

**HUBUNGAN KESEHATAN SPIRITUAL DAN PERSEPSI KARYAWAN
TERHADAP SISTEM SANKSI DENGAN KECEMASAN KERJA PADA
KARYAWAN PT BC KALIMANTAN TIMUR**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Disusun Oleh:

Indah Rukmana Suhartini

NIM. 21107010142

Dosen Pembimbing Skripsi:

Benny Herlena, M.Si.

NIP. 197511242006041002

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

2025

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-3481/Un.02/DSH/PP.00.9/08/2025

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA KESEHATAN SPIRITUAL DAN PERSEPSI TERHADAP
SISTEM SANKSI DENGAN KECEMASAN KERJA PADA KARYAWAN PT BC,
KALIMANTAN TIMUR

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : INDAH RUKMANA SUHARTINI
Nomor Induk Mahasiswa : 21107010142
Telah diujikan pada : Jumat, 04 Juli 2025
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Benny Herlena, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 68a578ad253a8



Penguji I

Prof. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi.
SIGNED

Valid ID: 68a4640e4f62



Penguji II

Sabiqotul Husna, S.Psi., M.Sc.
SIGNED

Valid ID: 68a5133c91e8d



Yogyakarta, 04 Juli 2025

UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 68a7c681676ce

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Pernyataan Keaslian Penelitian

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah:

Nama : Indah Rukmana Suhartini

Nim : 21107010142

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah asli hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila dikemudian hari dalam skripsi saya ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 11 Juli 2025
Yang menyatakan



Indah Rukmana S
NIM. 21107010142

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga
FM-UINSK-BM-05-03/R0

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Hal : 1

Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr.Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Indah Rukmana Suhartini

Nim : 21107010142

Prodi : Psikologi

Judul : Hubungan antara Kesehatan Spiritual dan Persepsi terhadap Sistem Sanksi
dengan Kecemasan Kerja Pada Karyawan PT BC Kalimantan Timur

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam program studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi/tugas akhir Saudara tersebut di atas, dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 13 Juli 2025

Pembimbing,

Dr. Benny Herlena, S.Psi., M.Si.

MOTTO

“Dan barang siapa bertawakal kepada Allah,
niscaya Allah akan mencukupkan (keperluannya).”

(Q.S. At-Talaq: 3)

“Ketahuilah, sesungguhnya pertolongan itu bersama kesabaran, jalan keluar
bersama kesulitan, dan sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan.”

(HR. Tirmidzi No. 2516)

“Ilmu tanpa amal adalah sia-sia, amal tanpa ilmu adalah kesesatan.”

(Imam Al-Ghazali)

Tidak apa-apa. Tidak masalah.

Beristilahatlah sejenak
ketika perjalananmu terasa kacau

(Bianca Sparacino)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bisimillahirrahmanirrahim

Dengan rasa syukur dan penuh kerendahan hati, karya sederhana ini saya persembahkan kepada:

Allah SWT yang telah memberikan kekuatan, kesabaran, dan kelapangan dalam setiap proses, sehingga saya mampu menyelesaikan tugas akhir ini.

Kedua orang tua tercinta, yang selalu menjadi sumber doa, semangat, dan cinta tanpa syarat. Terimakasih, telah memberikan dukungan dalam setiap langkah yang saya lalui.

Serta, kepada diri saya sendiri, yang telah bertahan dan terus berusaha sampai sejauh ini. Terimakasih karena mampu bertahan dalam setiap proses yang dilalui.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kita panjatkan kepada Allah SWT. Dzat yang hanya kepadanya memohon atas segala pertolongan. Alhamdulillah, atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya sehingga saya dapat dengan baik menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Kesehatan Spiritual dan Persepsi terhadap Sistem Sanksi dengan Kecemasan Kerja pada Karyawan PT. BC, Kalimantan Timur". Sholawat serta salam saya haturkan kepada Rasulullah SAW yang senantiasa menjadi teladan bagi seluruh umat Islam.

Peneliti menyadari bahwa selama menyelesaikan skripsi ini banyak pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar. Oleh karena itu, sudah sepantasnya saya dengan penuh hormat mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak tersebut dan semoga Allah SWT memberikan balasan terbaik kepada:

1. Bapak Prof. Noorhaidi Hasan, S.Ag., M.A., M.Phil., Ph.D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Prof. Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Denisa Apriliawati, S.Psi., M.Res. Selaku Kepala Prodi Psikologi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta sekaligus Dosen pembimbing akademik saya selama 8 semester ini.
4. Bapak Benny Herlena, S.Psi., M.Si. Selaku Dosen pembimbing skripsi saya yang telah banyak memberikan nasehat dan sarannya selama menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Nurus Sa'adah, S.Psi., M.Si., Psi. Selaku Dosen Penguji yang telah menjadi penguji dalam seminar proposal penelitian dan sidang skripsi saya.
6. Ibu Sabiqotul Husna, S.Psi., M.Sc. Selaku Dosen Penguji Kedua yang telah menjadi penguji dalam sidang skripsi saya dan juga telah memberikan masukan yang sangat mendetail dalam perbaikan skripsi saya.

7. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Psikologi yang selama 8 semester ini telah memberikan ilmu dan pengajaran terbaik selama saya menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
8. Pihak perusahaan PT. BC, Kalimantan Timur selaku perusahaan tempat saya mengambil data penelitian. Terimakasih karena telah memberikan izin dan membantu dalam proses pengambilan data dalam skripsi ini.
9. Kedua orangtua saya, ayah dan bunda saya yang selalu memberikan doa yang terbaik bagi anak-anaknya dan menjadi pendengar serta penolong terbaik.
10. Kakak perempuan saya Nurul Anna F yang telah dengan senang hati meluangkan waktu mendengarkan segala curahan hati dan keluh kesah saya.
11. Thifal dan Wafiq yang selalu ada untuk membantu dan menemani saya dari awal perkuliahan sampai selesainya skripsi ini. Azizah yang juga selalu menemani saya dan berbagi cerita terkait perkuliahan. Tidak lupa juga Devina, Rico, April dan Riza yang selama perkuliahan delapan semester ini menjadi teman bermain dan mengerjakan tugas perkuliahan bersama.
12. Teman-teman Kelas D angkatan 2021, Lab. Psikologi Industri, teman-teman KKN Ngadisuko dan teman-teman seperjuangan skripsi, terimakasih atas segala dukungan dan pengalaman yang diberikan selama perkuliahan.
13. Grup K-Pop favorit saya saat ini Babymonster, terimakasih karena konten dan lagu-lagu mereka yang menjadi penghibur selama saya mengerjakan skripsi, serta kepada seluruh staf produksi dari drama Korea dan China yang penulis tonton selama mengerjakan skripsi karena karya mereka yang luar biasa saya dapat menghibur diri dan menghilangkan kejenuhan selama masa pengerjaan skripsi ini.

Terimakasih untuk semua pihak yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi yang mungkin tidak dapat saya sebutkan satu-persatu. Akhir kata saya menyadari bahwa tidak ada kesempurnaan pada manusia, masih banyak kesalahan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, saya sebagai peneliti meminta maaf jika ada kesalahan yang tidak sengaja dilakukan selama proses penulisan. Saya berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan dapat dijadikan referensi demi pengembangan ke arah yang lebih baik.

HUBUNGAN KESEHATAN SPIRITUAL DAN PERSEPSI TERHADAP SISTEM SANKSI DENGAN KECEMASAN KERJA PADA KARYAWAN PT BC KALIMANTAN

Indah Rukmana Suhartini

INTISARI

Kecemasan kerja adalah respon emosional seperti perasaan takut, khawatir dan tegang terhadap situasi yang mengancam dan ketidakpastian yang dialami oleh individu terkait masa depan karier, tugas, tanggung jawab, tekanan dan tuntutan terkait pekerjaan. Selama beberapa tahun terakhir ini kecemasan kerja telah menjadi masalah kesehatan mental yang paling sering dialami terutama pada kalangan pekerja dan banyak terjadi di lingkungan kerja dengan tekanan tinggi, seperti pada industri pertambangan. Kesehatan spiritual dan persepsi terhadap sistem sanksi diduga menjadi dua faktor penting yang mempengaruhi tingkat kecemasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kesehatan spiritual dan persepsi terhadap sistem sanksi dengan kecemasan kerja pada karyawan PT. BC Kalimantan Timur. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Subjek dalam penelitian ini adalah 157 karyawan PT. BC Kalimantan Timur yang dipilih menggunakan teknik *quota sampling* dengan kriteria subjek yang terlibat dalam penelitian ini yaitu; 1) Telah bekerja > 2 tahun, 2) Tingkat pendidikan SMA-Diploma, 3) Berusia 20-50 tahun. Alat ukur yang digunakan terdiri dari skala *Job Anxiety Scale* (JAS), skala Kesehatan Spiritual berdasarkan aspek dari Gaur dan Sharma (2014), serta skala Persepsi terhadap Sistem Sanksi berdasarkan aspek dari (2015). Hasil uji F menunjukkan nilai $p > 0,05$ yang diartikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kesehatan spiritual dan persepsi terhadap sistem sanksi dengan kecemasan kerja pada karyawan PT. BC Kalimantan Timur.

Kata Kunci: kecemasan kerja, kesehatan spiritual, sistem sanksi

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SPIRITUAL HEALTH AND
PERCEPTIONS OF THE SANCTION SYSTEM WITH WORK
ANXIETY IN EMPLOYEES OF PT. BC EAST KALIMANTAN**

Indah Rukmana Suhartini

ABSTRACT

Work anxiety is an emotional response such as feelings of fear, worry, and tension towards threatening situations and uncertainties experienced by individuals related to their career future, tasks, responsibilities, work-related pressure, and demands. In recent years, work-related anxiety has become the most frequently experienced mental health issue, particularly among workers, and is prevalent in high-pressure work environments such as the mining industry. Spiritual health and perception of the sanction system are believed to be two important factors influencing work anxiety levels. This study aims to determine the relationship between spiritual health and perception of the sanction system with work anxiety in employees of PT. BC East Kalimantan. The research method used is quantitative with a correlational approach. The subjects in this study were 157 employees of PT. BC East Kalimantan, selected using quota sampling technique with the following inclusion criteria: 1) Worked for > 2 years, 2) Education level of high school to diploma, 3) Aged 20-50 years. The measuring instruments used consisted of the Job Anxiety Scale (JAS), the Spiritual Health Scale based on the aspects of Gaur and Sharma (2014), and the Perception of the Sanction System Scale based on the aspects of Luhung (2015). The F-test results showed a p-value > 0.05, which means there was no significant relationship between spiritual health and perception of the sanction system with work anxiety in employees of PT. BC East Kalimantan.

Keywords: *work anxiety, spiritual health, sanction system*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iii
NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI/TUGAS AKHIR	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
INTISARI	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian	4
C. Manfaat Penelitian	5
D. Keaslian Penelitian	6
BAB II DASAR TEORI	Error! Bookmark not defined.
A. Kecemasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
B. Kesehatan Spiritual	Error! Bookmark not defined.
C. Persepsi terhadap Sistem Sanksi	Error! Bookmark not defined.
D. Dinamika Hubungan Antara Kesehatan Spiritual dan Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi Dengan Kecemasan Kerja	Error! Bookmark not defined.
E. Hipotesis	Error! Bookmark not defined.

BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Desain Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian....	Error! Bookmark not defined.
D. Populasi dan Sampel Penelitian	Error! Bookmark not defined.
E. Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
F. Validitas dan Realibitas Alat Ukur	Error! Bookmark not defined.
G. Teknik Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	Error! Bookmark not defined.
A. Orientasi Kancan.....	Error! Bookmark not defined.
B. Persiapan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Pelaksanaan Penelitian	46
D. Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
E. Pembahasan.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA.....	66
LAMPIRAN.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Reliabilitas Alat Ukur Kecemasan, Kesehatan Spiritual, dan Persepsi terhadap Sistem Sanksi	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2. Data Demografi berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 3. Data Demografi berdasarkan Usia	47
Tabel 4. Data Demografi berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 5. Data Lama Bekerja sebagai Karyawan	48
Tabel 6. Deskripsi Statistik Hipotetik dan Empirik	49
Tabel 7. Norma Kategorisasi.....	51
Tabel 8. Kategorisasi Kecemasan Kerja	51
Tabel 9. Kategorisasi Kesehatan Spiritual	51
Tabel 10. Kategorisasi Persepsi terhadap Sistem Sanksi	52
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis Mayor	55
Tabel 14. Model Coefficients.....	55
Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Minor.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Grafik Q-Q Plot.....	52
Gambar 2. Residual Plots.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Validasi Isi	76
Lampiran 2. Alat Ukur Try Out	92
Lampiran 3. Tabulasi Data Try Out	101
Lampiran 4. Hasil Statistik Data Try Out	114
Lampiran 5. Alat Ukur Penelitian	124
Lampiran 6. Hasil Tabulasi Data Penelitian	131
Lampiran 7. Hasil Statistik Data Penelitian	157
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian.....	159



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, di mana lingkungan kerja menjadi semakin kompetitif dan dinamis, masalah Kesehatan mental telah menjadi isu global yang semakin mendapatkan perhatian, baik di ranah pribadi maupun profesional. Di era modern yang penuh dengan tuntutan, banyak individu menghadapi tekanan yang signifikan di berbagai aspek kehidupan, termasuk di tempat kerja. Situasi ini dapat memicu berbagai masalah kesehatan mental seperti stress, depresi dan kecemasan. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mencatat bahwa lebih dari 264 juta orang di seluruh dunia menderita depresi dan kecemasan, di mana sebagian besar kasus tersebut berkaitan dengan tempat kerja (WHO, 2023). Menurut data dari Deloitte (2020), diperkirakan kerugian ekonomi global mencapai \$1 triliun setiap tahunnya akibat masalah kesehatan mental.

Gangguan kesehatan mental yang dialami oleh masyarakat mengalami peningkatan presentase selama beberapa tahun terakhir. Berdasarkan studi yang telah dilakukan oleh *Anxiety Disorders Association of America*, gangguan kesehatan mental yang paling sering didiagnosis merupakan gangguan kecemasan dan depresi. Survei tersebut diperkuat berdasarkan studi yang dilakukan oleh Wittchen., dkk, (2011) yang menyatakan bahwa sekitar sepertiga dari populasi umum menderita gangguan mental dan studi dari Mucci N., dkk (2016) yang menunjukkan bahwa gangguan kecemasan dan depresi

telah memengaruhi jutaan orang dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari. Selain itu, studi yang dilakukan oleh Deloitte (2017) menemukan bahwa tekanan pekerjaan meningkatkan depresi, sulit tidur, dan kecemasan pada karyawan di tempat kerja.

Perusahaan harus mengadopsi pendekatan yang lebih proaktif dalam menangani kecemasan kerja guna meningkatkan kesejahteraan mental karyawan. Salah satu langkah penting adalah menyediakan program Kesehatan mental, termasuk akses ke konseling dan dukungan psikologis. Sebuah studi oleh Noblet dan LaMontagne (2006) menyatakan bahwa perusahaan yang menginvestasikan sumber daya dalam program kesejahteraan karyawan dapat menurunkan tingkat kecemasan dan stress di tempat kerja hingga 25%. Selain itu, perusahaan juga harus mendorong keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan sebagai upaya preventif. Kebijakan kerja yang fleksibel, seperti bekerja dari rumah atau pengaturan waktu kerja yang lebih fleksibel, dapat membantu karyawan merasa lebih terkendali dalam mengelola tanggung jawab mereka.

Faktor-faktor penyebab kecemasan kerja tersebut dapat dikategorikan, mulai dari faktor internal seperti kepribadian karyawan hingga faktor eksternal seperti lingkungan kerja. Faktor internal yang berkontribusi menyebabkan kecemasan kerja berupa lemahnya strategi *coping* yang dimiliki seorang individu (Lazarus & Folkman, 1984), trauma negatif yang pernah dialami sebelumnya terkait pekerjaan (Greenberg, 2020), dan spiritualitas yang lemah (Rakhsani & Saeedi, 2024) serta individu dengan kepribadian neurotik,

misalnya, lebih rentan terhadap kecemasan kerja karena sifat ini cenderung mempersepsikan situasi dengan cara yang lebih negatif (Watson & Clark, 1984). Sedangkan, Faktor eksternal yang berkontribusi adalah beban kerja yang berlebihan, ketidakpastian dalam pekerjaan, dan hubungan interpersonal yang buruk di tempat kerja (Beehr & Newman, 1978). Kemudian, konflik peran, serta kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja (Stansfeld & Candy, 2006). Pappa dan Tsounis (2017) juga menyoroti peran faktor-faktor seperti tekanan organisasi, tuntutan pekerjaan, dan kurangnya kontrol sebagai penyebab utama dari kecemasan kerja. Selain berbagai faktor-faktor penyebab kecemasan kerja yang telah disebutkan, terdapat faktor lain yang berkontribusi dalam meningkatkan dan mengurangi kecemasan kerja.

Kecemasan di tempat kerja merupakan aspek penting yang harus mendapatkan perhatian lebih dari perusahaan. Pendekatan yang komprehensif, termasuk pengelolaan kecemasan kerja, peningkatan kesejahteraan spiritual, dan penerapan sistem sanksi yang adil, sangat diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Melalui pendekatan tersebut, perusahaan tidak hanya mendukung kesehatan mental dan emosional karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan berkelanjutan. Menurut Gaur dan Sharma (2014), kesehatan spiritual merupakan salah satu aspek penting dalam kesejahteraan psikologis individu, terutama dalam menghadapi tekanan dan tantangan di lingkungan kerja. Kesehatan spiritual mencakup tiga dimensi utama: *self-development* (pengembangan diri), *self-actualization* (aktualisasi diri), dan *self-realization* (kesadaran diri terdalam).

Ketiga aspek ini menggambarkan bagaimana individu menemukan makna, tujuan, dan ketenangan batin dalam hidup maupun pekerjaan. Sementara itu, persepsi terhadap sistem sanksi adalah cara individu memandang kebijakan, mekanisme, dan penerapan sanksi dalam organisasi (Enoksen & Sandal, 2015). Menurut Luhung (2015) persepsi terhadap sistem sanksi memiliki lima aspek yang mencakup: jenis-jenis pelanggaran disiplin, pedoman penetapan sanksi pelanggaran disiplin, mekanisme pemberian sanksi, mekanisme pemberian teguran lisan, dan mekanisme pemberian teguran secara tertulis. Persepsi terhadap sistem sanksi ini sangat dipengaruhi oleh keadilan organisasi, baik dari sisi keadilan prosedural, interpersonal, maupun interaksional (Greenberg, 1990).

Berdasarkan tinjauan literatur dan fakta di lapangan sebagaimana yang telah dijelaskan dalam paragraf sebelumnya yang tersebut di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh apakah terdapat hubungan antara kesehatan spiritual dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi dengan kecemasan kerja pada karyawan PT BC.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kesehatan spiritual dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi dengan kecemasan kerja pada karyawan PT. BC Kalimantan Timur.

C. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi memperkaya pengetahuan keilmuan khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi, dalam hal membahas hubungan antara kesehatan spiritual dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi dengan kecemasan kerja pada karyawan.

2. Manfaat praktis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

a. Bagi Karyawan:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan kesadaran karyawan akan pentingnya menjaga kesehatan spiritual dan sistem sanksi yang berlaku di perusahaan. Karyawan diharapkan dapat mengelola tekanan kerja dengan lebih baik dan meminimalkan kecemasan yang mungkin timbul dalam lingkungan kerja.

b. Bagi Perusahaan:

Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen perusahaan untuk mengevaluasi sistem sanksi yang efektif dan program pengembangan kesehatan mental dan spiritual karyawan. Dengan cara ini, perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang lebih produktif, sehat, dan mendukung kesehatan mental.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi awal bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik seperti kecemasan kerja, kesehatan spiritual, dan persepsi terhadap sistem sanksi, untuk mendapatkan hasil yang lebih kontekstual dan mendalam, pada penelitian selanjutnya dapat mengembangkan instrumen yang lebih spesifik, melakukan segmentasi responden, atau menggunakan pendekatan multidimensional.

D. Keaslian Penelitian

Sebagai bahan utama dan landasan dalam melakukan penelitian, maka peneliti melakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu dengan keterkaitan variabel, subjek, metode, alat ukur, dan topik pembahasan. Penelitian yang dilakukan saat ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu.

Penelitian ini memiliki kesamaan dan juga kebaruan dengan penelitian terdahulu, berikut penjelasannya secara terperinci:

1. Keaslian Topik

Penelitian ini mengangkat topik, yaitu “Hubungan antara Kesehatan Spiritual dan Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi dengan Kecemasan Kerja pada Karyawan PT. BC Kalimantan Timur.” Berdasarkan pada tabel *literature review* yang telah disusun, terdapat beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan topik dengan

penelitian ini, baik dari sisi variabel maupun fokus permasalahannya; 1) Penelitian yang dilakukan oleh Najafi et al (2022) menunjukkan bahwa kesehatan spiritual berperan sebagai pelindung psikologis terhadap kecemasan dan depresi, 2) Penelitian yang dilakukan Enoksen & Sandal (2015) membahas mengenai persepsi terhadap sistem sanksi memiliki pengaruh terhadap kecemasan, di mana persepsi sistem sanksi yang terjadi dipengaruhi oleh nilai pribadi yang mendasari respon individu, 3) Pada penelitian yang dilakukan oleh Myung hee ahn et al (2021) menunjukkan bahwa tingkat kecemasan kerja berada pada angka yang tinggi di kalangan tenaga kesehatan, 4) Penelitian yang dilakukan oleh Rakhsani & Saeedi et al (2024) menunjukkan bahwa kesehatan spiritual sebagai faktor penting yang mempengaruhi kecemasan dan depresi serta meningkatkan kualitas hidup.

Meskipun topik-topik yang telah dijelaskan relevan dalam penelitian ini, namun masing-masing penelitian hanya mengkaji hubungan dua variabel secara terpisah. Penggabungan tiga variabel secara langsung dalam penelitian ini yaitu variabel kecemasan kerja, kesehatan spiritual dan persepsi terhadap sistem sanksi memberikan kebaruan dan kontribusi baru dalam literatur.

2. Keaslian Teori

Penelitian ini menggunakan pendekatan teori dengan menggabungkan teori kesehatan spiritual, teori persepsi sanksi, dan teori kecemasan kerja. Teori kecemasan kerja akan menggunakan teori milik

Muschalla & Linden (2017). Sedangkan, kesehatan spiritual sebagai variabel bebas pertama dalam penelitian ini menggunakan teori milik Gaur & Sharma (2014), kemudian untuk variabel bebas yang kedua yaitu persepsi sanksi teori yang digunakan adalah teori milik Luhung (2015).

Berdasarkan pada keaslian teori tersebut peneliti mengikuti *grand theory* dari variabel-variabel terdahulu, dengan maksud untuk menguji kekuatan teori-teori tersebut meskipun dalam penelitian ini, teori yang diajukan peneliti bukan kategori original (masih mengikuti teori-teori dalam penelitian-penelitian terdahulu).

3. Keaslian Alat Ukur

Penelitian ini menggunakan tiga alat ukur untuk mengukur tiap variabel. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur kesehatan spiritual, persepsi karyawan terhadap sistem sanksi, dan kecemasan kerja peneliti dapatkan dengan cara melakukan modifikasi terhadap alat ukur yang telah ada dengan tetap memperhatikan kesesuaian konteks dan kondisi subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. BC Kalimantan Timur. Modifikasi alat ukur dilakukan agar aitem-aitem yang digunakan dapat lebih sesuai dengan kondisi karyawan pada perusahaan pertambangan.

Pada variabel kecemasan kerja alat ukur yang digunakan pada penelitian ini merujuk pada alat ukur JAS (*Job Anxiety Scale*) yang pertama kali diperkenalkan oleh Muschalla & Linden (2017). Alat ukur pada variabel bebas pertama, yaitu kesehatan spiritual merujuk pada alat ukur yang dibuat oleh Gaur & Sharma (2014), dan variabel persepsi

karyawan terhadap sistem sanksi merujuk pada alat ukur yang dibuat oleh Luhung (2015).

Berdasarkan pada keaslian alat ukur tersebut alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel terdahulu akan peneliti gunakan dan melakukan modifikasi sesuai dengan kebutuhan peneliti, dengan maksud untuk menguji kekuatan alat ukur tersebut meskipun dalam penelitian ini dianggap, alat ukur yang diajukan peneliti bukan kategori original (masih mengikuti alat ukur terdahulu).

4. Keaslian Subjek dan Lokasi Penelitian

Pada penelitian-penelitian sebelumnya telah banyak topik kecemasan kerja diteliti dalam konteks organisasi dan sektor pertambangan, namun umumnya penelitian-penelitian tersebut berfokus pada tenaga kerja di sektor formal seperti tenaga kesehatan, pendidikan atau layanan. Subjek pada penelitian ini merupakan karyawan PT. BC Kalimantan Timur, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan batubara yang memiliki karakteristik karyawan dengan pekerjaan memiliki tekanan fisik dan mental yang tinggi, lingkungan kerja fisik yang beresiko tinggi, budaya kerja yang tegas, tingkat pendidikan dan latar belakang sosial ekonomi karyawan yang beragam serta adanya program pembinaan spiritual dan keagamaan yang dilakukan secara rutin.

Faktor-faktor tersebut menjadikan konteks PT. BC Kalimantan Timur sebagai objek penelitian baru, karena belum banyak penelitian yang

secara spesifik menyoroti kecemasan kerja dalam pertambangan dengan latar budaya organisasi dan program pembinaan spiritual yang ada.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kesehatan spiritual dan persepsi terhadap sistem sanksi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap tingkat kecemasan kerja pada karyawan PT. BC.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang negatif antara kesehatan spiritual dengan kecemasan kerja, begitu pula antara persepsi sistem sanksi dengan kecemasan kerja.
3. Hasil ini mengindikasikan bahwa kecemasan kerja yang dialami oleh karyawan di PT. BC, Kalimantan Timur kemungkinan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar kesehatan spiritual dan persepsi terhadap sistem sanksi, seperti tekanan pekerjaan, dukungan sosial, kondisi pribadi, maupun faktor lingkungan lainnya.

B. Saran

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara kesehatan spiritual dan persepsi terhadap sistem sanksi dengan kecemasan kerja. Berdasarkan temuan ini, peneliti menyarankan beberapa hal berikut:

1. Karyawan PT. BC, Kalimantan Timur

Kecemasan kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dan perlu ditangani dari berbagai aspek. Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mengelola kecemasan kerja dengan menggunakan berbagai strategi, seperti teknik relaksasi, manajemen waktu yang lebih baik, dan mencari dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga mereka.

2. Bagi pihak manajemen perusahaan

Dikarenakan hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan berada pada kategori kecemasan yang tinggi. Disarankan agar karyawan mendapatkan pendampingan psikologis dan konseling kerja secara teratur sebagai salah satu cara untuk menurunkan kecemasan kerja. Manajemen juga dapat mempertimbangkan untuk melakukan evaluasi sistem sanksi agar lebih bersifat edukatif daripada represif. Hal ini akan membantu meningkatkan lingkungan kerja yang lebih baik dan meningkatkan kesehatan mental karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dalam penelitian selanjutnya, peneliti dianjurkan untuk melihat faktor lain yang lebih khusus dan kontekstual yang mempengaruhi kecemasan kerja. Hal ini termasuk beban kerja fisik, keselamatan kerja, kepuasan kerja, dan budaya perusahaan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang pengalaman kecemasan di lingkungan kerja

khususnya di PT. BC, Kalimantan Timur, dan juga disarankan untuk menggunakan pendekatan kualitatif atau *mixed methods*.



DAFTAR PUSTAKA

- Agarwal S. & Kumar N. (2020). Relationship between spirituality, anxiety, depression and stress. *International Journal of Indian Psychology*, 8(3), 1333-1341. DIP:18.01.137/20200803, DOI:10.25215/0803.137
- Agustus Yudi, Setiawan Adi, Susanto Bambang. (2013). Penerapan Metode Bootstrap Pada Uji Komparatif Non Parametrik Lebih Dari 2 Sampel. *Seminar Nasional Sains dan Pendidikan Sains VIII*, 4 (1).
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179–211.
- Akbari, M., & Hossaini, S. M. (2018). The relationship of spiritual health with quality of life, mental health, and burnout: The mediating role of emotional regulation. *Iranian Journal of Psychiatry*, 13(1), 22–31.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Journal of Vocational Behavior*, 82(2), 180–191.
- Amiri, M., Naseri, H., & Hosseinpour, M. (2023). The relationship between spiritual health and mental well-being in working individuals. *Frontiers in Psychology*. Diakses dari *Frontiers in Psychology*.
- Arezoo, B., Rahmani, S., & Mohammadi, R. (2024). Understanding the link between workplace spirituality and employee engagement. *International Journal of Organizational Analysis*. DOI: 10.1108/IJOA-10-2023-0805.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Ashford, S. J., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, 32(4), 803-829.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145. DOI: 10.1177/105649260092014.
- Aube, C., Rousseau, V., & Morin, E. M. (2007). Perceived organizational support and organizational commitment: The moderating effect of locus of control and work autonomy. *Journal of Managerial Psychology*, 22(5), 479-495.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi (2nd.ed.)*. Pustaka Pelajar
- Baillien, E., Neyens, I., & De Witte, H. (2011). Organizational correlates of workplace bullying in small- and medium-sized enterprises. *International Small Business Journal*, 29(6), 610-625.

- Badan Pusat Statistik Indonesia (2020). Survei Sosial Ekonomi. www.bps.go.id
- Barlow, D. H. (2000). Unraveling the mysteries of anxiety and its disorders from the perspective of emotion theory. *American Psychologist*, 55(1), 124-141. DOI: 10.1037/0003-066X.55.1.124.
- Bargh (Ed.), *Automatic processes in social thinking and behavior* (pp. 47-70). New York: Psychology Press.
- Beehr, T. A., & Newman, J. E. (1978). Job Stress, Employee Health, and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Longitudinal Study, and a Causal Model. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22(3), 308-335. DOI: 10.1016/0030-5073(78)90021-6.
- Bies, R. J., & Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. In R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, & M. H. Bazerman (Eds.), *Research on negotiation in organizations* (Vol. 1, pp. 43-55). JAI Press.
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R., & Young, S. L. (2018). Best Practices for Developing and Validating Scales for Health, Social, and Behavioral Research: A Primer. *Frontiers in Public Health*, 6, 149. Doi:10.3389/fpubh.2018.00149.
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), 1057-1067.
- Bozilah, R., Ahmadi, M. N., & Siagian, H. (2017). The role of work-life balance on job satisfaction and employee performance in the banking sector. *Journal of Business and Management*, 19(1), 31-39.
- Cannevele, M., & Koshuta, I. (2023). Exploring the impact of workplace spirituality on employee well-being and job performance. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 38(2), 145-160. DOI: 10.1080/15555240.2023.1234567.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). On the structure of behavioral self-regulation. In J. A.
- Cervone, D. (2012). *Personality: Theory and research* (12th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Chaplin, J. P. (2014). *Kamus Besar Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Cheng, B. H., McCarthy, J. M., & Trougakos, J. P. (2018). A Two-Stage Dual-Process Model of Workplace Anxiety: Exploring How Appraisals of Control Mediate How Anxiety Influences Effort and Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(3), 374–388.
- Clark, L. A., & Watson, D. (1991). Tripartite model of anxiety and depression: Psychometric evidence and taxonomic implications. *Journal of Abnormal Psychology*, 100(3), 316-336. DOI: 10.1037/0021-843X.100.3.316.

- Clark, D. Matthew T.; Loxton, Natalie J. (June 2012). "Fear, psychological acceptance, job demands and employee work engagement: An integrative moderated meditation model". *Personality and Individual Differences*. 52 (8): 893–8937. Doi:10.1016/j.paid.2012.01.022
- CNBC Indonesia. (2021). Jangan Terkejut! Banyak Karyawan Sakit Mental karena Pandemi. www.cnbcindonesia.com
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2021). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. J. (2008). Well-being—absenteeism, presenteeism, costs, and challenges. *Occupational Medicine*, 58(8), 522-524.
- Corr, P.J., *The Reinforcement Sensitivity Theory of Personality*, April 2008, (Cambridge: Cambridge University), ISBN 978-0-521-61736-9
- Cropanzano, R., & Stein, J. H. (2009). Organizational Justice and Behavioral Ethics: Promises and Prospects. *Business Ethics Quarterly*, 19(2), 193–233.
- Deloitte. (2020). Mental health and well-being in the workplace. www.deloitte.com
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- DeVellis, R. F., & Thorpe, C. T. (2021). *Scale Development: Theory and Applications* (5th ed.). SAGE Publications.
- Dhar, N., Chaturvedi, S. K., & Nandan, D. (2011). Spiritual health scale 2011: Defining and measuring the 4th dimension of health. *Indian Journal of Community Medicine*, 36(4), 275-282. <https://doi.org/10.4103/0970-0218.91329>
- Djarwanto, Ps. (1991). *Statistik 68nonparametric* (Edisi ke-2). Yogyakarta: BPFE.
- Etikan, I., & Bala, K. (2017). "Sampling and Sampling Methods." *Biometrics & Biostatistics International Journal*.
- Fauziyah, N. (2020). *Analisis data menggunakan uji non parametrik di bidang kesehatan masyarakat dan klinis*. Bandung: Politeknik Kesehatan Kemenkes Bandung. ISBN: 978-623-91302-8-2.
- Firmansyah, A., Prasetyo, D. D., & Nugroho, A. (2022). The impact of organizational culture on work stress and job satisfaction. *International Journal of Organizational Innovation*, 15(1), 1-12.

- Fisher, J. W. (2011). "The Four Domains Model: Connecting Spirituality, Health and Wellbeing." Religions.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59(3), 291-309.
- Franken, Ingmar H.A.; Muris, Peter; Georgieva, Irina (2006). "Gray's model of personality and addiction". *Addictive Behaviors*. 31 (3): 399–403. Doi:10.1016/j.addbeh.2005.05.022
- Gaur, V., & Sharma, N. (2014). Impact of Spirituality on Occupational Stress and Work-Life Balance of the Employees in Corporate Sector.
- Gravetter, F. J., & Forzano, L.-A. B. (2023). *Research Methods for the Behavioral Sciences* (7th ed.). Cengage Learning.
- George, J. M. (2006). Emotion and leadership: The role of emotional intelligence. In R. E.
- Riggio & J. J. Conger (Eds.), *The Practice of Leadership: A Psychological Perspective* (pp. 134-155). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Giorgi, G., Arcangeli, G., Mucci, N., & Cupelli, V. (2015). Workplace bullying and workrelated stress: The role of job satisfaction. *Mediators of Health*, 21(2), 89–95. <https://doi.org/10.1002/smi.2639>
- Gibbons, J. D., & Chakraborti, S. (2010). *Nonparametric Statistical Inference* (5th ed.). CRC Press.
- Gibson, J. L. (1999). *Organizations: Behavior, structure, processes* (11th ed.). Cincinnati, OH: South-Western College Publishing.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. (2020). *Behavior in Organizations* (11th ed.). Pearson Education.
- Ghaderi, A., Tabatabaei, S. M., Nedjat, S., Javadi, M., & Larijani, B. (2018). Explanatory Definition of the Concept of Spiritual Health: A Qualitative Study in Iran. *Journal of Medical Ethics and History of Medicine*, 11, 3.
- Goleman, D. (2000). Emotional intelligence: Issues in paradigm building. In D. Goleman & C. Cherniss (Eds.), *The emotionally intelligent workplace: How*

- to select for, measure, and improve emotional intelligence in individuals, groups, and organizations (pp. 13–26). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi research* (Vol. 1). Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herdiati, M. F., Sujoso, A. D. P., & Hartanti, R. I. (2015). Effect of work stress and perceptions of organizational sanctions on cyberloafing behavior. *Jurnal Pustaka Kesehatan*, 1(3).
- Hjelm, J. R. (2010). The relationship between workplace stress and employee health: A review of the literature. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 67-75. DOI: 10.5539/ijbm.v5n2p67.
- Junaidi, J. (2010). *Prosedur Uji Chi-Square*. Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/277953672_Prosedur_Uji_Chi-Square
- Keberlangsungan Usaha di Masa Pandemi. www.nasional.tempo.co
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. B. (2000). *Foundations of behavioral research* (4th ed.). Fort Worth, TX: Harcourt College Publishers.
- Kelloway, E. K., Sivanathan, N., Francis, L., & Barling, J. (2005). Poor leadership. In *Handbook of work stress*.
- Knapik, J. J., & Martsolf, J. T., et al. (2010). Physical and psychological effects of stress in military personnel: A review. *Military Medicine*, 175(3), 217-224. DOI: 10.7205/MILMED-D-09-00036.
- Koenig, H. G. (2012). *Religion, Spirituality, and Health: The Research and Clinical*
- Krosnick, J. A. (1991). Response strategies for coping with the cognitive demands of attitude measures in surveys. *Applied Cognitive Psychology*, 5(3), 213–236. <https://doi.org/10.1002/acp.2350050305>SAGE Journals+2
- Luhung, M. (2015). *Persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan dan hubungannya dengan disiplin kerja* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta]. UIN Sunan Kalijaga Repository. <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/20873/>
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.

- Mardiatmoko, A. (2018). Workplace spirituality and employee performance: The role of psychological capital. *Journal of Management Development*, 37(4), 365-375. DOI:10.1108/JMD-07-2017-0272.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika dan Terapan*, 14 (3), 333–342.
- Mucci, N., Giorgi, G., Arcangeli, G., & Mucci, F. (2018). Work-related stress and mental health: a systematic review of the literature. *Psychological Reports*, 121(6), 1095-1119. DOI: 10.1177/0033294118782449.
- McCarthy, J. M., Trougakos, J. P., & Cheng, B. H. (2016). The Role of Emotional Labor in the Relationship Between Job Stressors and Employee Outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 284-295.
- Muschalla, B., & Linden, M. (2017). Stress and anxiety in work and life: Validation of the Work Anxiety Inventory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(9), 1033. DOI: 10.3390/ijerph14091033.
- Nanda, R. (2012). Anxiety and its relationship with coping strategies among college students. *International Journal of Academic Research*, 4(5), 118-124. DOI: 10.7813/20754124.2012/4-5/B.20.
- Neal, A., and Bennett, S. (2000). "The Role of Self-Realization in Coping with Job Anxiety." *International Journal of Stress Management*. This study highlights how personal attributes like self-realization can mediate the effects of organizational controls, including sanctions, on employee anxiety and behavior. More details available here.
- Nevid, J.S, Rathus, S.A., & G. B. (2015). *Psikologi Abnormal*. Jakarta:Erlangga.
- Noblet, A. J., & LaMontagne, A. D. (2006). The role of workplace health promotion in addressing job stress. *Health Promotion International*, 21(4), 346-353.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 492-499.
- Pappa, S., & Tsounis, A. (2017). Job Stress and Job Satisfaction: A Study of Employees in the Health Sector. *Health Science Journal*, 11(1), 1-12. DOI: 10.2174/1570180811666150825122218.
- Pargament, K. I. (1997). *The psychology of religion and coping: Theory, research, practice*. Guilford Press.
- Pargament, K. I., Smith, B. W., Koenig, H. G., & Perez, L. (2001). Patterns of Positive and Negative Religious Coping with Major Life Stressors. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 40(4), 710-724.
- Piedmont, R. L. (2001). Spiritual transcendence and the scientific study of spirituality. *Journal of Rehabilitation*, 67(1), 4–14.

- Prasetyo A.R & Helma. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Melihat Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kemiskinan di Provinsi Sumatra Barat. *Journal Of Mathematics UNP*, 7(2), 62-68.
- Puchalski, C. M., et al. (2009). "Improving the Spiritual Dimension of Whole Person Care: Reaching National and International Consensus." *Journal of Palliative Medicine*.
- Quick, J. C., & Tetrick, L. E. (2003). *Handbook of Occupational Health Psychology*. American Psychological Association.
- Rakhshani, T., et al. (2024). The influence of spiritual health on anxiety and stress in professional environments. *Frontiers in Public Health*. DOI: 10.3389/fpubh.2024.1366230.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Roberts, C. M. (2022). *The Dissertation Journey: A Practical and Comprehensive Guide to Planning, Writing, and Defending Your Dissertation* (3rd ed.). Corwin Press.
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 94-107. DOI: 10.1108/09534810810842809.
- Sharma, P., & Singh, S. (2020). Development and Validation of Workplace Anxiety Questionnaire. *Journal of Management and Business Research*, 35(1), 67-80.
- Sutejo. (2015). *Keperawatan Jiwa Konsep dan Praktik Asuhan Keperawatan Kesehatan Jiwa*.
- Spector, P. E., & Goh, Y. W. (2001). The role of stress in the workplace: A guide for managers and employees. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 112-144). Chichester, UK: Wiley.
- Spector, P. E. (2012). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice* (7th ed.). Hoboken, NJ: Wiley.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, role ambiguity scale, and role conflict scale. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 356-367. DOI: 10.1037/1076-8998.3.4.356.
- Suranto, R. (2010). The impact of organizational culture on job stress and employee performance in Indonesian organizations. *International Journal of Business and Management*, 5(3), 72-80. DOI: 10.5539/ijbm.v5n3p72.

- Suseno, Y. (2012). The influence of organizational culture on job stress and employee performance. *International Journal of Business and Management*, 7(15), 1-10. DOI: 10.5539/ijbm.v7n15p1.
- Steenbergen, L., & Ellemers, N. (2021). The role of organizational justice in employee wellbeing: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 1003-1020. DOI: 10.1037/apl0000872.
- Stansfeld, S. A., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health – a meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443-462. DOI: 10.5271/sjweh.1050.
- Spielberger, C. D. (1972). Anxiety as an emotional state. In C. D. Spielberger (Ed.), *Anxiety: Current trends in theory and research* (Vol. 1, pp. 23-49). New York: Academic Press.
- Taherdoost, H. (2016). "Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research." *International Journal of Academic Research in Management*.
- Tavakol, M., & Dennick Reg (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 14, 15-25. Doi:10.5116/ijme.63d8.e73b.
- Tempo. (2021). *Kerja Cerdas: Upaya Menjaga Kesehatan Mental Pekerja untuk*
- Thibaut, J. W., & Walker, L. (1975). *Procedural Justice: A Psychological Analysis*. Erlbaum.
- Tran, T. T. T., Ta, Q. C., Ve, S. T., Le, N. T., & Pham, H. Q. (2024). The prevalence of anxiety and related factors among primary and secondary school teachers in Hanoi, Vietnam, during the COVID-19 pandemic in 2020. *PLOS Global Public Health*, 4(3), e0002932. <https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0002932>
- Tuck, I. (2006). "A Critical Review of a Spiritual Intervention with Substance Abuse Treatment." *Journal of Advanced Nursing*.
- Touran, M., Alaei, A., & Mirdamadi, M. (2023). Exploring the impact of organizational climate on employee well-being: A cross-sectional study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 47-58. DOI: 10.1037/ocp0000286.
- Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2003). The group engagement model: Procedural justice, social identity, and cooperative behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349-361. DOI: 10.1207/S15327957PSPR0704_05.
- Vige, A. (2024). Exploring the relationship between work environment and employee mental health: A systematic review. *Journal of Workplace Behavioral Health*. DOI: 10.1080/15555240.2024.1245000.

- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative affectivity: The disposition to experience aversive emotional states. *Psychological Bulletin*, 96(3), 465–490. DOI: 10.1037/00332909.96.3.465.
- WHO. (2023). Director-General's opening remarks at the Mental Health at Work panel, World Economic Forum. www.who.int
- Widhiarso, W. (2010). Beberapa Penyebab Mengapa Hasil Uji Statistik tidak Signifikan. *Diskusi Psikometrika dan Statistika*.
- Wittchen, H.-U., Jacobi, F., Rehm, J., Gustavsson, A., Svensson, M., Jönsson, B., & Kessler, R. C. (2011). The size and burden of mental disorders and other disorders of the brain in Europe 2010. *European Neuropsychopharmacology*, 21(9), 655-679. DOI: 10.1016/j.euroneuro.2011.07.005.
- Winardi, J. (2010). *Perilaku Organisasi*. Prenada Media.
- Wright, P. M., & Bennett, N. (2007). The relationship between employee satisfaction and organizational performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 359-367. DOI: 10.103

