PENGARUH *SPIRITUAL INTELLIGENCE* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*

Nadia Abida Mufita Sani

Universitas Negeri Surabaya

nadiasani@mhs.unesa.ac.id

Abstract

This research aims to determine and explain the effect Of Spiritual Intelligence and Organizational Culture on Employee Performance through Organizational Commitment in PT PLN (Persero) UP2B East Java. This is a causal research with quantitative approach. The sample collecting technique is using sample saturation with 62 respondent of permanent employee PT PLN (Persero) UP2B East Java. The statistical analysis technique used is Structural Equation Model (SEM) with smartPLS.3 program. The results of this research show that Spiritual Intelligence has no significant effect on Employee Performance, Organizational Culture has positive and significant effect on Employee Performance, Spiritual Intelligence has positive and significant effect on Organizational Commitment, Organizational Culture has positive and significant effect on Organizational Commitment, Organizational Commitment has positive and significant effect on Employee Performance, Spiritual Intelligence and Organizational Culture has no significant effect on Employee Performance through Organizational Commitment as an intervening variable.

Keywords: employee performance; organizational commitment; organizational culture; spiritual intelligence

PENDAHULUAN

Persaingan dalam pelaksanaaan kegiatan operasional perusahaan sangatlah ketat, bagi perusahaan yang dalam pengelolaan bergerak dibidang industri ataupun jasa akan berusaha untuk memperoleh pencapaian pada tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal terpenting yang sering terlupakan yaitu suatu keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan dalam pencapaian tujuan tidak hanya bergantung dengan beberapa faktor seperti keutamaan teknologi, dana operasional, serta sarana ataupun prasarana yang terdapat dalam perusahaan itu sendiri, namun juga bergantung pada sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan (Lestari, 2015).

Menurut Jackson dan Mathis (2008) sumber daya manusia merupakan aset berharga yang perlu diperhatikan oleh perusahaan demi kelangsungan hidup perusahaan. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memicu perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dengan cara pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sehingga, sumber daya manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu kelangsungan hidup suatu perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia suatu perusahaan tidak dapat beroperasi dengan sendirinya. Manajemen Sumber Daya Manusia ialah rancangan suatu kaidah formal di organisasi guna memastikan kemampuan manusia secara efektif dan efisien serta pencapaian guna tujuan organisasi. Selain itu juga dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang bekerja di dalam lingkungan organisasi sebagai wujud pelaksana organisasi dalam proses perwujudan eksistensinya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di PT PLN (Persero) UP2B Jawa Timur mengenai *Spiritual Intelligence* yaitu setiap lima menit sebelum memasuki waktu sholat ada peringatan untuk berhenti melakukan aktivitas kerja, peringatan tersebut dilakukan melalui *sound system* yang berada pada setiap ruang kerja para karyawan dan setelah itu para karyawan segara melakukan persiapan untuk sholat berjamaah di masjid perusahaan, sehingga pada saat bekerja para karyawan melakukan sholat dhuhur dan sholat ashar berjamaah, dan juga diadakan peringatan hari besar agama yang dilakukan bersama seluruh karyawan.

Hasil wawancara mengenai *Organizational Culture* atau Budaya Organisasi yang diterapkan pada perusahaan yaitu budaya 5S (Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke) selain itu setiap pagi sebelum memulai pekerjaan,

seluruh karyawan melakukan *Briefing* yang biasa disebut dengan kegiatan COC, saat kegiatan COC berlangsung diawali dengan pembacaan visi dan misi perusahaan secara bersamaan dan dilanjutkan dengan informasi terkait pekerjaan serta agenda-agenda yang akan dikerjakan pada hari itu dan pada kegiatan ini juga dilengkapi absensi karyawan serta ditutup dengan berdoa bersama sebelum mengawali pekerjaan.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Spiritual Intelligence (X1)

Spiritual Intelligence diartikan suatu sekumpulan ukuran mental adaptif yang didasari dengan suatu aspek nonmaterial dan transenden dari realitas (King, 2008). Rahgozar (2014) mendefinisikan bahwa *Spiritual Intelligence* suatu makna dan nilai yang dimiliki manusia guna berpikir dan pengambilan keputusan dalam permasalahan. *Spiritual Intelligence* juga dapat berartikan suatu kemampuan individu yang digunakan sebagai penunjang peningkatan kinerja dalam kehidupan manusia (Kimiyayi & Daryaee, 2016).

Spiritual Intelligence adalah perasaan yang memberikan koneksi antara diri sendiri dan orang lain (Khairat Hayatul, 2017). *Spiritual Intelligence* dalam suatu organisasi memungkinkan karyawan untuk mencapai perspektif yang lebih terintegrasi, menghubungkan bisnis dan kehidupan pribadi mereka dengan dunia spiritual. Kecerdasan spiritual penting di tingkat pribadi dan organisasi dan dengan mengesankan hati nurani orang, hal itu akan menciptakan rasa tanggung jawab terhadap tanggung jawab kehidupan sehari-hari (Babalan, Karimianpour, & Ranjbar, 2018). King (2008) menyampaikan bahwa terdapat empat indikator *Spiritual Intelligence* yaitu: *Critical existential thingking*, *Personal meaning production*, *Trancendental awereness*, dan *Consious state expansion*.

Organizational Culture (X2)

Organizational Culture atau Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu sistem yang terdiri dari nilai-nilai bersama yang menekankan pada pentingnya hal-hal dan norma-norma yang menghasilkan sikap yang sesuai dengan nilai-nilai tersebut (Reilly & Chatman, 1996). *Culture* atau Budaya adalah konsep penting dalam pemahaman masyarakat. Budaya diartikan secara anthropologi bahasa dan sejarah adalah suatu pusat dari kelompok masyarakat yang memberikan perbedaan mengenai cara pandang interaksi antar anggota serta bagaimana mereka menyelesaikan proses apa yang mereka lakukan (Rivai, 2005).

Patulak *et al.*, (2013) menyampaikan bahwa pada dasarnya Budaya organisasi menyangkut nilai-nilai yang dirasakan oleh anggota organisasi, serta menjadi penentu fungsi dan identitas organisasi dalam penjagaan keselarasan budaya organisasi serta dapat menciptakan budaya yang utuh dengan kepuasan tinggi, komitmen yang kuat dan kinerja yang tinggi dalam lingkungan organisasi. Luthans (2006) mengemukakan bahwa budaya organisasi mempunyai sejumlah karakteristik penting. Di antaranya adalah aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan dan iklim organisasi.

Kinerja Karyawan (Y)

Saad (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian dimana karyawan memenuhi misi organisasi di tempat kerja. Kinerja yaitu kegiatan atau keikutsertaan karyawan sebagai perwujudan kontribusi dari target perusahaan (Khandan, Eyni, & Koohpaei, 2017).

Kinerja adalah hasil keberhasilan individu dalam melangsungkan pekerjaan selama periode tertentu (Khairat Hayatul, 2017). Kinerja adalah seperangkat hasil pencapaian serta merujuk pada usaha yang tercapai dalam melaksanakan pekerjaan tertentu (Indrasari, 2017). Indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Jackson dan Mathis (2008) yaitu *Quantity of output*, *Quality of output*, *Timeliness of output*, *Presence/attendance on the job*, dan *Ability to team work*.

Organizational Commitment (Z)

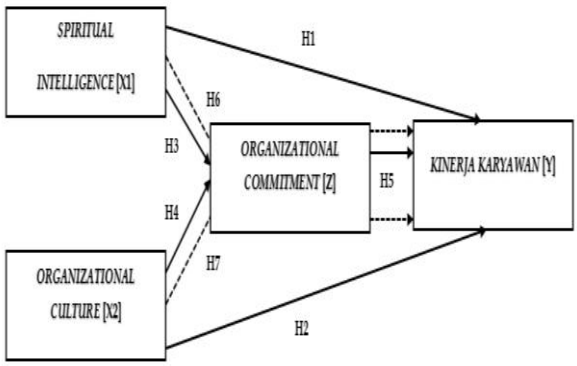
Jackson dan Mathis (2008) mengemukakan bahwa organizational commitment adalah tingkat keyakinan seorang karyawan dalam penerimaan tujuan organisasi serta rasa ingin tetap tinggal menjadi anggota dalam organisasi. Sehingga dengan adanya suatu komitmen, maka akan mempunyai sikap kesetiaan juga

keinginanan untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik.

Malik & Tariq (2016) menyampaikan komitmen organisasi suatu dampak yang paling besar, dimana seseorang menunjukkan permintaan dengan diiringi motivasi yang kuat untuk melaksanakannya. Selain itu juga terpacu pada ikatan emosional untuk identifikasi dan keterlibatan bagi organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat di Gambar 1.



Sumber: Hidayah (2019)

Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL

Hipotesis

H1 : Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan positif oleh *Spiritual Intelligence*.

H2 : Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan positif oleh *Organizational Culture*.

H3 : *Organizational Commitment* dipengaruhi secara signifikan positif oleh *Spiritual Intelligence.*

H4 : *Organizational Commitment* dipengaruhi secara signifikan positif oleh *Organizational Culture.*

H5 : Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan positif oleh *Organizational Commitment*.

H6 : Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan positif oleh *Spiritual Intelligence* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*.

H7 : Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan positif oleh *Organizational Culture* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*.

METODE PENELITIAN

Penelitian termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) UP2B Jawa Timur yang beralamatkan di Jl. Suningrat No. 45, Ketegan, Taman, Sidoarjo. Penentuan sampel menggunakan teknik pengambilan *saturation sampling*. *Saturation sampling* yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap PT PLN (Persero) UP2B Jawa Timur dengan jumlah 62 karyawan.

Skala pengukuran menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2010: 93), penggunaan skala likert sebagai ukuran kepribadian, tanggapan dan sudut pandang individu atau kelompok mengenai fenomena sosial yang ada. Rentang skala mulai dari angka 1 (sangat tidak setuju) sampai angka 5 (sangat setuju). Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner, observasi dan wawancara. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan program *Partial Least Square* (PLS).

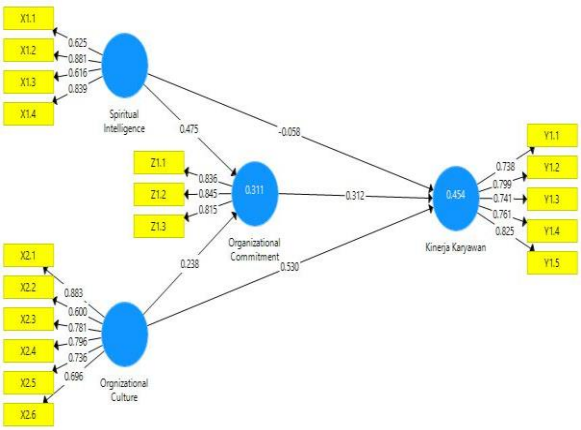
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini responden sebanyak 47 karyawan (75,8%) laki-laki dan 15 karyawan (24,2%) perempuan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Responden sebanyak 45 orang (72,6%) dengan usia antara 20-35 tahun, 13 orang (21%) dengan usia 36-50 tahun, dan 4 orang (6,5%) dengan usia >50 tahun. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa responden sebagian besar memiliki usia dengan rentang 20-35 tahun.

Responden penelitian ini terdiri dari 6 bagian yang terdapat pada PT PLN (Persero) UP2B Jawa Timur, terdiri atas sebanyak 4 orang (6,5%) terdapat di bidang UP2B, 23 orang (37,1%) terdapat di bidang OPSIS (Operasi Sistem), 6 orang (9,7%) terdapat di bidang RENEV (Perencanaan dan Evaluasi), 16 orang

(25,8%) terdapat di bidang FASOP (Fasilitas Operasi), 10 orang (16,1%) terdapat di bidang ADMUM (Administrasi dan Umum), dan 3 orang (4,8%) terdapat di bidang LAKSDAN (Pelaksanaan dan Pengadaan). Hasil tersebut memberikan informasi bahwa sebagian besar responden berada di bidang OPSIS (Operasi Sistem).

Dalam penelitian ini responden sebanyak 9 orang (14,5%) dengan tingkat pendidikan SMA/SMK, 26 orang (41,9%) memiliki tingkat pendidikan Diploma, dan 27 orang (43,5%) memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa responden sebagian besar memiliki tingkat pendidikan Sarjana. Responden dalam penelitian ini, sebanyak 5 orang (8,1%) tergolong karyawan baru yang bekerja kurang dari 2 tahun, 13 orang (21%) memiliki masa kerja selama 2-5 tahun, dan 44 orang (71%) memiliki masa kerja selama lebih dari 5 tahun. Hasil tersebut memberikan informasi bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja selama lebih dari 5 tahun.



Sumber: Output *SmartPLS.3* (2019)

Gambar 2. MODEL PENGUKURAN

Nilai *composite reliability* pada seluruh variabel dalam penelitian ini lebih dari 0,70. Sehingga hal tersebut telah memenuhi model konstruk variabel atau bisa dikatakan telah memiliki reliabilitas yang baik. Sedangkan nilai *cronbach's alpha* pada seluruh konstruk juga sudah lebih dari 0,70. Dengan demikian nilai *cronbach's alpha* pada model variabel telah terpenuhi atau dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang kuat.

Tabel 1.
PATH COEFFICENTS

Pengaruh Antar Variabel	Original Sampel	T-Statistics	Ket
SI → Kinerja Karyawan	-0,058	0,327	Tidak Sig
OCL → Kinerja Karyawan	0,530	4,809	Sig
SI → *OCM*	0,475	3,433	Sig
OCL → OCM	0,238	2,205	Sig
OCM → Kinerja Karyawan	0,312	2,239	Sig

Sumber: Output *SmartPLS.3* (2019)

Deskriptif jawaban pada responden terdapat indikator dari *spiritual intelligence* yang memiliki nilai rendah yaitu indikator *critical existancial thinking*. Hal tersebut berarti bahwa para responden kurang memiliki pemikiran kritis yang berhubungan dengan aktivitas pada saat bekerja pada akhirnya akan diambil pertanggungjawabannya setelah kematian nanti. Jadi hal tersebut mengakibatkan *spiritual intelligence* tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Khairat Hayatul (2017) yang menyatakan bahwa *spiritual intelligence* atau kecerdasan spiritual tidak signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dikarenakan t-hitung 1,816 lebih kecil dari pada t- tabel 2,004. Berbandng terbalik dengan hasil penelitian yang dilakukan Malik & Tariq (2016), Khandan et.al. (2017) dan Hidayah (2019) yang menyatakan *spiritual intelligence* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data dalam penelitian ini memperlihatkan bahwa *organizational culture* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dilihat dari hasil uji olah data menunjukkan nilai *t-statistics* 4,809 yaitu lebih besar dari nilai *t-table* dengan koefisien besarnya pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan bernilai positif sebasar 0,530. Sehingga hipotesis 2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi *organizational culture* maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil pengamatan dan wawancara dengan pihak karyawan menyampaikan bahwa dengan adanya *organizational culture* yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti adanya budaya melakukan COC yaitu kegiatan rutin yang dilakukan pagi hari sebelum jam kerja dimulai yang diawali dengan pembacaan visi dan misi perusahaan secara bersamaan, penjabaran agenda kerja, dan diakhiri dengan doa bersama sebelum memulai pekerjaan. Kegiatan dalam organizational culrute tersebut dapat mempengaruhi kehadiran di tempat kerja, sehingga karyawan yang biasanya datang terlambat di tempat kerja jadi datang lebih awal untuk mengikuti kegiatan COC.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Patulak et al. (2013) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Ini berarti bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi, akan mengarah pada kinerja karyawan yang lebih tinggi. O*rganizational culture/*budaya organisasi pada Pengelolaan Wilayah Irigasi di Provinsi Sulawesi Tenggara telah berjalan dengan baik, sehingga kondisi kerja yang dibuat menunjukkan organisasi yang cukup solid antar satu organisasi dengan organisasi yang lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putriana et al. (2015), Khanifah & Palupiningdyah (2015), Hakim (2015), dan Muhdar & Rahma (2015).

Pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap *Organizational Commitment*

Hasil pengujian olah data dalam penelitian ini diketahui bahwa *spiritual intelligence* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment.* Diketahui dari hasil olah data yang menunjukkan nilai *t-statistics* 3,433 yaitu bernilai lebih besar dari nilai *t-table* dan nilai koefisien besarnya pengaruh *spiritual intelligence* terhadap *organizational commitment* bernilai positif yaitu sebasar 0,475. Sehingga hipotesis 3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *spiritual intelligence* maka dapat menjadikan komitmen pada diri karyawan meningkat.

Hasil wawancara dengan beberapa responden menyatakan bahwa *spiritual intelligence* mempengaruhi *affective commitment* seperti para karyawan bahagia menghabiskan sisa karirnya di Perusahaan, selain itu para karyawan juga menganggap masalah yang terjadi pada perusahaan juga menjadi masalah pribadinya serta perusahaan ini dianggap memiliki arti besar bagi setiap karyawan. Selain itu dalam hal *continuance commitment* para karyawan sulit untuk memutuskan meninggalkan perusahaan meskipun mereka menginginkannya karena hal tersebut dapat membuat kehidupannya menjadi kacau, namun ada juga karyawan yang tetap memutuskan untuk meninggalkan perusahaan dengan alasan penempatan pada tempat kerja terlalu jauh dari tempat asal. *Normative commitment* juga dapat dipengaruhi oleh *spiritual intelligence* yaitu sebagian besar karyawan beranggapan bahwa mereka akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian yang dilakukan Babalan *et al* (2018) yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan menerapkan dan memperkuat kecerdasan spiritual, langkah-langkah tersebut dapat diambil untuk lebih memberdayakan karyawan serta meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi, yang mengakibatkan semakin banyak upaya mereka untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi. Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Hazisma (2013) dan Hermawan & Hubeis (2013).

Pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Commitment*

Hasil uji olah data diketahui bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational commitment*. Hal ini diketahui dari hasil olah data yang menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* 2,205 yaitu lebih besar dari nilai *t-table* dan nilai koefisien besarnya pengaruh *organizational culture* terhadap *organizational commitment* bernilai positif yaitu sebasar 0,238. Sehingga hipotesis 4 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi *organizational culture* yang diterapkan pada perusahaan maka dapat meningkatkan komitmen pada karyawan.

Budaya 5S yang diterapkan pada perusahaan dapat menjadikan komitment dalam diri karyawan meningkat, hal positif ini menjadikan karyawan bahagia menghabiskan sisa karirnya di Perusahaan dan akan merasa bersalah jika meninggalkan perusahaan, karena bagi karyawan, perusahaan layak mendapatkan kesetiaannya.

Hasil ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Patulak et al. (2013) menunjukkan bahwa ada bukti yang cukup untuk menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dan positif antara Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi, akan menghasilkan Komitmen Organisasi lebih tinggi pula. Hasil ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi Pengelolaan Wilayah Irigasi di Provinsi Sulawesi Tenggara telah berjalan cukup baik, sehingga kondisi kerja menunjukkan bahwa organisasi telah berjalan cukup solid dan telah bersama dengan organisasi lain dalam menciptakan budaya kerja yang tinggi. Selain itu hasil penelitian yang sama juga diperoleh penelitian yang dilakukan oleh Putriana et al. (2015), Khanifah & Palupiningdyah (2015), dan Rahmani et al. (2015).

Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil olah data dalam penelitian ini diketahui bahwa *organizational commitment* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui dari data yang menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* 2,239 yaitu lebih besar dari nilai *t-table* dan nilai koefisien besarnya pengaruh *organizational commitment* terhadap kinerja karyawan bernilai positif yaitu sebasar 0,312. Sehingga hipotesis 5 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar tingkat komitmen pada diri karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan, beliau mengemukakan bahwa komitmen yang dimiliki para karyawan sudah tergolong baik, hal tersebut dibuktikan dengan minimnya karyawan yang memutuskan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan lain. Adanya perilaku yang mencerminkan komitmen karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki karyawan seperti halnya para karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan sesuai SOP, mampu bekerja secara individu maupun tim serta mampu bekerja lembur yaitu bekerja lebih dari 8 jam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Putriana *et al.* (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja dan hasil dari penelitian dari Putrana *et al.* (2016) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.
INDIRECT EFFECTS

Pengaruh Antar Variabel	Original Sampel	T-Statistics	Ket
SI → *OCM* → Kinerja Karyawan	0,148	1,875	Tidak Sig
OCL → *OCM* → Kinerja Karyawan	0,074	1,468	Tidak Sig

Sumber: Output *SmartPLS.3* (2019)

Pengaruh *Spiritual Intelligence* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*

Hasil pengolahan uji data pada Tabel 2, *indirect efect* memiliki pengaruh yang positif antara *spiritual intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui *organizational commitment* dan nilai koefisien parameter 0,148. Kemudian melihat nilai T statistics pengaruh tidak langsung *spiritual intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui *organizational commitment* sebesar 1,875 yang berarti kurang dari dari t-tabel, sehingga pengaruh *spiritual intelligence* terhadap kinerja karyawan melalui *organizational commitment* terdapat pengaruh tidak signifikan. Sehingga hipotesis 6 ditolak. Hal tersebut berarti bahwa *organizational commitment* tidak bisa menjadi intervening antara *spiritual intelligence* terhadap kinerja karyawan dikarenakan terdapat faktor lain.

Pengaruh *Organizational Culture* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*

Hasil pengujian olah data *indirect efect* menunjukkan memiliki pengaruh yang positif dari *organizational culture* terhadap kinerja karyawan melalui *organizational commitment* dan koefisien menunjukkan nilai sebesar 0,074. Kemudian nilai t-statistics pengaruh tidak langsung *organizational culture* terhadap kinerja karyawan melalui *organizational commitment* sebesar 1,468 yang berarti lebih kecil dari t-tabel, sehingga pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan melalui *organizational commitment* terdapat pengaruh tidak signifikan. Sehingga hipotesis 7 ditolak. Hal tersebut berarti bahwa *organizational commitment* tidak bisa menjadi *intervening* antara *organizational culture* terhadap kinerja karyawan dikarenakan terdapat faktor lain.

KESIMPULAN

Kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *spiritual intelligence*. Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan positif oleh *Organizational Culture*. *Spiritual Intelligence* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Commitment*. *Organizational Commitment* dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh *Organizational Culture*. Kinerja Karyawan dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh *Organizational Commitment*. Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *Spiritual Intelligence* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*. Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi secara signifikan oleh *Organizational Culture* melalui *Organizational Commitment* sebagai variabel *intervening*.

Keterbatasan penelitian ini pada pengaruh *Spiritual Intelligence* dan *Organizational Culture* terhadap *Organizational Commitment* menunjukkan nilai r-*square* sebesar 0,311 sehingga dapat dipaparkan bahwa variabel konstruk *Organizational Commitment* dapat dijelaskan oleh variabel *Spiritual Intelligence* dan *Organizational Culture* sebesar 31,1% sedangkan 68,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Sedangkan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai r-*square* sebesar 0,454 dan dapat dipaparkan bahwa variabel konstruk Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Spiritual Intelligence* dan *Organizational Culture* dengan nilai 45,5% sedangkan 54,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memberikan pembaharuan dalam penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat meningkatkan kinerja, seperti *organizational citizenship behaviour* dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alharbi, M. A., & Alyahya, M. S. (2013). Impact Of Organizational Culture On Employee Performance. *Management And Business Research*, *2*(1), 168–175.

Babalan, A. Z., Karimianpour, G., & Ranjbar, M. J. (2018). Spiritual Intelligence And Organizational Commitment : The Mediating Role Of Psychological Capital. *Journal Of Research & Healt*, *8*(4), 329–338.Https://Doi.Org/10.29252/Jrh.8.4.329

Hakim, A. (2015). Effect Of Organizational Culture , Organizational Commitment To Performance : Study In Hospital Of District South Konawe Of Southeast Sulawesi. *Engineering And Science*, *4*(5), 33–41.

Hazisma, L. S. (2013). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Calmic Indonesia Cabang Palembang). *Orasi Bisnis*, 89–95.

Hidayah, R. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Pln (Persero) Area Bojonegoro. *Ilmu Manajemen*, *7*(1), 58–65.

Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreatifitas individu, dan karakteristik pekerjaan.* Yogyakarta : Indomedia Pustaka.

Jackson, John H and Mathis, Robert L. 2008. Human Resource Management. [book

auth.] L.Mathis. John, H.Jackson Robert. *Human Resource Management.* Brazil : © Digital Stock

Khairat Hayatul. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor, *4*(1), 323–337.

Khandan, M., Eyni, Z., & Koohpaei, A. (2017). Relationship Between Spiritual Intelligence And Job Performance: A Case Study Of Nurses And Nursing Aids In The Main University Hospital Of Qom, Iran. *Health, Spirituality And Medical Ethics*, *4*(August), 8–13.

Khanifah, S., & Palupiningdyah. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Pada Kinerja Dengan Komitmen Organisasi. *Management Analysis*, *4*(3), 200–211.

Kimiyayi, M., & Daryaee, S. (2016). Relationship Between Spiritual Intelligence , Emotional Intelligence With Occupational Performance The Guidance School Teachers ' Occupational Performance In Shiraz Educational System Organization (First Area). *Humanities And Cultural Studies*, *3*(2), 981–999.

King, D. B. (2008). Rethinking Claims Of Spiritual Intelligence: A Definition, Model, And Measure.

Lestari, S. (2015). Pengelolaan Diversitas Karyawan Dalam Membangun Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Fokus Bisnis*, *14*(01), 1–7.

Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior.* s.l. : Mc. Graw Hill

Malik, M. S., & Tariq, S. (2016). Impact Of Spiritual Intelligence On Organizational Performance. *Management And Marketing*, *6*(2), 289–297.

Muhdar, & Rahma, S. (2015). The Influence Of Spiritual Intelligence , Leadership , And Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior : A Study To Islamic Bank In Makassar City, *15*(1), 135–156.

Patulak, M. E., Thoyib, A., & Setiawan, M. (2013). The Role Of Organizational Commitment As Mediator Of Organizational Culture And Employees ' Competencies On Employees ' Performances (A Study On Irrigation Area Management In Southeast Sulawesi). *Economics And Sustainable Development*, *4*(5), 166–175.

Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M. M. (2016). Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal Of Management*, *2*(2), 1–14.

Putriana, L., Wibowo, Umar, H., & Riady, H. (2015). The Impact Of Organizational Culture On Job Satisfaction , Organizational Commitment And Job Performance : Study On Japanese Motorcycle Companies In Indonesia. *Education And Research*, *3*(9), 103–114. Retrieved From Www.Ijern.Com

Rahgozar, H. (2014). Relationship Between Spiritual Intelligence And Organizational Citizenship Behavior Of Shiraz Azad University Staff. *Management And Technology*, *9*(2014), 1347–1353.

Rahmani, H., Vasokolaei, G. R., & Mirghaed, M. T. (2015). Organizational Culture And The Organizational Commitment ; Correlational Study In Hospital Staffs. *Asian Social Science*, *11*(5), 143–149. Https://Doi.Org/10.5539/Ass.V11n5p143

Reilly, C. A. O., & Chatman, J. A. (1996). *Culture As Social Control : Corporations, Cults, And Commitment* (Vol. 18).

Rivai, Veithzal . 2005. *Performance appraisal: sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan.* Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Sapta, A., Hermawan, A., Hubeis, M., &

Affandi, M. J. (2013). Affect Of Esq Training (Training Of Emotional Intelligence And Spiritual Intelligence) To Organizational Commitment And Job Satisfaction. *Information Technology And Business Management*, *11*(1), 40–54.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung : Alfabeta.