

THE APPLICATION IMPACT OF WORKPLACE SPIRITUALITY TOWARDS SUSTAINABILITY

Ade Ria Nirmala

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
ade.ria.nirmala@uin-suska.ac.id

Umi Rachmah Damayanti

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
umi.rachmah.damayanti@uin-suska.ac.id

Ratna Nurani

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
ratna.nurani@uin-suska.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis The Application Impact of Workplace Spirituality Towards Sustainability. Metode penelitian konseptual model yang menggambarkan spiritualitas di tempat kerja secara simultan mampu mengubah organisasi menuju keberlanjutan. Hasil penelitian menunjukkan pemilik organisasi dan karyawan secara bersama harus mampu menciptakan tempat kerja yang sesuai dengan harapan. Gaji dan fasilitas tidak menjadikan karyawan memiliki etos kerja yang baik tapi dibutuhkan keseimbangan dalam hidup manusia secara fisik dan rohani. Spiritualitas di tempat kerja ternyata mampu memberi jawaban atas kebutuhan akan keseimbangan hidup tersebut. Terciptanya spiritualitas di tempat kerja mendorong karyawan menjadi lebih beretika dalam bekerja dengan secara sadar memahami hal yang benar dan salah. Spiritualitas di tempat kerja diharapkan dapat mewujudkan tujuan organisasi menjadi organisasi yang berkelanjutan. Organisasi yang tetap menjaga keseimbangan antara kesehatan organisasi itu sendiri dan kesehatan lingkungan alam di sekitarnya.

Kata Kunci: Spiritualitas di Tempat Kerja, Perubahan Organisasi, Keberlanjutan

Abstract

This study aims to analyze The Application Impact of Workplace Spirituality Towards Sustainability. Conceptual research methods, models that describe spirituality in the workplace, are simultaneously capable of transforming organizations towards sustainability. The results show that organizational owners and employees together must be able to create a workplace that is in line with expectations. Salaries and facilities do not make employees have a good work ethic but it requires balance in human life physically and spiritually. Spirituality at work are able to provide answers to the need for life balance. The creation of spirituality in the workplace encourages employees to be more ethical in working by consciously understanding right and wrong. Spirituality in the workplace is expected to realize the organization's goal of becoming a sustainable organization. Organizations that maintain a balance between the health of the organization itself and the health of the surrounding natural environment.

Keywords: Spirituality at Work, Organizational Change, Sustainability

Pendahuluan

Studi sistematis tentang spiritualitas di tempat kerja sudah dimulai sekitar dua decade yang lalu dan ini menjadi topic yang menarik bagi para peneliti (Mahipalan, 2018). Hal ini dapat kita lihat dari meningkatnya artikel dari berbagai praktisi dan akademisi yang menunjukkan minat terhadap spiritualitas di tempat kerja, misalnya saja, (Ahmadi, Nami, & Barvarz, 2014; "ashmos2000.pdf," n.d.; Chiu, 2015; Fanggida, Rolland, Suryana, Efendi, & Hilmiana, 2016; Fernandes Bella, Gonçalves Quelhas, Toledo Ferraz, & Soares Bezerra, 2018; Geh & Tan, 2009; Hassan, Bin Nadeem, & Akhter, 2016; Mahakud & Gangai, 2015; Mahipalan, 2018; Milliman, Gatling, & Kim, 2018; Mohapatra & Verma, 2018; Rezapouraghdam, Alipour, & Arasli, 2018; Y. Singh, 2018; Valiūnienė, 2014).

Banyak berita dan laporan di media yang menyoroti kasus pelanggaran etika karyawan seperti ketidakjujuran, penyuapan dan kecurangan (Chapman & Lindner, 2014) yang merusak keberlanjutan organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa kesalahan etika karyawan dapat merusak keuangan dan moral seluruh organisasi meskipun organisasi itu memiliki kode etik formal (Weber & Wasieleski, 2013).

Sebelumnya studi di organisasi jasa menyarankan bahwa spiritualitas tempat kerja adalah sumber daya yang bermanfaat bagi organisasi dan individu (Gatling, Kim, & Milliman, 2016; Lee, Lovelace, & Manz, 2014). Mereka mengusulkan bahwa kerangka nilai dan iklim etis yang diciptakan oleh spiritualitas tempat kerja meningkatkan komitmen dan kepuasan karyawan di satu sisi dan memfasilitasi tanggung jawab sosial perusahaan dan kinerja keberlanjutan perusahaan jasa di sisi lain (Lee et al. 2014).

S. Benn, D. Dunphy, 2014 dalam bukunya menyatukan isu-isu global tentang keberlanjutan ekologis, manajemen sumber daya manusia yang strategis, perubahan organisasi, tanggung jawab sosial perusahaan, kepemimpinan dan pembaruan masyarakat semakin mengembangkan pendekatan terpadu untuk keberlanjutan.

Ulasan ini bertujuan untuk melihat sejauh mana perkembangan spiritualitas di tempat kerja menjadi salah satu upaya dalam perubahan etika kerja karyawan dalam mewujudkan perubahan organisasi yang semakin baik dan memiliki keseimbangan sikap terhadap lingkungan yang berkelanjutan.

Kajian Pustaka

Sustainability (Keberlanjutan)

Perusahaan yang berkelanjutan adalah perusahaan yang mampu memberikan manfaat ekonomi dan sosial serta sekaligus tetap peduli terhadap lingkungan, yang disebut dengan triple bottom line (Hart, Milstein, & Ruckelshaus, 2003). Sama seperti hirarki kebutuhan manusia secara psikologis yang sudah disampaikan oleh Abraham Maslow (Sheldrake, John, 2003) maka keberlanjutan juga memiliki empat tingkatan dalam hirarki (Marshall & Toffel, 2005).

Level 1: Tindakan itu, jika diteruskan dengan laju saat ini atau dipantau, membahayakan kelangsungan hidup manusia.

Level 2: Tindakan yang secara signifikan mengurangi harapan hidup atau indikator kesehatan dasar lainnya.

Level 3: Tindakan yang dapat menyebabkan kepunahan spesies atau yang melanggar hak asasi manusia.

Level 4: Tindakan yang mengurangi kualitas hidup atau tidak konsisten

dengan nilai, keyakinan, atau preferensi estetika lainnya.

De Lange, Busch, & Delgado-Ceballos, (2012) menekankan perlunya penelitian masa depan yang berusaha untuk menjelaskan:

- (1) bagaimana sikap terhadap berbagai aspek keberlanjutan mempengaruhi legitimasi, dan
- (2) bagaimana legitimasi yang dirasakan dari keberlanjutan mempengaruhi perilaku aktor organisasi yang dapat menghambat atau memfasilitasi keberhasilan dari inisiatif keberlanjutan.

Harus dipertimbangkan bahwa keprihatinan keberlanjutan organisasi dan pelaksanaan inisiatif ekologis untuk sebagian besar bergantung pada komitmen dan praktik karyawan; memanfaatkan komitmen seperti itu lebih mungkin ketika spiritualitas tempat kerja diaktifkan (Rezapouraghdam et al., 2018)

Organizational Change (Perubahan Organisasi)

Perubahan organisasi sudah terjadi 100 tahun yang lalu dimana Mary P. Follet dan Chester I. Bernard menjembatani antara manajemen ilmiah dan orang-orang sosial dengan menekankan peran organisasi informal dalam mencapai keseimbangan dalam sistem kooperatif dan upaya menciptakan semangat kerja sama dan kolaborasi dalam organisasi dan masyarakat. Keduanya berusaha membentuk kembali teori-teori otoritas sebelumnya dan menyimpulkan kepemimpinan moral akan meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan masyarakat (Wren & Bedeian, 2009).

Amerika dengan Organization Development nya mulai tahun 1960-1980 sangat dominan dalam system perubahan organisasi namun pada

tahun 1980 an harus kembali berubah secara brutal untuk menghadapi kekuatan korporasi Jepang. Saat ini para eksekutif senior dari beberapa perusahaan terbesar dan paling menguntungkan di dunia seperti Toyota, Honda, GE, DuPont, PUMA, Swiss Re, dan Unilever secara aktif berusaha mengubah bisnis mereka untuk beroperasi lebih sehat dengan mengutamakan nilai nilai keberlanjutan (S. Benn, D. Dunphy, 2014)

Workplace Spirituality

Tinjauan sekilas tentang evolusi teori manajemen mengungkapkan perkembangan pandangan yang semakin holistik tentang hubungan antara manusia dan tempat kerja. Pada awal abad kedua puluh, Taylor (1911) pada dasarnya memandang "manusia" sebagai perpanjangan dari mesin-mesin di pabrik-pabrik. Manusia adalah makhluk fisik, dan bagaimana membantu manusia itu bertindak dengan cara yang lebih efisien secara fisik. Pada 1930-an, hasil utama dari studi Hawthorne adalah kesadaran bahwa manusia bukan hanya perluasan fisik dari mesin yang mereka garap, tetapi mereka juga makhluk sosial (cf. Mayo 1933). Hubungan penting ini termasuk hubungan antara supervisor dan karyawan, serta hubungan dalam kelompok kerja (Wren & Bedeian, 2009).

Ashmos dan Duchon (2011) mendefinisikan spiritualitas tempat kerja sebagai "pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang berarti yang terjadi dalam konteks komunitas" beliau menyatakan ada kebutuhan yang semakin meningkat akan kepemilikan dan tujuan di tempat kerja karena rasa kelangkaan yang semakin berkurang

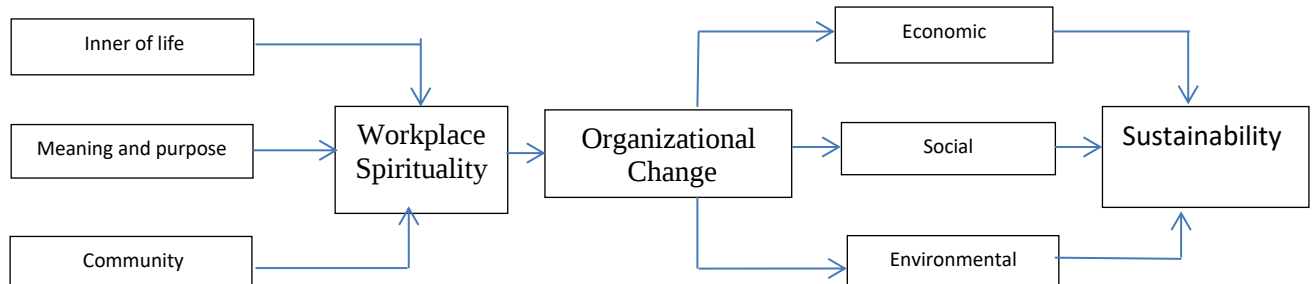
dan semakin berkurangnya hubungan masyarakat dan lingkungan.

Materi spiritual di sini bukan tentang agama, tetapi pandangan yang berpusat pada manusia berdasarkan kesadaran diri, tujuan hidup dan keterlibatan masyarakat. Ketiga aspek spiritualitas ini adalah perspektif utama dalam literatur perubahan organisasi. Perubahan organisasi ini mendefinisikan paradigma baru untuk hubungan kerja dan mempengaruhi

lingkungan kerja (Fernandes Bella et al., 2018).

Metode Penelitian

Berdasarkan ulasan literature di atas maka penulis mengajukan konseptual model yang menggambarkan spiritualitas di tempat kerja secara simultan mampu mengubah organisasi menuju keberlanjutan yang dapat dilihat dari gambar 1.



Gambar 1 : Conceptual Framework

Source : (Duchon, 2000; Hart et al., 2003; S. Benn, D. Dunphy, 2014)

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Konsep spiritualitas di tempat kerja dari beberapa artikel yang sudah diterbitkan

dalam jurnal memiliki beberapa manifestasi skala dengan dimensi kategori sebagai berikut :

Tabel 1 Current Workplace Spirituality Scales

Manifestation scales		
Scale name	Author and date	Variables Measured
Spirituality at work	("ashmos2000.pdf," n.d.)	1. The Inner Life as Spiritual Identity 2. Meaning and Purpose in Work 3. A Sense of Connection and Community
Spirit at work scale (SWS)	(Kinjerski, Albert, Tn, & Skrypnek, 2006)	1. Engaging work 2. Sense of community 3. Spiritual connection 4. Mystical experience
Faith at work scale	(Lynn, Naughton, & VanderVeen, 2009)	1. Transcendence 2. Relationship 3. Meaning

		4. Community 5. Holiness 6. Giving
Islamic workplace spirituality	(Adawiyah & Pramuka, 2017)	1. Religiosity 2. Workplace spiritual values
Four facet of WPS	(N. Singh & Rangnekar, 2018)	1. Compassion 2. Meaningful work 3. Mindfulness 4. Transcendence

Skala pemikiran dari semua artikel hampir semuanya sama-sama memiliki minimal tiga dimensi pemikiran utama yaitu, inner of life, meaning and purpose, and community dengan pemakaian bahasa yang sedikit berbeda. Penambahan manifestasi dari peneliti lain seperti mystical experience, transcendence, religiosity terkait pada budaya organisasi dan agama mayoritas dari tempat penelitian dilakukan.

Saat ini ada banyak cara di mana spiritualitas didefinisikan. Ini menunjukkan kebutuhan mendesak untuk penyempurnaan konseptual lebih lanjut untuk mengembangkan dan mengukur konstruk spiritualitas dalam konteks organisasi. Spiritualitas dalam konstruksi kerja dapat dikonseptualisasikan pada tiga tingkat

analisis yang berbeda: organisasi, kelompok, dan individu. Misalnya, di tingkat organisasi, kita dapat melihat “spiritualitas di tempat kerja”, dan pada tingkat individu kita dapat melihat kesejahteraan rohani. Demikian juga harus ada konstruksi spiritualitas yang relevan di tingkat kelompok.

Penulis telah me review beberapa artikel yang terkait dengan workplace spiritualitay dengan menghasilkan beberapa pemikiran dari banyak peneliti bahwa workplace spiritualitas memberikan harapan yang baik untuk perubahan organisasi. Suasana kerja yang menyenangkan dan adanya rasa percaya membuat karyawan merasa dihargai dan bersikap lebih baik untuk kemajuan organisasi dan tetap menjaga lingkungan.

Tabel 2 Ulasan Artikel Workplace Spirituality

No	Author	Conclusion	For organizational change toward sustainability
1	(Mahakud & Gangai, 2015)	Workplace spiritualitas yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasi	WS yang tinggi akan membuat perubahan dalam organisasi
2	(Weinberg & Locander, 2014)	Hubungan mentoring berkualitas tinggi merupakan salah satu cara terbaik untuk menyebarkan spiritualitas ke tingkat individu dan secara berkelanjutan. Jadi pendampingan spiritual	WS memungkinkan organisasi mencapai tujuan lebih tinggi

		memungkinkan organisasi untuk menggabungkan pekerjaan dan tujuan yang lebih tinggi	
3	(Rezapouraghdam et al., 2018)	Meningkatkan rasa keterhubungan, kasih sayang, dan empati di antara karyawan sehingga mereka akan lebih sadar akan perilaku mereka dengan orang lain, alam, dan Bumi yang akan membuat mereka menjadi warga yang bertanggung jawab.	WS sangat berperan dalam keberlanjutan organisasi dan pelaksanaan inisiatif ekologis.
4	(Majeed, Lecturer, & Nazri, 2018)	Spiritualitas tempat kerja memiliki hubungan positif yang signifikan dengan berbagai variabel organisasi seperti efektivitas tim, etika, kinerja organisasi, kepuasan kerja, komitmen, kepemimpinan spiritual dan sikap kerja karyawan	WS harus diterapkan untuk mendapatkan karyawan dan organisasi yang memberi nilai positif
5	(Afsar, Badir, & Kiani, 2016)	Peran pemimpin mendorong karyawan untuk menampilkan perilaku pro-lingkungan dengan menumbuhkan spiritualitas di tempat kerja ke tingkat yang lebih tinggi.	Kepemimpinan spiritual yang menciptakan WS cara maju untuk memicu perilaku pro-lingkungan
6	(Paul, 2013)	A discursive spiritualitas tempat kerja untuk meningkatkan keadaan pekerja dan bekerja agar tercapai keinginan untuk perubahan	spiritualitas sebagai pencapaian individu dan melibatkan teori yang sama dalam studi organisasi untuk menciptakan perubahan organisasi.
7	(Geh & Tan, 2009)	Penelitian di bidang workplace spirituality sebaiknya melibatkan multi disiplin ilmu sehingga pengukurannya dapat jelas untuk perubahan organisasi	WS dapat memberikan perubahan positif pada organisasi
8	(Akhtar, Arshad, Mahmood, & Ahmed, 2017)	Perilaku tidak etis karyawan dalam suatu organisasi dapat diselesaikan melalui SQ dan budaya Islam dalam organisasi yang tentunya akan berkontribusi pada keberlanjutan organisasi.	Memelihara budaya Islam dan menerapkan SQ di antara para karyawan organisasi akan membantu untuk mencapai

			keberlanjutan organisasi.
9	(Wahid & Mohd. Mustamil, 2017)	Pemimpin dengan nilai-nilai spiritualitas yang baik, menghasilkan kesejahteraan spiritual yang baik bagi karyawan dan mampu mempengaruhi sikap serta komitmen karyawan untuk berkontribusi terhadap hasil positif dari organisasi	Kesejahteraan spiritual memunculkan rasa panggilan, perasaan bahwa hidup seseorang memiliki makna dan keinginan untuk membuat perubahan

Pembahasan

Hasil analisis muncul dengan pola dalam cara bagaimana faktor *workplace spirituality* dapat diatur. Pola ini mengungkapkan bahwa di dalam setiap dimensi *workplace spirituality*, terdapat faktor-faktor yang dapat disajikan oleh struktur yang sama berdasarkan tiga tingkat hubungan: intrapersonal (*inner of life*), interpersonal (*meaning and purpose*) dan institusional (*community*). Tingkat intrapersonal mewakili karakteristik orientasi internal tentang dimensi spiritual, sedangkan tingkat interpersonal orientasi eksternal secara kelompok atau tim kerja dan tingkat institusional merupakan orientasi organisasi yang mampu berubah dan melakukan *sustainability*.

The dimension of inner life terdiri dari keharusan untuk mengatur isu-isu eksistensial seperti nilai-nilai, citra diri dan kepemilikan. Kehadiran untuk kebutuhan ini mengarah pada keadaan ketenangan, faktor-faktor spiritual yang dibutuhkan setiap individu. Faktor kehidupan batin mengacu pada semangat untuk masalah internal dan pribadi, misalnya perasaan, keyakinan dan nilai-nilai. Tema-tema seperti kontemplasi, kemanusiaan, alam, esensi, keberadaan, kebenaran, dan pengetahuan diri diartikulasikan untuk mengekspresikan kebutuhan spiritual ini. Faktor nilai mengacu pada

pedoman pribadi untuk perilaku. Kebutuhan spiritual ini merupakan tuntutan keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan pribadi. Faktor identitas mengacu pada kesadaran diri secara keseluruhan. Kebutuhan spiritual ini merupakan tuntutan untuk memahami citra diri. *The belonging factor* mengacu pada kapasitas untuk empati, yaitu untuk membangun koneksi emosional. Kebutuhan spiritual ini merupakan tuntutan untuk penentuan posisi diri terhadap masalah eksternal.

The dimension of meaning and purpose terdiri dari kebutuhan untuk mengenali makna dalam tindakan sehari-hari. Kehadiran untuk kebutuhan ini mengarah pada keadaan ketenangan yang dihasilkan dengan menemukan pembenaran dan motivasi untuk tindakan sehari-hari. Faktor tujuan mengacu pada komitmen harian dengan warisan yang terintegrasi dengan semua bidang kehidupan. Tema seperti masa depan, kualitas, tantangan, evolusi, keterlibatan, relevansi, dan warisan diartikulasikan untuk mengekspresikan kebutuhan spiritual ini. Kebutuhan spiritual ini mewakili permintaan untuk menargetkan tindakan sehari-hari menuju tujuan yang lebih besar. Faktor makna mengacu pada pengakuan kontribusi kepada orang lain dengan penerapan keterampilan individu terbaik. Kebutuhan spiritual ini

merupakan tuntutan untuk kegunaan dan relevansi pada pengakuan kerja. Faktor kohesi mengacu pada evolusi paralel keterampilan profesional dan pribadi yang dialami di tempat kerja. Kebutuhan spiritual ini merupakan tuntutan untuk pengembangan diri dan integrasi. Faktor koherensi mengacu pada keselarasan antara tingkat kesulitan dan keterampilan tugas. Kebutuhan spiritual ini merupakan tuntutan untuk tantangan dan pencapaian tugas yang seimbang

The dimension of community terdiri dari kebutuhan untuk timbal balik dan menghormati individualitas. Kehadiran untuk kebutuhan ini mengarah pada keadaan ketenangan yang dihasilkan oleh berbagi dan penerimaan keaslian. Faktor komunitas mengacu pada penghormatan terhadap keyakinan dan nilai dasar setiap individu. Tema-tema seperti komunikasi, otonomi, rasa hormat, kelelahan, perhatian, dukungan dan kepribadian diartikulasikan untuk mengekspresikan kebutuhan spiritual ini. Kebutuhan ini merupakan permintaan untuk penerimaan identitas diri.

Menggabungkan ketiga dimensi tersebut akan menghasilkan perubahan yang lebih baik dalam organisasi, dimana kesadaran yang tinggi akan tumbuh sendirinya dalam diri individu untuk menjadi lebih peduli dan sadar akan nilai-nilai spiritualitas. Kesadaran yang tinggi inilah yang nantinya kita harapkan memberi perhatian yang juga tinggi terhadap kecintaan untuk menjaga lingkungan agar terwujudnya *sustainability*.

Kesimpulan

Artikel ini berusaha untuk menyatukan hubungan yang unik antara *workplace spirituality* dengan *organizational change* dengan tujuan untuk mewujudkan fenomena *sustainability*

dan menguraikan penelitian masa depan untuk lebih lanjut melakukan integrasi spiritualitas dan keberlanjutan dalam semua organisasi. Namun, studi empiris diperlukan dalam institusi pendidikan untuk menguji hubungan dan konstruksi yang dibahas dalam makalah ini.

Khususnya menguji model dalam pengaturan budaya yang berbeda dengan berbagai jenis pengumpulan data dianggap perlu untuk generalisasi hubungan kausal antar variabel yang diusulkan. Menguji efek kualitas demografi dan perbedaan kepribadian pada persepsi karyawan tentang spiritualitas di tempat kerja dan perilaku pro-lingkungan juga akan bermanfaat. Akhirnya, studi masa depan dapat mengintegrasikan dan memperluas model yang diusulkan dengan variabel kontekstual dan individual lebih lanjut yang dapat berkontribusi pada keberlanjutan organisasi melalui spiritualitas dan perilaku berkelanjutan karyawan.

Daftar Pustaka

- Adawiyah, W. R., & Pramuka, B. A. (2017). Scaling the notion of Islamic spirituality in the workplace. *Journal of Management Development*, 36(7), 877–898. <https://doi.org/10.1108/JMD-11-2014-0153>
- Afsar, B., Badir, Y., & Kiani, U. S. (2016). Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, 45, 79–88. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2015.11.011>
- Ahmadi, S., Nami, Y., & Barvarz, R. (2014). *ScienceDirect The Relationship Between Spirituality In*

- The Workplace And Organizational Citizenship Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 114, 262–264. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.695>
- Akhtar, S., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Ahmed, A. (2017). Spiritual quotient towards organizational sustainability: the Islamic perspective. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 13(2), 163–170. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-01-2017-0002>
- ashmos2000.pdf. (n.d.).
- Chapman, D. W., & Lindner, S. (2014). Studies in Higher Education Degrees of integrity: the threat of corruption in higher education, (September), 37–41. <https://doi.org/10.1080/03075079.2014.927854>
- Chiu, S.-F. (2015). Service Learning, Workplace Probation, and the Growth of the Spirituality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 171, 17–23. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.083>
- de Lange, D. E., Busch, T., & Delgado-Ceballos, J. (2012). Sustaining Sustainability in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 110(2), 151–156. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1425-0>
- Fanggida, E., Rolland, E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana. (2016). Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction. (Study on the Lecturer of Private Universities in the Kupang City -Indonesia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219(December 2015), 639–646. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.045>
- Fernandes Bella, R., Gonçalves Quelhas, O., Toledo Ferraz, F., & Soares Bezerra, M. (2018). Workplace Spirituality: Sustainable Work Experience from a Human Factors Perspective. *Sustainability*, 10(6), 1887. <https://doi.org/10.3390/su10061887>
- Gatling, A., Kim, J. S., & Milliman, J. (2016). The relationship between workplace spirituality and hospitality supervisors' work attitudes: A self-determination theory perspective. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 471–489. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-08-2014-0404>
- Geh, E., & Tan, G. (2009). Spirituality at work in a changing world: Managerial and research implications. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 6(4), 287–300. <https://doi.org/10.1080/14766080903290093>
- Hart, S. L., Milstein, M. B., & Ruckelshaus, W. (2003). Creating sustainable value, 17(2).
- Hassan, M., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1–15. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808>
- Kinjerski, V. A. L., Albert, S., Tn, A., & Skrypnek, B. J. (2006). Measuring the Intangible, 1–7.
- Lee, S., Lovelace, K. J., & Manz, C. C. (2014). Serving with spirit: An integrative model of workplace spirituality within service

- organizations. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 11(1), 45–64. <https://doi.org/10.1080/14766086.2013.801023>
- Lynn, M. L., Naughton, M. J., & VanderVeen, S. (2009). Faith at Work Scale (FWS): Justification, development, and validation of a measure of Judaeo-Christian religion in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 85(2), 227–243. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9767-3>
- Mahakud, G. C., & Gangai, K. N. (2015). the Influence of Workplace Spirituality on Organisational Commitment Among Public Sector Employees. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 4(1), 37–46. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=111948478&site=ehost-live>
- Mahipalan, M. (2018). T A G G E D H 1 WORKPLACE SPIRITUALITY AND SUBJECTIVE HAPPINESS AMONG HIGH SCHOOL TEACHERS: GRATITUDE AS A MODERATOR T A G G E D E N D. <https://doi.org/10.1016/j.explore.2018.07.002>
- Majeed, N., Lecturer, S., & Nazri, M. (2018). Which spirituality at the workplace? Is corporate spirituality the answer. *Arabian Journal of Business Management Review*, 7(1), 49–61. <https://doi.org/10.12816/0043950>
- Marshall, J. D., & Toffel, M. W. (2005). Framing the elusive concept of sustainability: A sustainability hierarchy. *Environmental Science and Technology*, 39(3), 673–682. <https://doi.org/10.1021/es040394k>
- Milliman, J., Gatling, A., & Kim, J. (Sunny). (2018). The effect of workplace spirituality on hospitality employee engagement, intention to stay, and service delivery. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 35, 56–65. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.03.002>
- Mohapatra, S., & Verma, P. (2018). Tata as a Sustainable Enterprise: The Causal Role of Spirituality. *Journal of Human Values*, 24(3), 153–165. <https://doi.org/10.1177/0971685818774116>
- Paul. (2013). *Journal of Organizational Change Management*. *Journal of Organizational Change Management* Iss *Journal of Organizational Change Management* (Vol. 26). Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1108/JOCM-02-2013-0023%0Ahttp://dx.doi.org/10.1108/JOCM->
- Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Arasli, H. (2018). Workplace spirituality and organization sustainability: a theoretical perspective on hospitality employees' sustainable behavior. *Environment, Development and Sustainability*, 1–19. <https://doi.org/10.1007/s10668-018-0120-4>
- S. Benn, D. Dunphy, A. G. (2014). *Organizational Change for Corporate Sustainability*.
- Singh, N., & Rangnekar, S. (2018). Workplace spirituality: a new imperative in Indian manufacturing sector. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*, DLO-01-2018-0010. <https://doi.org/10.1108/DLO-01-2018-0010>
- Singh, Y. (2018). *Workplace Spirituality: A New Dimension in*

Understanding Employees
Behaviour, 04(01).

Valiūnienė, V. K.-. (2014). Spirituality at Work: Comparison Analysis. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1205–1212. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.136>

Wahid, N. K. A., & Mohd. Mustamil, N. (2017). Ways to maximize the triple bottom line of the telecommunication industry in Malaysia: The potentials of spiritual well-being through spiritual leadership. *Journal of Organizational Change Management*, 30(2), 263–280. <https://doi.org/10.1108/JOCM-07-2015-0105>

Weber, J., & Wasieleski, D. M. (2013). Corporate Ethics and Compliance Programs: A Report, Analysis and Critique. *Journal of Business Ethics*, 112(4), 609–626. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1561-6>

Weinberg, F. J., & Locander, W. B. (2014). Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach. *The Leadership Quarterly*, 25(2), 391–408. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.10.009>