

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (WORKPLACE SPIRITUALITY) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI YANG DIMODERASI OLEH SPIRITUALITAS INDIVIDU

by Nur Ali

Submission date: 10-Apr-2023 09:55AM (UTC+0700)

Submission ID: 2060096907

File name: Pengaruh_Spiritualitas.pdf (239.59K)

Word count: 5983

Character count: 39603

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (*WORKPLACE SPIRITUALITY*) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI YANG DIMODERASI OLEH SPIRITUALITAS INDIVIDU

Nur Ali

STIE PGRI Dewantara Jombang

Korespondensi: nurali@stiedewantara.ac.id

16

ABSTRACT

Purpose: This study aims to investigate the relationships between workplace spirituality, individual spirituality, and organizational commitment among employees, and whether individual spirituality moderate the relationship between workplace spirituality and organizational commitment.

Methods: In the present causality study, a cross-sectional design was employed, and data were collected using a questionnaire-based survey. Based on the census sampling, 72 employees were chosen and questionnaires were distributed among respondents in two private universities located in Jombang, East Java. To analyze the data descriptive statistics, and Moderating Regression Analysis (MRA) were also conducted.

Findings: Workplace spirituality has a positive influence on employees' organizational commitment. Individual spirituality has a positive and significant influence on organizational commitment. Moreover, individual spirituality moderated the impact of workplace spirituality on organizational commitment.

Conclusions: Workplace spirituality predicts employees' organizational commitment. It emphasizes benefits from the new perspective of workplace spirituality, particularly among employees who need to be motivated in their work.

Keywords : workplace spirituality, individual spirituality, organizational commitment

1. PENDAHULUAN

Tak dapat dipungkiri bahwa kemajuan suatu organisasi sangat tergantung pada bagaimana orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut. Sarana prasarana, sistem, dan keuangan yang baik akan tidak memiliki arti lagi jika orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut memiliki kompetensi dan komitmen yang rendah. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mudah dengan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan kompetensi tersebut, namun untuk meningkatkan komitmen diperlukan lebih banyak hal lagi. Rendahnya komitmen dapat disebabkan oleh banyak hal, tetapi seringkali secara potensial terjadi karena orang-orang di dalam organisasi tidak tahu apa yang dapat diperolehnya dengan pekerjaannya itu selain hanya sekedar uang, orang menjadi tidak berbahagia dengan pekerjaannya, kemudian menjadi bosan, apatis, dan pada akhirnya menjadi tidak produktif. Salah satu faktor yang dianggap dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi adalah spiritualitas karyawan di tempat kerja.

Spiritualitas telah menjadi salah satu tema penting diberbagai negara dan menjadi perhatian luas bagi segenap masyarakat, baik masyarakat umum, perusahaan,

maupun para ahli. Aburdene (2006) telah merumuskan kecenderungan baru yang akan mengubah strategi kerja, bisnis, dan gaya hidup masyarakat dunia, yaitu kesadaran spiritualitas di berbagai tingkat kehidupan, baik pribadi, keluarga, organisasi bisnis, maupun masyarakat.

Penelitian ini berusaha menguji keterkaitan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasional karyawan dan penelitian ini mengambil obyek penelitian ada dua perguruan tinggi yang berada di bawah naungan yayasan yang bernama Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan-Perguruan Tinggi Persatuan Guru Republik Indonesia (PPLP-PT PGRI) Jombang yaitu STIE PGRI Dewantara Jombang dan STKIP PGRI Jombang. Alasan utama peneliti adalah bahwa Kabupaten Jombang selama ini dikenal sebagai “kota santri”, karena banyaknya sekolah pendidikan Islam (pondok pesantren) di wilayahnya. Bahkan ada pameo yang mengatakan Jombang adalah pusat pondok pesantren di tanah Jawa karena hampir seluruh pendiri pesantren di Jawa pasti pernah berguru di Jombang. Disamping itu kata “Jombang” merupakan akronim dari kata berbahasa Jawa yaitu “*ijo*” (*Indonesia: hijau*) dan “*abang*” (*Indonesia: merah*). Kata “*ijo*” mewakili kaum santri (agamis), dan “*abang*” mewakili kaum “*abangan*” atau masyarakat yang pengetahuannya agamanya “rendah”. Kedua kelompok tersebut hidup berdampingan dan harmonis di Jombang. Bahkan kedua elemen ini digambarkan dalam warna dasar lambang daerah Kabupaten Jombang. http://id.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Jombang.

Ini tentu menarik, sekalipun bahwa spiritualitas tidak ada kaitannya dengan agama tertentu secara langsung, akan tetapi perilaku manusia tidak akan dapat terlepas dengan keyakinan atau agama yang dianutnya. “Kesalehan” seseorang individu akan tercermin dalam setiap perilakunya, termasuk perilaku spiritual ditempat kerjanya. Mendasarkan konsep tersebut maka organisasi akan sangat memiliki keuntungan yang besar jika mampu mengembangkan spiritualitas di tempat kerjanya. Membuat para karyawan paham akan nilai-nilai organisasi, dan kemudian menginternalisaskannya, dan kemudian membuat orang-orang di dalam organisasi tersebut secara sukarela menganut dan mengimplementasikan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-harinya yang merupakan faktor kunci tumbuhnya spiritualitas di tempat kerja. Disinilah letak *value* bagi organisasi, tidak terkecuali lembaga pendidikan tinggi.

Sementara itu lebih dari 200 artikel mengenai spiritualitas muncul dalam berbagai jurnal manajemen (Sudhir *et al.*, 2003). Dan berdasarkan studi literatur, ditemukan bahwa semakin banyak penelitian maupun tulisan yang membahas spiritualitas di tempat kerja walaupun sebagian besar tulisan maupun penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja masih berupa konsep (Ashmos & Duchon, 2000; Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Sudhir *et al.*, 2003; Marques *et al.*, 2005), dan hanya sebagian kecil penelitian yang bersifat empiris (Milliman *et al.*, 2003; Rego & Cunha, 2007; Marschke *et al.*, 2008; Pawar, 2009). Hal ini dikarenakan spiritualitas di tempat kerja merupakan topik yang relatif baru, sehingga penelitian yang bersifat empiris masih terbatas.

Meningkatnya isu mengenai spiritualitas dan kurangnya penelitian empiris mengenai spiritualitas di tempat kerja dalam kaitannya dengan upaya-upaya untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi khususnya institusi pendidikan tinggi melalui peningkatan komitmen organisasional karyawan yang terbukti memberikan kontribusi bagi kesuksesan organisasi dan keunggulan bersaing, telah mendorong pentingnya penelitian secara empiris ini dilakukan. Penelitian ini mendasarkan pada model penelitian yang dikembangkan oleh Pawar, (2009) yang berusaha menguji efek

moderasi dari spiritualitas individu pada pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen¹⁷ organisasional.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi⁶⁹ ?
2. Apakah spiritualitas individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional ?
3. Apakah spiritualitas individu telah memoderasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) terhadap komitmen organisasional ?

2. KERANGKA TEORITIS

2.1. Workplace Spirituality

Ashmos & Duchon, (2000:137) menyatakan bahwa : *workplace spirituality is the recognition that people have an inner life that nourishes and is nourished by meaningful work that takes place in the context of the community*. Berdasarkan pernyataan ini, spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) adalah mengenai pemahaman diri pekerja sebagai makhluk spiritual yang jiwanya (*the soul*) memerlukan pemeliharaan di tempat kerja dengan menegakkan nilai-nilai; mengenai pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya; dan juga tentang mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan dengan komunitasnya di tempat kerja (Ashmos & Duchon, 2000).

²⁴ Sedangkan Mitroff & Denton, (1999) menyatakan spiritualitas di tempat kerja sebagai sesuatu yang berkaitan dengan upaya untuk mencari tujuan akhir seseorang dalam kehidupan, untuk mengembangkan sebuah hubungan yang kuat terhadap rekan kerja dan orang lain yang terlibat dalam pekerjaan, serta untuk memperoleh konsistensi (atau kesesuaian) antara kepercayaan utama seseorang (*core beliefs*) dan nilai-nilai dalam organisasi.

Kebanyakan definisi spiritualitas kerja meliputi pengertian tentang makna, tujuan dan terhubung dengan orang lain (Ashmos & Duchon, 2000; Giacalone & Jurkiewicz, 2003). Sedangkan¹² dari perspektif organisasi, spiritualitas di tempat kerja juga dijelaskan sebagai “spirit di tempat kerja”. Spirit di tempat kerja adalah istilah yang menggambarkan pen²⁹aman karyawan yang bergairah dan berenergi dengan pekerjaan mereka, menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka dapat mengekspresikan diri secara utuh, dan merasa terhubung dengan orang yang bekerja dengan mereka.

Seperti dikemukakan Ashmos & Duchon, (2002) dan pandangan *Origin-View* (Krishnakumar and Neck, 2002), spiritualitas di tempat kerja bukanlah agama atau pengganti agama. Bukan pula perihal mengajak orang untuk mengikuti sistem keyakinan tertentu. Spiritualitas di tempat kerja adalah mengenai pemahaman diri karyawan sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan kehidupan batin (*inner life*) di tempat kerja; mengenai pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya; dan juga tentang perasaan saling terhubung dengan orang lain dan dengan komunitasnya di tempat kerja.

Mengacu pada definisi yang dikemukakan oleh Ashmos & Duchon, (2000), dimensi *workplace spirituality* antara lain yaitu : *inner life, meaning of work*, dan *sense of connections*. *Inner life* merupakan dimensi yang populer saat ini di tengah kehidupan

yang sekuler, dimana seseorang akan menghadirkan jiwanya (*soul*) baik di dalam maupun di luar pekerjaannya. Bagi sebagian besar kalangan, *inner life* adalah tentang upaya untuk menghadirkan kekuatan Tuhan dan bagaimana menggunakan kekuatan tersebut untuk hidup yang lebih memuaskan dan lebih bermakna (Ashmos & Duchon, 2000).

Meaning of Work merupakan dimensi penting kedua yang tercipta karena adanya *inner life* dalam konsep spiritualitas di tempat kerja. Dimensi ini mempresentasikan bagaimana seorang individu berinteraksi dengan pekerjaan sehari-hari mereka pada level individu. Ungkapan adanya spiritualitas di tempat kerja terkait dengan asumsi bawa setiap orang memiliki motivasi dari dalam hati nurani atau kecenderungan terhadap kebenaran, dan hasrat untuk terlibat dalam kegiatan-kegiatan yang membuat mereka merasa bermanfaat dalam kehidupan pribadi maupun kehidupan orang lain (Ashmos & Duchon, 2000). Dimensi *meaning of work*, berhubungan dengan arti pentingnya sebuah pekerjaan, pekerjaan memberi energi atau kekuatan, perasaan senang dan menikmati pekerjaan (Ashmos & Duchon, 2000).

Aspek terpenting ketiga dalam spiritualitas di tempat kerja adalah *sense of connections*. Spiritualitas tidak hanya mengekspresikan kebutuhan *inner life* melalui pencarian pekerjaan yang berarti (*meaningfull work*), tetapi juga menyangkut rasa terhubung dengan manusia lainnya yang kemudian diartikulasikan sebagai rasa kebersamaan dalam komunitas (Ashmos & Duchon, 2000).

2.2. Organizational Commitment

Komitmen organisasional secara umum dapat didefinisikan sebagai keterikatan pegawai pada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja. Komitmen dibutuhkan oleh organisasi agar sumber daya manusia yang kompeten dalam organisasi dapat terjaga dan terpeliharakan dengan baik.

Morgan, Porter, dan Steers (1982:186) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai : *the relative strength of an individual identification with and involvement in a particular organization*. Definisi ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi dan melibatkan dirinya ke dalam organisasi. Komitmen organisasi memiliki arti lebih dari sekedar loyalitas yang pasif, tetapi melibatkan hubungan aktif dan keinginan pekerja untuk memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu;
- 2) Kemauan untuk menggunakan usaha yang lebih besar untuk kepentingan organisasi;
- 3) Keyakinan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasional didefinisikan Robbins, (2006:140) sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Maka komitmen organisasional dapat disimpulkan sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan, dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi.

Sedangkan Steers (1985) dalam Meyer and Allen, (1997) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang

bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang karyawan terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana karyawan sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya.

Secara singkat pada intinya beberapa definisi komitmen organisasional dari beberapa ahli diatas mempunyai penekanan yang hampir sama, yaitu proses pada individu dalam mengidentifikasikan dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, dan tujuan organisasi. Disamping itu, komitmen organisasional mengandung pengertian sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, dengan kata lain komitmen organisasi menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif. Karena karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Untuk mengukur komitmen organisasional, Mowday, Steers, and Porter, (1979) yang dikutip Luthans (2006:249) telah mengembangkan model pengukuran menggunakan instrument yang disebut dengan *Organizational Commitment Questionnaires* (OCQ) secara multidimensional dan memiliki psikometri yang baik untuk mengukur komitmen (Angle, 1981 dalam Nugrahani, 2011).

Terdapat 15 item pengukuran sikap dalam komitmen organisasional yang dikembangkan oleh Mowday, antara lain :

1. Kesiediaan karyawan untuk membantu perusahaan agar organisasi berhasil dalam mencapai tujuan.
2. Kesiediaan karyawan untuk menceritakan kepada teman-teman mereka bahwa organisasinya adalah tempat yang hebat untuk bekerja.
3. Kesetiaan terhadap organisasi.
4. Kesiediaan karyawan untuk menerima setiap tugas.
5. Kesamaan nilai dan pandangan dengan organisasi.
6. Bangga menyatakan pada pihak bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi.
7. Ketidaksiediaan bekerja ditempat lain.
8. Yakin bahwa organisasi telah memberikan inspirasi untuk menghasilkan kinerja yang terbaik.
9. Tidak akan meninggalkan organisasi karena perubahan-perubahan kecil.
10. Perasaan senang telah memilih bergabung dengan organisasi.
11. Persepsi bahwa akan ada banyak keuntungan yang akan diperoleh ketika tetap bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang.
12. Perasaan sependapat dengan kebijakan organisasi yang berhubungan dengan pekerja.
13. Peduli terhadap nasib dan keberlangsungan organisasi.
14. Yakin bahwa organisasinya adalah tempat terbaik untuk bekerja.
15. Menyatakan bahwa bergabung dan bekerja dalam organisasi adalah keputusan yang tepat.

2.3. Organizational Citizenship Behavior

Menurut kamus Webster (1963) kata spirit berasal dari kata benda bahasa latin "Spiritus" yang berarti nafas (*breath*) dan kata kerja "Spirare" yang berarti bernafas. Melihat asal katanya, untuk hidup adalah butuh bernafas, dan memiliki nafas artinya memiliki spirit. Menjadi spiritual berarti mempunyai ikatan yang lebih kepada hal yang bersifat kerohanian atau kejiwaan dibandingkan hal yang bersifat fisik atau material. Spiritual merupakan kebangkitan atau pencerahan diri dalam mencapai makna hidup

dan tujuan hidup.

Spiritual dalam pengertian luas merupakan hal yang berhubungan dengan spirit, sesuatu yang spiritual memiliki kebenaran yang abadi yang berhubungan dengan tujuan hidup manusia, sering dibandingkan dengan sesuatu yang bersifat duniawi, dan sementara, di dalamnya mungkin terdapat kepercayaan terhadap kekuatan supernatural seperti dalam agama, tetapi memiliki penekanan terhadap pengalaman pribadi. Spiritual dapat merupakan eksperisi dari kehidupan yang dipersepsikan lebih tinggi, lebih kompleks atau lebih terintegrasi dalam pandangan hidup seseorang, dan lebih dari pada hal yang bersifat indrawi.

Salah satu aspek dari menjadi spiritual adalah memiliki arah tujuan, yang secara terus menerus meningkatkan kebijaksanaan dan kekuatan berkehendak dari seseorang, mencapai hubungan yang lebih dekat dengan ketuhanan dan alam semesta dan menghilangkan ilusi dari gagasan salah yang berasal dari alat indra, perasaan, dan pikiran. Pihak lain mengatakan bahwa aspek spiritual memiliki dua proses, pertama proses keatas yang merupakan tumbuhnya kekuatan internal yang mengubah hubungan seseorang dengan Tuhan, kedua proses kebawah yang ditandai dengan peningkatan realitas fisik seseorang akibat perubahan internal. Konotasi lain perubahan akan timbul pada diri seseorang dengan meningkatnya kesadaran diri, dimana nilai-nilai ketuhanan didalam akan termanifestasi keluar melalui pengalaman dan kemajuan diri.

Dalam terminologi transendensi, spiritualitas merujuk pada kecenderungan manusia untuk mencari makna dalam kehidupan melalui transendensi diri atau kebutuhan untuk berhubungan dengan sesuatu yang lebih besar, lebih agung dari diri individu (Compton, 2005). Spiritualitas juga didefinisikan sebagai semua keyakinan dan kegiatan dimana individu berusaha untuk menghubungkan hidup mereka kepada Tuhan (Wuthnow, 1999). Sementara itu de Klerk (2005) mengkonseptualisasikan spiritualitas individu melalui satu dimensi yaitu kebermaknaan dalam hidup.

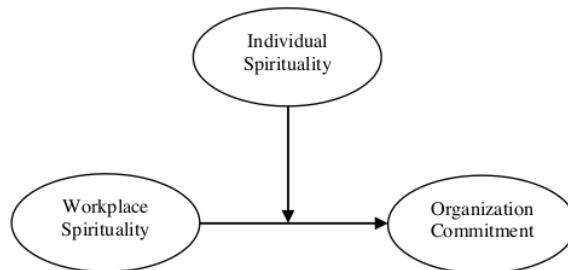
Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa spiritualitas individu adalah kecenderungan manusia untuk mencari makna dalam kehidupan melalui transendensi diri atau kebutuhan untuk berhubungan dengan sesuatu yang lebih besar, lebih agung dari diri individu yaitu nilai-nilai ketuhanan.

Untuk mengukur dimensi spiritualitas individu, Underwood (2006) mengembangkan skala pengukuran yang disebut dengan *daily spiritual experiences scale* (DSES). Skala ini mengukur pengalaman-pengalaman individu akan kesadaran dan rasa terhubung dengan nilai-nilai ketuhanan atau transenden. *The daily spiritual experiences scale* (DSES) yang dikembangkan oleh Underwood (2006) terdiri dari 16 item, yaitu antara lain terdiri dari rasa kagum, rasa syukur, kemurahan hati, rasa terhubung, cinta kasih, ingin merasa dekat dengan Tuhan.

2.4. Model Konseptual

Model teoritis dalam penelitian ini dikembangkan berdasarkan beberapa hasil penelitian sebelumnya. Fry, (2003); Milliman *et al.*, (2003); Giacalone and Jurkiewicz, (2003); Rego & Cunha, (2007), menyatakan bahwa *spirituality at work* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Spiritualitas di tempat kerja menyebabkan rasa keterhubungan dalam diri sendiri dan dengan orang lain. Perasaan keterhubungan ini akan membantu mendorong komitmen dalam organisasi. Sedangkan Pawar B.S (2009) berhasil membuktikan bahwa spiritualitas individu telah memoderasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap positive work attitude (sikap kerja positif) termasuk di dalamnya komitmen terhadap organisasi.

57 **Gambar 2.1.**
Hubungan Antara Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi dengan
Spiritualitas Individu Sebagai Variabel Pemoderasi



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini (dari Pawar, 2009)

44 **2.5. Pengembangan Hipotesis**

2.5.1. Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi mencerminkan identifikasi psikologis karyawan dengan dan keterlibatannya dalam organisasi serta memanifestasikannya dalam aspek-aspek seperti penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan nilai-nilai (Steers, 1977). Milliman *et al.*, (2003) berhasil membuktikan adanya hubungan signifikan antara spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dengan kelima variable *job attitudes*, termasuk didalamnya adalah komitmen organisasi. Fry, (2003); Giacalone and Jurkiewicz, (2003); Jurkiewicz and Giacalone, (2004), menyatakan bahwa *spirituality at work* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Spiritualitas di tempat kerja menyebabkan rasa keterhubungan dalam diri sendiri dan dengan orang lain. Perasaan keterhubungan ini akan membantu mendorong komitmen dalam organisasi.

Fry *et al.*, (2003) menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan rohani karyawan dari makna dan komunitas secara positif terkait dengan komitmen organisasi. Konsisten dengan ini, penelitian yang ada telah menemukan dukungan untuk hubungan positif antara keanggotaan (komunitas) dan komitmen organisasi (Fry *et al.*, 2005) dan antara komunitas dengan komitmen afektif dan normatif (Rego & Cunha, 2007).

Sedangkan hasil penelitian Marschke *et al.*, (2008) telah menunjukkan pula bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, konsisten dengan ini, Pawar, (2009) dalam penelitian empirisnya yang berjudul "*Individual Spirituality, Workplace Spirituality and Work Attitudes : An empirical test of direct and interaction effects*" telah menemukan bahwa ketiga dimensi spiritualitas di tempat kerja mempunyai korelasi yang sangat signifikan dengan komitmen organisasi. Tan *et al.*, (2010) menemukan hasil yang senada bahwa *workplace spirituality* berhubungan dengan komitmen organisasional. Oleh karena itu, dari beberapa teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.5.2. Pengaruh Spiritualitas Individu terhadap Komitmen Organisasional

Mencari keterhubungan adalah merupakan aspek spiritualitas individu (Benson *et al.*, 2003.) Ada kemungkinan bahwa spiritualitas individu akan memfasilitasi pengembangan komitmen untuk organisasi. Sehingga hal ini dapat dihipotesiskan bahwa :

H2 : Spiritualitas individu (*individual spirituality*) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

2.5.3. Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap Komitmen Organisasional yang dimoderasi Spiritulitas Individu

Benson *et al.* (2003) menyatakan bahwa, “perkembangan spiritual adalah proses tumbuhnya kapasitas intrinsik manusia untuk transendensi-diri, di mana diri tertanam lebih besar dari diri, termasuk sesuatu yang sakral. Ini adalah ‘mesin’ perkembangan yang mendorong pencarian keterhubungan, makna, tujuan, dan kontribusi“. Definisi ini menunjukkan bahwa tingkat spiritualitas individu yang tinggi akan menghasilkan dorongan kuat untuk makna dan keterhubungan. Selanjutnya, Duchon dan Plowman (2005) menunjukkan bahwa spiritualitas kerja menyiratkan pengalaman karyawan terhadap makna dan komunitas di pekerjaan. Aspek seperti spiritualitas di tempat kerja cenderung lebih dihargai oleh karyawan dengan perkembangan spiritual individu yang tinggi. Akibatnya, hubungan antara aspek spiritualitas di tempat kerja dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan adalah mungkin kuat bagi karyawan dengan pengembangan spiritual yang tinggi bagi karyawan individual dibandingkan dengan orang yang mempunyai perkembangan spiritual yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan sikap positif terhadap pekerjaan (komitmen) dimoderatori oleh spiritualitas individu. Oleh karena itu, berdasarkan teori di atas dapat dihipotesiskan bahwa:

H3 : Spiritualitas individu memoderasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Data dan Sampel

Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada 2 Perguruan Tinggi Swasta di Jombang yaitu STIE PGRI Dewantara dan STKIP PGRI Jombang. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei. Dimensi waktu penelitian yang digunakan adalah *cross section* sedangkan data hanya sekali dikumpulkan dalam menjawab pertanyaan penelitian. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner.

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap (dosen dan staf) pada Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Jombang yang berada di bawah naungan yayasan dengan nama PPLP-PT PGRI Jombang dengan jumlah 72 responden.

Dengan memperhatikan populasi yang kurang dari 100, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2011:126). Jadi populasi yang berjumlah 72 orang diambil seluruhnya untuk dijadikan sampel penelitian.

3.2. Variabel dan Pengukurannya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibedakan atas :

1. Variabel bebas (X1) : Spiritualitas di tempat kerja
2. Variabel moderasi (X2) : Spiritualitas Individu
3. Variabel terikat (Y) : Komitmen Organisasional

Instrumen konstruk *Workplace Spirituality* mengadopsi item-item yang dikembangkan oleh Asmosh and Duchon, (2000) yang terdiri dari 12 item. Instrumen konstruk komitmen organisasional mengadopsi item-item *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* yang dikembangkan oleh Mowday, et al. (1979) (dalam Luthans, 2006) yang terdiri dari 15 item. Sedangkan instrumen konstruk spiritualitas individu mengadopsi item-item yang dikembangkan oleh Underwood, (2006) sebanyak 16 item.

Pengukuran instrumen variable *workplace spirituality* dan *organizational commitment* dalam penelitian ini menggunakan format respon 5 point skala Likert (*Likert Scale*) yaitu 1 menyatakan "Sangat Tidak Setuju (STS)" sampai 5 yang menyatakan "Sangat Setuju (SS)".

Sedangkan instrumen variabel spiritualitas individu menggunakan 16 item *Daily Spiritual Experiences Scale (DSES)* yang dikembangkan oleh Underwood (2006). Adapun skala pengukuran yang digunakan terdiri dari 5 point, mulai dari skor 5 yang menyatakan "Selalu" sampai 1 yang menyatakan "Tidak Pernah". Sedangkan untuk item ke 16 menggunakan skala 5 point mulai dari skor 5 yang menyatakan "Sangat Dekat" sampai skor 1 yang menyatakan "Tidak Sama Sekali".

3.3. Teknik Analisis Data

Suatu penelitian membutuhkan analisis data interpretasi yang bertujuan menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode yang dipilih untuk menganalisis data harus sesuai dengan pola penelitian dan variabel yang akan diteliti.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasional yang dimoderasi oleh spiritualitas individu. Untuk menganalisis data, dalam penelitian ini digunakan analisis regresi moderating (*Moderating Regression Analysis*) dengan bantuan software *SPSS for Windows 15.0*.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

Variabel *workplace spirituality* diukur dengan menggunakan 3 dimensi dan 12 indikator. Secara garis besar *workplace spirituality* yang dimiliki oleh karyawan dan dosen tetap di 2 PTS di Jombang yaitu STIE PGRI Dewantara dan STKIP PGRI Jombang terbilang tinggi, dengan nilai rata-rata 3,63. Ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa dapat menghadirkan kehidupan batinnya ketika bekerja, merasa senang ketika bekerja, merasakan makna yang dalam terhadap pekerjaannya dan merasa terhubung dan bermanfaat bagi pekerjaan dan komunitasnya. Hal ini merupakan modal yang sangat berharga bagi organisasi ketika memiliki aset manusia yang memiliki spiritualitas yang tinggi.

Variabel spiritualitas individu diukur dengan menggunakan 16 indikator. Secara garis besar spiritualitas individu yang dimiliki oleh karyawan dan dosen tetap di 2 PTS di Jombang yaitu STIE PGRI Dewantara dan STKIP PGRI Jombang adalah terbilang tinggi, dengan nilai rata-rata 3,74. Ini berarti mengindikasikan bahwa tingkat spiritualitas atau “kesalehan” yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi mereka adalah tinggi, dimana karyawan-karyawan seperti ini akan berusaha untuk selalu mengabdikan dan memberikan yang terbaik bagi organisasinya, karena bagi mereka bekerja adalah ibadah. Hal ini merupakan modal yang sangat berharga bagi organisasi ketika memiliki aset manusia yang memiliki spiritualitas yang tinggi, karena spiritualitas yang tinggi akan memberikan keuntungan yang besar bagi organisasi.

Variabel komitmen organisasional diukur dengan menggunakan 15 indikator. Secara garis besar komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan dan dosen tetap di 2 PTS di Jombang yaitu STIE PGRI Dewantara dan STKIP PGRI Jombang adalah terbilang tinggi, dengan nilai rata-rata 3,53. Ini berarti mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan dan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi mereka adalah tinggi, dimana karyawan-karyawan seperti ini akan berusaha untuk selalu memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Hal ini merupakan modal yang sangat berharga bagi organisasi ketika memiliki aset manusia yang memiliki komitmen yang tinggi, karena komitmen yang tinggi akan memberikan keuntungan yang besar bagi organisasi.

4.2. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasional. Hasil pengolahan data SPSS pengujian hipotesis pertama ditunjukkan pada table 4.1. berikut ini.

Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi

Variabel	β	Se β	T	Sig. T
Konstanta	82,533	45,200	1,826	0,072
Workplace Spirituality (X ₁)	3,911	1,345	2,908	0,005
Spiritualitas Individu (X ₂)	1,962	0,835	2,349	0,022
Interaksi X ₁ *X ₂	0,058	0,025	2,326	0,023
Multiple R	= 0,538			
R square	= 0,289			
Adjusted R Square	= 0,258			
F	= 9,255			
	Sig. F = 0.000			

Sumber : Output SPSS, diolah

Berdasarkan pengolahan data SPSS dihasilkan persamaan regresi linier sebagai berikut: $Y = 82,833 + 3,911 X_1 + 1,962 X_2 + 0,058 X_1 * X_2 + e$, yang menunjukkan nilai koefisien regresi yang positif, hal ini berarti *workplace spirituality*, spiritualitas individu dan interaksi antara *workplace spirituality* dengan spiritualitas individu memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional, atau dengan kata lain semakin besar nilai *workplace spirituality* dan spiritualitas individu maka semakin meningkatkan komitmen organisasional pada karyawan tetap (dosen dan staf). Hasil ini diperkuat oleh hasil uji t yang menunjukkan nilai angka signifikansi sebesar 0,005

untuk X1, 0,022 untuk X2 dan 0,23 untuk X1*X2 (lebih kecil dari 0,05) menjelaskan bahwa *workplace spirituality*, spiritualitas individu dan interaksi antara *workplace spirituality* dengan spiritualitas individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Nilai dari *adjusted R-square* adalah 0.258, hal ini berarti 25,8% variasi komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variasi dari *workplace spirituality* dan spiritualitas individu, sedangkan sisanya (100% - 25,8% = 74,2%) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar model. Dari uji Anova atau F test didapat F hitung sebesar 9,255 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional.

Sedangkan dengan melihat bahwa koefisien interaksi antara X1*X2 adalah signifikan, maka hal ini membuktikan bahwa spiritualitas individu telah memoderasi hubungan antara *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasional. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,058 dan nilai t hitung sebesar 2,236 dan signifikansi sebesar 0,023 < 0,05, maka spiritualitas individu secara signifikan telah memoderasi hubungan antara *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan Tabel 4.14, interpretasi masing-masing variable adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Satu (H1)

Hasil perhitungan SPSS yang disajikan pada Tabel 4.14 menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini terlihat dari koefisien yang bertanda positif sebesar 3,911 dengan nilai t sebesar 2,908 dan diperoleh probabilitas signifikansi (*p-value*) sebesar 0,005. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional adalah terbukti.

2. Hipotesis Dua (H2)

Tabel 5.14 menunjukkan bahwa spiritualitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal ini terlihat dari koefisien yang bertanda positif sebesar 1,962 dengan nilai t sebesar 2,349 dan diperoleh probabilitas signifikansi (*p-value*) sebesar 0,022. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa spiritualitas individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional adalah terbukti.

3. Hipotesis Tiga (H3)

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 5.14 menunjukkan bahwa spiritualitas individu memoderasi hubungan antara *workplace spirituality* dengan komitmen organisasional. Hal ini terlihat dari koefisien yang bertanda positif sebesar 0,058 dengan nilai t sebesar 2,326 dan diperoleh probabilitas signifikansi (*p-value*) sebesar 0,023. Nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi (α) yang ditentukan sebesar 0,05. Dengan demikian hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa spiritualitas individu memoderasi hubungan antara *workplace spirituality* dengan komitmen organisasional adalah terbukti.

Tabel 4.2 Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis

No.	Hipotesis Penelitian	Hasil	Keterangan
1.	Spiritualitas di tempat kerja (<i>workplace spirituality</i>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional	Signifikan	Diterima
2.	Spiritualitas individu (<i>individual spirituality</i>) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.	Signifikan	Diterima
3.	Spiritualitas individu memoderasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional.	Signifikan	Diterima

4.3. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis, hipotesis yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional dapat diterima. Hasil ini adalah kongruen dengan bukti teoritis dan empiris (Tischler et al, 2002;. Garcia-Zamor, 2003; Jurkiewicz dan Giacalone, 2004, Gavin dan Mason, 2004; Gull dan Doh, 2004, Duchon dan Plowman, 2005) yang menunjukkan bahwa ketika orang menemukan “arti” dalam kegiatan mereka dan, secara umum, merasa terlibat dalam iklim organisasi yang kaya spiritual, mereka menjadi lebih sehat dan bahagia, berperilaku positif, terlibat dan kolaboratif, menerapkan potensi penuh mereka untuk bekerja dan membawa diri mereka ke seluruh organisasi.

Dengan demikian mereka menjadi lebih produktif dalam jangka panjang dibandingkan dengan karyawan dalam organisasi di mana spiritualitas diabaikan atau tidak dihargai. Bersamaan dengan itu, studi ini menunjukkan bahwa mengabaikan spiritualitas di tempat kerja dapat menyebabkan karyawan untuk berkomitmen lebih rendah, sehingga menghasilkan lebih sedikit perilaku ekstra peran, absensi yang tinggi dan omset rendah, kemampuan untuk memuaskan pelanggan lebih rendah (Allen dan Meyer, 1996; Meyer dan Herscovitch, 2001), yang pada gilirannya dapat menyebabkan kinerja organisasi yang lebih rendah.

Penelitian ini mendukung Marschke *et al.*, (2008); Rego *et al.*, (2008); Pappas *et al.*, (2009). Sebuah tempat kerja yang kaya akan spiritual, sebaliknya, akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif dari terhadap organisasi (Martin *et al.*, 2005). Fry, (2003); Milliman *et al.*, (2003); Giacalone and Jurkiewicz, (2003); Jurkiewicz & Giacalone, (2004), menyatakan bahwa *spirituality at work* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Spiritualitas di tempat kerja menyebabkan rasa keterhubungan dalam diri sendiri dan dengan orang lain. Perasaan keterhubungan ini akan membantu mendorong komitmen dalam organisasi.

Mencari keterhubungan adalah merupakan aspek spiritualitas individu (Benson *et al.*, 2003.) Ada kemungkinan bahwa spiritualitas individu akan memfasilitasi pengembangan komitmen untuk organisasi. Benson *et al.* (2003) menyatakan bahwa, “perkembangan spiritual adalah proses tumbuhnya kapasitas intrinsik manusia untuk transendensi-diri, di mana diri tertanam di lebih besar dari diri, termasuk sesuatu yang sakral. Ini adalah ‘mesin’ perkembangan yang mendorong pencarian keterhubungan, makna, tujuan, dan kontribusi“. Definisi ini menunjukkan bahwa tingkat spiritualitas individu yang tinggi akan menghasilkan dorongan kuat untuk makna dan

keterhubungan. Selanjutnya, Duchon dan Plowman (2005) menunjukkan bahwa spiritualitas kerja menyiratkan pengalaman karyawan terhadap makna dan komunitas di pekerjaan. Aspek seperti spiritualitas di tempat kerja cenderung lebih dihargai oleh karyawan dengan perkembangan spiritual individu yang tinggi. Akibatnya, hubungan antara aspek spiritualitas di tempat kerja dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan adalah mungkin kuat bagi karyawan dengan pengembangan spiritual yang tinggi bagi karyawan individual dibandingkan dengan orang yang mempunyai perkembangan spiritual yang rendah. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan sikap positif terhadap pekerjaan (komitmen) dimoderatori oleh spiritualitas individu. Hasil ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pawar B. S (2009) yang menyatakan bahwa dimensi variabel spiritualitas di tempat kerja yang meliputi : *meaning in work*, *community at work* dan *positive organizational purpose* mempunyai hubungan yang signifikan dengan variabel *positive work attitudes* yang meliputi : *job satisfaction*, *job involvement* dan *organizational commitment*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel spiritualitas individu telah memoderasi secara positif terhadap hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan sikap kerja positif karyawan.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis *Moderating Regression Analysis* (MRA), dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Variabel spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Ini berarti hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.
2. Variabel spiritualitas individu (*individual spirituality*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil ini mendukung hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini.
3. Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini juga dapat diterima, dimana spiritualitas individu (*individual spirituality*) terbukti memoderasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) terhadap komitmen organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aburdene, Patricia. 2006. *Megatrends 2010: Bangkitnya Kesadaran Kapitalisme*. Terjemahan Arfan Achyar. Jakarta : TransMedia
- Allen, N.J. and Meyer, J.P. (1996), "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 49 No. 3, pp. 252-76.
- Ashmos, D.P. and Duchon, D., 2000. *Spirituality at Work: a Conceptualization and Measure*. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 No. 2, pp. 134-45.
- Benson, P.L., Roehlkepartain, E.L. and Rude, S.P. (2003), "Spiritual development in childhood and adolescence: toward a field of inquiry", *Applied Developmental Science*, Vol. 7 No. 3, pp. 205-13.
- Duchon, Dennis; Plowman, Donde Asmosh (2005), *Nurturing The Spirit At Work: Impact On Work Unit Performance*. *The Leadership Quarterly*, Vol. 16,

- pp. 80-833.
- Fry, L. W., 2003. Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, pp. 693–728.
- Fry, L.W., Vitucci, S. and Cedillo, M. (2005), "Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline", *The Leadership Quarterly*, Vol. 16 No. 5, pp. 835-62.
- Garcia-Zamor, J. (2003), "Workplace spirituality and organizational performance", *Public Administration Review*, Vol. 63 No. 3, pp. 355-363.
- Gavin, J.H. and Mason, R.O. (2004), "The virtuous organization: the value of happiness in the workplace", *Organizational Dynamics*, Vol. 33 No. 4, pp. 379-92.
- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. 2003. Toward a science of workplace spirituality. In: R.A. Giacalone and C.L. Jurkiewicz, Editors, *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*, M.E. Sharpe, New York (2003), pp. 3–28.
- Gull, G.A. and Doh, J. (2004), "The 'transmutation' of the organization: toward a more spiritual workplace", *Journal of Management Inquiry*, Vol. 13 No. 2, pp. 128-39.
- Jurkiewicz, C.L. and Giacalone, R.A. (2004). "A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance", *Journal of Business Ethics*, Vol. 49 No. 2, pp. 129-142.
- Krishnakumar, S. and C. P. Neck. 2002. "The "what", "why", and "how" of spirituality in the workplace". *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 17 No. 3. pp.153-164.
- Luthans, Fred, 2006, "Perilaku Organisasi", Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Marques, Joan, (2005). Yearning For A More Spiritual Workplace. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, pg. 149
- Marschke, et. al. (2008), *Professionals and Executives Support a Relationship between Organizational Commitment and Spirituality in the Workplace*. The International Business & Economics Research (IBER) Conference Las Vegas, NV September 29-October 2, 2008
- Meyer, J.P. and Allen, N.J. (1997), *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Sage, Thousand Oaks, CA.
- Meyer, J.P. and Herscovitch, L. (2001), "Commitment in the workplace: toward a general model", *Human Resource Management Review*, Vol. 11 No. 3, pp. 299-326.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J. and Ferguson, J. (2003), "Workplace spirituality and employee work attitudes: an exploratory empirical assessment", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16 No. 4, pp. 426-447.
- Mitroff, I. I., and Denton E. A. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4): 83-92.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. 1982. *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press
- Pawar, B.S. (2009), "Individual Spirituality, Workplace Spirituality and Work Attitudes : An empirical test of direct and interaction effects", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29, pp. 544-67.
- Rego, A. and Pina e Cunha, M. (2007), "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study", *Journal of Organizational Change*

- Management*, Vol. 21, pp. 53-75.
- Robbins, Stephen P., *Perilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Edisi Bahasa Indonesia, Alih Bahasa: Benyamin Molan, Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia, 2006.
- Sudhir H., Shrivastava, Samir; (2003). The Enneagram System For Enhancing Workplace spirituality. *The Journal of Management Development*, Vol (22) 4, pp. 308.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Tischler, L., Biberman, J. and McKeage, R. (2002), "Linking emotional intelligence, spirituality and workplace performance: definitions, models and ideas for research", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17 No. 3, pp. 203-18.
- Underwood, L.G. (2006), "Ordinary spiritual experience: qualitative research, interpretive guidelines, and population distribution for daily spiritual experience scale", *Archive of the Psychology of Religion*, Vol. 28, pp. 181-218.
- de Klerk, J.J. (2005), "Spirituality, meaning in life, and work wellness: a research agenda", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 13 No. 1, pp. 64-88.

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (WORKPLACE SPIRITUALITY) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI YANG DIMODERASI OLEH SPIRITUALITAS INDIVIDU

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- 1 Submitted to Anglia Ruskin University
Student Paper <1 %
- 2 Dewi Amaliah Nafiati. "Peningkatan Semangat Berwirausaha Pada Mahasiswa Melalui Model Project Based Learning", Jurnal Riset Entrepreneurship, 2019
Publication <1 %
- 3 pub.unj.ac.id
Internet Source <1 %
- 4 Submitted to Ethiopian Civil Service University
Student Paper <1 %
- 5 Tri Bodroastuti, Tjandra Tirtono. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Solusi, 2019
Publication <1 %

6	ejournal.undip.ac.id Internet Source	<1 %
7	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	<1 %
8	siskadefitri.blogspot.com Internet Source	<1 %
9	www.atlantis-press.com Internet Source	<1 %
10	Submitted to Politeknik Negeri Bandung Student Paper	<1 %
11	digilib.unisayogya.ac.id Internet Source	<1 %
12	www.sentral.edu.my Internet Source	<1 %
13	Submitted to Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Student Paper	<1 %
14	Kimberly A. Skarupski, George Fitchett, Denis A. Evans, Carlos F. Mendes de Leon. "Daily spiritual experiences in a biracial, community- based population of older adults", Aging & Mental Health, 2010 Publication	<1 %
15	link.springer.com Internet Source	

<1 %

16

adsetsinformationweblog.blogspot.com

Internet Source

<1 %

17

giandaekyoga.blogspot.com

Internet Source

<1 %

18

silemkerma.kemdikbud.go.id

Internet Source

<1 %

19

www.universitypublications.net

Internet Source

<1 %

20

Submitted to City University of New York
System

Student Paper

<1 %

21

Hardiyanto Wibowo. "Analisis Pengaruh
Persepsi Permodalan Terhadap Kinerja Usaha
dalam Meningkatkan Keberhasilan UKM",
Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi, 2020

Publication

<1 %

22

www.saulibrary.edu.bd

Internet Source

<1 %

23

Nengsi Oktavia Makalew, Paulus Kombo Allo
Layuk, Ida Ayu Purba Riani. "FAKTOR-FAKTOR
YANG MEMPENGARUHI PENYUSUNAN
ANGGARAN BELANJA BERBASIS KINERJA DI
PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT",

<1 %

KEUDA (Jurnal Kajian Ekonomi dan Keuangan Daerah), 2021

Publication

24	aganrijal.blogspot.com Internet Source	<1 %
25	anjasmara.uny.ac.id Internet Source	<1 %
26	ejournal.unitomo.ac.id Internet Source	<1 %
27	jurnal.unismabekasi.ac.id Internet Source	<1 %
28	library.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
29	repository.uniyap.ac.id Internet Source	<1 %
30	dspace.uphsurabaya.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
31	ejournal.unsub.ac.id Internet Source	<1 %
32	journal2.um.ac.id Internet Source	<1 %
33	jurnal.poliupg.ac.id Internet Source	<1 %
34	tintaqy.blogspot.com Internet Source	<1 %

35

Ajeng Ayu Fatimah P, Soedarmadi
Soedarmadi. "PENGARUH BRAND IMAGE,
KUALITAS PRODUK, PERSEPSI HARGA
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN (STUDI
KASUS PADA PRODUK SUSU NATURSOYA CV.
GLOBAL MANDIRI SEJAHTERA KANCA
PURWODADI)", Solusi, 2020

Publication

<1 %

36

Iwan Setiawan. "Plurality in
Muhammadiyah/Aisyiyah College and
Fulfillment of Spiritual Well-Being for Non-
Muslim Students", Journal of Islamic and
Muhammadiyah Studies, 2020

Publication

<1 %

37

e-journal.polnes.ac.id

Internet Source

<1 %

38

ejournal.bbg.ac.id

Internet Source

<1 %

39

Bahadur Ali Soomro, Abdul Wahid Zehri, Sadia
Anwar, Nadia A. Abdelmegeed Abdelwahed,
Naimatullah Shah. "Developing the
relationship between corporate cultural
factors and employees' organizational
commitment via self-efficacy", South Asian
Journal of Business Studies, 2023

Publication

<1 %

40	Hegar Harini, Adisel Adisel. "Kepribadian dan Motivasi Kerja Mempengaruhi Komitmen Normatif", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2020 Publication	<1 %
41	Wasti Reviandani. "PENGARUH PENGALAMAN KEUANGAN DAN TINGKAT PENDAPATAN TERHADAP PERILAKU KEUANGAN KELUARGA DI DESA YOSOWILANGUN KECAMATAN MANYAR GRESIK", MANAJERIAL, 2019 Publication	<1 %
42	abstrak.ta.uns.ac.id Internet Source	<1 %
43	d3-hotel-akpar-denpasar.blogspot.com Internet Source	<1 %
44	journal.fdi.or.id Internet Source	<1 %
45	sites.google.com Internet Source	<1 %
46	www.isarder.org Internet Source	<1 %
47	Lia Andrawina. "PENGARUH LOCUS OF CONTROL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL	<1 %

INTERVENING (Studi Pada PT. Sarana Kalteng Ventura", Pedagogik: Jurnal Pendidikan, 2022

Publication

48

Marlia Jamail, Yahya Don. "PRAKTIS KEPIMPINAN DISTRIBUTIF DAN KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI BERDASARKAN KOHORT GENERASI GURU", Proceedings of The ICECRS, 2016

Publication

<1 %

49

Nur Haris Ependi, Sudirman Sudirman. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepercayaan (Trust) terhadap Komitmen Organisasi", Jurnal Ilmu Pendidikan (JIP) STKIP Kusuma Negara, 2021

Publication

<1 %

50

Seilla Arummaysha Salsabilla, Aditya Priyatama, Selly Astriana. "Komitmen Organisasi pada Pemain Wayang Orang yang Berstatus Aparatur Sipil Negara", PHILANTHROPY: Journal of Psychology, 2018

Publication

<1 %

51

Submitted to UIN Walisongo

Student Paper

<1 %

52

digilib.unikom.ac.id

Internet Source

<1 %

53

dwikurnia13.blogspot.com

Internet Source

<1 %

54	ejournal.unhi.ac.id Internet Source	<1 %
55	fpscs.uui.ac.id Internet Source	<1 %
56	id.sciencedc.com Internet Source	<1 %
57	journal.budiluhur.ac.id Internet Source	<1 %
58	journal.ubm.ac.id Internet Source	<1 %
59	journals.sbm.u.ac.ir Internet Source	<1 %
60	jurnal.untirta.ac.id Internet Source	<1 %
61	purwakaning.blogspot.com Internet Source	<1 %
62	repofeb.undip.ac.id Internet Source	<1 %
63	repositorium.sdum.uminho.pt Internet Source	<1 %
64	repository.unika.ac.id Internet Source	<1 %
65	tede.metodista.br Internet Source	<1 %

66

Dias Ayu, Survival Survival, Tuti Hastuti.
"Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2022

Publication

<1 %

67

Sineba Arli Silvia. "Pengaruh Kualitas Aset Terhadap Profitabilitas Pada Perbankan Syariah Di Indonesia", AL-FALAH : Journal of Islamic Economics, 2017

Publication

<1 %

68

Ayu Kristina Br Hombing, Reggy Reynatasya Pandiangan, Dona Simangunsong, Yois Nelsari Malau. "Pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatan teknologi, dan komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan di pemerintahan Kota Medan", Jurnal Paradigma Ekonomika, 2020

Publication

<1 %

69

eprints.unisnu.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On