and Successful New Venture Creation* (pp. 153-174). IGI Global.
- [17] Metcalfe, J. S., & Miles, I. (2012). *Innovation systems in the service economy: Measurement and case study analysis*. Springer Science & Business Media.
- [18] Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of organizational behavior*, 31(4), 609-623. <https://doi.org/10.1002/job.650>
- [19] Prasanna, J., & Madhavaiah, C. (2018). The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behaviour of Employees with Reference to Auto Mobile Sector in Tamilnadu. *International Journal of Multidisciplinary*, 5, 62-65.
- [20] Ranasinghe, V. R., & Samarasinghe, S. M. (2019). The effect of workplace spirituality on innovative work behavior. *International Business Research*, 12(12), 29-38.
- [21] Rego, A., & e Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study. *Journal of organizational change management*. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- [22] Riasudeen, S., & Singh, P. (2021). Leadership Effectiveness and Psychological Well-being: The Role of Workplace Spirituality. *Journal of Human Values*, 27(2), 109-125. <https://doi.org/10.1177/0971685820947334>
- [23] Rigtering, J. C., Weitzel, G. U., & Muehlfeld, K. K. (2019). Increasing quantity without compromising quality: How managerial framing affects intrapreneurship. *Journal of Business Venturing*, 34(2), 224-241. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.11.002>
- [24] Shimp, Terence A. (2003). *Periklanan Promosi dan Aspek Tambahan Komunikasi Terpadu* (Edisi ke 5). Jakarta: Erlangga.
- [25] Wu, C., de Jong, J. P. J., Raasch, C., & Poldervaart, S. (2020). Work process-related leadership as an antecedent of innovative behavior and user innovation in organizations. *Research Policy*, 49(6), 103986. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2020.103986>
- [26] Wulandari, F. (2014). Spirituality in workplace, individual spirituality and work behaviour: the study of higher education in Indonesia. *Individual Spirituality and Work Behaviour: The Study of Higher Education in Indonesia*.
- [27] Mardianny, Revia Eka Putri, Mubarak, Ali. (2021). Studi Kontribusi *Spirit At Work* terhadap Komitmen Organisasi Guru Honorar X. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 51-58.