

## Hubungan *Workplace Spirituality* dengan Komitmen Organisasi pada Guru Yayasan X

### *The Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Commitment to the Teachers of Foundation X*

**Naura Fatin Nuha**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [naurafatin.19008@mhs.unesa.ac.id](mailto:naurafatin.19008@mhs.unesa.ac.id)

**Meita Santi Budiani**

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: [meitasanti@unesa.ac.id](mailto:meitasanti@unesa.ac.id)

#### **Abstrak**

*Workplace spirituality* merupakan salah satu topik psikologi yang saat ini menjadi salah satu alternatif bahan pertimbangan dalam pengelolaan bidang sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terkait hubungan *workplace spirituality* dengan komitmen organisasi pada guru Yayasan X. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan data penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria subjek adalah guru yang memiliki masa kerja lebih dari sama dengan lima tahun. Total sampel penelitian ini melibatkan 92 guru, terdiri dari 30 guru sebagai subjek uji coba (*tryout*) kemudian 60 guru sebagai subjek penelitian. Pengambilan data penelitian ini menggunakan kuesioner yang tersusun dari dimensi komitmen organisasi dan dimensi *workplace spirituality*. Analisis data menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 25. Hasil menunjukkan terdapat hubungan yang kuat antara *workplace spirituality* dengan komitmen organisasi yang memperhatikan nilai korelasi sebesar 0,650 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Angka korelasi tersebut memiliki arti mempunyai hubungan yang positif bahwa semakin tinggi tingkat *workplace spirituality* maka semakin tinggi pula komitmen organisasi.

**Kata kunci :** *Workplace spirituality*, komitmen organisasi, guru

#### **Abstract**

*Workplace spirituality* is one of the topics of psychology that currently becomes an alternative material consideration in the management of the field of human resource. This study aims to find out the relationship between *workplace spirituality* and organizational commitment in the teachers of Yayasan X. The research method used in this study is quantitative. The data collection technique for this study used a *purposive sampling* technique, with the subject criteria being teachers who had worked for more than five years. The total sample of this study involved 92 teachers, consisting of 30 teachers as *tryout* subjects and then 60 teachers as research subjects. Data collection in this study used a questionnaire composed of dimensions of organizational commitment and *workplace spirituality* dimensions. Data analysis used *product moment* correlation with the help of IBM SPSS version 25 software. The results showed that there was a strong relationship between *workplace spirituality* and organizational commitment which showed a correlation value of 0.650 with a significance level of 0.000. This correlation number means that it has a positive relationship that the higher the level of *workplace spirituality*, the higher the organizational commitment.

**Key word :** *Workplace spirituality, organizational commitment, teachers*

<b>Article History</b>	 
<i>Submitted : 29-06-2023</i>	
<i>Final Revised : 04-07-2023</i>	
<i>Accepted : 04-07-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the <a href="#">CC-BY-SA</a> license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Pendidikan memiliki kedudukan penting dalam pengembangan kemampuan dan membentuk watak Sumber Daya Manusia. Pendidikan dari guru akan menjadi bekal dalam peningkatan kemampuan kebutuhan anak didik demi pembangunan bangsa (Akhmada & Satwika, 2021). Guru memiliki kedudukan penting penentuan terciptanya pendidikan bermutu. Hal demikian selaras dengan pendapat Yamin dan Hobir (2017) secara sistem dan praktik, sosok guru dengan kualitas bobot unggul menjadi syarat mutlak terciptanya pendidikan bermutu. Yamin dan Hobir (2017) juga membuat kesimpulan dari beberapa pendapat tokoh bahwasanya guru profesional wajib mempunyai sebuah komitmen organisasi yang tinggi. Tanpa adanya keterlibatan komitmen organisasi, dalam mencapai mutu pendidikan yang unggul akan mengalami kesulitan meskipun ditunjang dengan tujuan dan sarana yang bagus sekalipun (Hidayat, 2017).

Salah satu keuntungan yang akan diperoleh perusahaan ketika perusahaan mengawasi komitmen setiap pegawai pada organisasi, yakni pegawai tersebut akan lebih memilih bertahan dibandingkan menarik diri dari organisasi. Menurut Colquitt et al. (2019) seorang pegawai akan berperilaku menarik diri dikarenakan tidak memiliki komitmen organisasi. Hal tersebut ditandai dengan sikap mangkir dari tempat kerja dan perilaku lainnya yang mengindikasikan individu tersebut berakhir dengan keputusan pengunduran diri. Tidak hanya itu komitmen juga berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Menurut Sintaasih (2019; Rosari dkk., 2022) pegawai secara kinerja baik dan lebih produktif menjadi salah satu tanda bahwa pegawai tersebut mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Komitmen organisasi seorang pegawai mengalami peningkatan maka kinerjanya akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya (Wahyuni, dkk., 2020). Dikatakan komitmen yang kuat pada guru maka akan berdampak kepada tanggung jawab atas disiplin kerja, pekerjaannya sebagai guru serta tingkat absensi yang rendah. Seorang pegawai memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi adalah rendahnya tingkat absensi yang dimiliki para pegawainya (Hikmah & Nugraha, 2018). Apabila komitmen organisasi dieksekusi secara optimal akan berimbas kepada meningkatnya disiplin kerja serta tanggung jawab setiap guru atas pekerjaannya (Wahyuni, dkk., 2020).

Robbins dan Judge (2019) mengungkapkan komitmen organisasi adalah suatu kondisi seorang pegawai mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari suatu perusahaan dan memiliki tujuan serta angan-angan untuk terus mempertahankan diri sebagai pegawai dalam instansi tersebut. Pendapat lain menurut Gunawan dan Ardana (2020) keinginan untuk tetap menjadi anggota di dalam perusahaan, ditandai dengan seberapa tinggi tingkat penerimaan dan kepercayaan atas tujuan organisasi. Istilah lain bisa dikatakan bahwa seorang karyawan akan memutuskan untuk bergabung dan mempertahankan diri menjadi karyawan tetap dan mendedikasikan dirinya untuk instansi. Mendedikasikan dirinya dalam mencapai tujuan perusahaan terkait.

Meyer dan Allen (1997) mencetuskan aspek komitmen organisasi terbagi menjadi tiga, yaitu komitmen afektif; komitmen berkelanjutan; dan komitmen normatif. Komitmen afektif menggambarkan karyawan terikat secara emosional, mengidentifikasi serta keterlibatan karyawan pada suatu instansi diluar tanggung jawab tugasnya. Hal ini karyawan bertahan karena keinginan pribadi dari dalam dirinya. Hal demikian dibuktikan dengan karyawan menerima segala bentuk konsekuensi atas keunggulan serta kekurangan yang dimiliki oleh instansi terkait. Komitmen berkelanjutan menggambarkan kerugian yang akan didapatkan apabila memutuskan keluar dari instansi. Komitmen normatif menggambarkan karyawan memutuskan bertahan karena alasan kewajiban dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Sesuai dengan penjabaran sebelumnya bahwa terdapat fenomena alasan para guru memutuskan bertahan di Yayasan X lebih dari 5 tahun, bahkan ada juga lebih dari 10 tahun. Bersumber informasi dari Kepala divisi MSDM bahwa para guru di Yayasan X selalu datang tepat waktu bahkan ada banyak guru datang 30 menit lebih awal dari jam sekolah dimulai. Berdasarkan penuturan lima guru, didapatkan sebuah kesimpulan, terlepas dari perbedaan gaji yang lebih sedikit dibandingkan dengan perusahaan lain, mereka menyebutkan tidak mengurangi rasa syukur para pegawai karena masih bisa memiliki pekerjaan. Tiga dari kelima subjek studi pendahuluan menyebutkan mereka bertahan sebagai bentuk amanah atas atas kontrak perjanjian tersebut. Dua guru lainnya menyebutkan bahwa mereka memiliki kewajiban atas keinginan sendiri untuk tetap loyal dan setia kepada Yayasan X.

Yayasan X kepada para pegawainya juga memberikan penghargaan seperti berupa diberikannya kesempatan melanjutkan pendidikan jenjang selanjutnya. Kelima subjek juga menuturkan bersedia melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya. Salah satu subjek menyebutkan, pernah ada pengalaman yang dirasakannya bahwa dirinya secara mendadak ditugaskan untuk menghadiri suatu acara yang mana itu merupakan bukan bagian dari tugasnya. Subjek yang terlibat secara tidak keberatan bersedia untuk terlibat dengan kegiatan diluar tanggung jawabnya, karena dirinya merasa senang dan bangga karena dipercaya menjadi perwakilan Yayasan X di acara tersebut. Alasan lainnya memutuskan untuk berkomitmen di Yayasan X adalah dikarenakan merasakan manfaat setelah menjadi anggota di Yayasan X. Manfaat yang dirasakan adalah mereka menjadi lebih sabar dan ikhlas selama bekerja.

Berdasarkan penjabaran fenomena di atas, komitmen organisasi guru Yayasan X ada dikarenakan adanya bentuk pengekspresian pemenuhan kehidupan batin yang ada dalam diri. Tidak hanya itu komitmen organisasi pada guru Yayasan X memiliki adanya kemungkinan disebabkan oleh manfaat yang dirasakan, berupa menjadi sosok yang lebih sabar dan ikhlas selama bekerja. Menurut Rosidin (2017) sabar dan ikhlas merupakan salah satu bentuk perkembangan kebutuhan spiritual yang dirasakan di tempat kerja. Selain daripada itu, Reza dkk (2021) juga menyebutkan bahwa individu yang memiliki kebutuhan kehidupan batin sama seperti adanya memiliki kebutuhan fisik, emosional, dan kognitif, yang mana mereka semua juga ikut berpartisipasi dalam aktivitas selama bekerja.

*Workplace spirituality* menjadi salah satu faktor pendorong adanya komitmen organisasi pada setiap pegawai. Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kemunculan komitmen organisasi berdasarkan kesesuaian pendapat yang disampaikan oleh Meyer dan Allen (1997) komitmen organisasi terpecah menjadi tiga bagian, yakni karakteristik personal, karakteristik yang bersumber dari dalam organisasi, dan pengalaman yang dirasakan selama di tempat kerja. Pawar (2019) menyebutkan *workplace spirituality* mengacu kepada pengalaman yang dirasakan individu selama berada di tempat kerja untuk memenuhi kebutuhan batin. Pegawai merasakan pengalaman menjalani profesi sebagai bentuk pengekspresian kebutuhan dalam diri (*inner life*) melalui perasaan terhubung dengan sesama rekan kerja dan pencarian makna dan tujuan atas pekerjaan yang bisa berguna bagi kehidupannya.

Ashmos & Duchon (2000; Nurmayanti dkk., 2018) menyatakan *workplace spirituality* atau bisa juga dikenal dengan sebutan spiritualitas di tempat kerja adalah pemahaman individu yang membutuhkan pemeliharaan batin di tempat kerja dengan nilai dalam dirinya; memaknai pekerjaannya serta mengetahui tujuan berdasarkan pengalamannya; serta mengalami perasaan terhubung dengan individu lain dan komunitas tempat individu bekerja. *Workplace spirituality* memiliki tiga dimensi yaitu *inner life*, *meaningful work*, dan *sense of community*. *Inner life* adalah pegawai memahami nilai-nilai atau kekuatan ilahi dari dalam diri yang dianut kemudian diaplikasikan ke dalam tingkah lakunya untuk mencapai kehidupan yang lebih memuaskan. *Meaningful work* digambarkan pegawai menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting berharga dan bermakna bagi dirinya serta memberikan manfaat bagi orang lain. Dimensi terakhir yaitu *sense of community*, menggambarkan penerimaan seorang pegawai menjadi bagian dari kelompok ditandai dengan saling memberi dukungan dan bantuan penyelesaian dikala ada salah satu anggota mengalami permasalahan, saling mendukung kebebasan berekspresi dan saling memberi. Berdasarkan ketiga dimensi yang sudah disebutkan, menunjukkan spiritualitas ditempat kerja membutuhkan pengakuan dari organisasi bahwa para pegawai juga menginginkan kehidupan batinnya tumbuh (Nurmayanti, dkk., 2018).

Spiritualitas di tempat kerja menjadi sebuah gagasan bahwa setiap karyawan mempunyai kebutuhan batin (Nurmayanti, dkk., 2018). Instansi yang mendukung adanya kebutuhan spiritual secara tidak langsung mengakui bahwa para pekerjanya merupakan manusia tidak hanya mempunyai fisik saja namun juga mempunyai pikiran dan jiwa yang membutuhkan pemeliharaan dengan cara mencari makna kerja sekaligus interaksi dengan sesama rekan kerja (Robbins & Judge, 2019). Penelitian ini akan mengambil sudut pandang dari agama yang mana para subjek menjadikan ibadah sebagai bagian dari memenuhi kepuasan kebutuhan batin. Menurut Santo dkk (2021) Ibadah kepada sang pencipta merupakan bentuk takwa kepada sang pencipta atas rasa syukur segala kehidupan, sehingga bisa disangkut pautkan dengan spiritualitas. Rendahnya komitmen salah satunya disebabkan oleh pegawai tidak mengerti apa yang diperoleh selain perihal materi atau uang saja. Salah satu tokoh bernama Litzsey (2003; Mahdani, 2017) bahwa menghadirkan spiritualitas di tempat kerja bisa membuat pegawai merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Paripurna, dkk. (2020) spiritualitas berpengaruh positif terhadap meningkatnya komitmen organisasi para pegawai. Dijelaskan dalam penelitian bahwa para pegawai mempersepsikan spiritualitas yang baik adalah adanya kesejajaran antara nilai - nilai organisasi dengan perilaku pegawai berupa perasaan terhubung dan memiliki keinginan mensukseskan tujuan organisasi. Jiwa integritas karyawan dengan visi, misi, serta nilai merupakan bagian bentuk spiritualitas yang ada di Balai Yasa Surabaya Gubeng. Mengutip dari hasil penelitian serupa yang dilakukan oleh Nurmayanti, dkk (2018) bahwasanya para Guru di Pondok Pesantren Al-Aziziah memiliki tingkat komitmen organisasi yang baik. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan terdapat pengaruh antara Spiritualitas dengan Komitmen Organisasi. Para Guru Pondok Pesantren Al-Aziziah mempersepsikan dirinya sebagai bagian dari komunitas yang mereka anggap komunitas tersebut terpercaya, mengalami perkembangan pribadi sebagai bagian dari komunitas dimana mereka merasa dihargai dan didukung. Berdasarkan paparan penelitian yang sudah ada, membuktikan bahwasanya terdapat keterkaitan antara *Workplace Spirituality* dengan Komitmen Organisasi.

Melalui pertimbangan adanya penjelasan yang sudah dipaparkan di atas, peneliti mengambil sebuah keputusan akan melakukan penelitian fenomena positif mengenai komitmen organisasi para guru di Yayasan X dan spiritualitas di tempat kerja. Peneliti akan menguji

tentang Hubungan *Workplace Spirituality* dengan Komitmen Organisasi pada Guru di Yayasan X.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang hanya melibatkan angka dan perhitungan dilakukan secara statistik untuk mencari tahu jawaban hipotesis penelitian (Jannah, 2018).

### *Sampel/populasi*

Populasi dalam penelitian ini yaitu guru Yayasan X yang mengajar jenjang pendidikan TK hingga SMA dengan masa kerja lebih dari 5 tahun berjumlah 92 orang. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Teknik sampling yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah menggunakan seluruh populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2013). Sehingga sampel penelitian ini akan melibatkan 92 orang guru dengan masa kerja lebih dari 5 tahun.

### *Pengumpulan data*

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner ialah salah satu bagian dari teknik pengumpulan data berupa rangkaian pernyataan secara tertulis diberikan kepada para responden untuk dijawab (Sugiyono, 2013). Kuesioner skala komitmen organisasi disusun berlandaskan dimensi komitmen organisasi dari pendapat tokoh terkemuka bernama Meyer dan Allen (1997). Dimensi komitmen organisasi diantaranya, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif (Meyer & Allen, 1997). Sedangkan kuesioner *workplace spirituality* pada penelitian ini disusun dengan berlandaskan mengacu pada dimensi *Inner life, Meaningful Work, Sense of Community*, yang dicetuskan oleh Ashmos dan Duchon (2000). Penelitian ini menggunakan skala likert dengan menghilangkan pilihan jawaban tengah (netral). Menurut Hadi (1991) hal demikian dikarenakan untuk meminimalisir adanya kecenderungan responden menjawab ke tengah (netral). Pengelompokan pernyataan terbagi menjadi dua yaitu pernyataan positif (*favorable*) dan negatif (*unfavorable*) dengan rentang jawaban 1 sampai 4. Rentang skor *favorable* meliputi : skor 4 (Sangat Setuju); skor 3 (Setuju); skor 2 (Tidak Setuju); dan skor 1 (Sangat Tidak Setuju). Berbanding terbalik dengan skor skala item *favorable*, skor skala item *unfavorable* dimulai dengan skor 4 (Sangat Tidak Setuju); skor 3 (Tidak Setuju); skor 2 (Setuju); dan skor 1 (Sangat Setuju).

### *Analisis data*

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *pearson product moment*. Namun sebelum melakukan uji hipotesis korelasi *product moment*, dilakukan uji normalitas terlebih dahulu. Uji normalitas berfungsi untuk mengetahui data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan aplikasi SPSS. Sugiyono (2013) mengemukakan acuan dalam menentukan data berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat nilai lebih atau kurang dari 0,05. Apabila nilai menunjukkan angka lebih dari 0,05 maka data dinyatakan masuk dalam kategori berdistribusi normal. Berkebalikan dengan pernyataan sebelumnya, jika terbukti nilai kurang dari 0,05 maka data dinyatakan masuk dalam kategori tidak berdistribusi normal.

Analisis data selanjutnya setelah dilakukan uji normalitas adalah menguji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*.

Teknik korelasi *pearson product moment* bertujuan untuk menghitung keterkaitan hubungan kedua variabel, *workplace spirituality* dengan variabel komitmen organisasi. Sugiyono (2013) mengatakan kedua variabel dikatakan memiliki keterkaitan atau korelasi apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05.

## Hasil

Hasil dibawah ini akan menjelaskan terkait data yang didapatkan selama kegiatan penelitian berlangsung. Data yang diperoleh telah diolah sedemikian rupa dengan bantuan aplikasi perangkat lunak IBM SPSS versi 25.0, dengan tujuan untuk memperoleh deskripsi dari data seperti nilai rata – rata, nilai minimum dan maksimum, serta nilai stardar deviasi, berikut hasil yang didapat :

### 1. Statistik Deskriptif

Tabel 1. Data Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	62	91	133	110,65	10,259
<i>Workplace Spirituality</i>	62	96	136	122,18	10,91

Berdasarkan tabel deskriptif statistika diatas terlihat bahwa jumlah subjek penelitian (N) yang dilibatkan sejumlah 62 guru. Apabila berdaarkan hasil pada tabel diatas maka dapat diartikan variabel dependent atau disebut sebagai variabel komitmen organisasi ditemukan bahwa nilai terendah dengan nilai 91 diiringi dengan nilai tertinggi sebesar 133, disusul dengan hasil nilai rata rata jawabannya sebesar 110,65, dan terakhir nilai standar deviasi sejumlah 10,259. Variabel selanjutnya, variabel independen yaitu *workplace spirituality* didapatkan hasil melalui jawaban 62 subjek dengan nilai terendah sejumlah 96, nilai tertinggi sejumlah 136, nilai rata rata sebesar 122,18, dan terakhir yakni nilai standar deviasi sejumlah 10,910.

### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan adalah Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov. Tujuan utama penggunaan uji normalitas untuk mengetahui data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak normal (Sugiyono, 2013). Data disebut sebagai data berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ).

Tabel 2. Hasil Distribusi Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,200	Data berdistribusi normal
<i>Workplace Spirituality</i>	0,200	Data berdistribusi normal

Melalui hasil yang disebutkan dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi pada setiap masing – masing variabel yakni 0,200. Artinya apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05, dapat dibuat sebuah kesimpulan bahwasanya data penelitian kedua variabel dikatakan berdistribusi normal.

### 3. Uji Hipotesis

Uji tahap terakhir yang harus dilakukan dalam suatu penelitian yakni uji hipotesis. Uji demikian bertujuan sebagai pembuktian hipotesa dalam suatu penelitian dinyatakan terdapat keterkaitan hubungan atau pengaruh antara kedua variabel, tergantung kepada hipotesis diawal.

Pernyataan hipotesis pada penelitian ini yang hendak diuji untuk dicari jawabannya yakni “terdapat hubungan antara *workplace spirituality* dan komitmen organisasi pada guru Yayasan X.”

Terdapat beberapa kategorisasi koefisien korelasi berdasarkan pendapat Sugiyono (2013) yang dijadikan acuan pedoman sebagai koefisien korelasi, diantaranya tertera pada tabel berikut :

Tabel 1. Kategorisasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Tabel kategorisasi diatas dapat dijadikan sebuah pedoman untuk menentukan seberapa kuat korelasi pearson product moment hasil data penelitian kedua variabel. Akan tetapi, sebelum menentukan masuk kategorisasi yang mana. Alangkah terlebih dahulu menguji hipotesis, terdapat korelasi atau tidak. Sugiyono (2013) mencetuskan kriteria sebuah penelitian dikatakan terdapat korelasi apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $p < 0,05$ ). Berkebalikan dengan pernyataan kalimat sebelumnya, data penelitian dikatakan terdapat korelasi apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Uji korelasi yang digunakan peneliti kali ini adalah uji korelasi *Pearson Product Moment*. Berikut ini hasil yang sudah diolah :

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

	Komitmen Organisasi	Workplace Spirituality
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	,650**
	N	62
Workplace Spirituality	Pearson Correlation	,650**
	Sig. (2-tailed)	1
	N	62

Melalui hasil yang sudah tertera pada tabel diatas diperoleh bahwa nilai signifikansi kedua variabel, komitmen organisasi dan *workplace spirituality* sebesar 0,000. Artinya nilai signifikansi kedua variabel dinyatakan kurang dari 0,05. Sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan dengan acuan pernyataan Sugiyoyo (2013), dinyatakan terdapat hubungan variabel komitmen organisasi dan *workplace spiritiuality* dengan bukti hasil  $0,000 < 0,05$ . Tetera juga nilai koefisien korelasi sejumlah 0,650 yang masuk dalam kategorisasi tingkat

kuat. Hasil perhitungan yang terlihat juga tidak menunjukkan tanda negatif. Apabila diartikan, hasil penelitian ini mengarah pada hubungan positif. Mengarah ke kalimat sebelumnya, semakin tinggi variabel komitmen organisasi (variabel Y) maka semakin tinggi juga variabel *workplace spirituality* (Variabel X). Kesimpulannya yakni uji hipotesis penelitian dinyatakan terdapat hubungan antara kedua variabel, komitmen organisasi dan *workplace spirituality* dan mengarah ke arah positif.

## Pembahasan

Sesuai dengan tujuan awal penelitian ini berlangsung yakni mencari tahu hubungan antara kedua variabel, komitmen organisasi dan *workplace spirituality*, terdapat korelasi atau tidak. Hipotesis penelitian yang dilakukan peneliti ini yaitu terdapat hubungan atau korelasi variabel dependen, komitmen organisasi dengan variabel independen, *workplace spirituality* yang diuji terhadap 62 guru di Yayasan X memakai uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan dukungan aplikasi perangkat lunak SPSS versi 25.

Melalui serangkaian proses, peneliti berhasil mendapatkan data yang telah dikumpulkan dari 62 orang subjek yang kemudian tahap selanjutnya diolah melalui uji korelasi *Pearson Product Moment* hingga keluar hasil nilai signifikansi senilai 0,000. Nilai tersebut apabila diinterpretasikan memiliki makna yakni *workplace spirituality* dan komitmen organisasi terdapat hubungan secara signifikan sebab signifikansi  $< 0,05$ ., maka dari itu hipotesis penelitian ini mengenai terdapat hubungan variabel komitmen organisasi dan *workplace spirituality* dinyatakan bisa diterima. Selaras dengan itu terdapat hasil lain selama melakukan uji hipotesis, yakni nilai koefisien ( $r$ ) sejumlah 0,650. Maka dari itu, jika menggunakan acuan nilai koefisien korelasi variabel komitmen organisasi dan *workplace spirituality* senilai 0,650 dapat dikatakan masuk kedalam kategorisasi tingkat hubungan yang kuat. Mengacu kepada nilai koefisien sejumlah 0,650 ( $r=0,650$ ), apabila diinterpretasikan dikatakan memiliki nilai positif sehingga nilai koefisien yang diperoleh memiliki makna hubungan kedua variabel, komitmen organisasi dan *workplace spirituality* mengarah ke tanda positif. Maksud dari tanda positif yakni semakin tinggi komitmen organisasi para guru, maka semakin tinggi pula *workplace spirituality* yang dirasakan para guru. Hal demikian dikarenakan tanda positif memiliki makna tingginya suatu variabel akan saling berketerkaitan atau berbanding lurus satu sama lain dengan variabel pendampingnya.

Sebuah pendapat dari tokoh tersohor Meyer dan Allen (1997) komitmen organisasi merupakan konsep dalam psikologi mengenai hubungan seorang pegawai dengan instansi dan mempengaruhi atas keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaan dalam sebuah instansi bersangkutan. Menyusul pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2018) Komitmen organisasi ialah suatu situasi dan kondisi dimana seorang karyawan terikat dalam sebuah hubungan dengan perusahaan yang membuat dirinya yakin memiliki tujuan untuk menetap menjadi anggota perusahaan tersebut. Pendapat tokoh terkemuka bernama Steers dan Black (1994; Sopiha, 2008; Sidabutar, dkk., 2017) ciri ciri seseorang disebut sebagai individu dengan komitmen organisasi yang tinggi ialah menerima dan percaya terhadap nilai dan tujuan instansi, mengusahakan segala hal sebaik mungkin demi instansi, keinginan secara kuat menjadi anggota tetap instansi. Seorang guru dinyatakan memiliki komitmen organisasi tingkat tinggi apabila sesuai dengan kriteria ciri – ciri yang dikemukakan oleh Jannah (2020) memiliki rasa peduli dan bertanggungjawab atas tugas pokok yang menjadi tanggungjawabnya serta memiliki dorongan semangat yang kuat dalam mengemban pekerjaannya. Yayasan X akan

merasakan keuntungan apabila para guru mempunyai komitmen tinggi, selaras dengan pendapat Luthans (2011; Melizawati, 2015; Ardhanari & Budiani, 2019) ketika para karyawan yang berkomitmen tinggi berakibat aktif berperan sehingga tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

Satu diantara tiga faktor yang mempengaruhi atas komitmen organisasi ialah *workplace spirituality*. *Workplace spirituality* menurut Pawar (2019) merupakan salah satu elemen pengalaman yang dirasakan dan dialami selama berada di tempat kerja. Makna dari pengalaman yang dimaksud yakni pengalaman mencari kebutuhan batin. *Workplace spirituality* menurut pencetus utama Ashmosh dan Duchon (2000) mendefinisikan sebagai pemahaman diri seorang karyawan bahwa batinnya membutuhkan pemeliharaan oleh pekerjaan yang bermakna dan terhubung dengan individu lain selama berada dalam konteks komunitas di tempat kerja. Melalui pendapat Pawar (2019) dapat dikaitkan dengan salah satu faktor munculnya komitmen organisasi yang dikemukakan Mayer dan Allen (1997) ialah faktor pengalaman yang dirasakan selama bekerja. Faktor lainnya adalah berkaitan dengan berasal dari dalam diri baik itu bawaan dari lahir yang tidak terbantahkan dan kepribadian serta struktur suatu organisasi. Berkaitan dengan hal demikian, komitmen organisasi dan *workplace spirituality* dapat lebih lanjut diteliti untuk mencari korelasi diantara keduanya.

Variabel yang digunakan peneliti masing – masing diantaranya memiliki tiga dimensi, baik variabel komitmen organisasi maupun variabel *workplace spirituality*. Dimensi yang terlibat dalam penelitian ini yakni komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan (Meyer & Allen, 1997). Komitmen afektif terkait mengenai adanya keselarasan emosi dimulai dari kesamaan nilai dan tujuan individu dengan perusahaan berujung ke rasa bangga sehingga akan membantu perusahaan mempercepat tercapainya tujuan yang didambakan perusahaan. Komitmen berkelanjutan seputar kerugian yang akan didapatkan apabila memutuskan mengakhiri kontrak kerja, lebih mengarah alasan pribadi. Dimensi akhir yakni komitmen normatif, seputar menjunjung tinggi moral atau tindakan etis seorang pegawai kepada instansi, seperti setia atau loyal.

Dimensi pada variabel komitmen organisasi memperlihatkan hasil setelah dilakukan pengolahan data. Pada dimensi komitmen organisasi yang pertama komitmen afektif mendapatkan hasil nilai sebesar 3,17 dilanjut dengan dimensi kedua yaitu komitmen berkelanjutan didapat hasil sebesar 2,97 dan berakhir dengan dimensi komitmen normatif mendapatkan hasil sebesar 3,34.

Berdasarkan dari pernyataan hasil nilai ketiga dimensi komitmen organisasi yang disebutkan kalimat sebelumnya, nilai tertinggi dipegang oleh dimensi komitmen normatif. Hasil demikian menggambarkan kondisi yang dialami oleh para guru di Yayasan X Mojokerto dimana mereka menjunjung tinggi nilai norma berupa tanggung jawab untuk terus bertahan bekerja di Yayasan X berujung kepada mereka memutuskan untuk loyal kepada Yayasan X. Dimensi dengan nilai tertinggi kedua dipegang oleh komitmen afektif. Hal demikian sesuai dengan kondisi yang dialami guru guru Yayasan X Mojokerto bahwa mereka merasa bangga menjadi guru dan mengaku sering dengan bangganya menyebutkan bahwa dirinya menjadi bagian Yayasan X. Dimensi terakhir yakni dimensi berkelanjutan, menjadi dimensi dengan nilai rata rata terendah. Pada dimensi terakhir ini, para guru tidak menjadikan pertimbangan utama alasan untuk tetap bertahan di Yayasan X.

Dimensi variabel selanjutnya juga terdiri atas tiga dimensi, yakni inner life, meaningful work, dan sense of community. Hasil nilai rata - rata diantara tiga dimensi, yang mendapatkan nilai tertinggi dipegang oleh inner life sejumlah 3,66. Disusul dengan dimensi yang memperoleh nilai tertinggi kedua yakni dipegang oleh meaningful work dengan nilai sejumlah 3,63. Nilai rata rata terendah dipegang oleh dimensi sense of community sejumlah 3,49.

Inner life berkaitan tentang kepercayaan yang berasal dari dalam diri baik itu berhubungan dengan sang pencipta maupun nilai – nilai yang dianut, sebagai pedoman dalam bertingkah laku mencapai kehidupan yang lebih memuaskan (Asmosh & Duchon, 2000). Pernyataan sebelumnya selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachman dkk (2014) bahwa spiritualitas dapat dilihat dari dua sudut pandang berbeda, yakni sudut pandang agama yang berkaitan dengan sang pencipta dan sudut pandang instrinsik. Sudut pandang instrinsik berkaitan dengan konsep atau prinsip masing – masing individu bawaan dari lahir sebagai pendorong individu menentukan perilaku selama bekerja.

Selanjutnya dari sudut agama, menggunakan nilai – nilai ajaran agama sebagai landasan individu berperilaku selama berada didalam tempat kerja (Rachman dkk., 2014). Beberapa tokoh juga mengatakan bahwa spiritualitas dan agama berbeda, namun keduanya saling terhubung satu sama lain. Hal demikian didukung oleh penelitian Rachman dkk (2014) bahwa agama bagian inti dari spiritualitas dikarenakan agama merupakan pedoman tumbuhnya spiritualitas, terutama membantu proses menumbuhkan kekuatan dari dalam diri berupa terhubung dengan sang pencipta. Faktor agama menjadi salah satu faktor para subjek penelitian yang dilakukan Twigg dan Parayitam (2006; Pobri & Aprilia, 2021) memiliki spiritualitas kerja yang tinggi, karena agama membantu individu membentuk karakter yang baik selama bekerja.

Aspek *inner life* sebagai salah satu aspek *workplace spirituality* yang memegang posisi dengan nilai rata – rata tertinggi dibandingkan aspek lainnya. Hal demikian disebabkan keputusan para guru bertahan karena keyakinan dari dalam diri yang mereka miliki untuk memilih bertahan karena dorongan keinginan sendiri. Keinginan sendiri yang berasal dari keyakinan dalam diri untuk pengepresian batinnya dalam mencapai kepuasan dalam hidup. Ketika seorang guru merasa bahwa instansi memberikan ruang kebebasan berekspresi selama mengajar membuat mereka harus membalas dengan cara bertahan (Haryokusumo, 2015). Sehingga dalam hal inilah yang membuat para guru merasakan manfaat atas kesempatan yang diberikan Yayasan X untuk berekspresi selama bekerja terutama saat mengajar menyebabkan mereka merasakan kepuasan.

*Meaningful work* mengacu kepada memaknai setiap hal yang berkaitan tentang pekerjaannya. Menganggap juga pekerjaan sebagai wadah mencari makna inti mendalam yang dikaitkan dengan tujuan yang sangat ingin digapai melalui bekerja (Ashmos & Duchon, 2000). Memaknai pekerjaan dari sudut pandang guru berupa pekerjaan mulia dalam artian memberi kontribusi menciptakan generasi yang cakap akan wawasan luas ilmu pengetahuan dan memberikan panutan positif kepada siswa contohnya adalah perilaku berakhlakul karimah. Sama halnya dengan gambaran kondisi di Yayasan X, bahwa para guru memberi contoh kepada para murid untuk selalu 5S; Senyum, Sapa, Salam, Sopan, dan Santun. Penelitian yang dilakukan oleh Geldenhuys, Laba, dan Venter (2014; Veronica & Moerkardjono, 2018) disebutkan *meaningful work* dapat membuat para pegawai bekerja dengan lebih baik dan berfungsi dengan semestinya sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

*Sense of community* mengacu kepada adanya ikatan batin yang saling terhubung dengan rekan sejawat di tempat kerja berimbang pada timbulnya rasa kekeluargaan (Ashmos & Duchon, 2000). Akan tetapi kenyataannya pada dimensi ini memiliki nilai rata-rata terendah diantara yang lain. Selaras dengan itu, meskipun mereka terlebih dahulu memprioritaskan untuk menyelesaikan pekerjaannya sendiri sebagai bentuk tanggung jawab membuat mereka sedikit tidak peduli dengan pekerjaan rekan kerja lain yang belum selesai. Akan tetapi jika melihat nilai rata-rata antar dimensi yang tidak jauh berbeda, memperlihatkan bahwa mereka sebenarnya masih saling membantu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan dengan catatan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya terlebih dahulu. Terbukti dari pernyataan guru di Yayasan X bahwa ketika pekerjaan masing-masing sudah selesai, mereka akan saling membantu untuk menyelesaikan pekerjaan tugas rekan kerja lain yang belum selesai.

Penelitian ini memperlihatkan hasil yang saling berbanding lurus satu sama lain, apabila tingkat *workplace spirituality* para guru Yayasan X meningkat maka komitmen pada organisasi juga meningkat. Bersumber dari pernyataan sebelumnya, terbukti dari nilai koefisien sejumlah 0,650 dimana ketika diinterpretasikan menunjukkan tanda positif atau dengan kata lain jika tingkat variabel independennya tinggi maka tingkat variabel dependennya akan mengikuti tinggi juga. Melalui pertimbangan hasil nilai koefisien sebesar 0,650, penelitian dengan judul hubungan komitmen organisasi dengan *workplace spirituality* yang sudah terlaksana ini memperoleh hasil kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Selaras dengan pernyataan sebelumnya, penelitian yang dilakukan Haryokusumo (2015) bahwa terdapat korelasi bersifat positif antara spiritualitas kerja dengan komitmen organisasi pada enam organisasi berbeda di Yogyakarta, yang mana *workplace spirituality* sebagai wadah terbentuknya komitmen organisasi setiap individu. Selanjutnya penelitian Hairunnisa dan Dirdjo (2020) mendapatkan hasil berupa terdapat hubungan antara *workplace spirituality* dengan komitmen organisasi pada perawat, dimana penelitian ini berfokus pada demografi seperti usia; jenis kelamin; status kawin; lama kerja; dan jenis kepegawaian menentukan tinggi rendahnya *workplace spirituality* dan komitmen organisasi para perawat. Selain daripada itu, penelitian Pobri dan Aprilia (2021) juga mendapatkan sebuah hasil bahwa ada korelasi positif antara kedua variabel, *workplace spirituality* dengan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS), dimana faktor agama ikut menyebabkan terbentuknya karakter individu dan mendukung spiritualitas kerja.

Pokok intinya pembahasan penelitian ini terkonsentrasi pada hubungan *workplace spirituality* dan komitmen organisasi. Peneliti mengharapkan adanya peneliti lain yang hendak mengerjakan penelitian menggunakan faktor penyebab komitmen organisasi lainnya selain daripada *workplace spirituality*.

## **Kesimpulan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mencari tahu hubungan antara *workplace spirituality* dengan komitmen organisasi pada guru Yayasan X. Berdasarkan hasil penelitian didapat hasil nilai koefisien korelasi *workplace spirituality* dan komitmen organisasi sejumlah 0,650, diikuti dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hasil demikian memperlihatkan kedua variabel *workplace spirituality* dan komitmen organisasi ada hubungan atau korelasi. Artinya hipotesa awal penelitian dinyatakan diterima. Sejalan dengan itu, bentuk korelasi antara kedua variabel memiliki sifat positif. Hubungan yang mengarah positif membuktikan semakin tinggi *workplace spirituality* para guru di Yayasan X maka semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Namun jika *workplace spirituality* guru semakin rendah, komitmen organisasi pula ikut menjadi rendah.

## Saran

Bagi peneliti lain yang hendak melakukan penelitian dapat mempelajari dan memperdalam penggunaan faktor penyebab komitmen organisasi lainnya selain daripada *workplace spirituality*, seperti faktor personal mencakup kepribadian dan demografis, serta pengalaman dalam mencari motivasi baik kerja maupun berorganisasi. Alternatif lainnya bisa menggunakan variabel yang sama seperti penelitian ini namun dengan tambahan mengkategorisasikan berdasarkan demografis.

## Daftar Pustaka

- Akhmada, M. F., & Satwika, Y. W. (2021). Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis terhadap Komitmen Organisasi pada Guru di Yayasan X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4), 134 - 142. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/37098>
- Ardhanari, R. C., & Budiani, M. S. (2017). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan PT. Catur Mitra Sehati Sentosa (Mitra 10). *Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 1-5. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/18715>
- Arsiska, A., & Puspitadewi, N. W. S. Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Komitmen Organisasi Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(6), 21 - 33. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/47000>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Azizah, S. N. (2014). Workplace Spirituality dan Employee Commitment: Penelitian Empirik pada KPPS Syariah Kebumen. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 13(2), 107-117. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v13i2.155>
- Azwar. Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiono, S., Noermijati, & Alamsyah, A. (2015). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(4), pp. 639-649. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/714>
- Colquitt, J., Lepine, J., & Wesson, M. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace (6th ed.)*. McGraw-Hill Education
- Gunawan, I. K. A. P., & Ardana, I. K. (2020). Pengaruh Job Insecurity, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1858. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i05.p11>
- Hairunnisa, I., & Dirdjo, M. M. (2020). Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(3), 1525-1530. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1086>
- Handoko, W. (2022). Hubungan Kepemimpinan Kepala Ruang, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat di RS Medika BSD.

- Journals of Ners Community*, 13(2), 220-240.  
<https://doi.org/10.55129/jnerscommunity.v13i2.1857>
- Haryokusumo, D. (2015). The effect of workplace spirituality dimensions on organizational commitment with perceived organizational support as moderating variable. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 6(2). <http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm>
- Hidayat, R. (2017). Tinjauan Teoretik tentang Komitmen Organisasi Guru. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 62-70. <https://doi.org/10.33751/pedagog.v1i2.387>
- Hikmah, N., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Tetap Susan Spa & Resort Bandungan). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(3), 181-188. <https://doi.org/10.14710/jiab.2018.20971>
- Jannah, M. (2018). Metodologi penelitian kuantitatif untuk psikologi. Unesa University Press.
- Jannah, W. (2020). Komitmen Guru dalam Melaksanakan Tugas di Sekolah Menengah Atas (SMA) Kecamatan Rokan IV Koto. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 2(1), 789-796. <https://doi.org/10.24036/bmp.v2i1.3826>
- Kistyanto, A. (2013). Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi. *IQTISHODUNA*.  
<https://doi.org/10.18860/iq.v0i0.2274>
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Liwun, S. B. B., & Prabowo, H. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Spiritualitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 8(1).  
<https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/psiko/article/view/1288>
- Mahdani, M. (2018). Spiritual Tempat Kerja, Sikap Kerja Positif, dan Spiritualitas Individual Karyawan (Studi pada PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe. *Ekombis: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 3(1), 17 – 31. <https://doi.org/10.35308/ekombis.v3i1.473>
- Mehran, Z. (2017). The Effect of spirituality in the workplace on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *International Journal of Human. Capital Urban Management*, 2(3), 219-228. <https://doi.org/10.22034/ijhcum.2017.02.03.006>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory Research and Application*. United States of America: Sage Publications, Inc.
- Najoan, D. (2020). Memahami Hubungan Religiusitas dan Spiritualitas di Era Milenial. *Educatio Christi*, 1(1), 64-74. <https://ejournal.teologi-ukit.ac.id/index.php/educatio-christi/article/view/11>
- Nurmayanti, S., Sakti, D. P. B., & Suparman, L. (2018). Spritualitas di Tempat Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru Di Pondok Pesantren Al Aziziah Gunung Sari). *Jurnal Magister Manajemen Unram Vol*, 7(4).  
<https://doi.org/10.29303/jmm.v7i4.348>
- Oktaviani, L. (2019). *Hubungan Masa Kerja, Pengetahuan APD dan Sikap dengan Kepatuhan Penggunaan APD pada Pekerja Bagian Ekstraksi di PT Jamu Air Mancur Karanganyar*. (Skripsi), Universitas Negeri Surakarta.
- Paripurna, Y., Oetomo, H. W., & Djawoto, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Spiritualitas terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. *JMM UNRAM-Master of Management Journal*, 9(1), 91-106.  
<https://doi.org/10.29303/jmm.v9i1.487>

- Pawar, Badrinarayan. S. (2019). *Employee Performance and Well-being: Leadership, Justice, Support, and Workplace Spirituality*. New York: Routledge.
- Pobri, R. P., & Aprilia, E. D. (2021). Spiritualitas Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Psikologi Ulayat*, 8(1), 91-109. <https://doi.org/10.24854/jpu411>
- Prawiro, A. M. B., & Rifai, A. (2018). Metode penelitian muamalah. Jakarta: Salemba Diniyah.
- Rachman, S.W.H.S., Soesilo, Z., dan Choirul, S. (2014). Workplace Spirituality Tenaga Kependidikan Universitas Brawijaya (Studi Pada Fakultas Ilmu Pengetahuan Alam dan Matematika Serta Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik). *Wacana*, 17(4): 171-182. <https://wacana.ub.ac.id/index.php/wacana/article/view/321>
- Rahayu, S., & Kusumaputri, E. S. (2016). Kontribusi kepemimpinan spiritual terhadap komitmen afektif melalui spiritualitas di tempat kerja pada karyawan bank syariah di kota yogyakarta. *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 21(1), 1-11. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol21.iss1.art1>
- Reza, N. M. S., Widawati, L., & Utha, A. (2021). Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen UNISBA. *Prosiding Psikologi*, 652-656. <http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.28539>
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2019). *Organizational Behavior*. Edition 18. New Jersey: Pearson Education Limited.
- Rosari, T. S., Junaedi, M., & Suhartatik, A. (2022). Peran Mediasi Komitmen Organisasional Pada Hubungan Spiritualitas Kerja Dan Kinerja Karyawan Credit Union. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 11(1), 30-40. <https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3948>
- Rosidin, R. (2017). Pengembangan spiritual religius dan kinerja pegawai Pemerintah Kotamadya Jakarta Barat. *Indonesian Journal of Islamic Literature and Muslim Society*, 2(2), 207-234. <https://doi.org/10.22515/islimus.v2i2.1010>
- Santo, J. C., Sembodo, J., & Endang, A. R. (2021). Spiritualitas dalam Peribadahan Kristen bagi Keharmonisan Umat: Refleksi Efesus 5: 18-21. *Fidei: Jurnal Teologi Sistematis dan Praktika*, 4(2), 280-297. <https://doi.org/10.34081/fidei.v4i2.277>
- Shahbaz, W., & Ghafoor, M. M. (2015). Workplace spirituality and organizational commitment: A case study of water and sanitation agencies of Punjab, Pakistan. *Basic and Applied Research*, 24(1), 234-244.
- Sidabutar, S. L. M., Siburian, P., & Bintang, S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi berprestasi terhadap komitmen organisasi guru SMP Negeri Kecamatan Simanindo dan Kecamatan Pangururan Kabupaten Samosir. *TABULARASA*, 14(3), 205-216. <https://doi.org/10.24114/jt.v14i3.9746>
- Siswanto, I. (2022). *Monograf Komitmen Organisasi: Upaya Membangun Komitmen Organisasi Pendidikan Melalui Gaya Kepemimpinan, Kepribadian dan Kepuasan Kerja*. Riau: CV. DOTPLUS Publisher.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veronica, C., & Moerkardjono, S. R. (2018). Meaningful work dan komitmen terhadap organisasi pada dosen. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 3(2), 82-94. <https://doi.org/10.25077/jip.3.2.82-94.2019>

- Wahyuni, R., Irfani, H., & Mariana, R. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau dari Perilaku Cyberloafing dan Komitmen Organisasi. *Psyche 165 Journal*, 13(2) 240-245. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.85>
- Yamin, Martinis & Hobir, Abdul. (2017). *Menakar Komitmen Guru*. Jambi: Salim Media Indonesia.
- Yusuf, R.M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Jakarta : Nas Media Pustaka.