

# PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hidayatul Khusnah, S.Pd., M.Sc  
Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya  
hidayatul.khusnah@unusa.ac.id

## ABSTRACT

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Permasalahan terkait dengan SDM yang sering terjadi dapat menghambat kinerja suatu organisasi, misalnya seperti menurunnya komitmen karyawan, menurunnya kepuasan kerja serta menurunnya kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga ingin mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di universitas nahdlatul ulama Surabaya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metoda alternatif *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* WarpPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, namun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian selanjutnya yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan terakhir yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: Spiritualitas di tempat kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja.**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi menjadi hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Berkembang atau tidaknya suatu organisasi salah satu faktor penentunya adalah SDM yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Permasalahan terkait dengan SDM yang sering terjadi dapat menghambat kinerja suatu organisasi, misalnya seperti menurunnya komitmen karyawan, menurunnya kepuasan kerja serta menurunnya kinerja karyawan.

Penurunan kinerja yang diakibatkan oleh permasalahan SDM dapat dimitigasi dengan beberapa cara, salah satunya yaitu penerapan spiritualitas ditempat kerja. Witasari (2006) seperti yang dikutip oleh Budiono *et al.* (2014) mengatakan bahwa organisasi yang menerapkan spiritualitas di tempat kerjanya, akan meningkatkan komitmen organisasional bagi karyawan dan karyawan dengan tingkat komitmen organisasional tinggi akan menunjukkan kinerja yang baik, tingkat *turnover intention* rendah dan tingkat absensi rendah.

Penelitian terdahulu tentang spiritual di tempat kerja juga telah banyak dilakukan. Seperti yang dilakukan oleh Herminingsih (2012) menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Budiono *et al.* (2014) juga menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Rolland *et al.* (2015) dalam penelitiannya juga menemukan pengaruh positif dari spiritualitas ditempat kerja terhadap

kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan dengan tingkat spiritualitas di tempat kerja yang bagus maka dia akan memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang bagus juga.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya memiliki kecenderungan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Peningkatan kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan peningkatannya tingkat kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya (Vroom, 1960 dan Straus, 1968 dikutip dari Engko, 2008). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Engko (2008) juga memberikan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya, dengan objek penelitian karyawan Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya. Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya atau biasa disebut UNUSA didirikan oleh Yayasan Rumah Sakit Islam Surabaya (YARSIS). UNUSA tergolong kampus baru yang berbentuk universitas. Perubahan status dari sekolah tinggi menjadi universitas tentunya tidak lepas dari berbagai macam permasalahan. Salah satu permasalahan utamanya adalah masalah sumber daya manusia (SDM). Pada awalnya berstatus sekolah tinggi hanya membawahi satu fakultas kemudian berubah menjadi universitas membawahi beberapa fakultas dan prodi tentu memerlukan SDM handal sehingga dapat mewujudkan visi misi universitas. Kondisi semacam ini acap kali dapat menyebabkan menurunnya tingkat komitmen, kepuasan serta kinerja karyawan. Salah satu solusi untuk mengatasi masalah ini adalah dengan cara menerapkan spiritualitas di tempat kerja bagi karyawan. Spiritualitas di tempat kerja sangat efektif mengarahkan manusia dalam menghadapi permasalahan hidup diantaranya di tempat kerja, terutama pada saat karyawan mengalami penurunan komitmen, kepuasan kerja dan kinerja (Budiono *et al.*, 2014). Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis ingin menginvestigasi lebih lanjut terkait dengan pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Spiritualitas di tempat kerja dengan Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.**

Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai suatu kerangka nilai-nilai organisasi dibuktikan dalam budaya organisasi, yaitu dengan cara mempromosikan karyawan dalam setiap pekerjaannya, serta memberikan rasa nyaman kepada sesama dalam setiap hubungan kerja (Giacalone dan Jurkiewicz (2003) seperti yang dikutip oleh Afsar *et al.* (2016)). Penelitian yang dilakukan oleh Rolland *et al.* (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara Spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian terdahulu tentang spiritual di tempat kerja juga telah banyak dilakukan. Seperti yang dilakukan oleh Herminingsih (2012) menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, Budiono *et al.* (2014) juga menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Rolland *et al.*(2015) dalam penelitiannya juga menemukan pengaruh positif dari spiritualitas di tempat kerja terhadap

kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karyawan dengan tingkat spiritualitas di tempat kerja yang bagus maka dia akan memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang bagus juga.

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu serta argument di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H1a: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi**

**H1b: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja**

**H1c: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja**

### **Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Karyawan dan Kinerja karyawan**

Robbins (2001) seperti yang dikutip oleh Amilin dan Dewi (2008) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan biasanya didorong oleh rasa memiliki atas organisasinya. Rasa memiliki organisasi yang kuat, dapat menimbulkan komitmen yang kuat terhadap organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi dimana dia bekerja maka akan berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerjanya. Semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya cenderung akan semakin meningkatkan kinerja yang dihasilkan (Wright, 1992). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Murty dan Hudiwinarsih (2012) menemukan pengaruh positif dari komitmen organisasi terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Berdasarkan teori, argument serta penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

**H2a: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja**

**H2b: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja**

### **Kepuasan kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan**

Kepuasan kerja didefinisikan pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Amilin dan Dewi, 2008). Robbins (2003) seperti yang dikutip oleh amilin dan dewi (2008) mengatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Engko (2008) menemukan pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan maka dia akan semakin memperbaiki kualitas pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu serta argument di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

**H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.**

## **METODE PENELITIAN**

### **Sampel dan Data**

Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan Universitas Nahdlatul ulama Surabaya yang sudah bekerja minimal tiga bulan. Pengumpulan data dalam

penelitian ini menggunakan Survei secara langsung dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner *hard copy* langsung kepada responden dengan kriteria yang telah ditentukan. Jumlah kuesioner yang disebar 93 dan kuesioner yang kembali 82. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan terdapat 11 kuesioner yang tidak di isi dengan lengkap, sehingga kuesioner yang dapat digunakan hanya 72. Persentase tingkat respon dalam penelitian ini sebesar 77 % yang menunjukkan bahwa tingkat respon yang ditunjukkan oleh responden tinggi, yang mengindikasikan bahwa akuntan manajemen dan staf akuntan manajemen tertarik untuk berpartisipasi dalam penelitian.

### **Pengukuran Variable Spiritualitas di Tempat Kerja**

Variabel spiritualitas di tempat kerja diukur menggunakan *spirituality dimensions* dari Milliman *et al.* (2003) dengan menggunakan dua puluh satu butir pernyataan. Dua puluh satu butir pernyataan tersebut diukur dengan menggunakan skala likert lima (5) point dengan angka satu (1) sangat tidak setuju sampai dengan angka lima (5) sangat setuju.

### **Komitmen Organisasi**

Variabel komitmen organisasi, peneliti akan menggunakan alat ukur yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1990) dengan instrument pengukuran menggunakan sepuluh butir pertanyaan. Sepuluh butir pertanyaan tersebut diukur dengan menggunakan skala likert lima (5) point dengan angka satu (1) sangat tidak setuju sampai dengan angka lima (5) sangat setuju.

### **Kepuasan Kerja**

Variabel kepuasan kerja diukur dengan *minnesota satisfaction questionnaire* (MSQ) yang dikembangkan oleh Weiss *et al.* (1967) yang terdiri dari dua puluh satu butir pertanyaan. Instrumen kepuasan kerja telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dalam penelitian Sholihin dan Pike (2009), pertanyaan-pertanyaan tersebut telah digunakan pada beberapa penelitian di bidang akuntansi, misalnya akuntansi manajemen (Lau dan Sholihin, 2005; Sholihin dan Pike, 2009), dan auditor (Fisher, 2001). Dua puluh satu butir pertanyaan ini diukur dengan menggunakan skala likert lima (5) point dengan angka satu (1) sangat tidak puas sampai dengan angka lima (5) sangat puas.

### **Kinerja**

Variabel kinerja diukur dengan *self-rating instrument* yang dikembangkan oleh Mahoney *et al.* (1965) yang terdiri dari sembilan pertanyaan yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dalam penelitian Sholihin *et al.* (2000). Delapan pertanyaan merupakan subdimensi dari kinerja yang ingin diteliti, yang meliputi: perencanaan, investigasi, koordinasi, evaluasi, pengawasan, kepegawaian, negosiasi, dan representasi. Pertanyaan kesembilan merupakan ukuran kinerja secara keseluruhan (Lau dan Roopnarain, 2014). Pertanyaan-pertanyaan tersebut diukur dengan skala likert lima (5) point dengan angka satu (1) sangat rendah sampai dengan angka lima (5) sangat tinggi.

## HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metoda alternatif *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* WarpPLS 3.0. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada enam. Hipotesis dalam penelitian ini dikatakan terdukung dengan *p-value* < 0,01 (signifikan pada tingkat 1%), *p-value* < 0,05 (signifikan pada tingkat 5%) serta *p-value* < 0,1 (signifikan pada tingkat 10%). Berikut nilai koefisien jalur, *P-value* dari hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis SEM-PLS.

Tabel 1: Koefisien Jalur dan *P-Value*

	Koefisien Jalur	<i>P-Value</i>
SP → KO	0.49	<0,001***
SP → KK	-0.02	0,38
SP → KN	0.39	<0,001***
KO → KK	0.98	<0,001***
KO → KN	0.37	0,13
KK → KN	0.64	0,005**

\* Signifikan pada level 0,05 (*2-tailed*)

\*\* Signifikan pada level 0,01 (*2-tailed*)

\*\*\* Signifikan pada level 0,001 (*2-tailed*)

### Hasil Pengujian H1a-H1c: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada table di atas menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja (SP) berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi (KO) dan Kinerja (KK) yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur SP → KO sebesar 0,49, *P-value* <0,001 dan nilai koefisien jalur SP → KK sebesar 0,39, *P-value* <0,001 (lebih kecil dari 0,001). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan sehingga mendukung hipotesis 1a dan 1c yang diajukan.

Hasil yang berbeda ditemukan dalam pengujian hipotesis 1b, ternyata spiritualitas di tempat kerja (SP) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (KK) yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur SP → KK sebesar -0,02, *P-value* 0,38 (lebih besar dari 0,05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga tidak mendukung hipotesis 1b yang diajukan.

### Hasil Pengujian H2a-H2b: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja (KK) yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur KO → KK sebesar 0,98, *P-value* <0,001 (lebih kecil dari 0,001). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sehingga mendukung hipotesis 2a yang diajukan.

Hasil pengujian hipotesis selanjutnya, yaitu hipotesis 2b menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja (KN) yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur KO → KN sebesar 0,37, *P-value* 0,13

(lebih besar dari 0.05). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak mempunyai berpengaruh terhadap kinerja sehingga tidak mendukung hipotesis 2b yang diajukan.

### **Hasil Pengujian H3:Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja**

Hasil pengujian hipotesis yang ditunjukkan pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja (KK) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja (KN) yang dibuktikan dengan nilai koefisien jalur  $KK \rightarrow KN$  sebesar 0,64, *P-value* 0,005 (lebih kecil dari 0,01). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja sehingga mendukung hipotesis 3 yang diajukan.

### **KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. selain itu penelitian ini juga ingin mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di universitas nahdlatul ulama Surabaya.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang bagus, maka akan memiliki komitmen organisasi dan kinerja yang bagus juga. Berdasarkan hasil penelitian ini juga dapat ditarik kesimpulan bahwa ternyata walaupun karyawan memiliki spiritualitas di tempat kerja yang bagus tidak memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dia rasakan. Kesimpulannya kepuasan kerja karyawan tidak dapat dipengaruhi oleh tingkat spiritualitas yang dimiliki karyawan, mungkin ada factor lain yang lebih dominan pengaruhnya.

Kesimpulan berikutnya yaitu, ketika karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka karyawan tersebut cenderung akan merasa puas dengan apa yang ia kerjakan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan yang dijalani, cenderung akan meningkatkan kinerjanya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afsar, B., Badir, Yuorse., & Kiani, Safdar. 2016. Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion. *Journal of Environmental Psychology*. No. 45:79-88
- Amilin, A., & Dewi, R. 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, 12(1).
- Ashmos, D.P. dan Duchon, D. 2000. Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, vol. 9, no. 2, pp. 134-145.
- Budiono, S., & 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), 639-649.
- Cook, J. D. and Wall, T. D. 1980. New work attitude measures of trust, organizational commitment, and personal need nonfulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.

- Crossman, J. 2010. Conceptualizing spiritual leadership in secular organizational contexts and its relation to transformational, servant and environmental leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol 31. No:596 - 608.
- Edwards, J.R. 1991. Person-jon fit: A conceptual Integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, 6, 283-357. Chichester, UK: John Wiley & Sons, Ltd
- Engko, Cecilia. 2008. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja individual dengan *self esteem* dan *self Efficacy* sebagai variabel intervening. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol.10 No.1:1-12
- Fisher, R.,T. 2001. Role stress, the type A behaviour pattern, and external auditor job satisfaction and performance. *Behavioral Research in Accounting* 13: 143-170.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. 2003. Handbook of workplace spirituality and organizational performance (Me Sharpe).
- Hair, J.F., G.T.M. Hult, C.M. Ringle, and M. Sarsted. 2014. *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. United States of America: SAGE Publications, Inc.
- Hartono, J., and Abdillah, W. 2014. *Konsep and Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Edisi pertama. Yogyakarta: BPF
- Hernandez, M. 2008. Promoting stewardship behavior in organizations: a leadership model. *Journal of Business Ethics*, 80, 121-128.
- Kaswan 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lau, C. M., and Roopnarain, K. 2014. The effects of nonfinancial and financial measures on employee motivation to participate in target setting. *The British Accounting Review*. 46:228-247.
- Meyer, J.P., Allen, N.J.1991.A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management*, 1, 61-89.
- Murty, W.A., & Hudiwinarsih. G., 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional Terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya). *The Indonesian Accounting Review*. Vol.2. No.2: 215-228.
- Ohme, M., and Zacher, H. 2015. Job performance ratings: The relative importance of mental ability, conscientiousness, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*. 87:161–170.
- Sholihin, M. dan Pike, R.2009. Fairnes in Performance evaluation and its Behavioural Consecuences. *Accounting and Business Research*. Vol.39.No.4. pp.397-413.
- Sholihin, M., Pike, R., dan Mangena, M. 2010. Reliance on Multiple performance Measures and Manager Performnce. *Journal of Accounting Research*. Vol.11 (1): 24-42.
- Sholihin, M. and Ratmono, D. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. CV Andi Offset: Yogyakarta
- Rivai, Veithzal dan A.F. Mohd. Basri (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.