

BAB V

KESIMPULAN

Pada bagian bab lima ini berisi kesimpulan, implikasi manajerial dan saran sesuai dengan hasil dalam penelitian ini. Pada bagian ini juga penulis memaparkan implikasi manajerial yang berkaitan dengan penelitian ini, serta keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

5.1 Kesimpulan

Dalam Penelitian ini menggunakan 296 responden yang berkenan untuk mengisi kuesioner melalui media *google form*. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan perusahaan tambang emas PT. Indo Muro Kencana di Kalimantan Tengah. Berdasarkan jenis kelamin mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 207 orang (70%), sedangkan responden perempuan sebanyak 90 orang (30%), berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 20 - <30 tahun sebanyak 146 orang (49%), jika dilihat berdasarkan pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan SLTA sebanyak 156 orang (53%), sedangkan jika berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 5 - <10 tahun (52%), ditinjau dari status kepegawaian mayoritas responden sebagai non staff sebanyak 184 orang (62%), berdasarkan status kepegawaian, mayoritas karyawan bekerja di departemen mining sebanyak 72 orang (24%).

Temuan dari penelitian ini adalah *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee wellbeing*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik spiritualitas karyawan di tempat kerja maka kesejahteraan karyawan yang bekerja di perusahaan di PT. Indo Muro Kencana akan semakin tinggi. *Ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee wellbeing*. Hal ini tersebut dapat diartikan apabila intensitas penerapan kepemimpinan etis oleh atasan PT. Indo Muro Kencana ditingkatkan, maka akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan persepsi kesejahteraan karyawan. *Workplace spirituality*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal tersebut dapat diartikan semakin baik spiritualitas karyawan di tempat kerja maka OCB karyawan PT. Indo Muro Kencana akan semakin tinggi. *Ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini tersebut dapat diartikan Ketika intensitas penerapan kepemimpinan etis oleh atasan PT. Indo Muro Kencana diterapkan dengan baik maka OCB karyawan PT. Indo Muro Kencana akan semakin tinggi. *Employee wellbeing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal tersebut dapat diartikan ketika kesejahteraan karyawan PT. Indo Muro Kencana tinggi akan mengarah pada meningkatnya perilaku peran extra atau OCB karyawan PT. Indo Muro Kencana. *Employee wellbeing* memediasi sebagian (*partial mediation*) pengaruh *workplace spirituality* dan *ethical leadership* terhadap OCB.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berfungsi sebagai "perantara," spiritualitas di tempat kerja dan kepemimpinan etis berkontribusi pada perilaku positif di tempat kerja atau OCB. Dengan pemahaman ini, organisasi dapat lebih baik meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan perilaku positif di tempat kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5.2 Implikasi Manajerial

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi manajerial bagi PT. Indo Muro Kencana yang dapat digunakan di dalam praktik manajemen. Pertama adalah karyawan yang memiliki spiritualitas di tempat kerja akan cenderung menunjukkan perilaku positif seperti OCB. Merujuk pada item pernyataan yang memiliki mean terendah "Saya merasakan kegembiraan dalam bekerja" maka di harapkan manajemen PT. Indo Muro Kencana perlu memahami pentingnya rasa kegembiraan dalam konteks di tempat kerja. Kegembiraan dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas dalam bekerja hal tersebut akan berdampak pada peningkatan perilaku peran extra atau OCB karyawan. Namun, perlu diingat bahwa implementasi spiritualitas tempat kerja harus dilakukan dengan hati-hati dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan serta

kebijakan dan budaya organisasi yang ada. Dalam konteks industri pertambangan, keamanan dan kepatuhan terhadap regulasi juga tetap harus diutamakan oleh manajemen perusahaan.

Implikasi manajerial yang kedua, berdasarkan bukti hasil penelitian *ethical leadership* merupakan salah faktor yang dapat meningkatkan OCB. Merujuk pada item pernyataan yang memiliki mean terendah “Atasan saya menjalankan kehidupan secara yang etis di tempat kerja” Maka atasan harus berfungsi sebagai model bagi etika yang baik. Mereka harus menggambarkan perilaku etis dalam semua aspek kehidupan kerja mereka, termasuk dalam pengambilan keputusan, interaksi dengan karyawan. Manajemen PT. Indo Muro Kencana dapat mengakui dan menghargai pemimpin yang menjalankan kehidupan secara etis di tempat kerja. Meningkatkan kepemimpinan etis dalam organisasi adalah kunci untuk menciptakan lingkungan yang etis, berintegritas, dan berkelanjutan. Hal ini dapat membantu membangun kepercayaan karyawan di tempat kerja, berdampak positif pada reputasi perusahaan di mata karyawan dan pemangku kepentingan eksternal. Kepemimpinan etis dapat mendorong karyawan memiliki tanggung jawab lebih terhadap keberhasilan perusahaan, yang merupakan aspek penting dari OCB. Kepemimpinan etis memastikan perusahaan tambang dalam hal ini PT. Indo Muro Kencana mematuhi regulasi dan standar etis dalam aktivitas pertambangan.

Implikasi manajerial ketiga adalah *employee wellbeing* dapat ditingkatkan ketika karyawan merasa gembira dalam bekerja dan perilaku atasan yang menjalankan kehidupan secara etis di tempat kerja. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang berkelanjutan dan sukses, perusahaan tambang harus memberikan perhatian yang serius terhadap *employee wellbeing* agar menjaga karyawan mereka dalam kondisi fisik dan mental yang baik, serta memastikan keberlanjutan operasi dan hubungan yang baik dengan pemangku kepentingan. Hal ini relevan mengingat di lingkungan tambang yang memiliki risiko tinggi dan pekerjaan yang deskripsi pekerjaan yang kompleks. Karyawan yang sehat dan bahagia cenderung lebih produktif sehingga cenderung menunjukkan kinerja yang tinggi atau perilaku peran extra. Mengacu pada item

pernyataan yang memiliki mean terendah “Dalam enam bulan terakhir, saya merasa hasrat yang menggelora” sehingga diharapkan bagi manajemen PT. Indo Muro Kencana perlu ditingkatkan dengan cara memberikan apresiasi kepada karyawan, membentuk lingkungan kerja yang sehat dan fasilitas kerja yang memadai.

Implikasi manajerial keempat adalah karyawan yang terlibat dalam OCB cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan, menciptakan stabilitas dan efektivitas perusahaan. Faktor penting yang dapat meningkatkan OCB yaitu spiritualitas di tempat kerja dan kepemimpinan etis. Mengacu pada item pernyataan yang memiliki mean terendah “Saya bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan keluhan karyawan lain” maka diharapkan manajemen PT. Indo Muro Kencana perlu mengidentifikasi hambatan yang mungkin menghambat karyawan dalam membantu sesama rekan kerja. Hal ini bisa termasuk waktu kerja yang sangat padat, kurangnya dukungan untuk inisiatif karyawan, atau hambatan komunikasi. Selain itu membuat program sosialisasi yang kuat bagi karyawan baru untuk memperkenalkan mereka pada budaya organisasi yang mendorong OCB. Hal ini dapat membantu memastikan bahwa praktik OCB diintegrasikan dalam perilaku kerja sejak awal. Hal tersebut penting karena Perusahaan tambang memiliki jam operasional yang cukup padat dan lingkungan kerja yang keras.

Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi yang lebih dalam bagi manajemen PT. Indo Muro Kencana tentang bagaimana faktor-faktor seperti spiritualitas di tempat kerja dan kepemimpinan etis mempengaruhi OCB. Dengan pemahaman ini, perusahaan dapat mengambil tindakan untuk meningkatkan *employee wellbeing*, yang dapat berdampak positif pada perbaikan perilaku warga organisasi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian

Setiap penelitian tidak terlepas dari keterbatasan dan kelemahan demikian pula dengan penelitian ini. Pertama, penyebaran kuesioner hanya dapat

dilakukan secara online dengan menggunakan *google form*, sehingga tidak dapat dikontrol dan responden tidak dapat bertanya jika ada pernyataan di dalam kuesioner yang kurang jelas. Kedua, ada beberapa item pernyataan di kuesioner yang mengarah pada privasi responden dalam variabel *ethical leadership* yang dapat menyebabkan bias pada hasil penelitian. Terakhir, objek penelitian ini berada di Kalimantan Tengah dan hanya pada satu perusahaan tambang emas yaitu PT. Indo Muro Kencana.

Pada penelitian ini diketahui variabel bebas memiliki pengaruh langsung dan tak langsung terhadap OCB melalui variabel mediasi. Penelitian selanjutnya disarankan mencari variabel-variabel lain yang berpengaruh juga terhadap OCB selain variabel-variabel yang sudah diteliti pada penelitian ini, misalnya *workplace friendship*, *religiosity*, *spiritual leadership*, *work culture* dan *personality*. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas orientasi penelitian pada perusahaan industri yang lebih besar, populasi yang lebih luas atau melakukan penelitian pada perusahaan tambang emas lainnya selain PT. Indo Muro di Kalimantan Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamir, Byrne, M., & Flood, B. (2015). Linking Ethical Leadership to Employee Well-Being: The Role of Trust in Supervisor. *Journal of Business Ethics*, 128(3), 653–663. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2126-7>
- Aboobaker, N., Edward, M., & K.A, Z. (2019). Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay: A multi-group analysis of teachers' career choice. *International Journal of Educational Management*, 33(1), 28–44. <https://doi.org/10.1108/IJEM-02-2018-0049>
- Al Sahi AL Zaabi, M. S., Ahmad, K. Z., & Hossan, C. (2016). Authentic leadership, work engagement and organizational citizenship behaviors in petroleum company. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 811–830. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-01-2016-0023>
- Alhashedi, A. A. A., Bardai, B., Al-Dubai, M. M. M., & Alaghbari, M. A. (2021). Organizational citizenship behavior role in mediating the effect of transformational leadership on organizational performance in gold industry of saudi arabia. *Business: Theory and Practice*, 22(1), 39–54. <https://doi.org/10.3846/btp.2021.12774>
- Alshahrani, S. T., & Iqbal, K. (2021). Influence of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behaviors: The Mediating Role of Psychological Well-being. *International Journal of Organizational Leadership*, 10, 299–312. <https://doi.org/10.33844/ijol.2021.60542>
- Armstrong, S. (2014). *Handbook Of Human Resource Management* (13Tth Edit). British Library.
- Baer, M. D., Bundy, J., Garud, N., & Kim, J. K. (2018). The benefits and burdens of organizational reputation for employee well-being: A conservation of resources approach. *Personnel Psychology*, 71(4), 571–595. <https://doi.org/10.1111/peps.12276>
- Bandura, Al. (2018). *Learning Theory. Learning Theories For Early Years Practice*,.
- Bateman, T. S. and Organ, D. W. (1983). *Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship."* *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595.
- Belwalkar, S., Vohra, V., & Pandey, A. (2018). The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors – an empirical study. *Social Responsibility Journal*, 14(2), 410–430.

<https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0096>

- Bismala, L. (2021). Tinjauan Literatur Secara Sistematis Terhadap Antecedents Organizational Citizenship Behavior. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 512–527. <http://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/351>
- Choi, H. J. (2021). Effect of chief executive officer's sustainable leadership styles on organization members' psychological well-being and organizational citizenship behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 13(24). <https://doi.org/10.3390/su132413676>
- Choi, S. B., Tran, T. B. H., & Kang, S. W. (2017). Inclusive Leadership and Employee Well-Being: The Mediating Role of Person-Job Fit. *Journal of Happiness Studies*, 18(6), 1877–1901. <https://doi.org/10.1007/s10902-016-9801-6>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2018). Organizational Behavior: Improving performance and Commitment in the Workplace. In *Practice Development in Health Care* (Sixth Edit, Vol. 4, Issue 4). McGraw-Hill education. <https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications Ltd.
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479–516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Florida International University.
- Ferdinand, A. (2014). *Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertai Ilmu Manajemen: Metode Penelitian Manajemen*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Garg, N. (2017). Workplace Spirituality and Employee Well-being: An Empirical Exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 129–147. <https://doi.org/10.1177/0971685816689741>
- Garg, N., Punia, B. K., & Jain, A. (2019). Workplace Spirituality and Job Satisfaction: Exploring Mediating Effect of Organization Citizenship Behaviour. *Vision*, 23(3), 287–296. <https://doi.org/10.1177/0972262919850928>

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares; Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.3*. Badan Penerbit Undip.
- Habeeb, S. (2019). Relation between Organizational citizenship behavior, workplace spirituality and job performance in BFSI sector in India. *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 176–188. [https://doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.16](https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.16)
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks. Sage, 165.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Huang, N., Qiu, S., Yang, S., & Deng, R. (2021). Ethical leadership and organizational citizenship behavior: Mediation of trust and psychological well-being. *Psychology Research and Behavior Management*, 14, 655–664. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S311856>
- Hussein, A. S. (2015). Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Squares dengan SmartPLS 3.0. *Universitas Brawijaya*, 1, 1–19. <https://doi.org/10.1023/A:1023202519395>
- Indradevi, R. (2020). Workplace spirituality: Successful mantra for modern organization. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 437–440. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.06.77>
- Iqbal, S., Farid, T., Ma, J., Khattak, A., & Nurunnabi, M. (2018). The impact of authentic leadership on organizational citizenship behaviours and the mediating role of corporate social responsibility in the banking sector of Pakistan. *Sustainability (Switzerland)*, 10(7). <https://doi.org/10.3390/su10072170>
- Jena, L. K. (2022). Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. *International Journal of Organizational Analysis*, 30(6), 1309–1334. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2279>
- Jensen, G. (2017). Social learning theory. *The Routledge Companion to Criminological Theory and Concepts*, 115–119. <https://doi.org/10.4324/9781315744902-26>
- Joo, B. K., & Jo, S. J. (2017). The effects of perceived authentic leadership and core

self-evaluations on organizational citizenship behavior: The role of psychological empowerment as a partial mediator. *Leadership and Organization Development Journal*, 38(3), 463–481. <https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0254>

Kaffashpoor, A., & Sadeghian, S. (2020). The effect of ethical leadership on subjective wellbeing, given the moderator job satisfaction (a case study of private hospitals in Mashhad). *BMC Nursing*, 19(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12912-020-00496-w>

Kang, J. H., Ji, Y. H., Baek, W. Y., & Byon, K. K. (2020). Structural relationship among physical self-efficacy, psychological well-being, and organizational citizenship behavior among hotel employees: Moderating effects of leisure-time physical activity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238856>

Khoreva, Violetta; Wechtler, Heidi; Nickson, Dennis; Townsend, K. (2018). *HR practices and employee performance: the mediating role of well-being. Employee Relations*. 37(5), 1–37.

Mahipalan, M., & Sheena, S. (2019). Workplace spirituality, psychological well-being and mediating role of subjective stress: A case of secondary school teachers in India. *International Journal of Ethics and Systems*, 35(4), 725–739. <https://doi.org/10.1108/IJOES-10-2018-0144>

Majeed, N., Mustamil, N. M., & Nazri, M. (2018). Which Spirituality at the Workplace?: Is Corporate Spirituality the Answer. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 49–60. <https://doi.org/10.12816/0043950>

Masyhuri, M., Pardiman, P., & Siswanto, S. (2021). The Effect of Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support, and Innovative Work Behavior: The Mediating Role of Psychological Well-Being. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 24(1), 63. <https://doi.org/10.14414/jebav.v24i1.2477>

Muzaki, I., & Anggraeni, A. I. (2020). The Role Of Psychoogical Empowerment, Workplace Friendship, Workplace Spirituality and Subjective Wellbeing on Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Research in Management*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.32424/jorim.v3i1.97>

Nejati, M., Brown, M. E., Shafaei, A., & Seet, P. S. (2021). Employees' perceptions of corporate social responsibility and ethical leadership: are they uniquely related to turnover intention? *Social Responsibility Journal*, 17(2), 181–197.

<https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2019-0276>

- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington Books/DC Heath and Com. *Human Performance*, 10(2), 43–72. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002>
- Organ, D. W. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. In *Research in Organizational Behavior* (Vol. 12, pp. 43–72).
- Organ, D. W. (2018). *Organizational Citizenship Behavior : Recent Trends and Developments*. November 2017, 1–12.
- Patiraj Kumaria, S. T. (2017). Studying the Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Effectiveness. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 4(1,2017), 9–21.
- Paul, H., Bamel, U., Ashta, A., & Stokes, P. (2019). Examining an integrative model of resilience, subjective well-being and commitment as predictors of organizational citizenship behaviours. *International Journal of Organizational Analysis*, 27(5), 1274–1297. <https://doi.org/10.1108/IJOA-08-2018-1514>
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975–994. <https://doi.org/10.1108/ER-11-2015-0215>
- Podsakoff, N. P., Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Maynes, T. D., & Spoelma, T. M. (2014). *Consequences of unit-level organizational citizenship behaviors : A review and recommendations for future research*. 119(September 2013), 87–119. <https://doi.org/10.1002/job>
- Profil Perusahaan PT. Indo Muro Kencana. (2020). MODI. <https://modi.esdm.go.id/portal/detailPerusahaan/3524>
- R. Wayne Mondy, & Joseph J. Martocchio. (2016). Human Resource Management. In *Global Edition*.
- Ribeiro, N., Duarte, A. P., Filipe, R., & David, R. (2022). Does authentic leadership stimulate organizational citizenship behaviors? The importance of affective commitment as a mediator. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 13(2), 320–340. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-11-2019-0423>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior Seventeenth Edition. In *Fortune*.

- Sekaran, & Boggie. (2019). *Research Methods for Business A Skill Building Approach*. John Wiley & Sons. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_102084
- Shareef, R. A., & Atan, T. (2019). The influence of ethical leadership on academic employees' organizational citizenship behavior and turnover intention: Mediating role of intrinsic motivation. *Management Decision*, 57(3), 583–605. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2017-0721>
- Shifare, H., Abreha, F., & Githaiga, N. (2021). The impact of authentic leadership on employees' organizational citizenship behavior in Ethiopia public service. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(6), 121–131. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i6.1318>
- Su, W., & Hahn, J. (2021). Improving millennial employees' OCB: A multilevel mediated and moderated model of ethical leadership. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(15). <https://doi.org/10.3390/ijerph18158139>
- Sugiyono, P. D. (2018). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta.
- Tan, L. P., Yap, C. S., Choong, Y. O., Choe, K. L., Rungruang, P., & Li, Z. (2019). Ethical leadership, perceived organizational support and citizenship behaviors: The moderating role of ethnic dissimilarity. *Leadership and Organization Development Journal*, 40(8), 877–897. <https://doi.org/10.1108/LODJ-04-2019-0160>
- Wang, Y. De, & Sung, W. C. (2016). Predictors of Organizational Citizenship Behavior: Ethical Leadership and Workplace Jealousy. *Journal of Business Ethics*, 135(1), 117–128. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2480-5>
- Waqas, M., Hameed, A. A., Rasheed, M., Anjum, Z. uz Z., & Ejaz, T. (2021). Impact of ethical leadership on employee well-being: the mediating role of job satisfaction and employee voice. *Middle East J. of Management*, 1(1), 1. <https://doi.org/10.1504/mejm.2021.10039513>
- Wibowo, U. D. A. (2019). *The Effect of Religiosity and Psychological Wellbeing on Organizational Citizenship Behavior*. 349(Iccd), 582–584. <https://doi.org/10.2991/iccd-19.2019.152>
- Yang, Q., & Wei, H. (2018). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behavior: The moderating role of workplace ostracism. *Leadership and Organization Development Journal*, 39(1), 100–113. <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2016-0313>

- Yousaf, K., Abid, G., Butt, T. H., Ilyas, S., & Ahmed, S. (2019). Impact of Ethical Leadership and Thriving At Work on Psychological Well-Being of Employees: Mediating Role of Voice Behaviour. *Business, Management and Education*, 17(2), 194–217. <https://doi.org/10.3846/bme.2019.11176>
- Yu, J., Park, J., & Hyun, S. S. (2021). Impacts of the COVID-19 pandemic on employees' work stress, well-being, mental health, organizational citizenship behavior, and employee-customer identification. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 30(5), 529–548. <https://doi.org/10.1080/19368623.2021.1867283>
- Yusof, J., Yaacob, H. F., & Abdul Rahman, S. A. (2018). The Relationship of Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behaviour. *Sains Humanika*, 10(2), 31–39. <https://doi.org/10.11113/sh.v10n2.1399>
- Zappalà, S., & Toscano, F. (2020). The Ethical Leadership Scale (ELS): Italian adaptation and exploration of the nomological network in a health care setting. *Journal of Nursing Management*, October 2019, 634–642. <https://doi.org/10.1111/jonm.12967>
- Zhang, X., Lin, Z., Liu, Y., Chen, X., & Liu, D. M. (2020). How do human resource management practices affect employee well-being? A mediated moderation model. *Employee Relations*, 42(4), 903–919. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2019-0320>

LAMPIRAN 1 KUESIONER

KUESIONER

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *ETHICAL LEADERSHIP* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN *EMPLOYEE WELLBEING* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI

(Studi Pada Karyawan PT. Indo Muro Kencana Di Kalimantan Tengah)

Yth: Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Perkenalkan saya adalah mahasiswa Program Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir/tesis.

Nama	: Ricky Kristiawan
NPM	: 215026587
Program Studi	: Magister Manajemen
Universitas	: Universitas Atma Yogyakarta

Saya saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesis mengenai “**Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Ethical Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan *Employee Wellbeing* Sebagai Variabel Pemediiasi**’ dengan Drs. M. Parnawa Putranta, M. BA., Ph.D sebagai dosen pembimbing.

Bapak/Ibu dipilih sebagai responden karena Bapak/Ibu dapat memberikan informasi yang saya butuhkan untuk penelitian saya. Penelitian ini telah memperoleh izin dari pihak manajemen tempat Bapak/Ibu bekerja. Penelitian ini juga telah mendapat persetujuan dari pihak Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Berkaitan dengan hal tersebut saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk pen tesis. Semua informasi yang anda berikan dijamin kerahasiaannya. Saya sangat menghargai sumbangan pemikiran dari Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Apabila Bapak/Ibu menginginkan soft copy hasil penelitian ini, Bapak/Ibu dapat menghubungi kontak yang tertera di bawah ini.

Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Kontak:

No. HP/WA : 08584555549

Email : rickykristiawan19@gmail.com

Hormat saya,

Ricky Kristiawan

NPM: 215026587

KARAKTERISTIK DEMOGRAFI RESPONDEN

Berikut 6 pertanyaan mengenai identitas pribadi Bapak/Ibu. Anda silahkan memberikan tanda centang (✓) atau silang (✗) pada salah satu kotak jawaban yang tersedia dan mengisi titik-titik dengan jawaban yang sesuai dengan keadaan Anda saat ini.

Jenis Kelamin...

☐ Pria

☐ Wanita

Usia Anda saat ini adalah...

20-<30 Tahun ☐

30-<40 Tahun ☐

40 Tahun atau lebih ☐

Tingkat pendidikan terakhir Anda adalah...

SLTA/Sederajat ☐

Diploma (D1-D3) ☐

S1 ☐

S2 ☐

Bagian / Departemen Anda
ditempatkan saat ini...

Adminstration ☐

CSR ☐

Drilling ☐

Exploration ☐

HSE ☐

Laboratory ☐

Local Goverment ☐

MMP ☐

MGS ☐

Mining ☐

Processing Plant ☐

Special Project ☐

SCM ☐

Anda telah bekerja di PT. Indo Muro kencana selama...

<1 Tahun ☐

1-<5 Tahun ☐

5-<10 Tahun ☐

≥ 10 Tahun ☐

Status kepegawaian Anda saat ini...

Staff ☐

Non Staff ☐

KUESIONER PENELITIAN

Anda dipersilahkan untuk memilih salah satu jawaban dengan memberikan tanda checklist (✓) atau tanda (✗) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda.

Keterangan: **STS** = Sangat Tidak Setuju; **TS** = Tidak Setuju; **KS** = Kurang Setuju; **S** = Setuju; **SS** = Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya merasakan bahwa pekerjaan ditempat kerja saya terkait dengan hal-hal penting dalam hidup					
2.	Saya merasakan adanya kaitan antara pekerjaan dengan kebaikan sosial					
3.	Saya merasakan makna yang mendalam ditempat kerja					
4.	Saya merasakan kegembiraan dalam bekerja					
5.	Saya merasakan semangat yang muncul dari pekerjaan saya					
6.	Saya merasa dihargai ketika bekerja sama dengan orang lain					
7.	Saya merasa bahwa saya adalah bagian dari komunitas di tempat kerja					
8.	Saya merasa bebas menyampaikan pendapat saya					
9.	Saya percaya bahwa rekan kerja saling mendukung satu sama lain					
10.	Saya merasakan perusahaan tempat saya bekerja harus mencapai tujuan bersama					
11.	Saya merasakan bahwa perusahaan ini melakukan hal-hal yang positif					
12.	Saya merasa bahwa manajemen memiliki moral yang baik					
13.	Saya merasa adanya ikatan dengan misi organisasi					
14.	Saya merasa bahwa perusahaan ini peduli terhadap kesejahteraan karyawan					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
15.	Saya merasa bahwa perusahaan ini peduli pada hal-hal yang dapat meningkatkan semangat karyawan					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Atasan saya menjalankan kehidupan secara yang etis di tempat kerja					
2.	Atasan saya mengartikan kesuksesan bukan hanya dari hasil tetapi juga melalui cara memperolehnya					
3.	Atasan saya mendengarkan apa yang dikatakan karyawan					
4.	Atasan saya melakukan tindakan pendisiplinan bagi karyawan yang melanggar standar etika					
5.	Atasan saya membuat keputusan yang adil dan seimbang					
6.	Atasan saya dapat dipercaya					
7.	Atasan saya menyampaikan nilai-nilai etika dalam bisnis kepada karyawan					
8.	Atasan saya memberikan contoh bagaimana melakukan sesuatu secara benar dan beretika					
9.	Atasan saya memikirkan apa yang menjadi kepentingan bersama dari karyawan					
10.	Atasan saya akan memikirkan apakah keputusan yang diambil adalah yang benar dari segi etika					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya bersedia membantu pekerjaan karyawan lain yang sedang tidak hadir					
2	Saya bersedia membantu karyawan lain yang memiliki banyak pekerjaan					

3	Meskipun tidak diminta saya bersedia membantu pekerjaan atasan					
4	Saya bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan keluhan karyawan lain					
5	Saya bersedia bersusah payah untuk membantu karyawan baru					
6	Saya bersedia memberikan perhatian saya pada karyawan lain					
7	Saya sering menyampaikan informasi penting kepada karyawan lain					
8	Kehadiran saya di tempat kerja di atas rata-rata kehadiran normal					
9	Saya memberitahu ketika tidak masuk kerja					
10	Saya bersedia memelihara dan menjaga nama baik perusahaan					
11	Saya bersedia mentaati aturan tidak tertulis yang berlaku untuk menjaga keteraturan					

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Dalam 6 bulan terakhir, saya merasa termotivasi					
2.	Dalam 6 bulan terakhir, saya merasa terus mempunyai energi					
3.	Dalam 6 bulan terakhir, saya merasa hasrat yang menggelora					
4.	Dalam 6 bulan terakhir, saya merasa bersemangat					
5.	Dalam 6 bulan terakhir, saya merasa senang					

KUESIONER ONLINE (Google form)

Formulir tanpa judul - Google F...

docs.google.com/forms/d/1g65WeWfSP-ArUgQVY9t8gQb86OtnpUQ1r29MEsQB8/edit

WhatsApp Web Instagram YouTube Google Meet Kotak Masuk (87) ... terjemahan - Penet... Sci-Hub | Ethical lea... (35) WhatsApp WhatsApp Sci-Hub: to remove...

Formulir tanpa judul ☆

Portugis Javanan Setelan

Bagian 1 dari 3

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN ETHICAL LEADERSHIP TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN EMPLOYEE WELLBEING SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi Pada Karyawan PT. Indo Muro Kencana Di Kalimantan Tengah)

Bapak/Ibu dipilih sebagai responden karena Bapak/Ibu dapat memberikan informasi yang saya butuhkan untuk penelitian saya. Penelitian ini telah memperoleh izin dari pihak manajemen tempat Bapak/Ibu bekerja. Penelitian ini juga telah mendapat persetujuan dari pihak Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Berkaitan dengan hal tersebut saya mohon kesediaan Bapak/Ibu saudara/ku untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini adalah salah satu sarana untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian saya. Semua informasi yang anda berikan dijamin kerahasiaannya. Saya sangat menghargai sumbangan penelitian dari Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Apabila Bapak/Ibu menginginkan soft copy hasil penelitian ini, Bapak/Ibu dapat menghubungi kontak yang tertera di bawah ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Kontak:
No. HP/WA : 08584555549
Email : rickykratawan19@gmail.com

Type here to search

24°C Berawan 23:44 08/09/2023

Formulir tanpa judul - Google F...

docs.google.com/forms/d/1g65WeWfSP-ArUgQVY9t8gQb86OtnpUQ1r29MEsQB8/edit

WhatsApp Web Instagram YouTube Google Meet Kotak Masuk (87) ... terjemahan - Penet... Sci-Hub | Ethical lea... (35) WhatsApp WhatsApp Sci-Hub: to remove...

Formulir tanpa judul ☆

Portugis Javanan Setelan

Jenis kelamin *

☐ Laki-laki
☐ Perempuan

Usia Anda saat ini adalah *

☐ 20-30 Tahun
☐ 31-40 Tahun
☐ 41 Tahun atau lebih

Tingkat pendidikan terakhir Anda adalah *

☐ SD/SLTP
☐ Diploma (D1-D3)
☐ S1
☐ S2

Anda telah bekerja di PT. Indo Muro Kencana selama *

☐ <1 Tahun
☐ 1-10 Tahun
☐ 8-10 Tahun
☐ >10 Tahun

Bagian/Departemen Anda *

☐ administrasi

Type here to search

24°C Berawan 23:55 08/09/2023

Formulir tanpa judul - Google F...

docs.google.com/forms/d/1g65WeWfSP-ArUgQVY9t8gQb86OtnpUQ1r29MEsQB8/edit

WhatsApp Web Instagram YouTube Google Meet Kotak Masuk (87) ... terjemahan - Penet... Sci-Hub | Ethical lea... (35) WhatsApp WhatsApp Sci-Hub: to remove...

Formulir tanpa judul ☆

Portugis Javanan Setelan

Bagian/Departemen Anda *

☐ administrasi
☐ CSR
☐ Training
☐ Exploration
☐ HRD
☐ Laboratory
☐ Unit Support
☐ IT
☐ HRD
☐ Training
☐ Processing Plant
☐ External Project
☐ SDH

Status kepegawaian Anda saat ini *

☐ Staff
☐ Non Staff

Selesai bagian 1. Lanjutkan ke bagian berikut

Bagian 2 dari 3

KUESIONER PENELITIAN BAGIAN PERTAMA

Type here to search

24°C Berawan 23:56 08/09/2023

(388) KARUNGUT MODERN x Indonesia vs Turkmenistan live x Formulir tanpa judul - Google F...

docs.google.com/forms/d/1g65WeWfSP-ArUgQViy9BgQb86OtnpUQ1r29MEsQBIB/edit

WhatsApp Web Instagram YouTube Google Meet Kotak Masuk (87) ... terjemahan - Penel... Sci-Hub | Ethical lea... (35) WhatsApp WhatsApp Sci-Hub: to remove...

Formulir tanpa judul

Partisipan Jendolan Solahan

Bagian 2 dari 3

KUESIONER PENELITIAN BAGIAN PERTAMA

Anda akan menjawab untuk memilih salah satu jawaban yang paling sesuai menurut anda. Kalo angka: BTR = Sangat Tidak Setuju, TR = Tidak Setuju, KB = Kurang Setuju, B = Setuju, BB = Sangat Setuju

Saya merasa bahwa petarjan ditempa saya telah dengan hal hal penting dalam ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa adanya ketan antara petarjan dengan betakan asal ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa bahwa yang mendam ditempa saya ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa bagaimana dalam betanya ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa sebagai yang muncul dari petarjan saya ...

1 2 3 4 5

Type here to search 24°C Berawan 23:57 08/09/2023

(388) KARUNGUT MODERN x Indonesia vs Turkmenistan live x Formulir tanpa judul - Google F...

docs.google.com/forms/d/1g65WeWfSP-ArUgQViy9BgQb86OtnpUQ1r29MEsQBIB/edit

WhatsApp Web Instagram YouTube Google Meet Kotak Masuk (87) ... terjemahan - Penel... Sci-Hub | Ethical lea... (35) WhatsApp WhatsApp Sci-Hub: to remove...

Formulir tanpa judul

Partisipan Jendolan Solahan

Saya merasa bahwa betanya sama dengan orang lain ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa bahwa saya adalah bagian dari komunitas di tempat kerja ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa bahwa saya merasa dengan orang ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa bahwa saya merasa dengan orang lain ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa bahwa saya merasa dengan orang lain ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa bahwa saya merasa dengan orang lain ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Type here to search 24°C Berawan 23:58 08/09/2023

(388) KARUNGUT MODERN TER x Indonesia vs Turkmenistan live x Formulir tanpa judul - Google F...

docs.google.com/forms/d/1g65WeWfSP-ArUgQViy9BgQb86OtnpUQ1r29MEsQBIB/edit

WhatsApp Web Instagram YouTube Google Meet Kotak Masuk (87) ... terjemahan - Penel... Sci-Hub | Ethical lea... (35) WhatsApp WhatsApp Sci-Hub: to remove...

Formulir tanpa judul

Partisipan Jendolan Solahan

Saya merasa bahwa manajemen memiliki moral yang baik ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa adanya ketan dengan nilai organisasi ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa bahwa perusahaan ini peduli terhadap keselamatan karyawan ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Saya merasa bahwa perusahaan ini peduli pada hal hal yang dapat meningkatkan semangat ...

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Selanjutnya bagian 2. Lanjutkan ke bagian berikut

Bagian 2 dari 3

KUESIONER PENELITIAN BAGIAN KEDUA

Kalo angka: BTR = Sangat Tidak Setuju, TR = Tidak Setuju, KB = Kurang Setuju, B = Setuju, BB = Sangat Setuju

Formulir tanpa judul

Type here to search 24°C Berawan 23:59 08/09/2023

Formulir tanpa judul - Google F...

docs.google.com/forms/d/1g65WeWfSP-ArUgQVYI9BgQb8OtnpUQ1r29MEsQBIB/edit

WhatsApp Web Instagram YouTube Google Meet Kotak Masuk (87) ... terjemahan - Penet... Sci-Hub | Ethical lea... (35) WhatsApp WhatsApp Sci-Hub: to remove...

Formulir tanpa judul

Peranyakan Jawaban Solusi

Alasan saya memberikan bimbingan pribadi dengan etika *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Alasan saya mengikuti keputusan bimbingan hanya dari hasil tetapi juga melalui cara berpikirnya *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Alasan saya mendengarkan apa yang dikatakan karyawan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Alasan saya melakukan tindakan pendisiplinan bagi karyawan yang melanggar standar etika *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Alasan saya membuat keputusan yang adil dan seimbang *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Alasan saya dapat dipercaya *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Type here to search

24°C Berawan 0:00 09/09/2023

Formulir tanpa judul - Google F...

docs.google.com/forms/d/1g65WeWfSP-ArUgQVYI9BgQb8OtnpUQ1r29MEsQBIB/edit

WhatsApp Web Instagram YouTube Google Meet Kotak Masuk (87) ... terjemahan - Penet... Sci-Hub | Ethical lea... (35) WhatsApp WhatsApp Sci-Hub: to remove...

Formulir tanpa judul

Peranyakan Jawaban Solusi

Alasan saya menyampaikan nilai-nilai etika dalam bimbingan kepada karyawan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Alasan saya memberikan contoh bagaimana melakukan sesuatu secara benar dan beretika *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Alasan saya memiliki apa yang menjadi kepentingan bersama dari karyawan *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Ketika membuat keputusan alasan saya akan bertanya "apakah keputusan tersebut benar untuk dilakukan?" *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Sebelum bagian 2. Lengkapi hal bagian berikut

Bagian 2 dari 3

KUESIONER PENELITIAN BAGIAN KETIBA

Keterangan: RTB = Sangat Tidak Setuju; YB = Tidak Setuju; KB = Kurang Setuju; B = Setuju; BB = Sangat Setuju

Dalam 6 bulan terakhir, saya merasa termotivasi *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Type here to search

24°C Berawan 0:01 09/09/2023

Formulir tanpa judul - Google F...

docs.google.com/forms/d/1g65WeWfSP-ArUgQVYI9BgQb8OtnpUQ1r29MEsQBIB/edit

WhatsApp Web Instagram YouTube Google Meet Kotak Masuk (87) ... terjemahan - Penet... Sci-Hub | Ethical lea... (35) WhatsApp WhatsApp Sci-Hub: to remove...

Formulir tanpa judul

Peranyakan Jawaban Solusi

Dalam 6 bulan terakhir, saya merasa termotivasi *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Dalam 6 bulan terakhir, saya merasa terpacu mempunyai energi *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Dalam 6 bulan terakhir, saya merasa hasrat yang menggejala *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Dalam 6 bulan terakhir, saya merasa bersemangat *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Dalam 6 bulan terakhir, saya merasa senang *

1 2 3 4 5

Sangat Tidak Setuju Sangat Setuju

Sebelum bagian 4. Lengkapi hal bagian berikut

Bagian 4 dari 5

Type here to search

24°C Berawan 0:02 09/09/2023

Formulir tanpa judul - Google Fi

docs.google.com/forms/d/1g65WeWfSP-ArUgQViy9t8gQb86OtnpUQ1r29MEsQB18/edit

WhatsApp Web Instagram YouTube Google Meet Kotak Masuk (87) ... terjemahan - Penel... Sci-Hub | Ethical lea... (35) WhatsApp WhatsApp Sci-Hub: to remove...

Formulir tanpa judul

Partisipan Jawaban Setoran

Bagian 3 dari 5

KUESIONER PENELITIAN BAGIAN KEMPAT
Keterangan: 878 = Sangat Tidak Setuju; 78 = Tidak Setuju; 68 = Kurang Setuju; 58 = Setuju; 88 = Sangat Setuju

Saya bersedia membantu penelitian karyawan lain yang sedang tidak hadir

	1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya bersedia membantu karyawan lain yang memiliki barang penelitian

	1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Memangpun tidak diminta saya bersedia membantu penelitian atasan

	1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya bersedia meluangkan waktu untuk mendengarkan masalah dan keluhan karyawan lain

	1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

...
Saya bersedia berusaha payah untuk membantu karyawan baru

	1	2	3	4	5
Kurang Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Kurang Setuju

24°C Berawan 0:03 09/09/2023

Formulir tanpa judul - Google Fi

docs.google.com/forms/d/1g65WeWfSP-ArUgQViy9t8gQb86OtnpUQ1r29MEsQB18/edit

WhatsApp Web Instagram YouTube Google Meet Kotak Masuk (87) ... terjemahan - Penel... Sci-Hub | Ethical lea... (35) WhatsApp WhatsApp Sci-Hub: to remove...

Formulir tanpa judul

Partisipan Jawaban Setoran

Saya bersedia memberikan perhatian saya pada karyawan lain

	1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya sering menyampaikan informasi penting kepada karyawan lain

	1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Kehadiran saya di tempat kerja di atas rata-rata lebih dari normal

	1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya membantu ketika tidak masuk kerja

	1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya bersedia memelihara dan menjaga nama baik perusahaan

	1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju	☐	☐	☐	☐	Sangat Setuju

Saya bersedia menanti atasan tidak terburu yang berlaku untuk menjaga ketertarikan

	1	2	3	4	5
	☐	☐	☐	☐	

24°C Berawan 0:04 09/09/2023

LAMPIRAN 2

(Profil Perusahaan PT. Indo Muro Kencana, 2020)

NO	URAIAN	KETERANGAN
1	Nama Perusahaan	PT. Indo Muro Kencana
2	NPWP Perusahaan	01.064.301.3-091.000
3	Nomor SK IUP / IUPK	Kontrak Karya Generasi III No. B-7/Pres/1985
4	Status IUP / IUPK	Operasi Produksi
5	Kode WIUP/WIUPK	00PKO060
6	Nomor SK Penetapan Tanda Batas WIUP / WIUPK	B-7/Pres/I/1985

Sumber : Pengolahan data sekunder, 2023

Jumlah Karyawan PT. Indo Muro Kencan Per Departement

NO	Departemen	Jumlah karyawan
1	Administrasi	111
2	CSR	24
3	Drilling	136
4	Exploration	74
5	HSE	84
6	Laboratory	72
7	Local Government	9
8	Maintenance Mobile Plant	162
9	Mine Geo Service	156
10	Mining	402
11	Processing Plant	179
11	Special Project	42
12	Supply Chain Managament	51
Total		1502

Sumber : Pengolahan data sekunder, 2023

LAMPIRAN III
HASIL OLAH DATA
SMART-PLS 3.29

Rata -Rata Indikator Variabel Penelitian

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menambahkan Data Grup Menghasilkan Data Grup Menghapus Data Grup

Menjelajahi Proyek

- Analisis Data Tesis Ricky
- Contoh Analisis PLS 2
- Contoh Analisis PLS 1
- Contoh analisis Tesis Ricky
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extensi
- Archive

Model penelitian Tesis.splm PLS Algorithm (Menjalankan ... Bootstrapping (Menjalankan ... Blindfolding (Menjalankan No... Tabulasi Data Kristiawan csv.txt

Pembatas: [Titik koma](#) Menyandi: UTF-8
Karakter Nilai Kutipan: [Tidak ada](#) Ukuran sampel: 296
Format Nomor: [AS \(contoh: 1.000,23\)](#) Indikator: 41
Penanda Nilai Hilang: [Tidak ada](#) Nilai yang Hilang: 0

Menganalisa Kembali Membuka Eksternal

Indikator	Korelasi Indikator	File Raw	Tidak	Hilang	Rata-Rata	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi	Kelebihan Kurt...	Skewness
WS1	1	0	4.328	4.000	3.000	5.000	0.579	-0.644	-0.192		
WS2	2	0	4.432	5.000	2.000	5.000	0.644	-0.076	-0.777		
WS3	3	0	4.341	4.000	1.000	5.000	0.659	1.928	-0.930		
WS4	4	0	4.270	4.000	2.000	5.000	0.659	-0.081	-0.499		
WS5	5	0	4.338	4.000	2.000	5.000	0.627	0.677	-0.651		
WS6	6	0	4.328	4.000	1.000	5.000	0.656	2.311	-0.970		
WS7	7	0	4.358	4.000	1.000	5.000	0.593	2.287	-0.707		
WS8	8	0	4.280	4.000	1.000	5.000	0.730	2.527	-1.172		
WS9	9	0	4.368	4.000	2.000	5.000	0.578	-0.072	-0.369		
WS10	10	0	4.419	4.000	2.000	5.000	0.593	0.563	-0.660		
WS11	11	0	4.412	4.000	2.000	5.000	0.592	1.164	-0.736		
WS12	12	0	4.307	4.000	2.000	5.000	0.590	1.042	-0.506		
WS13	13	0	4.260	4.000	1.000	5.000	0.700	3.172	-1.182		
WS14	14	0	4.395	4.000	2.000	5.000	0.578	0.588	-0.535		
WS15	15	0	4.365	4.000	2.000	5.000	0.633	1.119	-0.806		
EL1	16	0	4.216	4.000	1.000	5.000	0.616	2.502	-0.695		

Salin ke Clipboard

Indikator

Tidak Indikator

1 WS1

2 WS2

3 WS3

4 WS4

5 WS5

6 WS6

7 WS7

8 WS8

9 WS9

10 WS10

11 WS11

12 WS12

13 WS13

14 WS14

15 WS15

16 EL1

Type here to search

22°C Cerah 22:21 08/09/2023

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace
File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menambahkan Data Grup Menghasilkan Data Grup Menghapus Data Grup

Menjelajahi Proyek

- Analisis Data Tesis Ricky
- Contoh Analisis PLS 2
- Contoh Analisis PLS 1
- Contoh analisis Tesis Ricky
- ECSI
- PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extensi
- Archive

Model penelitian Tesis.splm PLS Algorithm (Menjalankan ... Bootstrapping (Menjalankan ... Blindfolding (Menjalankan No... Tabulasi Data Kristiawan csv.txt

Pembatas: [Titik koma](#) Menyandi: UTF-8
Karakter Nilai Kutipan: [Tidak ada](#) Ukuran sampel: 296
Format Nomor: [AS \(contoh: 1.000,23\)](#) Indikator: 41
Penanda Nilai Hilang: [Tidak ada](#) Nilai yang Hilang: 0

Menganalisa Kembali Membuka Eksternal

Indikator	Korelasi Indikator	File Raw	Tidak	Hilang	Rata-Rata	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi	Kelebihan Kurt...	Skewness
EL4	19	0	4.311	4.000	2.000	5.000	0.646	0.830	-0.706		
EL5	20	0	4.277	4.000	1.000	5.000	0.624	2.014	-0.700		
EL6	21	0	4.324	4.000	1.000	5.000	0.639	2.251	-0.881		
EL7	22	0	4.348	4.000	2.000	5.000	0.634	1.054	-0.769		
EL8	23	0	4.365	4.000	2.000	5.000	0.577	-0.069	-0.359		
EL9	24	0	4.348	4.000	2.000	5.000	0.573	-0.046	-0.305		
EL10	25	0	4.287	4.000	2.000	5.000	0.622	0.222	-0.461		
EWB1	26	0	4.270	4.000	1.000	5.000	0.638	2.504	-0.857		
EWB2	27	0	4.382	4.000	1.000	5.000	0.687	1.626	-1.042		
EWB3	28	0	4.206	4.000	1.000	5.000	0.664	1.451	-0.676		
EWB4	29	0	4.250	4.000	1.000	5.000	0.677	1.926	-0.880		
EWB5	30	0	4.209	4.000	1.000	5.000	0.742	2.975	-1.206		
OCB1	31	0	4.334	4.000	2.000	5.000	0.569	-0.017	-0.263		
OCB2	32	0	4.412	5.000	1.000	5.000	0.692	2.695	-1.312		
OCB3	33	0	4.307	4.000	1.000	5.000	0.685	2.945	-1.116		
OCB4	34	0	4.291	4.000	2.000	5.000	0.607	0.352	-0.430		

Salin ke Clipboard

Indikator

Tidak Indikator

1 WS1

2 WS2

3 WS3

4 WS4

5 WS5

6 WS6

7 WS7

8 WS8

9 WS9

10 WS10

11 WS11

12 WS12

13 WS13

14 WS14

15 WS15

16 EL1

17 EL2

18 EL3

19 EL4

20 EL5

21 EL6

22 EL7

23 EL8

24 EL9

25 EL10

26 EWB1

27 EWB2

28 EWB3

29 EWB4

30 EWB5

31 OCB1

32 OCB2

33 OCB3

34 OCB4

Type here to search

22°C Cerah 22:22 08/09/2023

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru

Menambahkan Data Grup Menghasilkan Data Grup Menghapus Data Grup

Model penelitian Tesis.splm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1) Blindfolding (Menjalankan No. 1) Tabulasi Data Kristiawan csv.txt

Pembatas: [Titik koma](#) Menyandi: UTF-8
Karakter Nilai Kutipan: [Tidak ada](#) Ukuran sampel: 296
Format Nomor: [AS \(contoh: 1.000,23\)](#) Indikator: 41
Penanda Nilai Hilang: [Tidak ada](#) Nilai yang Hilang: 0

Menganalisa Kembali Membuka Eksternal

Indikator Korelasi Indikator File Raw

Indikator	Tidak	Hilang	Rata-Rata	Median	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi	Kelebihan Kurt...	Skewness
EWB2	27	0	4.382	4.000	1.000	5.000	0.687	1.626	-1.042
EWB3	28	0	4.206	4.000	1.000	5.000	0.664	1.451	-0.676
EWB4	29	0	4.250	4.000	1.000	5.000	0.677	1.926	-0.880
EWB5	30	0	4.209	4.000	1.000	5.000	0.742	2.975	-1.206
OCB1	31	0	4.334	4.000	2.000	5.000	0.569	-0.017	-0.263
OCB2	32	0	4.412	5.000	1.000	5.000	0.692	2.695	-1.312
OCB3	33	0	4.307	4.000	1.000	5.000	0.685	2.945	-1.116
OCB4	34	0	4.291	4.000	2.000	5.000	0.607	0.352	-0.430
OCB5	35	0	4.321	4.000	2.000	5.000	0.588	-0.065	-0.325
OCB6	36	0	4.311	4.000	2.000	5.000	0.640	1.291	-0.777
OCB7	37	0	4.368	4.000	1.000	5.000	0.660	3.968	-1.278
OCB8	38	0	4.351	4.000	2.000	5.000	0.597	0.444	-0.511
OCB9	39	0	4.490	5.000	2.000	5.000	0.545	-0.057	-0.526
OCB10	40	0	4.443	4.000	1.000	5.000	0.555	3.242	-0.787
OCB11	41	0	4.439	4.000	1.000	5.000	0.578	3.489	-0.974

Salin ke Clipboard

Collinearity Statistik (VIF)

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru

Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Tabulasi Data Kristiawan csv.txt Model penelitian Tesis.splm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Collinearity Statistik (VIF)

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Nilai Outer VIF	Nilai Inner VIF	VIF
EL1		1.669
EL10		2.223
EL2		1.572
EL3		1.733
EL4		2.184
EL5		2.487
EL6		2.520
EL7		2.069
EL8		1.966
EL9		2.143
EWB1		1.947
EWB2		1.717

Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Efek Tidak Langsung
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Variabel Laten

Kriteria Kualitas
R Square
T Square
Validitas dan Reliabilitas Konstruktif
Validitas Diskriminan
Collinearity Statistik (VIF)
Fit Model

Hasil Sementara
Perubahan Kriteria Berhenti

Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standarisasi)
Data Indikator (Korelasi)

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru

Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Tabulasi Data Kristiawan csv.txt Model penelitian Tesis.splm PLS Algorithm (Menjalankan No. 1) Bootstrapping (Menjalankan No. 1)

Collinearity Statistik (VIF)

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Nilai Outer VIF	Nilai Inner VIF	VIF
EWB3		2.100
EWB4		2.516
EWB5		2.480
OCB1		1.552
OCB10		2.055
OCB11		2.056
OCB3		1.625
OCB4		2.015
OCB5		2.462
OCB6		2.280
OCB8		1.685
OCB9		1.843

Hasil Akhir
Koefisien Jalur
Efek Tidak Langsung
Pengaruh Total
Outer Loading
Outer Weight
Variabel Laten

Kriteria Kualitas
R Square
T Square
Validitas dan Reliabilitas Konstruktif
Validitas Diskriminan
Collinearity Statistik (VIF)
Fit Model

Hasil Sementara
Perubahan Kriteria Berhenti

Basis Data
Pengaturan
Inner Model
Outer Model
Data Indikator (Original)
Data Indikator (Standarisasi)
Data Indikator (Korelasi)

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru

Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Analisis Data Tesis Ricky
- Model penelitian Tesis
 - Tabulasi Data Kristiawan csv [296 Catatan]
 - Contoh Analisis PLS 2
 - Contoh Analisis PLS 1
 - Contoh analisis Tesis Ricky
 - ECSI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak Indikator

33	OCB3
34	OCB4
35	OCB5
36	OCB6
37	OCB7
38	OCB8
39	OCB9
40	OCB10
41	OCB11

Collinearity Statistik (VIF)

Nilai Outer VIF	Nilai Inner VIF	VIF
WS1		1.643
WS10		1.635
WS12		2.205
WS13		1.966
WS14		2.050
WS15		1.990
WS3		1.879
WS4		2.327
WS5		1.956
WS6		1.865
WS7		1.712
WS8		1.879
WS9		1.806

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

Koefisien Jalur R-Square Perubahan Kriteria Berhenti Pengaturan

Efek Tidak Langsung f-Square Inner Model

Pengaruh Total Validitas dan Reliabilitas Konstruk Outer Model

Outer Loading Validitas Diskriminan Data Indikator (Original)

Outer Weight Collinearity Statistik (VIF) Data Indikator (Standardisasi)

Data Indikator (Korelasi)

Type here to search

25°C Berawan 20:57 22/09/2023

Outer Loading

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru

Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Analisis Data Tesis Ricky
- Model penelitian Tesis
 - Tabulasi Data Kristiawan csv [296 Catatan]
 - Contoh Analisis PLS 2
 - Contoh Analisis PLS 1
 - Contoh analisis Tesis Ricky
 - ECSI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak Indikator

1	WS1
2	WS2
3	WS3
4	WS4
5	WS5
6	WS6
7	WS7
8	WS8
9	WS9

Outer Loading

Matrks

	Employee Well...	Ethical Leaders...	OCB	Workplace Spir...
EL1		0.689		
EL10		0.770		
EL2		0.617		
EL3		0.696		
EL4		0.770		
EL5		0.820		
EL6		0.811		
EL7		0.755		
EL8		0.723		
EL9		0.772		
EWB1	0.811			
EWB2	0.759			

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

Koefisien Jalur R-Square Perubahan Kriteria Berhenti Pengaturan

Efek Tidak Langsung f-Square Inner Model

Pengaruh Total Validitas dan Reliabilitas Konstruk Outer Model

Outer Loading Validitas Diskriminan Data Indikator (Original)

Outer Weight Collinearity Statistik (VIF) Data Indikator (Standardisasi)

Variable Laten Fit Model Data Indikator (Korelasi)

Type here to search

34°C Cerah 15:13 09/09/2023

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru

Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

Menjelajahi Proyek

- Analisis Data Tesis Ricky
- Model penelitian Tesis
 - Tabulasi Data Kristiawan csv [296 Catatan]
 - Contoh Analisis PLS 2
 - Contoh Analisis PLS 1
 - Contoh analisis Tesis Ricky
 - ECSI
 - PLS-SEM BOOK - Corporate Reputation Extended
 - Archive

Indikator

Tidak Indikator

1	WS1
2	WS2
3	WS3
4	WS4
5	WS5
6	WS6
7	WS7
8	WS8
9	WS9

Outer Loading

Matrks

	Employee Well...	Ethical Leaders...	OCB	Workplace Spir...
EWB3	0.819			
EWB4	0.850			
EWB5	0.857			
OCB1			0.678	
OCB10			0.678	
OCB11			0.722	
OCB3			0.688	
OCB4			0.741	
OCB5			0.789	
OCB6			0.767	
OCB8			0.729	
OCB9			0.655	

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir - Kriteria Kualitas Hasil Sementara Basis Data

Koefisien Jalur R-Square Perubahan Kriteria Berhenti Pengaturan

Efek Tidak Langsung f-Square Inner Model

Pengaruh Total Validitas dan Reliabilitas Konstruk Outer Model

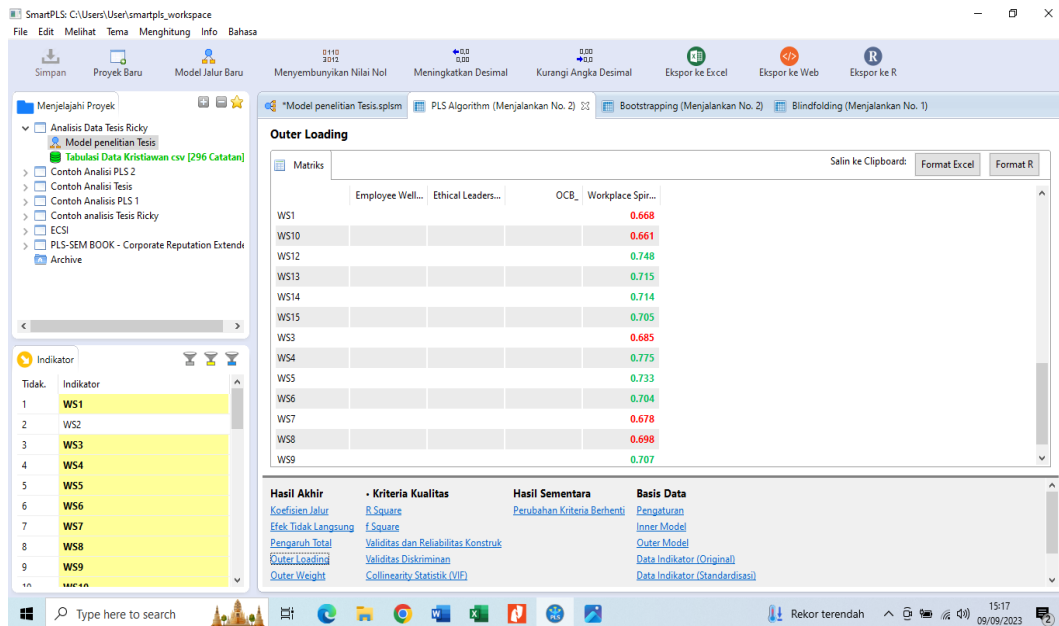
Outer Loading Validitas Diskriminan Data Indikator (Original)

Outer Weight Collinearity Statistik (VIF) Data Indikator (Standardisasi)

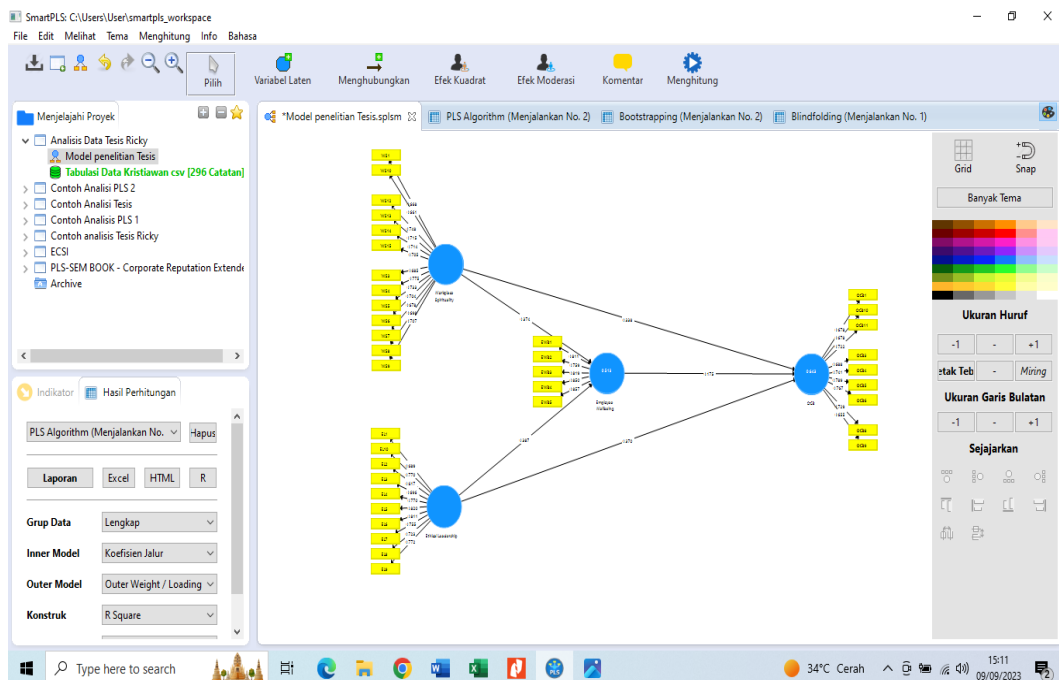
Variable Laten Fit Model Data Indikator (Korelasi)

Type here to search

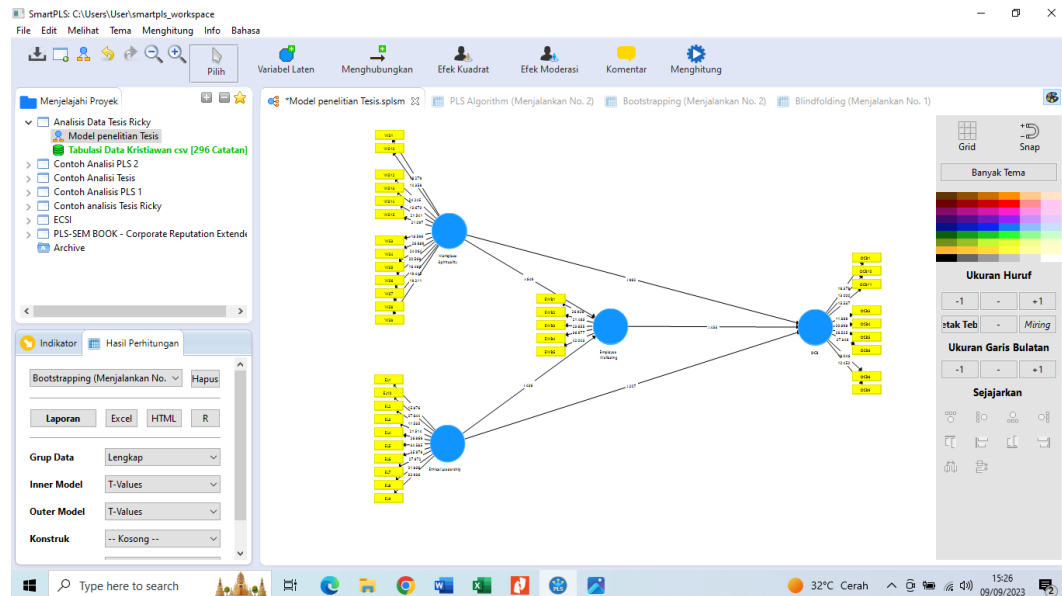
Rekor terendah 15:15 09/09/2023



PLS Algorithm



PLS Bootstrapping



Validitas konvergen, Validitas Diskriminan dan Reliabilitas Konstruk

SmartPLS: C:\Users\User\smartpls_workspace

File Edit Melihat Tema Menghitung Info Bahasa

Simpan Proyek Baru Model Jalur Baru Menyembunyikan Nilai Nol Meningkatkan Desimal Kurangi Angka Desimal Ekspor ke Excel Ekspor ke Web Ekspor ke R

*Model penelitian Tesis.sp1sm PLS Algorithm (Menjalankan No. 4) Bootstrapping (Menjalankan No. 6) Tabulasi Data Kristiawan.csv.txt

Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Employee Wellbeing	0.878	0.882	0.911	0.672
Ethical Leadership	0.910	0.917	0.925	0.554
OCB	0.882	0.888	0.905	0.514
Workplace Spirituality	0.917	0.919	0.929	0.501

Salin ke Clipboard: Format Excel Format R

Hasil Akhir	Kriteria Kualitas	Hasil Sementara	Basis Data
Koefisien Jalur	R-Square	Perubahan Kriteria Berhenti	Pengaturan
Efek Tidak Langsung	f-Square		Inner Model
Pengaruh Total	Validitas dan Reliabilitas Konstruk		Outer Model
Outer Loading	Validitas Diskriminan		Data Indikator (Original)
Outer Weight	Collinearity Statistik (VIF)		Data Indikator (Standardisasi)
Varabel Latent	Fit Model		Data Indikator (Korelasi)
Residual	Kriteria Seleksi Model		

Indikator

Tidak Indikator

1 WS1

2 WS2

3 WS3

4 WS4

5 WS5

6 WS6

7 WS7

8 WS8

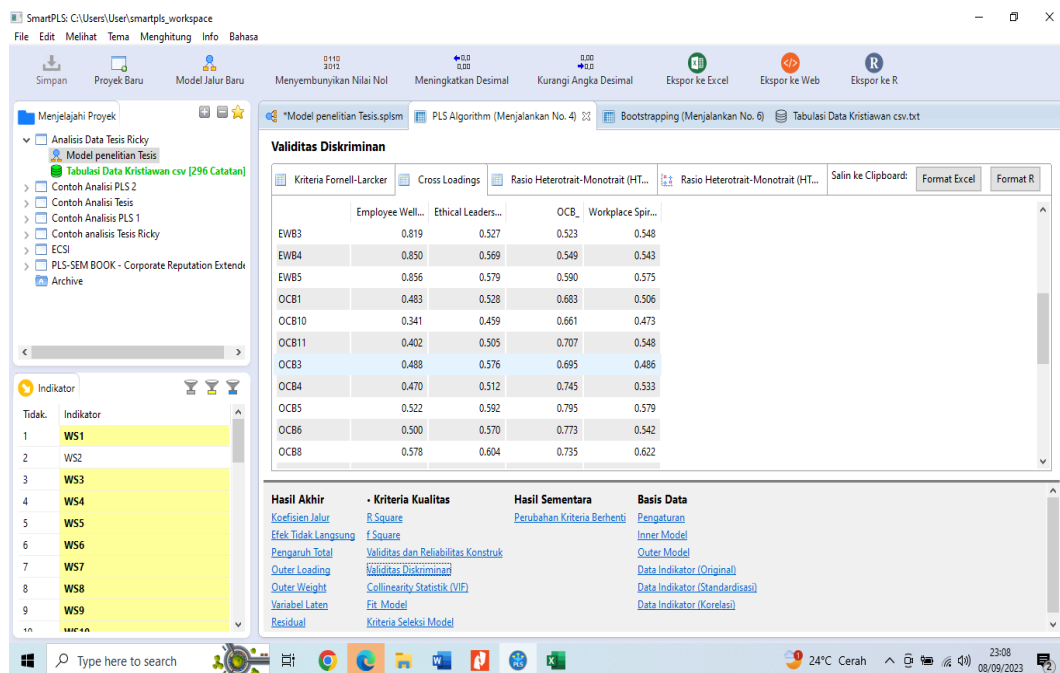
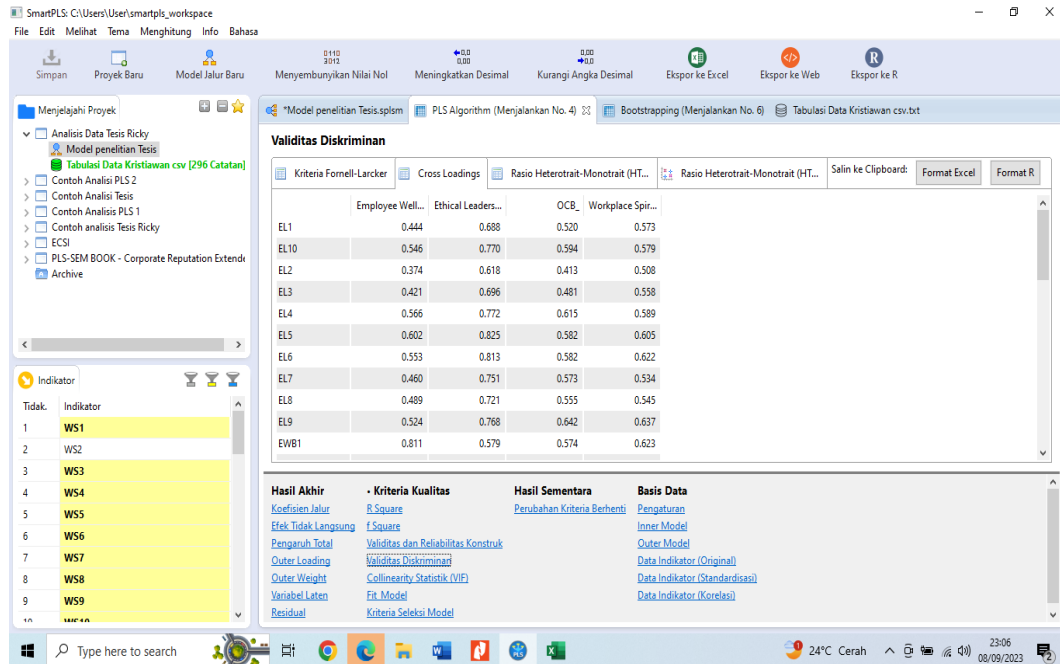
9 WS9

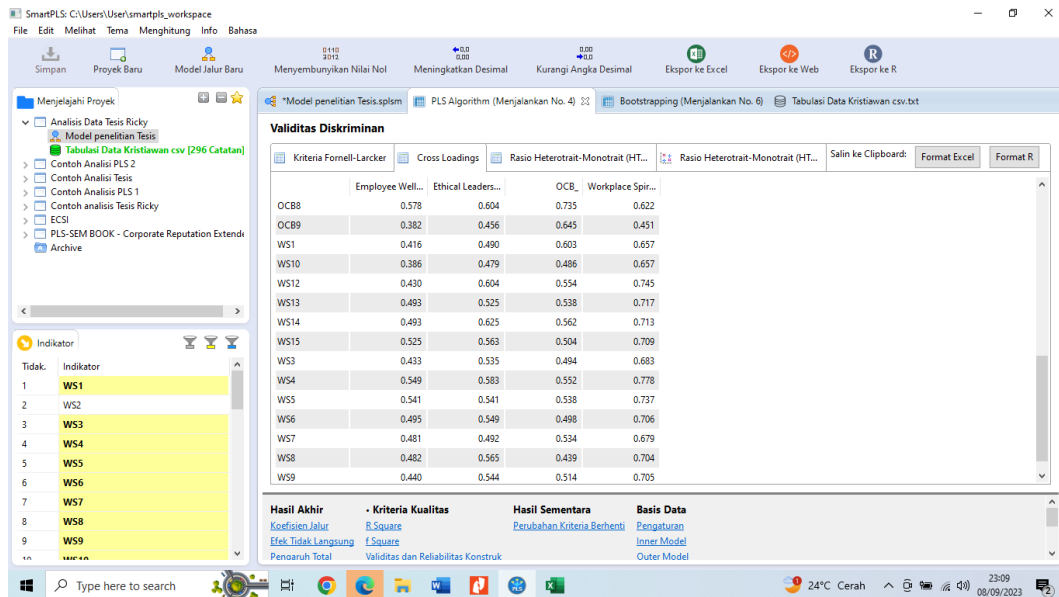
10 WS10

Type here to search

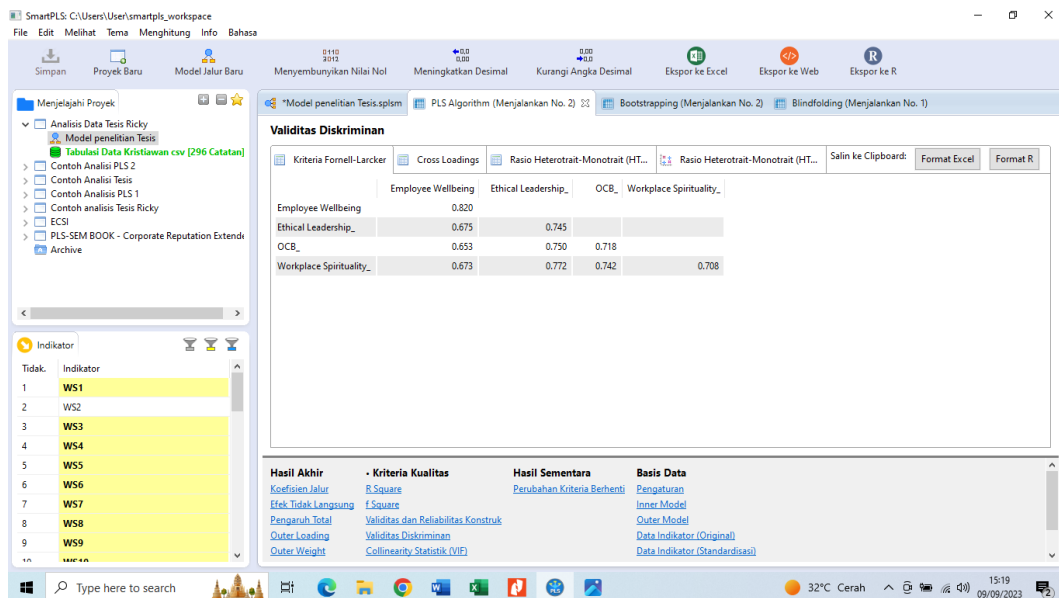
24°C Cerah 23:04 08/09/2023

Cross Loading

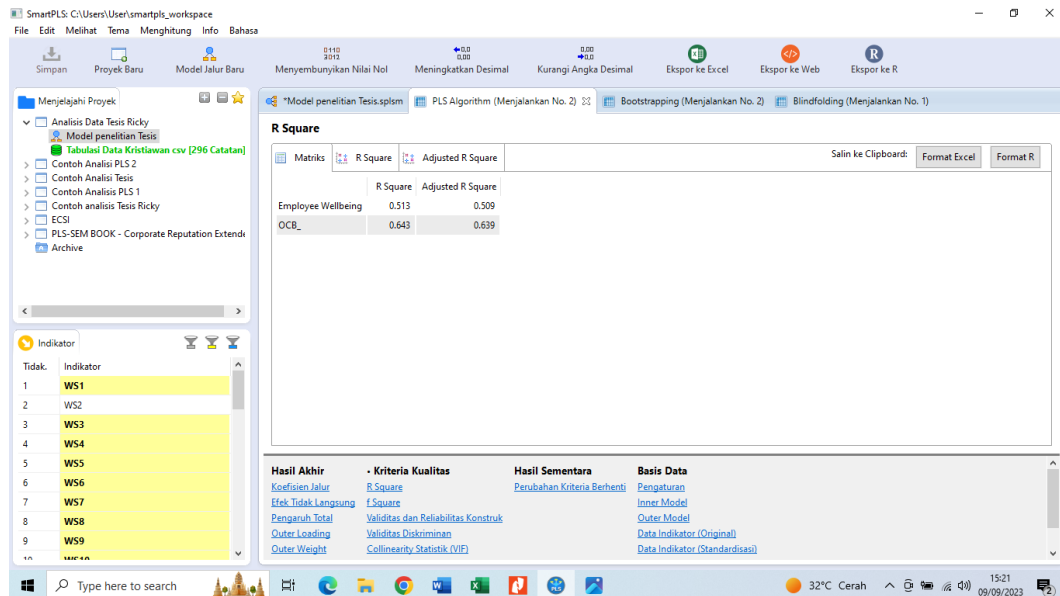




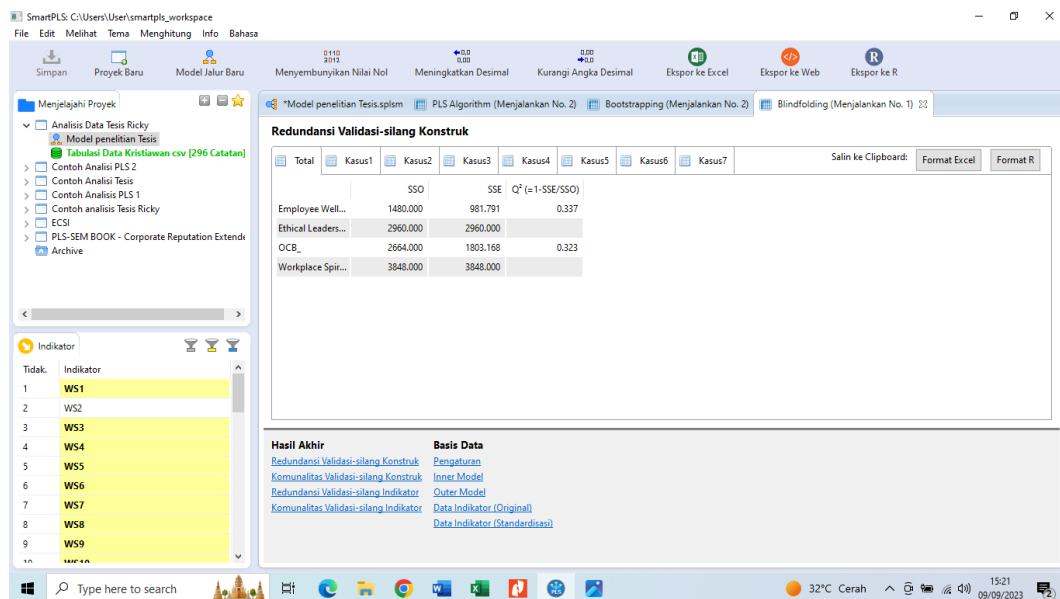
Fornell Larcker Criterion



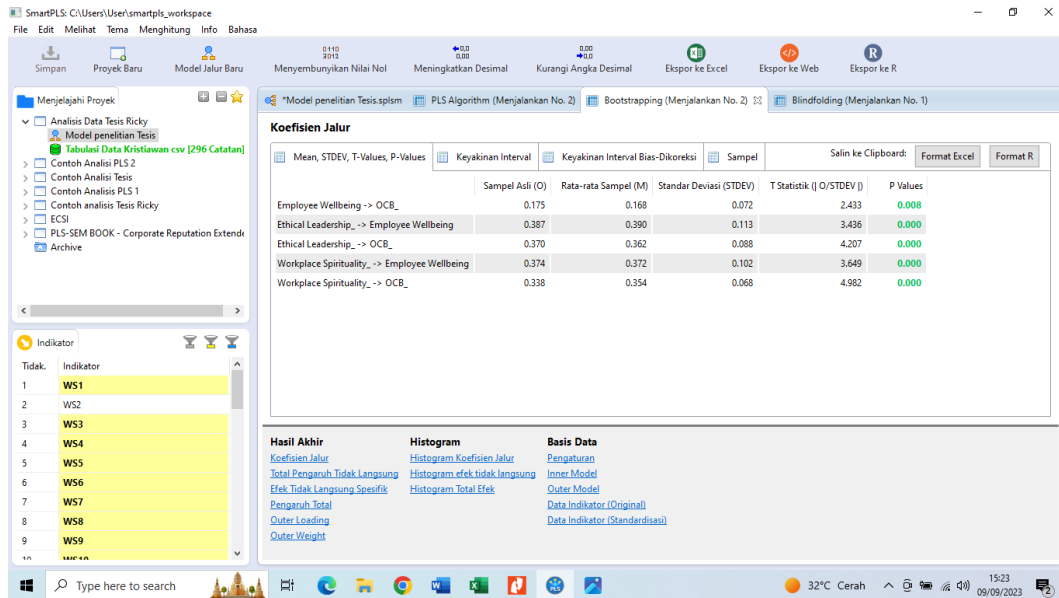
R-Square



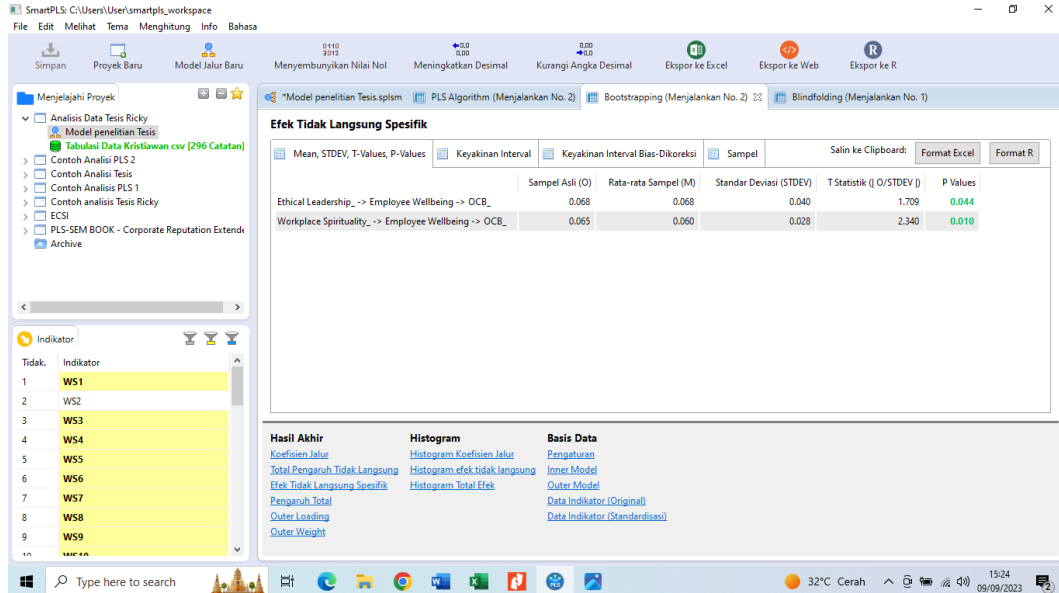
Q-Square



Output Bootstrapping (Efek Pengaruh Langsung)



Output Bootstrapping (Efek Pengaruh Tidak Langsung)



LAMPIRAN IV
DATA RESPONDEN

Microsoft Excel interface showing the 'Form Responses 1' sheet. The ribbon includes File, Home, Insert, Page Layout, Formulas, Data, Review, View, Help, and Tell me what you want to do. The Home ribbon is active, displaying options for Font, Paragraph, Numbers, Styles, Cells, and Editing. The spreadsheet area shows a table with columns A through Z, containing data for various respondents (e.g., Responden 1, Responden 2, Responden 3) and their responses (e.g., Ya, Tidak, Mungkin).

Windows taskbar showing search bar, taskbar icons (Chrome, Edge, File Explorer, Word, PowerPoint, Teams, OneDrive), system tray (24°C Cerah, 08/09/2023, network, volume, battery).

Jawaban Responden Fix - Excel

File Home Insert Page Layout Formulas Data Review View Help Tell me what you want to do Share

Jawaban Responden | Excel

File Home Insert Page Layout Formulas Data Review View Help Tell me what you want to do

Clipboard Font Alignment Number Conditional Formatting Styles Cell Styles Insert Delete Format AutoSum Fill Sort & Find & Filter Select Editing

B300

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	AT	AU	AV	AW	AX	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX	BY	BZ	CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM	CN	CO	CP	CQ	CR	CS	CT	CU	CV	CW	CX	CY	CZ	DA	DB	DC	DD	DE	DF	DG	DH	DI	DJ	DK	DL	DM	DN	DO	DP	DQ	DR	DS	DT	DU	DV	DW	DX	DY	DZ	EA	EB	EC	ED	EE	EF	EG	EH	EI	EJ	EK	EL	EM	EN	EO	EP	EQ	ER	ES	ET	EU	EV	EW	EX	EY	EZ	FA	FB	FC	FD	FE	FF	FG	FH	FI	FJ	FK	FL	FM	FN	FO	FP	FQ	FR	FS	FT	FU	FV	FW	FX	FY	FZ	GA	GB	GC	GD	GE	GF	GG	GH	GI	GJ	GK	GL	GM	GN	GO	GP	GQ	GR	GS	GT	GU	GV	GW	GX	GY	GZ	HA	HB	HC	HD	HE	HF	HG	HH	HI	HJ	HK	HL	HM	HN	HO	HP	HQ	HR	HS	HT	HU	HV	HW	HX	HY	HZ	IA	IB	IC	ID	IE	IF	IG	IH	II	IJ	IK	IL	IM	IN	IO	IP	IQ	IR	IS	IT	IU	IV	IW	IX	IY	IZ	JA	JB	JC	JD	JE	JF	JG	JH	JI	IJ	JK	JL	JM	JN	JO	JP	JQ	JR	JS	JT	JU	JV	JW	JX	JY	JZ	KA	KB	KC	KD	KE	KF	KG	KH	KI	KJ	KK	KL	KM	KN	KO	KP	KQ	KR	KS	KT	KU	KV	KW	KX	KY	KZ	LA	LB	LC	LD	LE	LF	LG	LH	LI	LJ	LK	LL	LM	LN	LO	LP	LQ	LR	LS	LT	LU	LV	LW	LX	LY	LZ	MA	MB	MC	MD	ME	MF	MG	MH	MI	MJ	MK	ML	MM	MN	MO	MP	MQ	MR	MS	MT	MU	MV	MW	MX	MY	MZ	NA	NB	NC	ND	NE	NF	NG	NH	NI	NJ	NK	NL	NM	NN	NO	NP	NQ	NR	NS	NT	NU	NV	NW	NX	NY	NZ	OA	OB	OC	OD	OE	OF	OG	OH	OI	OJ	OK	OL	OM	ON	OO	OP	OQ	OR	OS	OT	OU	OV	OW	OX	OY	OZ	PA	PB	PC	PD	PE	PF	PG	PH	PI	PJ	PK	PL	PM	PN	PO	PP	PQ	PR	PS	PT	PU	PV	PW	PX	PY	PZ	QA	QB	QC	QD	QE	QF	QG	QH	QI	QJ	QK	QL	QM	QN	QO	QP	QQ	QR	QS	QT	QU	QV	QW	QX	QY	QZ	RA	RB	RC	RD	RE	RF	RG	RH	RI	RJ	RK	RL	RM	RN	RO	RP	RQ	RR	RS	RT	RU	RV	RW	RX	RY	RZ	SA	SB	SC	SD	SE	SF	SG	SH	SI	SJ	SK	SL	SM	SN	SO	SP	SQ	SR	SS	ST	SU	SV	SW	SX	SY	SZ	TA	TB	TC	TD	TE	TF	TG	TH	TI	TJ	TK	TL	TM	TN	TO	TP	TQ	TR	TS	TT	TU	TV	TW	TX	TY	TZ	UA	UB	UC	UD	UE	UF	UG	UH	UI	UJ	UK	UL	UM	UN	UO	UP	UQ	UR	US	UT	UU	UV	UW	UX	UY	UZ	VA	VB	VC	VD	VE	VF	VG	VH	VI	VJ	VK	VL	VM	VN	VO	VP	VQ	VR	VS	VT	VU	VV	VW	VX	VY	VZ	WA	WB	WC	WD	WE	WF	WG	WH	WI	WJ	WK	WL	WM	WN	WO	WP	WQ	WR	WS	WT	WU	WV	WW	WX	WY	WZ	XA	XB	XC	XD	XE	XF	YG	YH	YI	YJ	YK	YL	YM	YN	YO	YP	YQ	YR	YS	YT	YU	YV	YW	YX	YY	YZ	ZA	ZB	ZC	ZD	ZE	ZF	ZG	ZH	ZI	ZJ	ZK
--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----



Nomor : 042/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian

27 April 2023

Yth. Pimpinan PT. Indo Muro Kencana
Camp-Muro Site, Dirung Lingkin, Tanah Siang Selatan, Kab. Murung Raya
Kalimantan Tengah, Indonesia

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Tesis yang berjudul **“Pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Ethical Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Employee Wellbeing* sebagai Variabel Pemediasi”** yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Ricky Kristiawan
No Mhs/Prodi : 215026587/Magister Manajemen
No HP : 085845555549
Alamat : Jl. Gejayan Gang Kepuh III, Gondokusman, Yogyakarta

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan :

1. Sejarah berdirinya perusahaan
2. Struktur perusahaan
3. Jumlah karyawan
4. Izin penyebaran kuesioner

Tesis yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,

FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.

Alamat

Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL

<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak

Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id

