DAFTAR PUSTAKA

Adrifin. (2022). *Anteseden keterikatan karyawan dan program doktor fakultas bisnis dan ekonomika universitas islam indonesia yogyakarta maret 2022*.

Ahmed, a. (2022). *Stronger together : examining the interaction effects of workplace dignity and workplace inclusion on employees ' job performance*. *13*(may). Https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.891189

Alvin, o., & syah, p. (2024). *Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan di pt . X correlation between perceived organizational support and organizational commitment on employee ' s of pt . X abstrak*. *11*(02), 691–704.

Ananta, z. D., astuti, a. P., rahayu, p. A., ibrahim, m. J., & anshori, m. I. (2024). *Memahami tindakan diskriminasi di tempat kerja : perspektif hukum dan etika*. *2*(3).

Antonio, s., & mcdaniel, r. R. (2000). *Organizational responses to complexity : the effect on organizational performance* (vol. 13, issue 6).

Ardiansyah, & , edwar ms, m. (2022). *Pengaruh dukungan organisasi , spritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi kasus badan kesatuan bangsa dan politik provinsi jambi)*. *6*(september), 645–650. Https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i2.581

Ariedzanata, r., dwi, o., purba, p., rizqullah, m., hardiyanto, n. Z., hidayati, t., manajemen, p. S., ekonomi, f., & mulawarman, u. (2025). *Membangun rasa aman di era digital : tinjauan sistematis tentang peran psychological safety terhadap Work Engagement*. *03*(04).

Ariga1, r., & akmal2. (2023). *Pengaruh spiritualitas tempat kerja dan keadilan organisasi terhadap kesehatan mental dengan keterikatan karyawan sebagai variabel mediasi (pegawai dinas perikanan kabupaten lima puluh kota)*. 3–5.

Avissa, c. N., hamdani, h. I., & arif, h. S. (2022). *Strategi manajemen sumber daya manusia islami dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan di koperasi syariah 212 sentul*. *5*(1), 115–128.

Bakker, a. B., & demerouti, e. (2008). *Towards a model of Work Engagement*. *13*(3), 209–223. Https://doi.org/10.1108/13620430810870476

Bakker, a. B., demerouti, e., & sanz-vergel, a. (2023). *Job demands – resources theory : ten years later*. 25–53.

Christiana, y., suyasa, p. T. Y. S., & tumanggor, r. O. (2023). *Pentingkah efikasi diri dalammempertahankan keterikatan kerja saat terjadi restrukturisasi ? 14*(1), 105–113.

Creswell, j. W., & creswell, j. D. (2023). *Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.

Dandono, y. R. (2025). *Perilaku organisasi :*

Dr. Ir. Djoko soelistya, m.m, cphcm, c., dr. Eva desembrianita, dra., m. ., & wildan tafrihi, s.pi., m. . (2021). *Kinerja karyawan motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja*. Nizamia learning center.

Dr. Rolland epafras fanggidae, m. . (2023). *Peningkatan komitmen organisasional*

dengan pendekatan spiritualitas di tempat kerja. Cv. Literasi nusantara abadi.
Elsada, c. A. (2022). *Menyimpang ditempat kerja sebagai pemoderasi christine apriyani elsada universitas atma jaya yogyakarta*. 108–122.
Fahmy, o. M., wening, n., gunarsih, t., scholar, g., leardership, s., karyawan, k., scholar, g., leadership, s., & performance, e. (2025). *Peran spiritual leadership pada kinerja karyawan : 14*(01), 313–334.
Fitria, n., & suryani, t. (2023). *Its impact on employee welfare in private companies in east java pengaruh spiritualitas dan iklim organisasi terhadap keterikatan karyawan dan dampaknya pada kesejahteraan karyawan di perusahaan swasta di jawa timur*. *4*(april), 2483–2497.
Gallup. (2023). *State of the global workplace report*.
Garg, n. (2021). *And organizational performance in indian context : mediating effect of organizational commitment , work motivation and employee*. Https://doi.org/10.1177/2322093717736134
Haguisan, i. A., & miranda, c. B. (2024). *Workplace spirituality , dignity , and work-life balance in semiconductor company*. *02*, 1–35.
Hakim, l., paryanti, a. B., & manurung, a. H. (2025). *Komunikasi interpersonal di tempat kerja : temuan empiris dari pendekatan systematic literature review*. *3*(3), 106–116.
Handayani, s. (2021). Pengaruh relasi kerja mandor terhadap motivasi pekerja agraris. *Jurnal sosial humaniora*, *12*(2), 144–155.
Hanum, s. A., wijayanto, a., manajemen, p. S., & semarang, u. N. (2025). *Peran perceived organizational support dalam hubungan antara work-life*.
Hartini. (2024). *Peran motivasi sebagai mediator terhadap kinerja karyawan dengan spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja, dan quality of work life*. *9*(1), 5–11.
Hasibuan, j. S., & wahyuni, s. F. (2022). *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis spiritual leadership dan emotional intelligence terhadap organizational citizenship behavior : peran mediasi workplace spirituality dan job satisfaction jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*. *23*(1), 93–108.
Hermawan, g., psikologi, p. S., & samarinda, u. M. (2022). *Hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja karyawan*. *4*(2), 277–284.
Hidayaturrochman, r., fawaiz, a., & amin, m. R. (2025). *Peran workplace spirituality terhadap loyalitas karyawan : kajian fenomenologis pada dosen universitas ibrahimy situbondo peran workplace spirituality terhadap loyalitas karyawan : kajian fenomenologis*. *2*(2).
Hodson, r. (2001). *Dignity at work*.
Homans, g., & blau, p. (2025). *Social exchange theory*.
Hussainy, z. Al, yurni, c. A., kristian, d., & yenica, a. (2025). *Etika dalam fungsi sumber daya manusia dan diskriminasi pekerjaan*. *2*(1), 2329–2342.
Ida, n. (2025). *Peningkatan turnover intention berdasarkan kepemimpinan , kepuasan kerja , kompensasi dengan keterikatan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada generasi muda di pt xxx)*.
Ikhwan, mm, s. E., & si, m. (2023). *Spiritual management teori , konsep dan penelitian*.
Jefry daniel1, s. D. (2023). *Pada karyawan pt dharmasraya palma sejahtera prodi*

manajemen , fakultas ekonomi , universitas bung hatta kesimpulan & saran berdasarkan hasil pengujian hipotesis ditemukan iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan di pt dharmasraya. 2–3. Https://doi.org/10.3390/ijerph20043609.)

Kartini hanafi, g. T. P. (2022). *Spiritualitas dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja rumah sakit*.

Kasaga, m., manajemen, p. S., & ekonomika, f. (2025). *Stres kerja : perspektif baru dalam dunia kerja modern*. 190–207.

Khan, j. (2022). *Management science letters*. *12*, 51–66. Https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.8.001

Kioutsioukis, i., & stilianakis, n. I. (2021). *On the transmission dynamics of sars-cov-2 in a temperate climate*.

Kristiana, y., st, s., & mm, c. (2025). *Optimalisasi employee well-being dengan service-oriented job crafting dan Work Engagement*. Penerbit adab.

Kusumaputri, e. S. (2021). *Komitmen pada perubahan organisasi (perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*.

Laila, a., & pujianto, w. E. (2024). Pekerja perempuan gen z: lingkungan kerja toxic dan kelelahan emosional terhadap kinerja individu (spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel moderasi). *Economic and education journal (ecoducation)*, *6*(1), 78–93.

Lucas, k. (2015). *Thinkir : the university of louisville ' s institutional repository workplace dignity : communicating inherent , earned , and remediated dignity workplace dignity : communicating inherent , earned , and remediated dignity*. *52*(5), 621–646. Https://doi.org/10.1111/joms.12133

Machmud, f., rahayu, a., wibowo, l. A., & indonesia, u. P. (2022). *Kinerja organisasi sektor industri*. *12*(2).

Makitsuna, n. (2024). *Perbanas journal 0f islamic economics & business*. 24–33.

Mariana, & wirawan, s. (2023). *Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) tanjung kabupaten tabalong*. *6*, 1676–1687.

Martalina. (2021). *Penerapan spiritualitas di tempat kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja*. *1*(1), 231–240.

Mataram, u., & history, a. (2025). *Makna motivasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan : studi fenomenologi*. *4*, 89–96.

Meliantika, m., novrianti, d. P., & riau, u. (2024). *Organizational citizenship behavior (ocb)*. *5*(2), 725–739.

Muhammad irvan □, z., & idulfilastri, r. M. (2023). *Jd-r model: pengaruh sumber daya, keterikatan kerja, dan tuntutan terhadap kinerja karyawan*. *16*(3), 137–142. Https://doi.org/10.35134/jpsy165.v16i3.249

Mulya, t., organisasional, k., employee, d., di, e., tinggi, s., & kesehatan, i. (2022). *Terhadap keadilan organisasional dan employee engagement di sekolah tinggi ilmu kesehatan*. *4*(1), 1–14.

Munarso, d. Y., & arminas, meri andriani, nining andriani, amelia rachmi nasution herman, s. I. (2025). *Kelelahan kerja : teori , pengukuran*. U me publishing.

Ndraha, a., zalukhu, p. E., & daeli, d. O. (2022). *Pengembangan spiritualitas kaum muda melalui katekisasi*. *148*.

Nurtjahjanti, h. (2023). *Spiritualitas kerja sebagai ekspresi keinginan diri*

karyawan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam organisasi.
Nuswantoro, a., sahrah, a., fitriana, n., & widiastuti, n. (2024). *Dinamika psikologis : jurnal ilmiah psikologis benarkah dukungan sosial dan resiliensi berpengaruh pada keterikatan kerja karyawan ? 1*(2), 42–55. Https://doi.org/10.26486/jdp.v1i2.4259
Permana, v. E., gunawan, a., caroline, a., & kornarius, y. P. (2024). *Pengaruh digital literacy terhadap knowledge sharing intention karyawan di sektor manufaktur dan sektor*. *20*(1).
Permatasari, j., & ratnawati, i. (2021). Work climate and employee performances: a literature observation. *International research journal of management, it and social sciences*, *8*(2), 184–195. Https://doi.org/10.21744/irjmis.v8n2.1425
Praba, j., rumpun, j., & umum, k. (2025). *Pengaruh job meaningfulness terhadap Work Engagement melalui psychological capital (studi : puskesmas mokoau)*. *3*.
Pradani, a. E., & utomo, s. S. (2025). *Analisis peran lingkungan kerja dalam meningkatkan hubungan motivasi dengan kinerja karyawan mitra pt mulia esa catur abadi*. *4*(4), 777–785.
Pratiwi, a. H., & izzati, u. A. (2021). *Hubungan antara kualitas kehdupan kerja dengan keterikatan kerja pada karyawan*. 183–194.
Prof.h.imam ghozali, m.com, ph.d, c. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 26 edisi 10*. Badan penerbit universitas diponegoro semarang, 2018 ce.
Putri, n. K. (2024). *Pengaruh transformational leadership terhadap Work Engagement pegawai pt pln unit induk distribusi jawa timur the influence of transformational leadership on Work Engagement of employees of pt pln east java distribution unit*. *16*(c), 104–114. Https://doi.org/10.20473/jap.v16i2.53968
Putri najzwa maulida, t. W. (2024). *Hubungan antara motivasi kerja terhadap komitmen karyawan*. *2*(7), 848–853.
Rachmawati, a. R. (2024). *Exploring the pathway from workplace spirituality and ethical climate to turnover intention : the mediating role of organizational commitment © 2024 universitas negeri semarang*. *13*(3), 309–317.
Rahadi, d. R. (2023). *Partial least squares structural equation model(pls-sem)*.
Rahman, a., komunikasi, m. I., andalas, u., arif, e., komunikasi, m. I., andalas, u., darwis, y., komunikasi, m. I., & andalas, u. (2024). *Hubungan iklim komunikasi organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera barat*. 49–59.
Rahman, d. H. (2021). *Validasi school burnout inventory versi bahasa indonesia the validation of school burnout inventory-indonesian version*. *13*(2), 85–93.
Ridho, a. (2023). *Keterikatan kerja : sebuah reviu konseptual Work Engagement : a conceptual review*. *31*, 56–79. Https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.55589
Rindam, a. E. P., 1, m. H., & rahman3, n. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada uptd terminal dan perparkiran di kabupaten kepulauan selayar*. *2*, 147–161.
Rosita, f. S., & hendriyaldi. (2025). *Workplace happiness dan employee*

engagement terhadap produktivitas karyawan melalui inovatif kerja. *3*(2), 160–179.
Saputra, a. F., & terbuka, u. (2022). *Iklim organisasi dan urgensinya terhadap knowledge sharing pendahuluan*. *4*, 312–318.
Saputri, a., psikologi, p. S., & mulawarman, u. (2021). *Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan modal psikologi terhadap keterikatan kerja di pt . X*. *9*(2), 345–356. Https://doi.org/10.30872/psikoborneo
Sari, g. (2021). *Spritualitas di tempat kerja pengaruhnya terhadap komitmen organisasional (studi pada guru di pondok pesantren al aziziah jurnal magister manajemen unram*. *7*(4), 88–100.
Sari, m. (2022). Martabat kerja dalam budaya organisasi indonesia: perspektif hubungan atasan–bawahan. *Jurnal ilmu administrasi*, *19*(1), 55–70.
Savio, a., foeh, j. E. H. J., & niha, s. S. (2023). *Pengaruh modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja dengan makna kerja sebagai variabel moderasi*. *1*(3), 204–216.
Schaufeli, w. B., & bakker, a. B. (2004). *Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study*. *315*(october 2002), 293–315.
Shofin, m., reviewer, p., fathurrahman, o., harissuddin, m. N., saenong, f. F., & gusmian, i. (2024). *Iklim organisasi dan konsep iklim organisasi isu-isu iklim organisasi*.
Shohib, m., & hadi, c. (2021). *Cognicia spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan karyawan cognicia*. *8*(1), 10–24.
Singgih septiyan prayoga1, p. B. A. (2021). *Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai*. *11*(september), 200–215.
Sjarifudin, d., rony, z. T., yunita, t., & hadita, h. (2025). *Pengaruh keterlekatan karyawan dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dengan turnover intention sebagai variabel intervening di industri garmen*. *6*(3), 1581–1602.
Soeprapto, a., sugiarto, m., dewanti, i. S., & dewi, m. A. (2025). *Spiritual company as a predictor of company sustainability and performance*. *6*(1), 399–411.
Sorle, r. (2022). *Workplace spirituality and sustainability of small and medium scale enterprises in south-*. *2*(12), 47–59.
Sucipto, & asan, j. J. (2024). *Analisis Work Engagement karyawan frontline high-contact dan low –contact industri jasa di jakarta dan tangerang*.
Sugiyono, p. D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*.
Sugiyono, p. D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
Sugiyono, p. D. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
Swetha, i. W. W. (2025). *Kepemimpinan transformasional dan iklim kerja terhadap komitmen organisasi anggota polda kalimantan tengah : peran mediasi motivasi kerja*. *11*(1), 207–231.
Tambi, p. T. P. (2023). *Laporan tahunan pt perkebunan tambi*.
Thomas, b., & lucas, k. (2019). Development and validation of the workplace dignity scale. *Group & organization management*, *44*(1), 72–111. Https://doi.org/10.1177/1059601118807784

Thomas, d., & lucas, k. (2019). Workplace dignity: its role in employee motivation and engagement. *Human relations*, *72*(2), 207–236.

Valikhani, s., abbasian, a., & ghanbari, s. (2023). *Explaining perceived organizational support based on human dignity manage- ment and employee organizational loyalty key words introduction*. *1*(4), 1–7.

Wahyuningsih, s. H., & salsabela, n. M. (2025). *Balance : jurnal akuntansi dan manajemen pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja dan terhadap turnover intention dengan komitmen afektif sebagai*. *4*(1), 290–308.

Widayanthi, d. G. C. (2024). From people to people: peran kepemimpinan pelayan, spiritualitas tempat kerja, motivasi, dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan tinggi. In *journal article*.

Widyastuti, r. (2021). Beban kerja fisik dan dampaknya terhadap keterikatan tenaga kerja sektor agraris. *Jurnal sumber daya manusia agrikultura*, *9*(1), 45–60.

Wijayanti, w., & budiani, m. S. (2021). *Hubungan antara iklim organisasi dan sistem penghargaan dengan Work Engagement pada karyawan pt x wiwik wijayanti meita santi budiani abstrak*. *2010*, 1–12.

William, a., & kahn, w. A. (1990). *Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work psychological conditions of personal engagement and disengagement at work*. 692–724.

Zebua, m., & anam, c. (2025). *Kesejahteraan psikologis dan kinerja karyawan*. *09*(04), 1–13.

Zuhroni, k. (2025). *Harmonisasi transendental dalam manajemen sdm: integrasi etos kerja islam, transparansi (sifat terbuka), dan keadilan organisasional*.