

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KOTA MALANG**

SKRIPSI



Oleh

**Fina Zahrotul Jannah
NIM : 16510031**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KOTA MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

**Fina Zahrotul Jannah
NIM : 16510031**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KOTA MALANG**

Oleh

FINA ZAHROTUL JANNAH

NIM : 16510031

Telah disetujui pada tanggal 11 Oktober 2020

Dosen Pembimbing,

Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.
NIDK. 8822233420

Mengetahui :
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP 196708162003121001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG

SKRIPSI

Oleh

FINA ZAHROTUL JANNAH

NIM : 16510031

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji dan Dinyatakan Diterima Sebagai
Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 16 Desember 2020

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua
Setiani, MM : ()
NIP. 199009182018012002
2. Dosen Pembimbing / Sekretaris
Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag. : ()
NIDK. 8822233420
3. Penguji Utama
Zaim Mukaffi, S.E., M.Si : ()
NIP. 197911242009011007

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA
NIP 196708162003121001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fina Zahrotul Jannah

NIM : 16510031

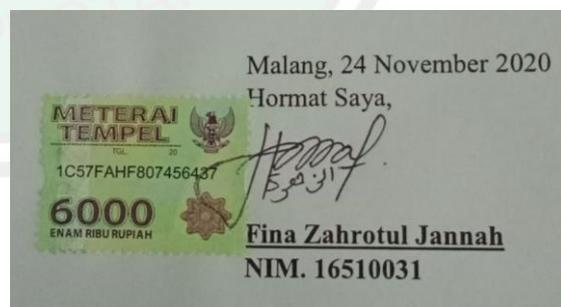
Fakultas / Jurusan : Ekonomi / Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan atau tanpa paksaan dari siapapun.



HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya persembahkan karya ini sebagai persembahan kecil untuk orang-orang yang selalu mendoakan dan selalu mendukung saya.

Teruntuk orang yang saya cintai dan saya sayangi

Kedua orang tua saya, Ibu Saidah dan Bapak Rofiq yang selalu mendoakan dan mendukung saya di setiap keadaan. Serta sahabat-sahabat saya yang selalu memberikan semangat. Saya berharap semoga Allah selalu memberikan kesehatan, umur yang panjang dan barokah, rezeki yang lancar serta dimudahkan segala urusannya.

Terima kasih atas segalanya



HALAMAN MOTTO

لَا تَحْزَنُ إِنَّ اللَّهَ مَعَنَا

“Janganlah bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita” (Q.S At-Taubah: 40)



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kesejahteraan Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang” dapat terselesaikan.

Sholawat serta salam tetap tercurahkan kehadiran baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan yang terang benderang, yakni agama islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan dan sumbangan pemikiran dari beberapa pihak. Pada kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Drs. Agus Sucipto, MM., CRA selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. H. Slamet, SE., MM., Ph.D selaku wali Dosen.
5. Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar., S.H., M.Ag. selaku Dosen Pembimbing.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan berbagai ilmu pengetahuan serta memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama menempuh studi di kampus, beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
7. Kedua orang tua Bapak Abdul Rofiq dan Ibu Maftuchatus Saida yang senantiasa memberikan doa serta dukungan baik secara moril, materiil maupun spiritual.
8. Bapak Said dan Ibu Iin yang sudah mau membantu kelancaran penelitian ini dengan memberikan izin penelitian dan data-data terkait.

9. Seluruh pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang yang telah berkenan menjadi responden dan narasumber pada penelitian ini.
10. Sahabat saya Nanda, Sanah dan Inun yang selalu membantu, menemani dan memberikan dukungan setiap kali penulis merasa down. Sahabat masa kecil saya Luluk yang selalu menyadarkan untuk tidak menyerah. Sahabat saya dari maba Ratna, Soldi dan Findi yang selalu mendukung penulis. Sahabat saya dari SMA Fiklia, Nela dan Neli yang selalu mendoakan penulis agar bisa menyelesaikan penelitian ini. Teman-teman saya Aslab GIS UIN Malang Hasan, Yoga, Lola, Iza, Kitty dan Aliyah yang selalu mengingatkan penulis untuk cepat menyelesaikan penelitian ini. Dan yang terakhir Sahabat saya Evy, Masula dan Ave yang telah memberikan doa serta dukungan kepada penulis.
11. Seluruh rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi jurusan Manajemen angkatan 2016 yang telah banyak membantu serta memberi dukungan dan semangat selama proses penyelesaian penelitian skripsi ini.
12. Serta semua pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna mengingat keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan ini. Akhir kata, penulis berharap semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamiin.

Malang, 20 Juli 2020

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, dan Bahasa Arab)	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Empiris	9
2.2 Kajian Teoritis	22
2.2.1 Spiritualitas di Tempat Kerja.....	22
2.2.1.1 Pengertian Spiritualitas di Tempat Kerja.....	22
2.2.1.2 Karakteristik Organisasi Spiritual.....	24
2.2.1.3 Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja	25
2.2.1.4 Spiritualitas di Tempat Kerja dalam Perspektif Islam	26
2.2.2 Kesejahteraan Karyawan	28
2.2.2.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan	28
2.2.2.2 Tujuan Pemberian Kesejahteraan	29
2.2.2.3 Jenis-jenis Kesejahteraan karyawan	30
2.2.2.4 Kesejahteraan Karyawan dalam Perspektif Islam	31

2.2.3	Komitmen Organisasi	35
2.2.3.1	Pengertian Komitmen Organisasi	35
2.2.3.2	Pendekatan Komitmen Organisasi	36
2.2.3.3	Komponen Komitmen Organisasi	37
2.2.3.4	Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi ..	38
2.2.3.5	Cara Membangun Komitmen Organisasi	39
2.2.3.6	Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam	43
2.3	Hubungan Antar Variabel.....	45
2.3.1	Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasi	45
2.3.2	Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kesejahteraan Karyawan.....	46
2.3.3	Hubungan antara Kesejahteraan Karyawan dengan Komitmen Organisasi	47
2.3.4	Hubungan antara Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi dimediasi oleh Kesejahteraan Karyawan	48
2.4	Kerangka Konseptual.....	49
2.5	Hipotesis Penelitian	49
BAB III	METODE PENELITIAN	50
3.1	Jenis Penelitian	50
3.2	Lokasi Penelitian	50
3.3	Populasi dan Sampel.....	50
3.3.1	Populasi	50
3.3.2	Sampel	51
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	51
3.5	Sumber Data	51
3.6	Teknik Pengumpulan Data	52
3.7	Definisi Operasional Variabel	52
3.7.1	Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja.....	52
3.7.2	Variabel Kesejahteraan Karyawan	53
3.7.3	Variabel Komitmen Organisasi	53
3.8	Skala Pengukuran	56
3.9	Uji Validitas dan Reabilitas	57
3.9.1	Uji Validitas.....	57
3.9.2	Uji Reabilitas	57

3.10 Analisis Data.....	57
3.10.1 Uji Linearitas	57
3.10.2 Analisis Partial Least Square (PLS)	58
3.10.2.1 Model Spesifikasi PLS.....	58
3.10.2.2 Evaluasi Model PLS	60
3.10.2.3 Uji Mediasi	62
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Deskripsi Objek Penelitian	64
4.1.1 Sejarah Kementerian Agama Kota Malang	64
4.1.2 Visi dan Misi Kementerian Agama Kota Malang	65
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kementerian Agama Kota Malang	65
4.1.4 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Malang.....	66
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	67
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	71
4.3.1 Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja.....	71
4.3.2 Variabel Kesejahteraan Karyawan	78
4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi	82
4.4 Uji Validitas, Reliabilitas dan Linieritas	87
4.4.1 Uji Validitas.....	87
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	89
4.4.3 Uji Linieritas.....	90
4.5 Skema Model Partial Least Square (PLS)	91
4.6 Evaluasi Model PLS	92
4.6.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	92
4.6.1.1 Convergent Validity.....	93
4.6.1.2 Discriminant Validity	97
4.6.1.3 Composite Reliability	98
4.6.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	99
4.6.2.1 Perhitungan R-Square	99
4.6.2.2 Pengujian Goodness of Fit.....	100
4.7 Hasil Pengujian Hipotesis.....	100
4.7.1 Spiritualitas di Tempat Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi.....	101

4.7.2 Spiritualitas di Tempat Kerja Berpengaruh terhadap Kesejahteraan Karyawan.....	101
4.7.3 Kesejahteraan karyawan Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi	102
4.7.4 Hasil Uji Mediasi.....	102
4.8 Pembahasan	104
4.8.1 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi	104
4.8.2 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap kesejahteraan Karyawan.....	108
4.8.3 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi	111
4.8.4 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kesejahteraan Karyawan	113
BAB V KESIMPULAN	116
5.1 Kesimpulan.....	116
5.2 Saran	117
DAFTAR PUSTAKA	119
LAMPIRAN-LAMPIRAN	124

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	16
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	54
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.3 Deskripsi Responden berdasarkan Agama	69
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	69
Tabel 4.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	70
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja	72
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Karyawan	79
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	82
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja	87
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Karyawan	88
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi	89
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	89
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Variabel X terhadap Variabel Z	90
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Variabel Z terhadap Variabel Y	91
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Variabel X terhadap Variabel Y	91
Tabel 4.16 <i>Outer Loading</i>	93
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Ulang <i>Outer Loading</i>	94
Tabel 4.18 Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	97
Tabel 4.19 <i>Average Variant Extracted (AVE)</i>	98
Tabel 4.20 <i>Composite Reliability</i>	98
Tabel 4.21 Nilai <i>R-Square</i>	99
Tabel 4.22 Hubungan Langsung antar Variabel (<i>Path Coefficient</i>)	100
Tabel 4.23 Hubungan Tidak Langsung antar Variabel (<i>Spesifics Indirect Effect</i>).....	102
Tabel 4.24 Output <i>Path Coefficient</i>	103

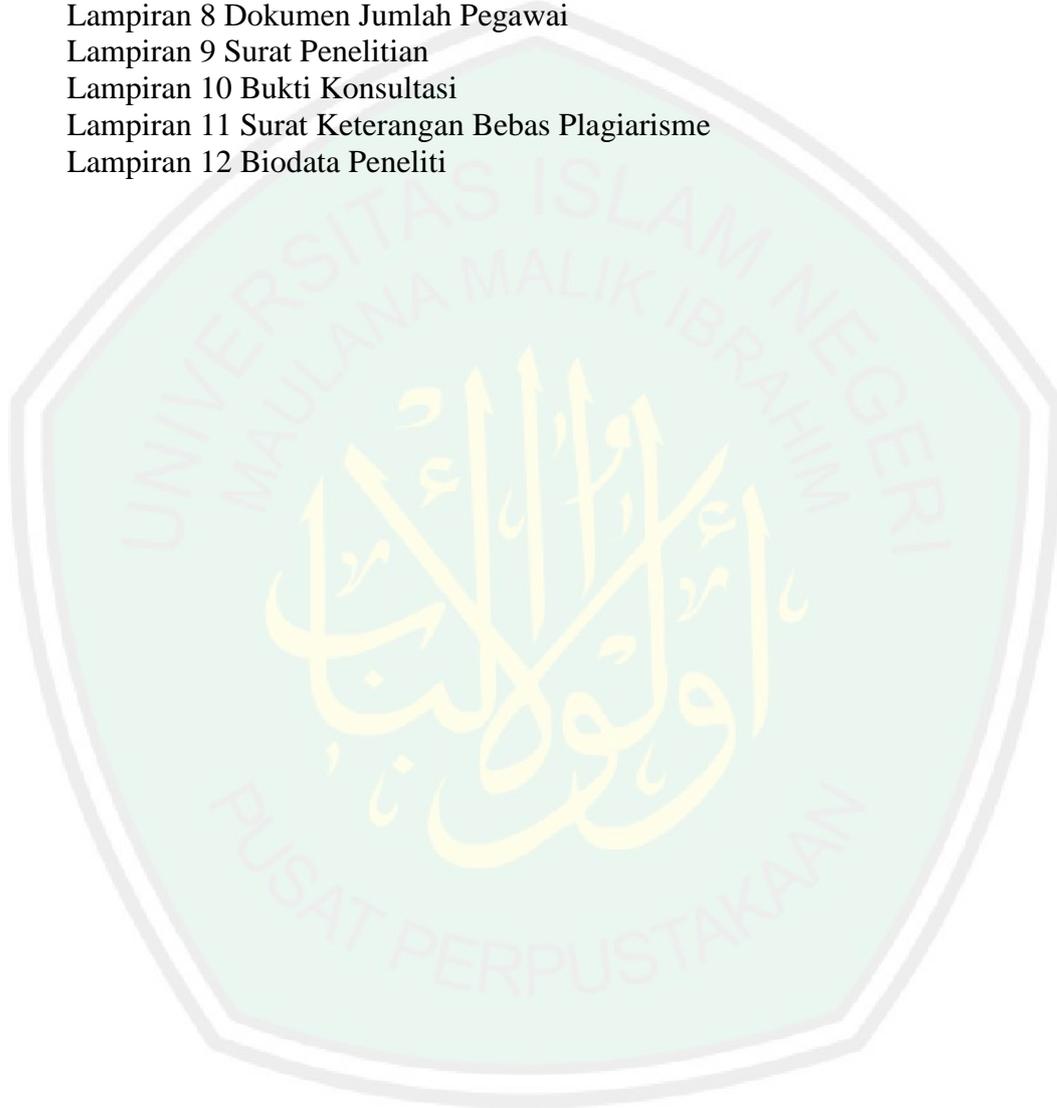
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	49
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Malang	67
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS (<i>Outer Model</i>)	92
Gambar 4.3 Hasil Pengujian Ulang Diagram Jalur Model Pengukuran PLS	96
Gambar 4.3 <i>Inner Model</i>	96
Gambar 4.5 Hasil <i>Sobel Test</i>	104



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Petunjuk Pengisian dan Instrumen Penelitian
- Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Penelitian
- Lampiran 3 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 6 Hasil Uji PLS
- Lampiran 7 Lokasi Penelitian
- Lampiran 8 Dokumen Jumlah Pegawai
- Lampiran 9 Surat Penelitian
- Lampiran 10 Bukti Konsultasi
- Lampiran 11 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 12 Biodata Peneliti



ABSTRAK

Fina Zahrotul Jannah. SKRIPSI. Judul : “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang”

Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.

Kata Kunci : Spiritualitas di Tempat Kerja, Kesejahteraan Karyawan, Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh setiap anggota dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pemimpin dalam organisasi harus melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan komitmen organisasi ialah dengan menerapkan spiritualitas di tempat kerja dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dan kesejahteraan karyawan, serta apakah kesejahteraan karyawan dapat menjadi variabel mediasi antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode *eksplanatory reasearch*. Tujuan penelitian *eksplanatory* adalah untuk menguji hipotesis atau teori yang telah ada. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 75 orang pegawai kantor Kementerian Agama Kota Malang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Kuisisioner digunakan untuk mendapatkan jawaban atas variabel yang diteliti. Kemudian data di analisis menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kesejahteraan karyawan. Hal ini berarti bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kesejahteraan pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dapat menjadi variabel mediasi antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi.

ABSTRACT

Fina Zahrotul Jannah. 2020. THESIS. Title: “The Influence of Spirituality in The Workplace on Organizational Commitment with Employee Welfare as An Intervening Variable in Malang City Ministry of Religion Employees”

Advisor: Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.

Keywords: Spirituality in The Workplace, Employee Welfare, Organizational Commitment

Organizational commitment is important for every member in an organization to have. This is because the existence of organizational commitment owned by employees, can help the organization to achieve the goals set. Therefore, the leaders in organization must make effort to improve the organization commitment of their employees. Effort that leaders can make to increase organizational commitment are by implementing spirituality in the workplace and employee welfare. This study aims to analyse whether spirituality at work has an influence on organizational commitment and employee welfare, and whether employee welfare can be a mediating variable between spirituality at workplace with organizational commitment.

The research uses *explanatory research* method. This purpose of explanatory research is to test hypotheses or theories that already exist. The sample used in this study were 75 employees of the Ministry of Religion in Malang. Data collection techniques using questionnaires. Questionnaires are used to get answers to the variable studied. Then the data is analysed using *Partial Least Square* (PLS).

The result of this study indicated that spirituality in the workplace has a positive effect on organizational commitment and employee welfare. This means that the application of spirituality in a good workplace can increase organizational commitment and employee welfare. In addition, the result of this study also show that employee welfare can be a mediating variable between spirituality at workplace and organizational commitment.

املستخلص

فيينا زهرة الجنة. البحث. العنوان: "تأثير الروحانيات في المعمل على الالتزام التنظيمي برعاية الموظفين كمتغير تدخلي لموظفي وزارة الدين ، مدينة مالانج"

المشرف : الدكتور محمد جعفر الحج، الماجستير

الكلمات المفتاحية : الروحانيات في المعمل، ورفاهية الموظف، التزام التنظيمي

الالتزام التنظيمي هو شيء مهم لكل عضو في المنظمة. وبهذا التزام التنظيمي يستطيع مساعدة المنظمة على تحقيق أهدافها المعينة. لذلك ، يجب على رئيس المنظمة بذل جهود لزيادة الالتزام التنظيمي لموظفيهم. الجهود هي تطبيق الروحانية في المعمل ورفاهية الموظفين. تهدف هذه البحث هو لتحليل ما إذا كانت الروحانية في المعمل لها تأثير على الالتزام التنظيمي ورفاهية الموظف ، وما إذا كانت رفاهية الموظف يستطيع أن تكون متغيراً وسيطاً بين الروحانية في المعمل والالتزام التنظيمي.

استخدم هذ البحث طريقة إعادة النظر التفسيرية. الغرض من البحث التوضيحي هو اختبار الفرضيات أو النظريات الموجودة. العينة المستخدمة في هذه الدراسة كانت 75 موظفًا في مكتب وزارة الدين بمدينة مالانج. استخدمت طريقة جمع البيانات استبيانًا. تستخدم الاستبيانات للحصول على إجابات للمتغيرات المدروسة. ثم تحليل البيانات باستخدام المربعات الصغرى الجزئية (PLS).

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن الروحانية في المعمل لها تأثير إيجابي على الالتزام التنظيمي ورفاهية الموظف. وبهذا تطبيق الروحانية في المعمل الجيد يستطيع أن يزيد من التزام التنظيمي ورفاهية الموظف. فالآخر ، تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن رفاهية الموظف يستطيع أن تكون متغيراً وسيطاً بين الروحانية في المعمل على الالتزام التنظيمي.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena manusia bertindak sebagai unsur atau pendukung utama keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi (Utaminingsih, 2014: 1). Maka dari itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Selain itu, juga dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sehingga akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki komitmen pada organisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Pfeffer dalam Utaminingsih (2014: 139) yang menyatakan bahwa apa yang dilakukan oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia merupakan strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Steers dan Porter dalam Yusuf dan Syarif (2018: 15-16) menjelaskan komitmen organisasi sebagai “loyalitas terhadap organisasi”. Ditandai dengan niat untuk tetap berada didalamnya, melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tak kalah pentingnya adalah kemauan untuk menggunakan tenaga lebih untuk organisasi. Lebih lanjut, Kusumaputri (2018: 42) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seseorang karyawan terhadap organisasi dan sejauh mana karyawan tersebut berniat memelihara keanggotaannya terhadap organisasi, maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Yusuf dan Syarif: 2018 , 25). Oleh karena itu, pemimpin dalam organisasi harus melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

Armansyah dalam Annisa dan Zulkarnain (2013: 56) menyatakan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen adalah dengan mengkaji ulang hal-hal yang berhubungan dengan apa yang telah diberikan organisasi kepada anggotanya, seperti bagaimana kepuasan akan pembayaran, bagaimana lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan dan pengawasan yang ada. Mowday, dkk dalam Annisa dan Zulkarnain (2013: 56) menyatakan bahwa sejauh mana seorang karyawan merasa bahwa tempat mereka bekerja memperhatikan minat maupun kesejahteraannya dan sejauh mana mereka merasa diperlukan dalam mencapai misi dari organisasi, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen mereka pada organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut, kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi. Kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2000: 185) adalah bentuk balas jasa baik berupa materi maupun non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan berdasarkan kebijakan yang telah ditentukan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat. Sedangkan dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat

31 dijelaskan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itulah, penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan kepada karyawannya. Bentuk kesejahteraan karyawan meliputi kemakmuran dan ketentraman. Kemakmuran sangat terkait dengan kesejahteraan lahir dapat berupa gaji dan tunjangan. Sedangkan kesejahteraan batin atau kesejahteraan psikologis merupakan bentuk kepuasan terhadap aspek-aspek hidup sehingga akan menyebabkan perasaan bahagia dan damai pada hidup seseorang. (Busro, 2018: 117).

Salah satu cara yang dapat digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya adalah dengan meningkatkan spiritualitas karyawan di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Pawar (2016: 978) bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah salah satu pengaturan tempat kerja yang cenderung meningkatkan berbagai bentuk kesejahteraan karyawan. Spiritualitas di tempat kerja membantu karyawan untuk memahami makna dan tujuan mereka dalam bekerja. Selain itu, juga membantu mereka untuk memiliki rasa kebersamaan di tempat kerja (Djafri dan Noordin, 2017: 385).

Sheep dalam Pawar (2016: 978) juga berpendapat bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki "relevansi kuat yang potensial untuk kesejahteraan individu, organisasi, dan masyarakat" dan berpotensi dapat membantu organisasi dalam

menangani masalah kualitas hidup karyawan mereka. Demikian pula, Karakas dalam Pawar (2016: 978) menyatakan bahwa spiritualitas meningkatkan kesejahteraan karyawan, meningkatkan beberapa aspek seperti semangat kerja karyawan dan dapat mengurangi stres kerja dan burnout.

Fanggidae *et al.* (2016: 641) menyatakan spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin dalam upaya untuk menemukan tujuan hidup dalam pekerjaan, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan memiliki kesesuaian antara kepercayaan dengan nilai-nilai organisasi. Demikian pula Milliman, dkk dalam Fanggidae *et al.*, (2016: 641) menunjukkan bahwa dimensi spiritualitas tempat kerja terdiri dari pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan dan kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi. Masing-masing dari dimensi tersebut, mewakili tiga tingkat spiritualitas tempat kerja yaitu tingkat individu, kelompok dan organisasi. Nasurdin *et al.* dalam Djafri dan Noordin (2017: 387) menegaskan bahwa ketika karyawan memiliki makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, rasa kebersamaan dalam hubungannya dengan orang lain, dan rasa kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi, maka mereka akan menjadi lebih puas, lebih kreatif dan lebih berkomitmen pada organisasi.

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Fanggidae (2017), Jena dan Pradhan (2018) serta Rahman *et al.* (2019) menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti, penerapan Spiritualitas tempat kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Fanggidae, 2017: 175). Penelitian yang dilakukan oleh Mousa dan Alas

(2016: 247) menunjukkan bahwa hanya dimensi pekerjaan yang bermakna dan dimensi rasa kebersamaan yang memiliki hubungan yang signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan dimensi nilai-nilai organisasi memiliki pengaruh yang sangat lemah pada komitmen organisasi. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Liwun dan Prabowo (2015) serta Andaresta (2019) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Kantor Kementerian Agama Kota Malang merupakan salah satu Kantor Kementerian Agama yang ada di Kabupaten / Kota. Dalam Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 dijelaskan bahwa Kantor Kementerian Agama Kabupaten / Kota bertugas melaksanakan tugas dan fungsi kementerian Agama dalam wilayah Kabupaten / Kota berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Ketentuan Peraturan Perundang Undangan. Dalam melaksanakan tugasnya, Kementerian Agama Kota Malang memiliki misi untuk meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat.

Guna mewujudkan misi yang dimiliki Kantor Kementerian Agama Kota Malang, dibutuhkan komitmen dari pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Romzek dalam Maghfiroh (2017: 7) bahwasannya salah satu bentuk komitmen organisasi yaitu komitmen afektif dapat mempertahankan kualitas pelayanan publik. Oleh karena itu, salah satu langkah yang digunakan untuk menumbuhkan komitmen organisasi pegawai ialah menerapkan spiritualitas di tempat kerja. Contoh penerapan spiritualitas di tempat kerja pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang ialah adanya sikap toleransi antar agama yang

ditunjukkan oleh sesama pegawai, adanya kajian yang dilaksanakan 1 bulan 2 kali di masjid kantor setelah sholat dhuhur dan program bagi-bagi berkah pada hari jum'at untuk masyarakat. Dengan menggunakan cara ini, diharapkan pegawai akan merasa bahwa mereka memiliki pekerjaan yang bermanfaat untuk diri sendiri dan juga orang lain.

Fenomena mengenai komitmen organisasi yang terjadi pada pegawai instansi pemerintahan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Salah satunya ialah penelitian yang dilakukan oleh Khasanah (2017: 15) yang menyatakan bahwa rata-rata pegawai berkomitmen dalam bekerja dengan tempat kerja yang nyaman dan mendapatkan dukungan dari atasan maupun rekan kerja, hal tersebut juga dapat mengurangi rasa kurang nyaman pegawai di tempat kerja. Selain itu, ditemukan kesesuaian antara nilai dan tujuan pribadi dengan organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Maghfiroh (2017) yang melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi pada pegawai Kementerian Agama Kabupaten Wonogiri menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan salah satu bentuk komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif. Disamping itu, juga terdapat motivasi intrinsik yang dapat meningkatkan komitmen organisasi. Namun jika pengaruh motivasi intrinsik dibandingkan dengan spiritualitas ditempat kerja, maka akan diketahui bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Malang dan karena adanya kontradiksi pada penelitian terdahulu maka peneliti mengajukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*

dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang ?
2. Apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang ?
3. Apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang ?
4. Apakah kesejahteraan karyawan dapat memediasi pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dicantumkan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang.
2. Untuk mengetahui apakah spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

3. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang.
4. Untuk mengetahui apakah kesejahteraan karyawan dapat memediasi pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan mengenai spiritualitas di tempat kerja, kesejahteraan karyawan dan komitmen organisasi yang dibahas dalam penelitian ini. Selain itu, diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan masukan dan solusi terkait dengan permasalahan perusahaan yang berhubungan dengan spiritualitas di tempat kerja, kesejahteraan karyawan dan komitmen organisasi yang dialami oleh karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi dengan kesejahteraan psikologi sebagai variabel intervening, berikut diantaranya :

1. Wainaina *et al.* (2014) dengan judul “*Workplace Spirituality as a Determinant of Organizational Commitment amongst Academic Staff in the Private and Public Universities in Kenya*”. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi pada staff akademik di Univesitas Swasta dan Publik Kenya. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS, sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi.
2. Liwun dan Prabowo (2015) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi”. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh keterlibatan kerja dan spiritualitas di tempat kerja pada guru dan karyawan yang bekerja di Sekolah dasar (SD) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Hasil analisis pada guru yang memiliki kualifikasi status kepegawaian dan guru honorer menunjukkan bahwa mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi. Dalam penelitian ini, juga ditemukan bahwa keterlibatan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi

sedangkan pada variabel spiritualitas kerja tidak ditemukan hubungannya terhadap komitmen organisasi.

3. Fanggidae *et al.* (2016) dengan judul “*Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction*”. Dalam penelitian ini menggunakan spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel X (variabel dependen), kepuasan kerja sebagai variabel Y1 dan komitmen organisasional sebagai Y2 (variabel independen). Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS. Sedangkan untuk mengukur setiap variabel, peneliti menggunakan skala likert 1-5. Hasil menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.
4. Mousa dan Alas (2016) dengan judul “*Workplace spirituality and organizational commitment : A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt)*”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah spiritualitas tempat kerja sebagai variabel X (variabel dependen) dan komitmen organisasi sebagai variabel Y (variabel independen). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi, menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hanya pekerjaan yang bermakna dan rasa kebersamaan yang memiliki hubungan signifikan terhadap pendekatan komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan dan normatif), sedangkan nilai-nilai organisasi memiliki pengaruh yang sangat lemah pada tiga pendekatan komitmen.

5. Pawar (2016) dengan judul “*Workplace Spirituality and Employee Well-being: an empirical examination*”. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis regresi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Spiritualitas tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan emosional, psikologis, sosial, dan spiritual.
6. Djafri dan Noordin (2017) dengan judul “*The impact of workplace spirituality on organizational commitment A case study of Takaful agents in Malaysia*”. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi pada Takaful Agen di Malaysia. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Sedangkan pengukuran variabel menggunakan skala likert. Hasil menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
7. Fanggidae (2017) dengan judul “*The Influence of Spirituality Workplace to Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment*”. Variabel yang diteliti adalah spiritualitas tempat kerja sebagai variabel X (variabel dependen), Motivasi sebagai variabel Y1, kepuasan kerja sebagai variabel Y2 dan komitmen organisasi sebagai variabel Y3 (variabel independen). Teknik analisis yang digunakan adalah Structural Equation Model (SEM). Hasil menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh pada motivasi dan komitmen organisasi, tetapi tidak ada hubungannya dengan kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa Spiritualitas tempat

kerja yang lebih tinggi akan meningkatkan motivasi dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi, tetapi penerapan spiritualitas tempat kerja bukanlah faktor penentu untuk meningkatkan kepuasan kerja anggota organisasi.

8. Maghfiroh (2017) dengan judul “Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Afektif pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonogiri”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini ialah terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen afektif (semakin tinggi motivasi intrinsik dan spiritualitas di tempat kerja, maka akan semakin tinggi pula komitmen afektif yang dimiliki pegawai), antara motivasi dan komitmen afektif tidak terdapat hubungan yang signifikan, terdapat hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen afektif pegawai (semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka komitmen afektif yang dimiliki pegawai juga akan semakin tinggi).
9. Armono (2017) dengan judul “Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan dan kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja”. Penelitian ini dilakukan pada staf perpustakaan Universitas Airlangga. Hasil temuan pada penelitian ini ialah motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja, kesejahteraan berpengaruh langsung terhadap kinerja, kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja

melalui komitmen, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi, kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

10. Khasanah (2017) dengan judul “Pengaruh *Person Orgnizational Fit* Terhadap Komitmen Organisasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN)”. Penelitian ini dilaakukan pada Aparatur sipil Negara (ASN) yang bekerja di Badan Pusat Statistik (BPS) dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) provinsi Papua Barat. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh dari aspek *person organization fit* (kesesuaian antara nilai-nilai pegawai dengan instansi tempat ia bekerja, kesesuaian tujuan pegawai dengan tujuan isntansi dan pemenuhan kebutuhan pegawai) terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh ASN.
11. Jena dan Pradhan (2018) dengan judul "*Workplace spirituality and employee commitment: the role of emotional intelligence and organisational citizenship behavior in Indian organisations*". Penelitian ini menggunakan variabel spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel X, komitmen organisasi sebagai variabel Y, Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel Z1/ Mediasi dan kecerdasan emosional sebagai variabel Z2/ Moderasi. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS 20.0 dan AMOS 18.0. seluruh variabel diukur dengan menggunakan Skala Likert. Hasilnya menunjukkan bahwa OCB tidak dapat memediasi pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Kemudian, juga ditemukan bahwa kecerdasan emosional tidak

dapat memoderasi pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. Namun, spiritualitas tempat kerja ditemukan memiliki pengaruh yang kuat dan konsisten bagi komitmen karyawan.

12. Rahman *et al.* (2019) dengan judul “*Mediating effect of employee’s commitment on workplace spirituality and executive’s sales performance An empirical investigation*”. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kinerja eksekutif penjualan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Metode survei cross-sectional, analisis faktor konfirmatori (CFA) dan pemodelan persamaan struktural (SEM) digunakan untuk menjelaskan hubungan hipotesis dalam penelitian ini. Hasilnya menunjukkan, ketika eksekutif penjualan mengalami spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa lebih berkomitmen pada organisasi masing-masing dan memengaruhi kegiatan yang berkaitan dengan kinerja penjualan.
13. Andaresta (2019) dengan judul “Pengaruh workplace spirituality dan etika kerja Islam terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen)”. Dalam penelitian ini menggunakan analisis path untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa Workplace spirituality tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru, etika kerja Islam berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja guru, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru.

14. Aboobaker *et al.* (2019) dengan judul “*Workplace Spirituality, Employee Wellbeing and Intention to Stay a Multi-grup analysis of Teachers Career Choice*”. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel X, kesejahteraan karyawan di tempat kerja sebagai variabel Z1/ mediasi, pilihan karir sebagai Z2/moderasi, dan keinginan untuk tetap tinggal sebagai anggota organisasi sebagai variabel Y. Pemodelan persamaan struktural (SEM) dan analisis multi-kelompok digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang kemudian meningkatkan niat guru untuk tetap tinggal. Selain itu, pilihan karier guru ditemukan memoderasi hubungan antar variabel.
15. Azikin dkk (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng”. Hasil dari penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
1.	Wainaina <i>et al.</i> (2014) "Workplace Spirituality as a Determinant of Organizational Commitment among Academic Staff in the Private and Public Universities in Kenya"	<ul style="list-style-type: none"> - Spiritualitas di tempat kerja (X) - Komitmen Organisasi (Y) 	Analisis Regresi.	Terdapat hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas tempat kerja dengan komitmen organisasi.
2.	Liwun dan Prabowo (2015) "Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Spiritualitas Kerja terhadap Komitmen Organisasi"	<ul style="list-style-type: none"> - Keterlibatan Kerja (X1) - Spiritualitas Kerja (X2) - Komitmen Organisasi (Y) 	Alat analisis yang digunakan adalah SPSS.	Keterlibatan kerja berpengaruh terhadap Komitmen organisasi. Sedangkan spiritualitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi.
3.	Fanggidae <i>et al.</i> (2016) "Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction"	<ul style="list-style-type: none"> - Spiritualitas di tempat kerja (X) - Kepuasan Kerja (Y1) - Komitmen Organisasi (Y2) 	Regresi Linier Berganda	Spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan.
4.	Mousa dan Alas (2016) "Workplace spirituality and organizational commitment : A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt)"	<ul style="list-style-type: none"> - Spiritualitas di tempat kerja (X) - Komitmen Organisasi (Y) 	Analisis Regresi	Hanya pekerjaan yang bermakna dan rasa kebersamaan yang memiliki hubungan signifikan terhadap pendekatan komitmen organisasi (afektif, berkelanjutan dan normatif), sedangkan nilai-nilai organisasi memiliki pengaruh yang sangat lemah

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
				pada tiga pendekatan komitmen.
5.	Pawar (2016) "Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination"	- Spiritualitas di tempat kerja (X) - Kesejahteraan Karyawan (Y)	Analisis faktor dan analisis regresi.	Spiritualitas tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan emosional, psikologis, sosial, dan spiritual.
6.	Djafri dan Noordin (2017) "The impact of workplace spirituality on organizational commitment A case study of Takaful agents in Malaysia"	- Spiritualitas di tempat kerja (X) - Komitmen Organisasi (Y)	Alat analisis yang digunakan adalah SPSS. Sedangkan pengukuran variabel menggunakan skala likert.	Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
7.	Fanggidae (2017) "The Influence of Spirituality Workplace to Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment"	- Spiritualitas di tempat kerja (X) - Motivasi (Y1) - Kepuasan Kerja (Y2) - Komitmen Organisasi (Y3)	Structural Equation Model (SEM).	Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh pada motivasi dan komitmen organisasi, tetapi tidak ada hubungannya dengan kepuasan kerja.
8.	Maghfiroh (2017) "Hubungan Antara Motivasi Intrinsik dan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen"	- Motivasi Intrinsik (X1) - Spiritualitas di Tempat Kerja (X2) - Komitmen Afektif (Y)	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat hubungan antara motivasi intrinsik dan spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen afektif.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
	Afektif pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonogiri”			2. Tidak ada hubungan antara motivasi intrinsik dengan komitmen afektif. 3. Terdapat hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen afektif.
9.	Arnomo (2017) “Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan dan Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja”	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja (X1) - Kesejahteraan (X2) - Kepemimpinan Partisipatif (X3) - Komitmen Organisasi (Z) - Kinerja (Y) 	Analisis Path	1. Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja. 2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. 3. Kesejahteraan berpengaruh langsung terhadap kinerja. 4. Kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja. 5. Motivasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. 6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. 7. Kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
				8. Kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.
10.	Khasanah (2017) "Pengaruh <i>Person Organizational Fit</i> Terhadap Komitmen Organisasi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN)"	- <i>Person Organization fit</i> (X) - Komitmen Organisasi (Y)	Analisis Regresi	Terdapat pengaruh dari aspek <i>person organization fit</i> (kesesuaian antara nilai-nilai pegawai dengan instansi tempat ia bekerja, kesesuaian tujuan pegawai dengan tujuan instansi dan pemenuhan kebutuhan pegawai) terhadap komitmen organisasi yang dimiliki oleh ASN.
11.	Jena dan Pradhan (2018) " <i>Workplace spirituality and employee commitment: the role of emotional intelligence and organisational citizenship behavior in Indian organizations</i> "	- Spiritualitas di tempat kerja (X) - Komitmen Organisasi (Y) - Organizational Citizenship Behavior/ OCB (Z1/ Mediasi) - Kecerdasan Emosional (Z2/ Moderasi)	Alat analisis yang digunakan adalah SPSS 20.0 and AMOS 18.0. seluruh variabel diukur dengan menggunakan Skala Likert.	<ol style="list-style-type: none"> 1. OCB tidak dapat memediasi pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. 2. Kecerdasan emosional tidak dapat memoderasi pengaruh antara spiritualitas tempat kerja terhadap komitmen organisasi karyawan. 3. Spiritualitas tempat kerja ditemukan memiliki pengaruh yang kuat dan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
				konsisten bagi komitmen organisasi karyawan.
12.	Rahman <i>et al.</i> (2019) “ <i>Mediating effect of employee’s commitment on workplace spirituality and executive’s sales performance An empirical investigation</i> ”	- Spiritualitas di tempat kerja (X) - Komitmen organisasi (Z) - Kinerja eksekutif penjualan (Y)	Analisis faktor konfirmatori (CFA) dan pemodelan persamaan struktural (SEM)	Ketika eksekutif penjualan mengalami spiritualitas di tempat kerja; mereka merasa lebih berkomitmen pada organisasi masing-masing dan mempengaruhi kegiatan yang berkaitan dengan kinerja penjualan.
13.	Andaresta (2019) “Pengaruh workplace spirituality dan etika kerja Islam terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen)”	- Workplace Spirituality (X1) - Etika Kerja Islami (X2) - Komitmen Organisasi (Z) - Kinerja Guru (Y)	Analisis Path	1. Workplace spirituality tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. 2. Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. 3. Workplace spirituality tidak berpengaruh terhadap kinerja. 4. Etika kerja Islam berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 5. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
14.	Aboobaker <i>et al.</i> (2019) “ <i>Workplace spirituality, employee wellbeing and intention to stay A multi-group analysis of teachers’ career choice</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> - Spiritualitas di tempat kerja (X) - Kesejahteraan karyawan di tempat kerja (Z1/mediasi) - Pilihan karir (Z2 / moderasi) - Keinginan tetap tinggal (Y) 	Pemodelan persamaan struktural (SEM) dan analisis multi-kelompok.	Spiritualitas di tempat kerja meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang kemudian meningkatkan niat guru untuk tetap tinggal. Selain itu, pilihan karier guru ditemukan memoderasi hubungan antar variabel.
15.	Azikin dkk (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng”	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan Kerja (X1) - Kompensasi (X2) - Komitmen Organisasi (Z) - Kinerja Pegawai (Y) 	Analisis Path	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen Organisasi. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. 3. lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 5. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Teknik Analisis	Hasil
				<p>dan signifikan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi</p> <p>7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi</p>

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Spiritualitas di Tempat Kerja

2.2.1.1 Pengertian Spiritualitas di Tempat Kerja

Istilah “spiritualitas di tempat kerja” telah digunakan oleh beberapa orang untuk mendeskripsikan karakteristik budaya suatu perusahaan, sementara yang lain masih merasa bingung dan berpikir bahwa istilah tersebut diartikan sebagai agama di tempat kerja (Ivanchevich dkk, 2006 : 58). Spiritualitas di tempat kerja sama sekali tidak berhubungan dengan praktik-praktik keagamaan dalam sebuah organisasi. Sebagian besar praktisi dan peneliti mengartikan spiritualitas di tempat kerja sebagai sebuah konsep pribadi atau kehidupan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dapat diperkuat dan dikembangkan melalui pekerjaannya (Ivanchevich dkk, 2006 : 61). Tepper dalam Rahman *et al.* (2019 : 1059) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah fenomena untuk mencari kehidupan yang bermakna dan mendapatkan pengetahuan yang lebih dalam, dimana karyawan merasa termotivasi untuk menemukan makna dan tujuan keberadaan mereka.

Robbins dan Judge (2008 : 282) berpendapat bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah kesadaran bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks organisasi. Begitu pula Fanggidae *et al.* (2016: 641) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin dalam upaya untuk menemukan tujuan hidup dalam pekerjaan, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan memiliki kesesuaian antara kepercayaan dengan nilai-nilai organisasi. Organisasi-organisasi yang mendukung budaya spiritual di tempat kerja mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa yang digunakan untuk mencari makna dalam pekerjaan mereka, keinginan untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah organisasi (Robbins dan Coulter, 2009 : 74-75).

Berdasarkan penjelasan mengenai definisi spiritualitas di tempat kerja, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah pemenuhan kehidupan batin karyawan akan makna dan tujuan dalam pekerjaan yang dilakukannya, terhubung secara batin dengan setiap individu yang terdapat dalam organisasi.

Model-model historis dari manajemen organisasi pada masa lalu tidak memiliki ruang bagi spiritualitas. Namun, sekarang organisasi menyadari bahwa kesadaran akan spiritualitas dapat membantu untuk memahami perilaku karyawan pada abad ke-21 secara lebih baik.

Berikut ini adalah alasan tumbuhnya minat organisasi terhadap spiritualitas di tempat kerja : (Robbins dan Judge, 2008 : 283)

- a. Sebagai penyeimbang terhadap tekanan dan ketegangan dari dinamika kehidupan yang tidak beraturan. Gaya hidup yang modern (keluarga dengan

orang tua tunggal, mobilitas geografis, pekerjaan yang sifatnya sementara, teknologi baru yang menciptakan jarak antar manusia) semakin memperkuat kenyataan bahwa manusia membutuhkan komunitas, keterlibatan dan hubungan dengan orang lain.

- b. Agama formal tidak lagi berfungsi bagi banyak orang serta mereka terus mencari “pelabuhan” yang dapat menggantikan ketiadaan iman dan mengisi rasa kehampaan yang muncul.
- c. Tuntutan kerja yang telah membuat tempat kerja jadi dominan dalam kehidupan banyak orang, namun mereka terus mempertanyakan makna kerja itu sendiri.
- d. Keinginan untuk mengintegrasikan nilai-nilai kehidupan pribadi dalam kehidupan profesional seseorang.
- e. Semakin banyak orang yang merasa tidak puas dalam mengejar sesuatu yang lebih bersifat material.

2.2.1.2 Karakteristik Organisasi Spiritual

Robbins dan Judge (2008: 283-284) mengemukakan karakteristik organisasi spiritual, yaitu :

- a. Kesadaran akan tujuan yang kuat. Organisasi spiritual mendasarkan budaya mereka pada suatu tujuan yang bermakna. Meskipun mendapatkan laba itu penting, namun bukanlah nilai utama organisasi. Karyawan dapat terinspirasi oleh tujuan yang mereka anggap penting dan bermakna.
- b. Fokus terhadap pengembangan individual. Organisasi spiritual menyadari makna dan nilai dari setiap manusia. Mereka tidak hanya menyediakan pekerjaan. Mereka juga mencoba untuk menciptakan budaya dimana karyawan dapat terus belajar dan tumbuh.

- c. Kepercayaan dan respek. Organisasi spiritual dicirikan oleh tumbuhnya sikap saling percaya, jujur dan terbuka. Para manajer tidak takut untuk mengakui kesalahan yang telah mereka lakukan.
- d. Praktik kerja yang manusiawi. Praktik-praktik yang dianut oleh organisasi spiritual ini meliputi jadwal kerja yang fleksibel, imbalan berbasis kelompok dan organisasi, penyempitan kesenjangan gaji dan status, jaminan hak-hak pekerja, pemberdayaan karyawan, dan keamanan kerja.
- e. Toleransi bagi ekspektasi karyawan. Karakteristik terakhir yang membedakan organisasi berbasis spiritual adalah bahwa mereka tidak menekankan sisi emosional karyawan. mereka memberi ruang bagi karyawan untuk menjadi diri mereka sendiri untuk mengutarakan suasana hati dan perasaan mereka.

2.2.1.3 Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja

Milliman *et al.* dalam Prakoso dkk (2018: 4) membagi spiritualitas di tempat kerja menjadi 3 dimensi, yaitu :

a. Pekerjaan yang bermakna (*Meaningful work*)

Pekerjaan yang bermakna mewakili spiritualitas di tempat kerja pada level individu. Dimensi ini merupakan aspek dasar dari spiritualitas di tempat kerja yang terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. Pekerjaan yang bermakna merepresentasikan bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka setiap harinya. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain.

b. Perasaan terhubung dengan komunitas (*Sense of community*)

Perasaan terhubung dengan komunitas mewakili dimensi spiritualitas di tempat kerja pada level kelompok. Dimensi ini merujuk pada perilaku manusia pada tingkat kelompok dan berfokus pada interaksi antara karyawan dengan rekan kerjanya. Inti dari dimensi ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman.

c. Penegakan nilai-nilai organisasi (*Alignment with organizational values*)

Penegakan nilai-nilai organisasi ini mewakili dimensi spiritualitas di tempat kerja pada level organisasi. Dimensi ini merupakan kesesuaian antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan anggapan bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada tujuan pribadi dan karyawan harus memberikan usaha terbaiknya untuk organisasi. Keselarasan dalam hal ini juga berarti bahwa individu percaya manajer dan karyawan dalam organisasi memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan konsisten tentang kesejahteraan karyawan dan organisasinya.

2.2.1.4 Spiritualitas di Tempat Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam agama Islam, segala sesuatu yang dilakukan oleh manusia dalam hidupnya harus diniatkan untuk beribadah kepada Allah SWT. Begitupula ketika bekerja, tujuannya bukan hanya untuk mencari nafkah untuk keluarga tapi niat untuk beribadah kepada Allah SWT harus menjadi prioritas sehingga akan bernilai pahala. Karena sejatinya manusia diciptakan oleh Allah SWT untuk beribadah kepada-Nya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Adz-dzariyat ayat 56 yang berbunyi :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ (٥٦)

Artinya : *“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku (56)”*

Dengan adanya kesadaran bahwa manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah SWT. Maka akan memunculkan ketaqwaan dalam setiap aktivitas yang dilakukan, baik saat bekerja maupun saat tidak bekerja. Taqwa kepada Allah berarti menjalankan perintah-perintah-Nya dan menjauhi larangan-larangan-Nya. Taqwa juga berarti berhati-hati dalam hidup, yakni menjaga diri dari semua aturan yang diberikan Allah sebagai penciptanya. Taqwa kepada Allah menjadi kewajiban bagi setiap muslim (Zainal dkk, 2019: 29). Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (١٨)

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah Maha Teliti apa yang kamu kerjakan.”*

Selain itu, penjelasan mengenai perintah bertakwa kepada Allah SWT juga terdapat dalam hadist yang diriwayatkan oleh At-Tirmidzi berikut ini :

عَنْ أَبِي أُمَامَةَ صُدِّيِّ بْنِ عِجْلَانَ الْبَاهِلِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَخْطُبُ فِي حُجَّةِ الْوَدَاعِ فَقَالَ : اتَّقُوا اللَّهَ، وَصَلُّوا حَمْسَكُمْ، وَصُومُوا شَهْرَكُمْ، وَأَدُّوا زَكَاةَ أَمْوَالِكُمْ، وَأَطِيعُوا أَمْرَاءَكُمْ، تَدْخُلُوا جَنَّةَ رَبِّكُمْ. (رواه الترمذي)

Artinya : *“Dari Abu Umamah, Shadayyi bin Ajlan Al-Bahili ra, dia menuturkan : Aku pernah mendengar Rosulullah SAW menyampaikan Khutbah pada haji wada’, Rosulullah SAW bersabda : Bertakwalah kepada Allah, shalatlah lima kali sehari semalam, berpuasalah pada bulan Ramadhan, tunaikanlah zakat harta bendamu, dan patuhlah pada pemimpin*

kalian, niscaya kalian akan masuk surga.” (HR. At-Tirmidzi) (An-Nawawi, 2015:64)

Apabila ayat dan hadist tersebut dikaitkan dengan spiritualitas di tempat kerja maka, karyawan akan mengerti mengenai tugas dan kewajibannya sebagai seorang hamba Allah SWT. Ia akan menjalankan perintah Allah SWT dan menjauhi larangannya sesuai dengan tuntunan syariat agama Islam. Hal ini akan ia lakukan dalam kehidupan sehari-harinya, termasuk ketika sedang bekerja. Karena ia menyadari bahwa Allah SWT mengetahui apa yang dikerjakannya.

2.2.2 Kesejahteraan Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan merupakan hal yang diidamkan oleh setiap orang, karena kesejahteraan merupakan keadaan dimana seseorang merasakan adanya ketentraman dan kemakmuran (Busro, 2018: 114). Begitu juga dengan karyawan, mereka juga perlu dimotivasi agar tetap berada dalam sebuah organisasi sampai mereka pensiun. Untuk mempertahankannya, maka perlu diberikan kesejahteraan. Kesejahteraan yang diberikan pada karyawan, sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik maupun kebutuhan mentalnya. Pemberian kesejahteraan kepada karyawan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal terhadap organisasi sehingga *labour turnover* relatif rendah. (Hasibuan, 2000: 185)

Kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2000: 185) adalah bentuk balas jasa baik berupa materi maupun non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan berdasarkan kebijakan yang telah ditentukan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar

produktifitasnya meningkat. Sedangkan dalam UU No.13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 31 dijelaskan bahwa kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Westfall dalam Busro (2018: 116) menjelaskan kesejahteraan karyawan selama bekerja di perusahaan meliputi segala sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja. Kesejahteraan dapat membantu menjaga motivasi karyawan tetap tinggi, sehingga menyebabkan karyawan bekerja dalam waktu yang lama.

2.2.2.2 Tujuan Pemberian Kesejahteraan

Menurut Busro (2018: 114) tujuan pemberian kesejahteraan kepada karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan kesetiaan dan ketertarikan karyawan pada perusahaan.
- b. Memberikan ketenangan dan pemenuhan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya.
- c. Memotivasi gairah kerja, disiplin dan produktivitas kerja karyawan.
- d. Menurunkan tingkat absensi dan turnover karyawan.
- e. Menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang baik dan nyaman.
- f. Membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai kebutuhan.
- g. Memelihara kesehatan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

2.2.2.3 Jenis-jenis Kesejahteraan karyawan

Busro (2018: 117) berpendapat bahwa jenis-jenis kesejahteraan meliputi :

a. Kemakmuran (kesejahteraan lahir)

Kesejahteraan lahir atau kesejahteraan ekonomi meliputi segala sesuatu yang dapat meningkatkan hasil kerja bukan hanya jumlah uang yang diperoleh, tetapi juga dalam bentuk lain seperti sarana prasarana hidup, tempat tinggal dan seluruh perabotannya, sarana informasi dan teknologi, sarana transportasi, aset dalam bentuk tabungan.

b. Ketentraman (kesejahteraan batin)

Kesejahteraan batin atau kesejahteraan psikologis merupakan bentuk kepuasan terhadap aspek-aspek hidup sehingga menimbulkan perasaan bahagia dan perasaan damai pada kehidupan seseorang. Menurut Cole dan Hall dalam Ali (2003) seseorang yang menjalani hidup dengan tenang, puas, gembira dan jarang memperlihatkan akhlak yang kurang baik, maka dengan begitu ia bisa disebut sejahtera. Sebaliknya, orang yang kurang mengalami ketenangan dalam hidup akan selalu berhadapan dengan rasa bersalah, gelisah, takut, bimbang, menyesal, dan mudah marah tanpa sebab yang jelas.

Sedangkan, Hasibuan (2000: 187) berpendapat bahwa jenis kesejahteraan yang diberikan kepada karyawan adalah finansial dan non-finansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya, agar bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Program kesejahteraan harus berasaskan keadilan dan kelayakan, berpedoman pada peraturan yang berlaku dan disesuaikan

dengan kemampuan perusahaan. Berikut ini adalah jenis-jenis kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2000: 188) :

1. Kesejahteraan Ekonomi

Kesejahteraan ekonomi meliputi: uang pensiun, uang makan, uang transport, uang lebaran/natal, bonus/gratifikasi, uang duka kematian, pakaian dinas, uang pengobatan.

2. Fasilitas

Fasilitas meliputi: mushola/masjid, kafetaria, olahraga, kesenian, pendidikan/seminar, cuti dan cuti hamil, koperasi dan toko.

3. Pelayanan

Pelayanan meliputi: puskesmas/dokter, jemputan karyawan, penitipan bayi, bantuan hukum, penasihat keuangan, asuransi dan kredit rumah.

2.2.2.4 Kesejahteraan Karyawan dalam Perspektif Islam

Allah SWT telah menyebarkan rezeki untuk manusia. Untuk memperoleh rezeki tersebut, Islam menganjurkan ummatnya untuk bekerja dan mencari nafkah. Dalam Islam, bekerja atau mencari nafkah wajib hukumnya bagi setiap orang yang beriman. Dengan bekerja, maka manusia akan mendapatkan imbalan berupa gaji yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Ketika bekerja untuk mendapatkan rezeki, manusia harus melakukannya dengan kemampuan terbaiknya dengan ikhlas dan jujur sehingga rezeki yang didapatkan menjadi berkah. (Sardar dan Nafik, 2016: 393)

Manusia dalam menjalani hidupnya tidak boleh hanya berfokus pada pencarian rezeki dan pendapatan sampai melupakan ibadahnya dan menjauh dari Allah SWT. Karena sesungguhnya yang memberi rezeki kepada manusia adalah

Allah SWT. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat Adz-dzariyat ayat 56-58:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ (٥٦) مَا أُرِيدُ مِنْهُمْ مِنْ رِزْقٍ وَمَا أُرِيدُ أَنْ يُطْعَمُونِ
(٥٧) إِنَّ اللَّهَ هُوَ الرَّزَّاقُ ذُو الْقُوَّةِ الْمَتِينُ (٥٨)

Artinya : “*Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku (56) Aku tidak menghendaki rezeki sedikitpun dari mereka dan aku tidak menghendaki agar mereka memberi makan kepada-Ku (57) Sungguh Allah, Dialah Pemberi rezeki yang mempunyai Kekuatan lagi sangat Kokoh (58)*”

Kesejahteraan menurut P3EI (Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam) dalam Sardar dan Nafik (2016: 394-395) mencakup kesejahteraan holistik (seimbang) dan kesejahteraan di dunia dan akhirat. Kesejahteraan holistik dan seimbang yaitu kecukupan yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial. Seorang manusia terdiri atas unsur fisik dan jiwa, karenanya kebahagiaan haruslah menyeluruh dan seimbang diantara keduanya. Dalam islam dianjurkan bagi umatnya untuk memanfaatkan sesuatu yang dimiliki di dunia untuk mendapatkan kebaikan di akhirat, akan tetapi tidak melupakan kebutuhan yang perlu dipenuhi saat di dunia. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Qs. Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Artinya : “*Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.*”

Dengan memanfaatkan apa yang dimiliki di dunia untuk mendapatkan kebaikan akhirat, maka Allah akan memberikan pahala di dunia dan akhirat kepada orang mukmin. Hal ini sesuai dengan hadist yang diriwayatkan oleh Muslim berikut ini :

وَعَنْ أَنَسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ : إِنَّا لَكَافِرًا إِذَا عَمِلَ حَسَنَةً أُطِعِمَ بِهَا طُعْمَةً مِنَ الدُّنْيَا، وَأَمَّا الْمُؤْمِنُ، فَإِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يَدْخُلُهُ حَسَنَاتُهُ فِي الْآخِرَةِ وَ يُعْقِبُهُ رِزْقًا فِي الدُّنْيَا عَلَى طَاعَتِهِ. وَفِي رِوَايَةٍ : إِنَّ اللَّهَ لَا يَطْلُمُ مُؤْمِنًا حَسَنَةً يُعْطَى بِهَا فِي الدُّنْيَا، وَيُجْزَى بِهَا فِي الْآخِرَةِ، وَأَمَّا الْكَافِرُ فَيُطْعَمُ بِحَسَنَاتِ مَا عَمِلَ لِلَّهِ تَعَالَى، فِي الدُّنْيَا حَتَّى إِذَا أَفْضَى إِلَى الْآخِرَةِ، لَمْ يَكُنْ لَهُ حَسَنَةٌ يُجْزَى بِهَا (رواه مسلم)

Artinya : “Dari Anas ra dari Rosulullah SAW bersabda : Sesungguhnya orang kafir itu apabila melakukan suatu amal kebaikan, maka dengannya itu ditujukan untuk didapatkannya suatu makanan di dunia, yakni tujuannya semata untuk memperoleh rezeki di dunia saja, sedangkan orang mukmin, maka sesungguhnya Allah Ta’ala memberikan simpanan untuknya berupa beberapa kebajikan di akhirat dan diikutkan pula dengan memperoleh rezeki di dunia dengan sebab ketaatannya. Dalam riwayat lain disebutkan: Sesungguhnya Allah tidak menganiaya seorang mukmin akan kebaikannya, dengannya itu akan diberi rezeki di dunia dan dengannya pula kan diberi balasan baik di akhirat. Adapun orang kafir, maka akan diberi dari kebaikan-kebaikan yang diamalkannya karena Allah Ta’ala di dunia ini, sehingga apabila dia telah kembali sampai ke alam akhirat tiada lagi amal kebaikannya yang akan dibalas.” (HR. Muslim) (Al-Hilali, 2005:222)

Kesejahteraan dalam Islam bukan hanya dilihat dari terpenuhinya kebutuhan materi saja, tetapi juga kebutuhan spiritual. Berikut ini ukuran kesejahteraan menurut Sardar dan Nafik (2016: 396) :

a. Ad-dien : Memelihara agama

Ryandono (2010) mengatakan bahwa: memelihara agama dapat diukur dari implementasi rukun Islam (syahadat, shalat, puasa, zakat, dan haji). Selain itu juga bisa dilihat pula dari tercapainya amalan rukun iman.

b. An-nafs: Memelihara Jiwa

Ryandono (2010) berpendapat bahwa perwujudan pemeliharaan jiwa yaitu dengan dipenuhinya kebutuhan sandang, pangan, tempat tinggal, kesehatan, serta fasilitas umum lainnya.

c. Al-aql : Memelihara Akal

Menurut Al-Syatibhi dalam Bakri (1997) berpendapat wujud dari memelihara akal misalnya tidak meminum minuman keras, menuntut ilmu pengetahuan, menghindarkan diri dari mendengarkan sesuatu yang tidak bermanfaat, dan lain sebagainya.

d. An-nasl : Memelihara Keturunan

Kita sebagai manusia tidak perlu khawatir apabila masih belum mampu dalam hal ekonomi untuk menikah karena Allah SWT akan memberikan rezeki serta karunia-Nya.

e. Al-maal : Memelihara Harta

Menurut Ryandono (2010), “cara menjaga harta adalah meliputi mencari pendapatan yang layak dan adil, memiliki kesempatan berusaha, rezeki yang halal dan thoyib, serta persaingan yang adil”.

2.2.3 Komitmen Organisasi

2.2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan pengelolaan komitmen sumber daya manusianya. Seberapa besar komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi, dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Karena apabila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi, akan membuat mereka lebih produktif. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. (Busro, 2018: 71-72)

Komitmen organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 165) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Sebagai sikap, komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk menetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. (Luthans, 2008: 248)

Steers dan Porter dalam Yusuf dan Syarif (2018: 15-16) menjelaskan komitmen organisasi sebagai “loyalitas terhadap organisasi”. Ditandai dengan niat untuk tetap berada didalamnya, melakukan identifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Tak kalah pentingnya adalah kemauan untuk menggunakan tenaga ekstra atas nama organisasi. Lebih lanjut, Kusumaputri (2018: 42) menjelaskan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang

mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan mengenai pengertian komitmen organisasi yang telah dipaparkan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan psikologis karyawan yang ditunjukkan melalui hubungan karyawan dengan organisasi. Hal ini ditandai dengan adanya keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi, keinginan untuk berusaha secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

2.2.3.2 Pendekatan Komitmen Organisasi

Menurut Busro (2018: 77) pendekatan-pendekatan teoritis yang muncul di dalam mengkaji teori komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

a. Pendekatan Sikap (*Attitudinal Approach*)

Komitmen menurut pendekatan ini, merujuk kepada permasalahan sikap keterlibatan dan sikap loyalitas anggota terhadap organisasinya. Pada pendekatan ini, komitmen dipandang sebagai suatu sikap keterikatan kepada organisasi yang berperan penting pada pekerjaan tertentu dan perilaku yang terkait.

b. Pendekatan Perilaku (*Behavioral Approach*)

Pendekatan perilaku (*behavioral commitment*) berhubungan dengan proses dimana individu telah terikat dengan organisasi tertentu. Komitmen tersebut ditunjukkan dengan adanya tindakan.

c. Pendekatan Multidimensi (*The Multidimensional Approach*)

Komitmen organisasi secara tradisional dipandang sebagai konstruk uni dimensi atau satu dimensi dimana komitmen organisasi didefinisikan 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).

2.2.3.3 Komponen Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi terdiri atas tiga komponen yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (Kreitner dan Kinicki, 2014: 165). Berikut ini adalah penjelasan John Mayer dan Natalie Allen mengenai komponen-komponen komitmen organisasi:

a. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Komitmen afektif memiliki arti keterikatan karyawan pada organisasi secara emosi, identifikasi karyawan dengan organisasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2014 : 165). Hal ini berarti bahwa karyawan akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Busro, 2018 : 79). Komitmen ini muncul dan berkembang karena karyawan merasakan kenyamanan, keamanan dan manfaat lain yang tidak diperoleh dari organisasi lain (Sutrisno, 2010: 293).

b. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka harus tetap berada di organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2014 : 165). Komitmen normatif didasarkan pada pendekatan *obligation*, di mana komitmen

sebagai tekanan normatif yang telah diinternalisasikan sehingga individu akan bertindak sesuai dengan tujuan dan keinginan organisasi (Busro, 2018 : 79).

c. *Komitmen berkelanjutan (continuance commitment)*

Komitmen keberlanjutan adalah kesadaran karyawan akan kerugian karena meninggalkan organisasi (Kreitner dan Kinicki, 2014 : 165). Dalam hal ini, karyawan akan mengkalkulasi manfaat dan kerugian atas keterlibatan dalam organisasi. Karyawan akan cenderung memiliki komitmen yang tinggi jika kerugian akibat keluar dari organisasi semakin tinggi. (Sutrisno, 2010: 293).

2.2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi harus melalui proses yang panjang dan bertahap. Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh beberapa faktor. David dalam Minner (1997) berpendapat bahwa terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu (Sopiah, 2008: 163-164) :

- a. Faktor personal, yang termasuk dalam faktor ini adalah usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
- c. Karakteristik struktur, meliputi besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja, pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru bekerja

selama beberapa tahun dan karyawan yang sudah bekerja selama puluhan tahun tentu memiliki tingkat komitmen yang berbeda.

Sedangkan Steers dan Porter dalam Supriyanto (2000) mengemukakan bahwa terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi, meliputi (Sopiah, 2008: 164) :

- a. Faktor personal yang terdiri dari *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal.
- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experiences, job scopes, supervision, goal consistency organizational*.
- c. Faktor non-organisasi, yang meliputi *availability of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya tidak adanya alternatif pekerjaan lain. Jika ada pekerjaan yang lebih baik, maka karyawan akan meninggalkan organisasi saat ini.

2.2.3.5 Cara Membangun Komitmen Organisasi

Dessler dalam Sopiah (2008: 159-161) mengemukakan beberapa cara yang dapat digunakan untuk membangun komitmen organisasi, meliputi :

a. *Make it charismatic*

Jadikanlah visi dan misi organisasi sebagai sesuatu yang karismatik, sesuatu yang dapat dijadikan sebagai dasar bagi setiap karyawan dalam berperilaku, bersikap dan bertindak.

b. *Build the tradition*

Segala sesuatu yang baik dalam organisasi dijadikan sebagai suatu tradisi yang secara terus menerus dijaga dan dipelihara oleh generasi berikutnya.

c. *Have comprehensive grievance procedures*

Organisasi harus memiliki prosedur untuk mengatasi keluhan atau komplain yang disampaikan oleh pihak internal maupun eksternal organisasi.

d. *Provide extensive two-way communications*

Menjalinkan komunikasi dua arah dalam organisasi tanpa memandang rendah bawahan.

e. *Create a sense of community*

Jadikanlah semua unsur dalam organisasi sebagai suatu komunitas, yang di dalamnya terdapat nilai-nilai kebersamaan, rasa memiliki, kerja sama, berbagi, dan lain-lain.

f. *Build value-based homogeneity*

Membangun nilai-nilai yang didasarkan pada adanya kesamaan. Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, seperti untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, tanpa adanya diskriminasi.

g. *Share and share alike*

Sebaiknya organisasi membuat kebijakan dimana antara karyawan level bawah sampai yang paling atas tidak terlalu berbeda dalam hal kompensasi yang diterima, gaya hidup, penampilan fisik, dan lain-lain.

h. *Emphasize barnrising, cross-utilization, and teamwork*

Oganisasi sebagai suatu komunitas harus bekerja sama, saling berbagi, saling memberi manfaat dan memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggotanya. Contoh, dalam sebuah pabrik diperlukan adanya rotasi sehingga orang yang bekerja di “tempat basah” perlu juga ditempatkan di “tempat kering”.

i. *Get together*

Mengadakan acara-acara yang melibatkan semua anggota organisasi sehingga rasa kebersamaan dapat terjalin. Misalnya, mengadakan event rekreasi bersama seluruh anggota organisasi dan keluarganya. Kemudian diisi dengan pertandingan, olahraga, seni, dan lain-lain.

j. *Support employee development*

Karyawan akan merasa lebih berkomitmen terhadap organisasi apabila perkembangan karir karyawan diperhatikan dalam jangka panjang.

k. *Commit to actualizing*

Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri secara maksimal didalam organisasi sesuai dengan kapasitas masing-masing individu.

l. *Provide first-year job challenge*

Berikanlah bantuan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan mewujudkan impiannya. Apabila pada tahapan awal karyawan memiliki persepsi yang baik terhadap organisasi, maka karyawan akan cenderung memiliki kinerja yang baik pada tahap selanjutnya.

m. *Enrich and empower*

Ciptakanlah kondisi sehingga karyawan tidak melakukan pekerjaan secara monoton karena rutinitas yang seperti ini akan menyebabkan perasaan bosan. Hal ini tidak baik karena akan menurunkan kinerja karyawan. Cara yang dapat digunakan untuk menciptakan kondisi yang tidak monoton adalah dengan adanya rotasi kerja, memberikan tantangan melalui tugas, kewajiban, otoritas tambahan, dan lain sebagainya.

n. *Promote from within*

Apabila tersedia lowongan jabatan, lebih baik kesempatan pertama diberikan kepada pihak intern organisasi sebelum merekrut karyawan dari luar.

o. *Provide developmental activities*

Apabila organisasi membuat kebijakan untuk merekrut orang dari dalam organisasi sebagai prioritas, maka hal itu akan memotivasi karyawan untuk terus tumbuh dan berkembang secara personal maupun dalam jabatannya.

p. *The question of employee security*

Apabila karyawan merasa aman dari segi fisik maupun psikis, maka komitmen akan muncul dengan sendirinya. Misalnya, ketika organisasi membuat kebijakan karyawan bekerja selama usia produktif. Dia akan merasa aman dan tidak takut akan adanya pemutusan hubungan kerja.

q. *Commit to people-first values*

Membangun komitmen karyawan pada organisasi membutuhkan proses yang panjang dan tidak dapat dibentuk secara instan. Oleh karena itu organisasi harus memberikan perlakuan yang benar pada masa awal karyawan memasuki organisasi. Dengan begitu karyawan akan mempunyai persepsi yang baik terhadap organisasi.

r. *Put it in writing*

Data-data tentang kebijakan, visi, misi, semboyan, filosofi, sejarah, strategi organisasi sebaiknya dibuat dalam bentuk tulisan, bukan hanya sekedar bahasa lisan.

s. *Hire “Right-Kind”*

Apabila pimpinan ingin menanamkan nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, aturan-aturan, disiplin pada karyawan, sebaiknya pimpinan memberikan teladan dalam bentuk sikap dan perilaku.

t. *Walk the talk*

Tindakan jauh lebih efektif dari sekedar kata-kata. Apabila seorang pemimpin ingin karyawannya berbuat sesuatu maka sebaiknya pemimpin mulai berbuat sesuatu pula, tidak hanya sekedar berbicara.

2.2.3.6 Komitmen Organisasi dalam Perspektif Islam

Islam sebagai agama *rahmatan lil ‘alamin*, menjadikan Al-Qur’an dan Hadits sebagai pedoman dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Didalam Al-Qur’an dan Hadits ada aturan-aturan yang harus ditaati oleh ummat muslim sehingga akan menciptakan kehidupan yang baik didunia dan di akhirat, termasuk dalam hal berorganisasi. Islam mengarahkan umat muslim untuk menjaga dan melaksanakan amanah dalam janji yang pernah dibuat. Dalam kaitannya dengan hal ini pada saat karyawan menjadi bagian dari sebuah organisasi, maka ia sudah memutuskan dan berjanji dengan ikhlas untuk menjalankan segala tugasnya. Allah SWT mewajibkan setiap orang yang beriman untuk menepati janjinya (Zainal dkk, 2019: 10). Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat al-Maidah ayat 1 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ

غَيْرِ مُحْلَىٰ الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ (١)

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! penuhilah janji-janji. Hewan ternak dihalalkan bagimu, kecuali yang akan disebutkan kepadamu, dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berhram (haji atau

umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.”

Selain dalam surat al-Maidah ayat 1, Allah SWT menekankan untuk menepati

janji dalam surat Al-Fath ayat 10. Yang berbunyi :

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ
عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَا هَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا (١٠)

Artinya : *“Bahwa orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad) sesungguhnya mereka hanya berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah diatas tangan-tangan mereka, maka barangsiapa melanggar janji, maka sesungguhnya dia melanggar atas (janji) sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah, maka Dia akan memberinya pahala yang besar”*

Dalam hadist disebutkan bahwa tidak menepati janji merupakan salah satu ciri-ciri orang yang munafik. Hadist tersebut berbunyi :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ : آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ :
إِذَا حَدَّثَ كَذَبًا، وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ، وَإِذَا أُؤْتِيَ حَانَ. (متفق عليه).

Artinya : *“Dari Abu Hurairah ra, dia mengatakan : Rosulullah SAW bersabda, Tanda orang munafik ada tiga yaitu jika berkata, dia berdusta; jika berjanji, dia mengingkari; dan jika dipercaya, dia berkhianat. ”* (Muttafaq Alaih) (An-Nawawi, 2015 : 447)

Apabila ayat dan hadist tersebut dikaitkan dengan komitmen organisasi, maka dapat dikatakan bahwa karyawan yang menjadi bagian dari sebuah organisasi sudah memiliki janji kepada organisasi dan pimpinan untuk membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan harus menepati janjinya. Apabila ia tidak menepati janjinya, maka akan ada konsekuensi yang harus ditanggung oleh karyawan tersebut.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasi

Karakas dalam Djafri dan Noordin (2017: 385) menyatakan bahwa organisasi telah menemukan metode yang dapat memperkaya pikiran, memuaskan hati dan menumbuhkan semangat. Metode ini dikenal dengan gerakan spiritualitas. Robbins dan Judge (2008 : 282) berpendapat bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah kesadaran bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks organisasi. Spiritualitas di tempat kerja sama sekali tidak berhubungan dengan praktik-praktik keagamaan dalam sebuah organisasi. Sebagian besar praktisi dan peneliti mengartikan spiritualitas di tempat kerja sebagai sebuah konsep pribadi atau kehidupan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dapat diperkuat dan dikembangkan melalui pekerjaannya (Ivanchevich dkk, 2006 : 61).

Spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak pada komitmen organisasi karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nasurdin *et al.* dalam Djafri dan Noordin (2017; 387) menegaskan bahwa ketika karyawan memiliki makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, rasa kebersamaan dalam hubungannya dengan orang lain, dan rasa kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi, maka mereka akan menjadi lebih puas, lebih kreatif dan lebih berkomitmen pada organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Fanggidae *et al.* (2016) dan Djafri dan Noordin (2017) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan yang signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi karyawan. Hal ini menunjukkan, Spiritualitas tempat kerja yang tinggi akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Fanggidae, 2017: 175).

Selain itu, Rahman *et al.* (2019) mengungkapkan bahwa ketika karyawan mengalami spiritualitas di tempat kerja, mereka akan merasa lebih berkomitmen terhadap organisasinya dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Maghfiroh (2017) menghasilkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi prediktor bagi komitmen afektif. Khasanah (2017) yang menemukan bahwa aspek *person-organizaion fit* (kesesuaian antara nilai-nilai pegawai dengan instansi tempat kerja, kesesuaian tujuan pegawai dengan tujuan instansi dan pemenuhan kebutuhan pegawai) berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun, hasil temuan yang berbeda terdapat dalam penelitian Liwun dan Prabowo (2015) serta Andaresta (2019) yang menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

2.3.2 Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kesejahteraan Karyawan

Fanggidae *et al.* (2016: 641) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin dalam upaya untuk menemukan tujuan hidup dalam pekerjaan, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan memiliki kesesuaian antara kepercayaan dengan nilai-nilai organisasi. Salah satu cara yang dapat digunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya adalah dengan meningkatkan spiritualitas karyawan di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Pawar (2016: 978) bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah salah satu pengaturan tempat kerja yang cenderung meningkatkan berbagai bentuk kesejahteraan karyawan.

Spiritualitas di tempat kerja membantu karyawan untuk memahami makna dan tujuan mereka dalam bekerja. Selain itu, juga membantu mereka untuk memiliki rasa kebersamaan di tempat kerja (Djafri dan Noordin, 2017: 385). Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ajala (2013) menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dapat terjamin dengan adanya spiritualitas di tempat kerja. Selain itu, Pawar (2016) menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan emosional, psikologis, sosial, dan spiritual.

2.3.3 Hubungan antara Kesejahteraan Karyawan dengan Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh mana keberpihakan seseorang karyawan terhadap organisasi dan sejauh mana karyawan tersebut berniat memelihara keanggotaannya terhadap organisasi, maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya (Yusuf dan Syarif: 2018, 25). Oleh karena itu, pemimpin dalam organisasi harus melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.

Armansyah dalam Annisa dan Zulkarnain (2013: 56) menyatakan bahwa salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen adalah dengan mengkaji ulang hal-hal yang berhubungan dengan apa yang telah diberikan organisasi kepada anggotanya, seperti bagaimana kepuasan akan pembayaran, bagaimana lingkungan kerja, budaya organisasi, sikap atasan dan pengawasan yang ada. Dalam penelitian Arnomo (2017) juga menunjukkan bahwa untuk

meningkatkan komitmen organisasi, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan terlebih dahulu. Salah satu bentuk pemberian kesejahteraan karyawan ialah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dalam penelitian Azikin dkk (2019) menunjukkan bahwa dengan memberikan kompensasi kepada pegawai dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

2.3.4 Hubungan antara Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi dimediasi oleh Kesejahteraan Karyawan

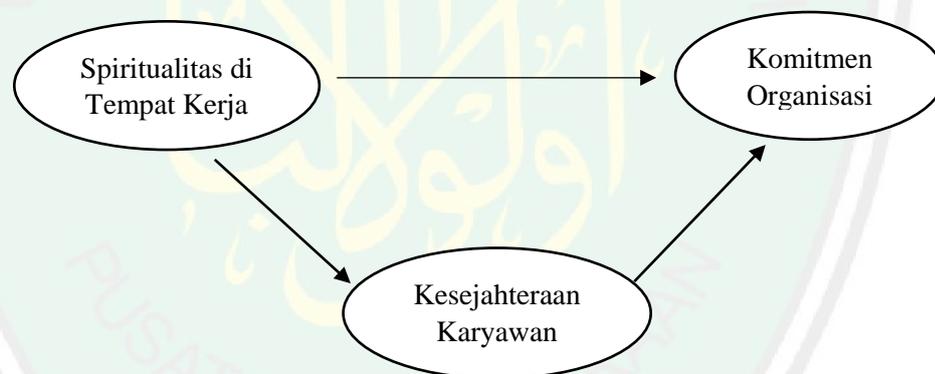
Keberhasilan pengelolaan sebuah organisasi sangat ditentukan oleh keberhasilan pengelolaan komitmen sumber daya manusianya. Seberapa besar komitmen yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi, dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tersebut. Karena apabila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi, akan membuat mereka lebih produktif. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. (Busro, 2018: 71-72)

Mowday, Porter dan Steers dalam Annisa dan Zulkarnain (2013 : 56) menyatakan bahwa sejauh mana seorang karyawan merasa bahwa tempat mereka bekerja memperhatikan minat maupun kesejahteraannya dan sejauh mana mereka merasa diperlukan dalam mencapai misi dari organisasi, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen mereka pada organisasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Chandra (2013) yang menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Hasil yang

sama juga ditunjukkan dalam penelitian Arnomo (2017) bahwa untuk meningkatkan komitmen organisasi, maka diperlukan upaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan terlebih dahulu. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk memperhatikan kesejahteraan karyawannya agar dapat meningkatkan komitmen organisasi.

Dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, hal yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan menerapkan spiritualitas di tempat kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sheep dalam Pawar (2016: 978) bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki relevansi kuat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu, organisasi dan masyarakat, yang pada akhirnya dapat membantu organisasi untuk menangani masalah kualitas hidup karyawannya.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

H1 : Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H2 : Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan.

H3 : Kesejahteraan karyawan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

H4 : Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kesejahteraan karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013: 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi dengan Kesejahteraan Karyawan sebagai variabel Intervening” dilakukan di kantor Kementerian Agama Kota Malang yang terletak di Jl. Raden Panji Suroso No.2, Purwodadi, Kec. Blimbing, Kota Malang.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari (Supriyanto dan Ekowati, 2019: 20). Menurut Anshori dan Iswati (2009: 92) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini sebanyak 75 orang pegawai. Jumlah tersebut merupakan jumlah pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

3.3.2 Sampel

Supriyanto dan Ekowati (2019: 20) berpendapat bahwa sampel merupakan bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi bagian dari populasi. Sugiyono (2005: 73) menyatakan bahwa apabila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah 75 orang pegawai.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Supriyanto dan Maharani (2013: 342) teknik sampling jenuh ialah teknik penentuan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian.

3.5 Sumber Data

Berdasarkan cara memperolehnya data dapat digolongkan menjadi 2, yaitu:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diambil dan dikumpulkan secara langsung dari responden melalui kuisioner yang berhubungan dengan variabel penelitian yaitu, spiritualitas di tempat kerja, kesejahteraan karyawan dan komitmen organisasi.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data ini merupakan data yang diperoleh dari Kementerian Agama Kota Malang berupa sejarah, struktur organisasi, visi-misi organisasi, jumlah karyawan, dan lain-lain.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini :

a. Kuisisioner

Kuisisioner merupakan suatu angket yang disusun secara terstruktur untuk mengumpulkan data, sehingga diperoleh data yang akurat berupa tanggapan langsung dari responden. Tujuan pembuatan kuisisioner adalah untuk memperoleh informasi yang sesuai dengan penelitian.

b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data melalui tanya jawab dengan pihak terkait, khususnya bagian kepegawaian untuk mengetahui lokasi, jumlah pegawai, dan lain-lain. Dengan tujuan untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

3.7.1 Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

Robbins dan Judge (2008 : 282) berpendapat bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah kesadaran bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang tumbuh

dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks organisasi. Dengan begitu, organisasi-organisasi yang mendukung budaya spiritual di tempat kerja mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa yang digunakan untuk mencari makna dalam pekerjaan mereka, keinginan untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah organisasi (Robbins dan Coulter, 2009 : 74-75).

3.7.2 Variabel Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2000 : 185) adalah bentuk balas jasa baik berupa materi maupun non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawan berdasarkan kebijakan yang telah ditentukan. Westfall dalam Busro (2018 : 116) menjelaskan kesejahteraan karyawan selama bekerja di perusahaan meliputi segala sesuatu yang dapat meningkatkan kinerja. Kesejahteraan dapat membantu menjaga motivasi karyawan tetap tinggi, sehingga menyebabkan karyawan bekerja dalam waktu yang lama.

3.7.3 Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2014: 165) mencerminkan tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Sebagai sikap, komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk menetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana karyawan mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. (Luthans, 2008: 248)

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Spiritualitas di Tempat Kerja (X)	1. Perasaan bermakna dalam pekerjaan / <i>Meaningful work</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Merasa nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan talenta pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan. - Merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan. - Merasa bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal yang penting dalam hidup. - Melihat hubungan antara pekerjaan dengan hal-hal yang baik secara sosial. 	Milliman <i>et al.</i> dalam Yogatama dan Widyarini (2015: 7)
	2. Perasaan terhubung dengan komunitas / <i>Sense of community</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Merasa sebagai bagian dari komunitas. - Percaya bahwa rekan kerja saling mendukung. - Merasa bebas mengekspresikan pendapat. - Merasa bahwa karyawan terhubung dengan tujuan bersama dalam pekerjaan. - Merasa sebagai satu keluarga. 	
	3. Penegakan nilai-nilai organisasi /	<ul style="list-style-type: none"> - Merasakan bahwa organisasinya memberikan perhatian pada semua karyawan. 	

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	<i>Alignment with organizational values</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Merasakan bahwa organisasinya memiliki kepedulian sosial yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi. - Merasa terhubung dengan misi organisasi. - Merasa bahwa organisasi peduli pada kehidupan spiritual karyawan. 	
Kesejahteraan Karyawan (Z)	1. Kemakmuran	<ul style="list-style-type: none"> - Kepuasan terhadap pendapatan. - Persepsi terhadap Kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup. - Organisasi menjamin keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. 	Busro (2018)
	2. Ketentraman	<ul style="list-style-type: none"> - Merasa organisasi mendukung kehidupan beragama karyawan . - Merasa senang bekerja pada organisasi. - Merasa aman dari gangguan kejahatan di tempat kerja maupun disekitar tempat kerja. 	
Komitmen Organisasi (Y)	1. Afektif	<ul style="list-style-type: none"> - Merasa bangga bekerja di organisasi. - Merasa menjadi bagian dari organisasi. - Mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. 	Meyer <i>et al.</i> dalam Sani dan Ekowati (2019: 8)

Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Indikator	Item	Sumber
	2. Keberlanjutan	<ul style="list-style-type: none"> - Perasaan berat meninggalkan organisasi. - Keinginan untuk tetap bekerja di organisasi - Tidak ada pilihan untuk meninggalkan organisasi. 	
	3. Normatif	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak etis jika pindah ke organisasi lain. - Tidak meninggalkan organisasi meskipun ada tawaran yang lebih baik. - Berkarier hanya di satu organisasi. 	

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden untuk setiap pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Dengan skala Likert, setiap variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai dasar untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan (Sugiyono, 2005: 86). Jawaban setiap item instrumen mempunyai nilai 1 sampai 5, meliputi:

- a. Sangat setuju (SS) dengan skor 5.
- b. Setuju (S) dengan skor 4.
- c. Netral (N) dengan skor 3.
- d. Tidak setuju (ST) dengan skor 2.
- e. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1.

3.9 Uji Validitas dan Reabilitas

3.9.1 Uji Validitas

Validitas adalah kebenaran dan keabsahan dari instrumen penelitian yang digunakan (Tika, 2006: 65). Arikunto dalam Supriyanto dan Machfudz (2010: 205) menyatakan bahwa validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Besar tidaknya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Instrumen penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$. (Supriyanto dan Ekowati, 2019: 69)

3.9.2 Uji Reabilitas

Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 49) menyatakan bahwa reabilitas artinya dapat dipercaya dan dapat diandalkan. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila dapat digunakan untuk mengukur suatu gejala pada waktu yang berbeda, selalu menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi ukuran yang sama. Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 184) berpendapat bahwa instrumen penelitian dianggap reliabel jika nilai koefisien alfabanya $\geq 0,6$.

3.10 Analisis Data

3.10.1 Uji Linearitas

Pengujian *Linearitas* dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linear atau tidak. *Uji linearitas* dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel X dengan variabel

Y. Apabila nilai signifikansi $f d'' 0,05$, maka variabel X tersebut memiliki hubungan linear dengan variabel Y. (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 205).

3.10.2 Analisis Partial Least Square (PLS)

Ghozali dalam Agustina (2018: 53) menjelaskan bahwa *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang bersifat *soft modeling* karena dapat digunakan untuk semua skala data dan tidak memerlukan banyak asumsi. PLS digunakan sebagai konfirmatori teori serta untuk membangun hubungan atau untuk pengujian proposisi. Alasan peneliti memilih menggunakan metode analisis PLS ialah karena menurut Jogiyanto dan Abdillah dalam Maghfiroh (2018: 23) PLS memiliki beberapa keunggulan sebagai berikut :

- a. mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks),
- b. hasil tetap kokoh (robust) walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang (*missing value*),
- c. dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif,
- d. dapat digunakan pada sampel kecil,
- e. tidak mensyaratkan data berdistribusi normal.

3.10.2.1 Model Spesifikasi PLS

Abdillah dan Hartono (2015: 187-189) mengemukakan bahwa model spesifikasi PLS dalam analisis jalur terdiri dari tiga tipe hubungan, yaitu :

a. *Inner Model*

Inner model atau model struktural menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang disusun berdasarkan substansi teori. Model persamaan *inner model* ialah sebagai berikut :

$$\eta = \beta_0 + \beta\eta + r\xi + \zeta$$

Keterangan :

η = vektor variabel independen

ξ = vektor variabel dependen

ζ = vektor residual (*unexplained variance*)

Karena PLS didesain untuk model recursive, maka hubungan antar variabel laten disebut juga *causal chain system*. Adapun bentuk persamaan *causal chain system* dapat disusun sebagai berikut :

$$\eta_1 = \sum \beta_{ji} \eta_i + \sum Y_{ji} \xi_i + \zeta_j$$

β_{ji} dan Y_{ji} adalah koefisien jalur yang menghubungkan variabel independen ξ dan η dengan variabel dependen sepanjang rentang indeks i dan b , dan ζ adalah tingkat kesalahan pengukuran (*inner residual error*).

b. *Outer Model*

Outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. Persamaan *outer model* untuk konstruk reflektif dapat disusun sebagai berikut :

$$X = \hat{X}\xi + \epsilon_X$$

$$Y = \hat{y}\eta + \epsilon_y$$

x dan y adalah indikator untuk variabel independen dan variabel dependen ξ dan η , sedangkan \hat{x} dan \hat{y} adalah *matrik loading* yang menggambarkan koefisien regresi yang menghubungkan variabel laten dan indikatornya. ϵ_x dan ϵ_y menggambarkan tingkat kesalahan (*error*) pengukuran.

Persamaan *outer model* untuk konstruk formatif dapat disusun sebagai berikut:

$$\xi = \Gamma\xi + \delta\xi$$

$$\eta = \Gamma\eta + \delta\eta$$

ξ , η , x dan y adalah indikator untuk variabel independen, sedangkan Γx dan Γy adalah koefisien regresi berganda variabel laten dan blok indikator. δx dan δy adalah tingkat kesalahan pengukuran (*residual error*).

c. *Weight Relation*

Skor *weight relation* menunjukkan hubungan nilai varian antar-indikator dengan variabel latennya sehingga diasumsikan memiliki nilai mean sama dengan nol (0) dan varian sama dengan satu (1) untuk menghilangkan konstanta dalam persamaan kausalitas.

Weight Relation dapat disusun dengan persamaan sebagai berikut :

$$\xi_b = \sum_{kb} W_{kb} X_{kb}$$

$$\eta_i = \sum_{ki} W_{ki} Y_{ki}$$

W_{kb} dan W_{ki} adalah bobot k yang digunakan untuk mengestimasi variabel laten ξ_b dan η_i . Estimasi variabel laten adalah linier agregat dari indikator yang nilai bobotnya diperoleh dengan estimasi seperti dispesifikasi *inner model* dan *outer model*. η adalah vektor variabel independen dan ξ adalah vektor variabel dependen. ζ merupakan vektor residual dan β serta r adalah matrik koefisien jalur.

3.10.2.2 Evaluasi Model PLS

PLS sebagai model prediksi tidak mengasumsikan distribusi tertentu untuk mengestimasi parameter dan memprediksi hubungan kausalitas. Karena itu, teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan dan model

evaluasi untuk prediksi bersifat non-parametrik. Evaluasi model PLS dilakukan dengan mengevaluasi *outer model* dan *inner model* (Yamin dan Kurniawan, 2011: 17).

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi (Jogiyanto, 2011: 70). Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Untuk hal ini loading 0.50 dianggap signifikan secara praktis. Dengan demikian, semakin tinggi nilai faktor loading, semakin penting peranan loading dalam menginterpretasi matrik faktor. *Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah *outer loading* > 0.7 *communality* > 0.5 dan *AVE* > 0.5 (Chin dalam Abdillah dan Hartono, 2015: 195).

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstraknya. Metode untuk menilai validitas diskriminan adalah membandingkan nilai akar *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model, jika akar AVE konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity*

yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0.50 (Chin dalam Abdillah dan Hartono, 2015: 195).

c. *Composite Reliability*

Composite reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Rule of thumb nilai alpha atau composite reliability $> 0,7$ meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair dkk dalam Abdillah dan Hartono, 2015: 196). Namun, uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi.

2. Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian konstruk yang diajukan. Skor koefisien path atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistic*, harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) dan di atas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) untuk pengujian hipotesis pada alpha 5 persen dan power 80 persen.

3.10.2.3 Uji Mediasi

Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y lewat M. Pengaruh tidak langsung variabel X ke variabel Y lewat M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau (ab). Jadi koefisien ab

= $(c-c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M.

Standart error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b dan besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sab yang dihitung dengan rumus dibawah ini:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2013: 255).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Kementerian Agama Kota Malang

Sejarah kelahiran Departemen Agama tidak dapat dipisahkan dengan dinamika perjuangan bangsa Indonesia. Ketika bangsa Indonesia berjuang mempertahankan kemerdekaan yang baru saja di proklamasikan pada tanggal 17 agustus 1945, para Anggota Komitee Nasional Indonesia Pusat mengusulkan untuk membentuk Kementerian Agama agar urusan-urusan agama tidak ditangani secara sambilan. Kemudian pada tanggal 3 januari 1946 dibentuklah Kementerian Agama dengan Penetapan Pemerintah Nomor 1/SD Tahun 1946. Berdasarkan Ketetapan Menteri Agama Nomor 6 Tahun 1956, tanggal 3 januari ditetapkan sebagai hari “berdirinya Departemen Agama RI”. Pada peringatan ulang tahun Departemen Agama ke-34, sebutan hari peringatan tersebut diubah menjadi “Hari Amal Bhakti Departemen Agama” disingkat “HAB Depag”.

Sejarah awal terbentuknya nama Departemen Agama Kota Malang menurut KMA Nomor 6 Tahun 1977 yang ditindaklanjuti dengan KMA Nomor 45 Tahun 1981 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama (Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota dan Balai Diklat Pendidikan Teknis Keagamaan), sebelumnya Departemen Agama telah mengalami beberapa pergantian nama mulai dari Kantor Kepenghuluan Kabupaten dan selanjutnya berubah lagi menjadi Kantor Urusan Agama Tingkat II. Hal ini berdasarkan KMA nomor 47 tahun 1963 tentang perencanaan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Agama. Dan terakhir pergantian nama hingga saat ini menjadi Kementerian Agama

Kota Malang terhitung mulai tanggal 28 Januari 2010 sesuai dengan PMA nomor 1 tahun 2010 tentang perubahan Penyebutan Departemen Agama menjadi Kementerian Agama. Mengawali kegiatan perkantoran pada Tahun 1981 Kantor Departemen Agama Kota Malang berada di jalan Arismunandar nomor 35 (saat ini difungsikan sebagai Rumah Dinas Kepala Kantor). Kemudian pada tahun 1987 kantor Kementerian Agama Kota Malang pindah ke Jl. Raden Panji Soeroso NO. 2 Malang.

4.1.2 Visi dan Misi Kementerian Agama Kota Malang

a. Visi

Terwujudnya Masyarakat Kota Malang yang taat beragama, berpendidikan mandiri dan sejahtera.

b. Misi

Meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat melalui :

1. Peningkatan kualitas beragama
2. Peningkatan kualitas kerukunan umat beragama
3. Peningkatan kualitas Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan
4. Peningkatan kualitas penyelenggaraan ibadah haji.
5. Peningkatan tata kelola dan akuntabilitas kinerja.

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Kementerian Agama Kota Malang

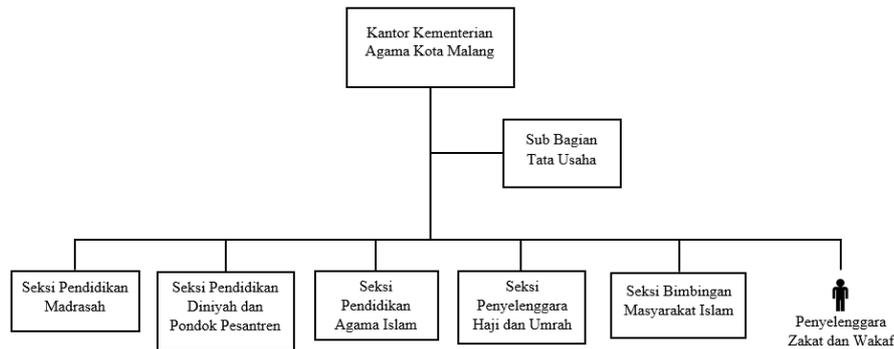
Tugas pokok Kementerian Agama Kota Malang berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama ialah melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah Kota Malang berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan ketentuan perundang-undangan. Dalam

melaksanakan tugasnya, Kantor Kementerian Agama Kota Malang menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut :

- a. perumusan dan penetapan visi, misi dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di Kota Malang;
- b. pelayanan, bimbingan, dan pembinaan kehidupan beragama;
- c. pelayanan, bimbingan, dan pembinaan haji dan umrah serta zakat dan wakaf;
- d. pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan;
- e. pembinaan kerukunan umat beragama;
- f. pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi;
- g. pengoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program; dan
- h. pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di Kota Malang.

4.1.4 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Malang

Gambar 4.1 merupakan struktur organisasi Kementerian Agama Kota Malang berdasarkan Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama. Berdasarkan struktur organisasi tersebut dapat diketahui bahwa terdapat beberapa bagian yang memiliki tugas dan fungsi masing-masing. Tugas dan fungsi setiap bagian pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang mengacu pada peraturan tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama yang tertuang dalam Peraturan Menteri Agama Nomor 19 Tahun 2019.



Sumber : Permenag Nomor 19 Tahun 2019

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Malang

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Mengacu pada data yang telah diperoleh dari sub bagian tata usaha (Pengelola Kepegawaian), jumlah pegawai yang bekerja di kantor Kementerian Agama Kota Malang ialah 75 orang pegawai. Jumlah kuisioner yang dibagikan untuk penelitian ini adalah 75 kuisioner. Kuisioner tersebut dibagikan kepada seluruh pegawai kantor Kementerian Agama Kota Malang. Jumlah kuisioner yang diterima kembali oleh peneliti ialah 73 kuisioner dengan rincian pegawai Sub Bagian Tata Usaha sebanyak 29 orang, pegawai Seksi Pendidikan Madrasah sebanyak 5 orang, pegawai Seksi Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren sebanyak 5 orang, pegawai Seksi Pendidikan Agama Islam sebanyak 3 orang, pegawai Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah sebanyak 6 orang, pegawai Seksi Bimbingan Masyarakat Islam sebanyak 6 orang, Seksi Penyelenggara Zakat dan wakaf sebanyak 3 orang, dan Pengawas sebanyak 16 orang.

Karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, agama, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Berikut disajikan hasil analisis dari karakteristik 73 responden.

a. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
1	Laki-laki	40	54,8%
2	Perempuan	33	45,2%
	Jumlah	73	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 40 responden (54,8%). Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 33 responden (45,2%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki dengan presentase sebesar 54,8%.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah responden	Presentase
1	26-35	2	2,74%
2	36-45	27	37%
3	46-55	36	49,31%
4	diatas 56	8	10,95%
	Jumlah	73	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berusia 26-35 tahun berjumlah 2 responden (2,74%), responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 27 responden (37%), responden yang berusia 46-55 tahun berjumlah 36

responden (49,31%) dan responden yang berusia diatas 56 berjumlah 8 responden (10,95%). Berdasarkan data tersebut jumlah responden terbanyak berusia 46-55 tahun dengan presentase sebesar 49,31%.

c. Karakteristik responden berdasarkan agama

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Agama

No	Agama	Jumlah responden	Presentase
1	Islam	67	91,8%
2	Budha	1	1,4%
3	Kristen	3	4,1%
4	Katolik	2	2,7%
	Total	73	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang beragama islam berjumlah 67 responden (91,8%), responden yang beragama budha berjumlah 1 responden (1,4%), responden yang beraga kristen berjumlah 3 responden (4,1%) sedangkan responden yang beragama katolik berjumlah 2 orang (2,7%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang beragama islam memiliki jumlah terbanyak yaitu 68 responden dengan presentase sebesar 91,8%.

d. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Bekerja	Jumlah responden	Presentase
1	1-10 Tahun	14	19,2%
2	11-20 Tahun	33	45,2%

Lanjutan tabel 4.4

No	Lama Bekerja	Jumlah responden	Presentase
3	21-30 Tahun	23	31,5%
4	31-40 Tahun	3	4,1%
	Jumlah	73	100%

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden dengan masa kerja 1-10 tahun berjumlah 14 responden (19,2%), responden dengan masa kerja 11-20 tahun berjumlah 33 responden (45,2%), responden dengan masa kerja 21-30 tahun berjumlah 23 responden (31,5%) dan responden dengan masa kerja 31-40 tahun berjumlah 3 responden (4,1%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak memiliki masa kerja 11-20 tahun dengan presentase sebesar 45,2%.

e. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah responden	Presentase
1	SMP	2	2,7%
2	SMA/SMK	8	10,9%
3	D II	3	4,1%
4	D III	2	2,8%
5	S1	43	58,9%
6	S2	14	19,2%
7	S3	1	1,4%
	Total	73	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2020

Pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMP berjumlah 2 responden (2,7%), SMA/SMK berjumlah 8 responden (10,9%), D II berjumlah 3 responden (4,1%), D III berjumlah 2 responden (2,8%), S1 berjumlah 43 responden (58,9%), S2 berjumlah 14 responden (19,2%), S3 berjumlah 1 responden (1,4%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1 memiliki jumlah terbanyak yaitu 43 responden dengan presentase sebesar 58,9%.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuisioner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam variabel spiritualitas di tempat kerja, kesejahteraan karyawan dan komitmen organisasi.

4.3.1 Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

Variabel spiritualitas di tempat kerja diukur menggunakan 3 indikator yaitu perasaan bermakna dalam pekerjaan, perasaan terhubung dengan organisasi dan penegakan nilai-nilai organisasi. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan memberikan skor terhadap persepsi masing-masing responden. secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel spiritualitas di tempat kerja disajikan pada tabel 4.6.

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Perasaan bermakna dalam pekerjaan											
X1.1	0	0	0	0	6	8,2	38	52,1	29	39,7	4,31
X1.2	0	0	0	0	8	11	39	53,4	26	35,6	4,24
X1.3	2	2,7	0	0	8	11	26	35,6	37	50,7	4,3
X1.4	0	0	0	0	8	11	37	50,7	28	38,3	4,27
Rata-rata Indikator Perasaan bermakna dalam Pekerjaan											4,28
Perasaan Terhubung dengan Komunitas											
X2.1	0	0	0	0	7	9,6	41	56,2	25	34,2	4,25
X2.2	0	0	4	5,5	11	15,1	36	49,3	22	30,1	4,04
X2.3	0	0	3	4,1	14	19,2	35	47,9	21	28,8	4,01
X2.4	0	0	2	2,7	9	12,3	38	52,1	24	32,9	4,15
X2.5	0	0	0	0	10	13,9	33	45,1	30	41	4,27
Rata-rata Indikator Perasaan Terhubung dengan Komunitas											4,14
Penegakan nilai-nilai organisasi											
X3.1	0	0	1	1,4	17	23,3	36	49,3	19	26	4
X3.2	1	1,4	1	1,4	15	20,5	37	50,7	19	26	3,98
X3.3	0	0	2	2,7	19	26	36	49,3	16	22	3,9
X3.4	0	0	2	2,7	13	17,8	36	49,3	22	30,2	4,07
Rata-rata Indikator Penegakan Nilai-nilai Organisasi											3,98
Rata-rata Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja											4,14

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Distribusi frekuensi variabel spiritualitas di tempat kerja (X) yang tersaji dalam tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 73 responden yang diteliti, mayoritas responden menjawab setuju. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata frekuensi total sebesar 4.14. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasakan adanya spiritualitas di tempat mereka bekerja.

Pada indikator perasaan yang bermakna dalam pekerjaan (X1) kebanyakan responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata indikator sebesar 4,28. Terdapat

4 item pertanyaan pada indikator tersebut, pertama yaitu merasa nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan talenta pribadi untuk menyelesaikan pekerjaan (X1.1). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata 4.31 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, Netral sebesar 8,2%, setuju sebesar 52,1% dan sangat setuju sebesar 39,7%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Kemudian, terdapat 6 responden yang menjawab netral (skor 3), 38 responden menjawab setuju (skor 4) dan 29 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasakan adanya rasa nyaman ketika bekerja sehingga dapat menggunakan bakat dan talenta pribadi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Kedua yaitu merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan (X1.2). Sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata 4,24 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, Netral sebesar 11%, setuju sebesar 53,4% dan sangat setuju sebesar 35,6%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Kemudian, terdapat 8 responden yang menjawab netral (skor 3), 39 responden menjawab setuju (skor 4) dan 26 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasakan adanya spirit (semangat) yang dibangkitkan oleh pekerjaan.

Ketiga yaitu merasa bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal yang penting dalam hidup (X1.3). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,3 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 2,7%, tidak setuju sebesar 0%, Netral sebesar 11%, setuju sebesar 35,6% dan sangat setuju sebesar

50,7%. Sebanyak 2 responden menjawab sangat tidak setuju (skor 1), tidak ada responden yang menjawab tidak setuju (skor 2), terdapat 8 responden yang menjawab netral (skor 3), 26 responden menjawab setuju (skor 4) dan 37 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa bahwa pekerjaan mereka berhubungan dengan hal yang penting dalam hidup.

Keempat yaitu melihat hubungan antara pekerjaan dengan hal-hal yang baik secara sosial (X1.4). Sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,27 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, Netral sebesar 11%, setuju sebesar 50,7% dan sangat setuju sebesar 38,3%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Kemudian, terdapat 11 responden yang menjawab netral (skor 3), 37 responden menjawab setuju (skor 4) dan 28 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan berhubungan dengan hal-hal baik secara sosial.

Pada indikator perasaan terhubung dengan komunitas (X2) sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata indikator sebesar 4,14. Terdapat 5 item pertanyaan pada indikator tersebut. Item pertanyaan pertama yaitu merasa sebagai bagian dari komunitas (X2.1). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,25 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, netral sebesar 9,6%, setuju sebesar 56,2% dan sangat setuju sebesar 34,2%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Kemudian, terdapat

7 responden yang menjawab netral (skor 3), 41 responden menjawab setuju (skor 4) dan 25 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa menjadi bagian dari komunitas.

Item pertanyaan kedua yaitu percaya bahwa rekan kerja saling mendukung (X2.2). Sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,04 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 5,5%, netral sebesar 15,1%, setuju sebesar 49,3% dan sangat setuju sebesar 30,1%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), terdapat 4 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 11 responden yang menjawab netral (skor 3), 36 responden menjawab setuju (skor 4) dan 22 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa rekan kerja mereka saling mendukung satu sama lain.

Item pertanyaan ketiga yaitu merasa bebas mengekspresikan pendapat (X2.3). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,01 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju 0%, tidak setuju sebesar 4,1%, netral sebesar 19,2%, setuju sebesar 47,9% dan sangat setuju sebesar 28,8%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), terdapat 3 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 14 responden yang menjawab netral (skor 3), 35 responden menjawab setuju (skor 4) dan 21 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa di tempat mereka bekerja diberikan kebebasan berpendapat.

Item pertanyaan keempat yaitu merasa bahwa karyawan terhubung dengan tujuan bersama dalam organisasi (X2.4). sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata 4,15 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 2,7%, netral sebesar 12,3%, setuju sebesar 52,1% dan sangat setuju sebesar 32,9%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), terdapat 2 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 9 responden yang menjawab netral (skor 3), 38 responden menjawab setuju (skor 4) dan 24 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa bahwa mereka terhubung dengan tujuan bersama di tempat kerja.

Item pertanyaan kelima yaitu merasa sebagai satu keluarga (X2.5). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,27 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, netral sebesar 13,9%, setuju sebesar 45,1% dan sangat setuju sebesar 41%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Kemudian, terdapat 10 responden yang menjawab netral (skor 3), 33 responden menjawab setuju (skor 4) dan 30 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa sebagai satu keluarga.

Pada indikator penegakan nilai-nilai organisasi (X3) sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata indikator sebesar 3,98. Terdapat 4 item pertanyaan pada indikator tersebut. Pertama yaitu merasa bahwa pimpinan memberikan perhatian pada semua pegawai (X3.1). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4 dan proporsi jawaban sangat tidak

setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 1,4%, Netral sebesar 23,3%, setuju sebesar 49,3% dan sangat setuju sebesar 26%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), terdapat 1 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 17 responden yang menjawab netral (skor 3), 36 responden menjawab setuju (skor 4) dan 16 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa bahwa pimpinan di tempat mereka bekerja memberikan perhatian kepada semua pegawai.

Kedua yaitu pimpinan di tempat kerja memiliki kepedulian sosial yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi (X3.2). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,98 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,4%, tidak setuju sebesar 1,4%, Netral sebesar 20,5%, setuju sebesar 50,7% dan sangat setuju sebesar 26%. Pada item pertanyaan tersebut, terdapat 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), 1 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 15 responden yang menjawab netral (skor 3), 37 responden menjawab setuju (skor 4) dan 19 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa bahwa pimpinan di tempat kerja memiliki kepedulian sosial yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi.

Ketiga yaitu merasa terhubung dengan misi organisasi (X3.3). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3.9 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 2,7%, Netral sebesar 26%, setuju sebesar 49,3% dan sangat setuju sebesar 22%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), terdapat 2

responden menjawab tidak setuju (skor 2), 19 responden yang menjawab netral (skor 3), 36 responden menjawab setuju (skor 4) dan 16 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa bahwa mereka terhubung dengan misi yang dimiliki oleh organisasi.

Keempat yaitu merasa bahwa pemimpin peduli terhadap spiritualitas pegawai (X3.4). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,07 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 2,7%, Netral sebesar 17,8%, setuju sebesar 49,3% dan sangat setuju sebesar 30,2%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), terdapat 2 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 13 responden yang menjawab netral (skor 3), 36 responden menjawab setuju (skor 4) dan 22 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa bahwa pemimpin peduli terhadap spiritualitas pegawainya.

4.3.2 Variabel Kesejahteraan Karyawan

Variabel kesejahteraan karyawan diukur menggunakan 2 indikator yaitu kemakmuran dan ketentraman. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan memberikan skor terhadap persepsi masing-masing responden. secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel spiritualitas di tempat kerja disajikan dalam tabel 4.7.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kesejahteraan Karyawan

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Kemakmuran											
Z.1	0	0	4	5,5	13	17,8	36	49,3	20	27,4	3,98
Z.2	0	0	2	2,7	15	20,5	35	48	21	28,8	4,03
Z.3	0	0	3	4,1	20	27,4	29	39,7	21	28,8	3,93
Rata-rata Indikator Kemakmuran											3,98
Ketentraman											
Z.4	1	1,4	0	0	11	15	38	52,1	23	31,5	4,12
Z.5	0	0	0	0	11	15	42	57,6	20	27,4	4,12
Z.6	0	0	2	2,7	7	9,6	46	63,1	18	24,6	4,1
Rata-rata Indikator Ketentraman											4,11
Rata-rata Variabel Kesejahteraan Karyawan											4,05

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Distribusi frekuensi variabel kesejahteraan karyawan (Z) yang tersaji dalam tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 73 responden yang diteliti, mayoritas responden menjawab setuju. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata frekuensi total sebesar 4,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja memberikan kesejahteraan kepada pegawainya.

Pada indikator kemakmuran (Z1) sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata indikator sebesar 3,98. Terdapat 3 item pertanyaan pada indikator tersebut. Pertama yaitu kepuasan terhadap pendapatan (Z1.1). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,98 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 5,5%, Netral sebesar 17,8%, setuju sebesar 49,3% dan sangat setuju sebesar 27,4%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor

1), terdapat 4 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 13 responden yang menjawab netral (skor 3), 36 responden menjawab setuju (skor 4) dan 20 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa puas terhadap pendapatan yang didapatkan.

Kedua yaitu persepsi terhadap kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup (Z1.2). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,03 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 2,7%, Netral sebesar 20,5%, setuju sebesar 48% dan sangat setuju sebesar 28,8%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), terdapat 2 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 15 responden yang menjawab netral (skor 3), 35 responden menjawab setuju (skor 4) dan 21 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa gaji yang mereka dapatkan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Ketiga yaitu organisasi menjamin keselamatan dan kesehatan kerja pegawai (Z1.3). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,93 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 4,1%, Netral sebesar 27,4%, setuju sebesar 39,7% dan sangat setuju sebesar 28,8%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), terdapat 3 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 20 responden yang menjawab netral (skor 3), 29 responden menjawab setuju (skor 4) dan 21 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja menjamin keselamatan dan kesehatan kerja pegawainya.

Pada indikator ketentraman (Z2) sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata indikator sebesar 4,11. Terdapat 3 item pertanyaan pada indikator tersebut. Pertama yaitu merasa bahwa organisasi mendukung kehidupan beragama pegawai (Z2.1). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,4%, tidak setuju sebesar 0%, Netral sebesar 15%, setuju sebesar 52,1% dan sangat setuju sebesar 31,5%. Pada item pertanyaan tersebut, terdapat 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), tidak ada responden menjawab tidak setuju (skor 2), 11 responden yang menjawab netral (skor 3), 38 responden menjawab setuju (skor 4) dan 23 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa bahwa organisasi mendukung kehidupan beragama pegawainya.

Kedua yaitu merasa senang bekerja pada organisasi (Z2.2). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, Netral sebesar 15%, setuju sebesar 57,6% dan sangat setuju sebesar 27,4%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2), terdapat 11 responden yang menjawab netral (skor 3), 42 responden menjawab setuju (skor 4) dan 20 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden merasa senang bekerja di tempat kerja mereka saat ini.

Ketiga yaitu merasa aman dari gangguan kejahatan di tempat kerja maupun disekitar tempat kerja (Z2.3). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,1 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak

setuju sebesar 2,7%, Netral sebesar 9,6%, setuju sebesar 63,1% dan sangat setuju sebesar 24,6%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), terdapat 2 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 7 responden yang menjawab netral (skor 3), 46 responden menjawab setuju (skor 4) dan 18 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa aman dari gangguan kejahatan di tempat kerja maupun disekitar tempat kerja.

4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi

Variabel komitmen organisasi diukur menggunakan 3 indikator yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Pengukuran indikator-indikator tersebut dilakukan secara kuantitatif, yaitu dengan memberikan skor terhadap persepsi masing-masing responden. secara keseluruhan persepsi responden terhadap variabel spiritualitas di tempat kerja disajikan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Komitmen Afektif											
Y.1	0	0	0	0	10	13,7	35	47,9	28	38,4	4,24
Y.2	0	0	0	0	9	12,3	46	63	18	24,7	4,12
Y.3	0	0	0	0	11	15	44	60,3	18	24,7	4,04
Rata-rata Indikator Komitmen Afektif											4,13
Komitmen Keberlanjutan											
Y.4	0	0	1	1,4	21	28,8	34	46,5	17	23,3	3,91
Y.5	0	0	0	0	21	28,8	34	46,5	18	24,7	3,95
Y.6	1	1,4	9	12,3	23	31,6	29	39,7	11	15	3,54
Rata-rata Indikator Komitmen Keberlanjutan											3,8
Komitmen Normatif											

Lanjutan Tabel 4.8

Item	Jawaban Responden										Rata-Rata
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%		%	F	%	F	%	F	%	
Y.7	1	1,4	3	4,1	26	35,6	30	41,1	13	17,8	3,69
Y.8	6	8,2	5	6,9	27	36,9	18	24,7	17	23,3	3,48
Y.9	9	12,3	3	4,1	27	36,9	20	27,4	14	19,3	3,43
Rata-rata Indikator Komitmen Normatif											3,53
Rata-rata Variabel Skomitmen Organisasi											3,82

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Distribusi frekuensi variabel komitmen organisasi (Y) yang tersaji dalam tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 73 responden yang diteliti, mayoritas responden menjawab setuju. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai rata-rata frekuensi total sebesar 3,82. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa bahwa pegawai merasa berkomitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja saat ini.

Pada indikator komitmen afektif (Y1) sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata indikator sebesar 4,13. Terdapat 3 item pertanyaan pada indikator tersebut. Pertama yaitu merasa bangga bekerja di organisasi saat ini (Y1.1). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,24 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, netral sebesar 13,7%, setuju sebesar 47,9% dan sangat setuju sebesar 38,4%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2), terdapat 10 responden yang menjawab netral (skor 3), 35 responden menjawab setuju (skor 4) dan 28 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa bangga bekerja di organisasi mereka saat ini.

Kedua yaitu merasa menjadi bagian dari organisasi (Y1.2). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, netral sebesar 12,3%, setuju sebesar 63% dan sangat setuju sebesar 24,7%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2), terdapat 9 responden yang menjawab netral (skor 3), 46 responden menjawab setuju (skor 4) dan 18 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa menjadi bagian dari organisasi tempat mereka bekerja saat ini.

Ketiga yaitu mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi (Y1.3). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,04 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, netral sebesar 15%, setuju sebesar 60,3% dan sangat setuju sebesar 24,7%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2), terdapat 11 responden yang menjawab netral (skor 3), 44 responden menjawab setuju (skor 4) dan 18 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.

Pada indikator komitmen keberlanjutan (Y2) sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata indikator sebesar 3,91. Terdapat 3 item pertanyaan pada indikator tersebut. Item pertanyaan pertama yaitu perasaan berat meninggalkan organisasi saat ini (Y2.1). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,95 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 1,4%, netral sebesar 28,8%, setuju sebesar 46,5% dan

sangat setuju sebesar 23,3%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), terdapat 1 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 21 responden yang menjawab netral (skor 3), 34 responden menjawab setuju (skor 4) dan 17 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa berat untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini.

Item pertanyaan kedua yaitu keinginan untuk tetap bekerja di organisasi saat ini (Y2.2). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 4,24 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 0%, tidak setuju sebesar 0%, netral sebesar 28,8%, setuju sebesar 46,5% dan sangat setuju sebesar 24,7%. Pada item pertanyaan tersebut, tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2), terdapat 21 responden yang menjawab netral (skor 3), 34 responden menjawab setuju (skor 4) dan 18 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden memiliki keinginan untuk tetap bekerja di organisasi saat ini.

Item pertanyaan ketiga yaitu tidak ada pilihan untuk meninggalkan organisasi saat ini (Y2.3). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,54 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,4%, tidak setuju sebesar 12,3%, netral sebesar 31,6%, setuju sebesar 39,7% dan sangat setuju sebesar 15%. Pada item pertanyaan tersebut, terdapat 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), 9 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 23 responden menjawab netral (skor 3), 29 responden menjawab setuju (skor 4) dan 11 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan tidak mempunyai pilihan untuk meninggalkan organisasi saat ini.

Pada indikator komitmen normatif (Y3) sebagian besar responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata indikator sebesar 3,53. Terdapat 3 item pertanyaan pada indikator tersebut. Pertama yaitu tidak etis jika meninggalkan organisasi (Y3.1). Mayoritas responden menjawab setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,69 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 1,4%, tidak setuju sebesar 4,1%, netral sebesar 35,6%, setuju sebesar 41,1% dan sangat setuju sebesar 17,8%. Pada item pertanyaan tersebut terdapat 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), 3 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 26 responden yang menjawab netral (skor 3), 30 responden menjawab setuju (skor 4) dan 13 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa kebanyakan responden merasa tidak etis jika meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja saat ini.

Kedua yaitu tidak meninggalkan organisasi meskipun ada tawaran yang lebih baik (Y3.2). Mayoritas responden menjawab netral dengan nilai rata-rata sebesar 3,48 dan proporsi jawaban sangat tidak setuju sebesar 8,2%, tidak setuju sebesar 6,9%, netral sebesar 36,9%, setuju sebesar 24,7% dan sangat setuju sebesar 23,3%. Pada item pertanyaan tersebut terdapat 6 responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), 5 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 27 responden yang menjawab netral (skor 3), 18 responden menjawab setuju (skor 4) dan 17 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa hanya sebagian responden yang tidak akan meninggalkan organisasi meskipun mendapatkan tawaran yang lebih baik.

Ketiga yaitu berkarier hanya di satu organisasi (Y3.3). Mayoritas responden menjawab netral dengan nilai rata-rata sebesar 3,43 dan proporsi jawaban sangat

tidak setuju sebesar 12,3%, tidak setuju sebesar 4,1%, netral sebesar 36,9%, setuju sebesar 27,4% dan sangat setuju sebesar 19,3%. Pada item pertanyaan tersebut terdapat 9 responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1), 3 responden menjawab tidak setuju (skor 2), 27 responden yang menjawab netral (skor 3), 20 responden menjawab setuju (skor 4) dan 14 responden menjawab sangat setuju (skor 5). Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa hanya sebagian responden yang akan berkarier hanya di satu organisasi.

4.4 Uji Validitas, Reliabilitas dan Linieritas

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 16.0. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila memiliki nilai *pearson correlation* $\geq 0,3$ (Supriyanto dan Ekowati, 2019: 69). Sedangkan item dengan nilai *pearson correlation* kurang dari 0,3 dinyatakan tidak valid dan akan dihapus. Pada tabel berikut ini disajikan hasil uji validitas instrumen penelitian pada setiap indikator variabel penelitian :

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

Indikator	Item	<i>Pearson Correlation</i>	Hasil
Perasaan bermakna dalam pekerjaan	X1.1	0.759	Valid
	X1.2	0.777	Valid
	X1.3	0.484	Valid
	X1.4	0.666	Valid
Perasaan terhubung dengan komunitas	X2.1	0.719	Valid
	X2.2	0.742	Valid
	X2.3	0.781	Valid

Lanjutan Tabel 4.9

Indikator	Item	Pearson Correlation	Hasil
	X2.4	0.707	Valid
	X2.5	0.756	Valid
Penggakkan nilai-nilai organisasi	X3.1	0.794	Valid
	X3.2	0.717	Valid
	X3.3	0.719	Valid
	X3.4	0.729	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh instrumen penelitian dari setiap indikator dapat dinyatakan valid. Karena setiap item yang digunakan dalam variabel spiritualitas di tempat kerja memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,3. Oleh karena itu, tidak ada item penelitian yang dihapus dari variabel spiritualitas di tempat kerja.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kesejahteraan Karyawan

Indikator	Item	Pearson Correlation	Hasil Uji
Kemakmuran	Z1.1	0.794	Valid
	Z1.2	0.752	Valid
	Z1.3	0.673	Valid
Ketentraman	Z2.1	0.58	Valid
	Z2.2	0.618	Valid
	Z2.3	0.688	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Dari tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dari setiap indikator variabel kesejahteraan karyawan dapat dinyatakan valid. Karena setiap item yang digunakan memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,3. Oleh karena itu, tidak ada item penelitian yang dihapus dari variabel kesejahteraan karyawan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Indikator	Item	Pearson Correlation	Hasil Uji
Komitmen Afektif	Y1.1	0.617	Valid
	Y1.2	0.651	Valid
	Y1.3	0.784	Valid
Komitmen Keberlanjutan	Y2.1	0.764	Valid
	Y2.2	0.809	Valid
	Y2.3	0.848	Valid
Komitmen Normatif	Y3.1	0.823	Valid
	Y3.2	0.725	Valid
	Y3.3	0.767	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Pada tabel 4.11 dapat dilihat bahwa seluruh instrumen penelitian dari setiap indikator variabel komitmen organisasi dapat dinyatakan valid. Karena setiap item yang digunakan memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari 0,3. Maka dari itu, tidak ada item penelitian yang dihapus dari variabel komitmen organisasi.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui suatu instrumen bersifat reliabel atau tidak. Instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel apabila dapat digunakan untuk mengukur gejala yang sama pada waktu yang berbeda, namun menunjukkan hasil yang sama. Menurut Arikunto dalam Supriyanto dan Maharani (2013 : 184) suatu instrumen penelitian dianggap reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil Uji
Spiritualitas di Tempat kerja	0.917	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan	0.857	Reliabel
Komitmen Organisasi	0.904	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa item-item pertanyaan variabel spiritualitas di tempat kerja, kesejahteraan karyawan dan komitmen organisasi memiliki nilai koefisien alpha $> 0,6$. Oleh karena itu, seluruh item pertanyaan pada variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.4.3 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier atau tidak. Uji linieritas dilakukan dengan cara estimate yaitu menggambarkan hubungan antara variabel X dengan variabel Z, variabel Z dengan variabel Y, dan variabel X dengan variabel Y. Model penelitian dapat dikatakan linier apabila nilai signifikansi *deviation from linierity* $> 0,05$ (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 205).

Berikut ini disajikan dalam tabel hasil uji linieritas setiap hubungan antar variabel :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas Variabel X terhadap Variabel Z

Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig Deviation From Linearity	Hasil
Spiritualitas di Tempat Kerja (X)	Kesejahteraan Karyawan (Z)	0,101	Linier

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa antara variabel spiritualitas di tempat kerja (X) dengan variabel kesejahteraan karyawan (Z) diperoleh nilai signifikansi *deviation from linierity* sebesar 0,101. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel X dengan variabel Z bersifat linier karena memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4.14
Hasil Uji Linieritas Variabel Z terhadap Variabel Y

Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig Deviation From Linearity	Hasil
Kesejahteraan Karyawan (Z)	Komitmen Organisasi (Y)	0,085	Linier

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa antara variabel kesejahteraan karyawan (Z) dengan variabel komitmen organisasi (Y) diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,085. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel Z dengan variabel Y bersifat linier, karena memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4.15
Hasil Uji Linieritas Variabel X terhadap Variabel Y

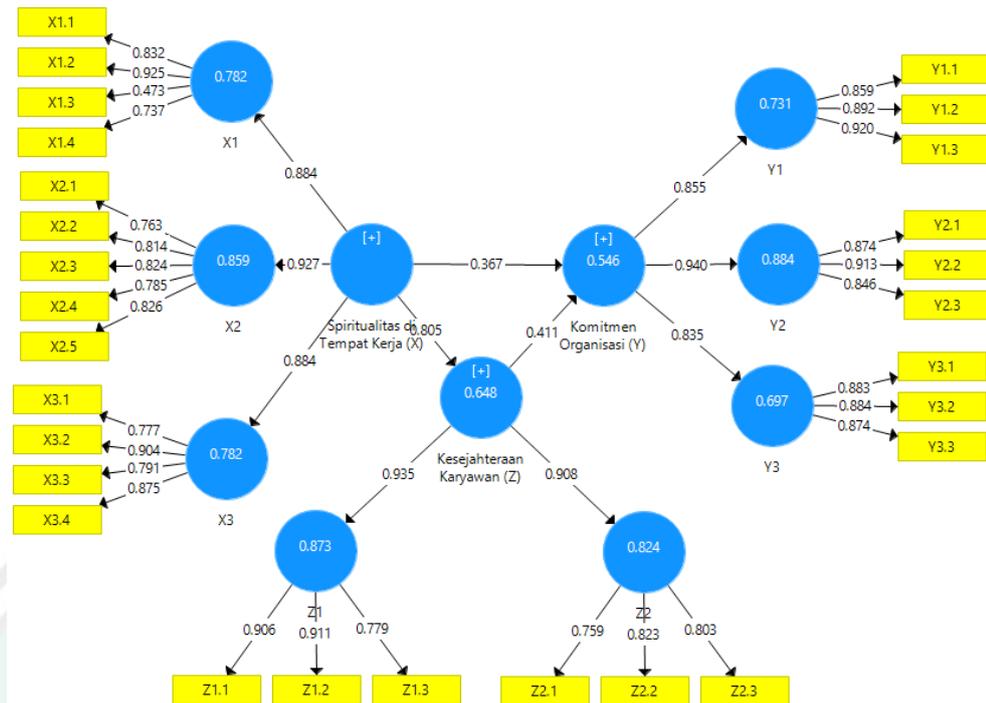
Variabel Independen	Variabel Dependen	Sig Deviation From Linearity	Hasil
Spiritualitas di Tempat Kerja (X)	Komitmen Organisasi (Y)	0,756	Linier

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa antara variabel spiritualitas di tempat kerja (X) dengan variabel komitmen organisasi (Y) diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,756. Dari hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa hubungan antara variabel X dengan variabel Y bersifat linier, karena memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

4.5 Skema Model Partial Least Square (PLS)

Berikut ini disajikan pada gambar 4.2 skema model PLS yang digunakan dalam penelitian ini. Peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software smartPLS 3.0.



Sumber : Data diolah peneliti, 2020

**Gambar 4.2 Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS
(Outer Model)**

4.6 Evaluasi Model PLS

4.6.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Untuk menilai *outer model* menggunakan teknik analisis *Partial Least Square*, terdapat tiga kriteria yang harus dipenuhi, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. Sehingga walaupun pada penelitian ini sudah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS, pengujian *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability* tetap harus dilakukan untuk memenuhi kriteria dalam menilai *outer loading* menggunakan teknik analisis *Partial Least Square*.

4.6.1.1 Convergent Validity

Uji validitas konvergen dalam PLS dinilai berdasarkan *loading factor* atau *outer loading*. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi syarat apabila nilai *loading factor*nya $> 0,5$ dan dikatakan termasuk dalam kategori baik apabila nilai *loading factor* $> 0,7$. Dalam penelitian ini, ketentuan validitas konvergen menggunakan batas *loading factor* sebesar 0,5 (Chin dalam Abdillah dan Hartono, 2015: 195). Berikut ini disajikan nilai *loading factor* dari masing-masing indikator pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4.16
Outer Loading

Variabel	Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
Spiritualitas di tempat kerja (X)	Perasaan bermakna dalam pekerjaan	X1.1	0.789	Valid
		X1.2	0.794	Valid
		X1.3	0,426	Tidak Valid
		X1.4	0.608	Valid
	Perasaan terhubung dengan komunitas	X2.1	0.745	Valid
		X2.2	0.728	Valid
		X2.3	0.782	Valid
		X2.4	0.692	Valid
		X2.5	0.767	Valid
	Pengakkan nilai-nilai organisasi	X3.1	0.783	Valid
		X3.2	0.721	Valid
		X3.3	0.725	Valid
		X3.4	0.723	Valid
Kesejahteraan Karyawan (Z)	Kemakmuran	Z1.1	0.844	Valid
		Z1.2	0.848	Valid
		Z1.3	0.735	Valid
	Ketentraman	Z2.1	0.661	Valid
		Z2.2	0.759	Valid

Lanjutan Tabel 4.16

Variabel	Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
		Z2.3	0.742	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Afektif	Y1.1	0.691	Valid
		Y1.2	0.753	Valid
		Y1.3	0.832	Valid
	Komitmen keberlanjutan	Y2.1	0.791	Valid
		Y2.2	0.865	Valid
		Y2.3	0.819	Valid
	Komitmen normatif	Y3.1	0.8	Valid
		Y3.2	0.672	Valid
		Y3.3	0.721	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil uji *convergent validity* pada gambar pada tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa terdapat 1 item yang tidak memenuhi syarat (lebih dari 0,5), yaitu item X1.3. Oleh karena itu item X1.3 akan dieliminasi atau tidak diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya dikarenakan akan berpengaruh pada nilai koefisien jalur pada variabel yang lain. Berikut ini adalah tabel hasil pengujian ulang outer loading :

Tabel 4.17
Hasil Pengujian Ulang Outer Loading

Variabel	Indikator	Item	Loading factor	Keterangan
Spiritualitas di tempat kerja (X)	Perasaan bermakna dalam pekerjaan	X1.1	0,799	Valid
		X1.2	0,794	Valid
		X1.4	0,610	Valid
	Perasaan terhubung dengan komunitas	X2.1	0,751	Valid
		X2.2	0,714	Valid
		X2.3	0,786	Valid
		X2.4	0,683	Valid
		X2.5	0,763	Valid

Lanjutan Tabel 4.17

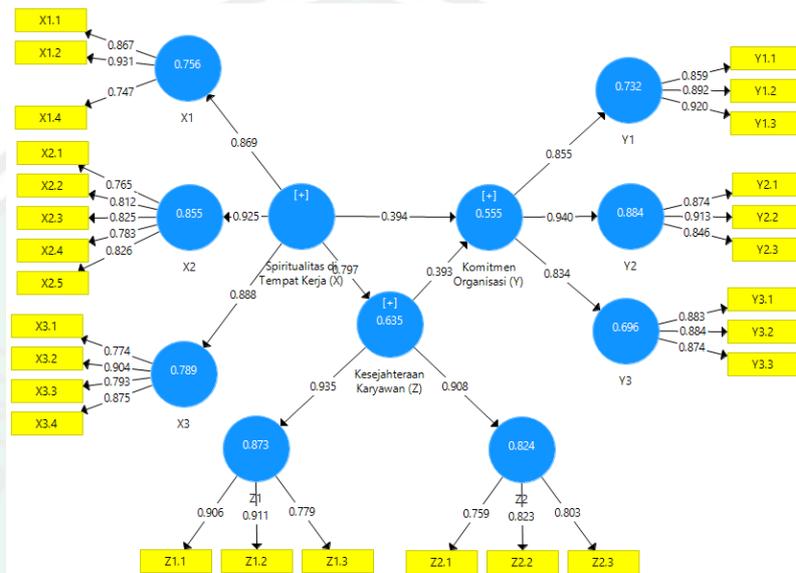
Variabel	Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
	Pengakkan nilai-nilai organisasi	X3.1	0,773	Valid
		X3.2	0,730	Valid
		X3.3	0,734	Valid
		X3.4	0,729	Valid
Kesejahteraan Karyawan (Z)	Kemakmuran	Z1.1	0,844	Valid
		Z1.2	0,848	Valid
		Z1.3	0,735	Valid
	Ketentraman	Z2.1	0,660	Valid
		Z2.2	0,759	Valid
		Z2.3	0,742	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Komitmen Afektif	Y1.1	0,691	Valid
		Y1.2	0,753	Valid
		Y1.3	0,832	Valid
	Komitmen keberlanjutan	Y2.1	0,791	Valid
		Y2.2	0,865	Valid
		Y2.3	0,819	Valid
	Komitmen normatif	Y3.1	0,800	Valid
		Y3.2	0,672	Valid
		Y3.3	0,721	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil pengujian ulang *outer loading*, dapat disimpulkan bahwa item yang digunakan pada variabel spiritualitas di tempat kerja untuk pengujian selanjutnya ialah X1.1, X1.2 dan X1.4 untuk indikator X1. Pada indikator X2, yang digunakan meliputi item X2.1, X2.2, X2.3, X2.4 dan X2.5. Sedangkan untuk indikator X3 adalah item X3.1, X3.2, X3.3 serta X3.4.

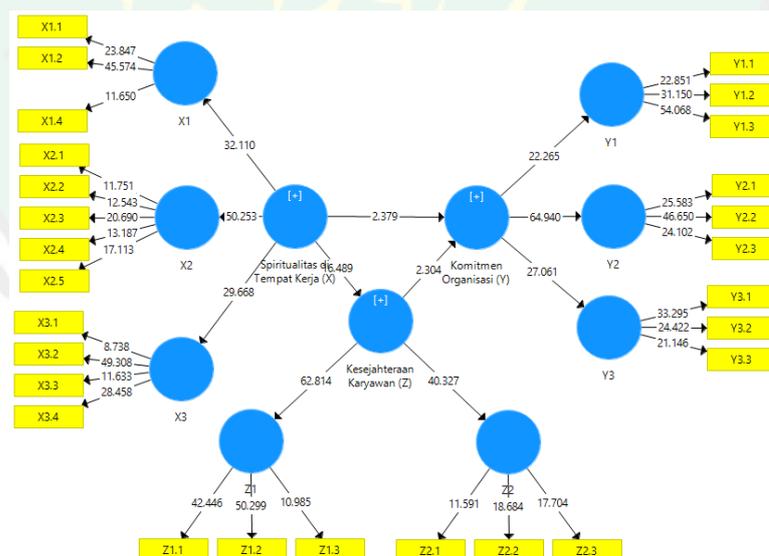
Pada variabel kesejahteraan karyawan yang digunakan untuk pengujian selanjutnya meliputi Z1.1, Z1.2 dan Z1.3 untuk indikator Z1. Sedangkan item yang digunakan dalam indikator Z.2 ialah Z2.1, Z2.2 serta Z2.3. Kemudian untuk

variabel komitmen organisasi item yang digunakan dalam pengujian selanjutnya meliputi Y1.1, Y1.2, dan Y1.3 untuk indikator Y1. Pada indikator Y.2, item yang digunakan adalah Y2.1, Y2.2 dan Y2.3. Untuk indikator Y3 item yang digunakan adalah Y3.1, Y3.2 dan Y3.3. Berikut ini adalah skema model PLS *outer model* dan *inner model* setelah mengeliminasi item X1.3 :



Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Gambar 4.3 Hasil Pengujian Ulang Diagram Jalur Model Pengukuran PLS



Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Gambar 4.4 Inner Model

4.6.1.2 Discriminant Validity

Dalam melakukan uji *discriminant validity*, penguji menggunakan dua cara yaitu dengan mengukur nilai *cross loading* dan nilai AVE. Dapat dikatakan valid dalam menjelaskan suatu variabel laten apabila nilai *cross loading* konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai *cross loading* konstruk lainnya.

Tabel 4.18
Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Spiritualitas di tempat kerja (X)	Kesejahteraan Karyawan (Z)	Komitmen Organisasi (Y)
X1.1	0,799	0,565	0,618
X1.2	0,794	0,592	0,577
X1.4	0,610	0,554	0,355
X2.1	0,751	0,622	0,585
X2.2	0,714	0,621	0,570
X2.3	0,786	0,559	0,511
X2.4	0,683	0,561	0,470
X2.5	0,768	0,603	0,586
X3.1	0,773	0,624	0,536
X3.2	0,730	0,588	0,483
X3.3	0,734	0,598	0,529
X3.4	0,729	0,608	0,423
Z1.1	0,706	0,844	0,651
Z1.2	0,615	0,848	0,547
Z1.3	0,502	0,735	0,511
Z2.1	0,496	0,660	0,459
Z2.2	0,630	0,759	0,630
Z2.3	0,427	0,742	0,427
Y1.1	0,585	0,604	0,691
Y1.2	0,728	0,670	0,753
Y1.3	0,712	0,622	0,832
Y2.1	0,564	0,531	0,791
Y2.2	0,590	0,643	0,865
Y2.3	0,475	0,430	0,819
Y3.1	0,516	0,485	0,800
Y3.2	0,333	0,395	0,672
Y3.3	0,365	0,516	0,721

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berikut ini disajikan hasil uji *discriminant validity* dengan melihat nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator. Dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik apabila nilai AVE > 0,5 (Chin dalam Abdillah dan Hartono, 2015 : 195). Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 4.19, dapat diketahui bahwa nilai AVE pada variabel spiritualitas di tempat kerja, kesejahteraan karyawan dan komitmen organisasi > 0,5 dan akar AVE diatas 0,7.

Tabel 4.19
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE	\sqrt{AVE}	Keterangan
Spiritualitas di tempat kerja	0,549	0,741	Valid
Kesejahteraan Karyawan	0,589	0,767	Valid
Komitmen Organisasi	0,599	0,774	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

4.6.1.3 Composite Reliability

Composite reliability digunakan untuk mengetahui nilai reliabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian. Suatu variabel dapat dikatakan memenuhi syarat apabila nilai *composite reliability* > 0,7 (Hair dkk dalam Abdillah dan Hartono, 2015 : 196). Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 4.20
Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Spiritualitas di tempat kerja	0,936	Reliabel
Kesejahteraan Karyawan	0,895	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,930	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel

yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel bersifat reliabel.

4.6.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah dilakukan uji outer model, tahap selanjutnya ialah melakukan pengujian inner model. Pengujian model structural ini dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-Square dalam penelitian ini.

4.6.2.1 Perhitungan R-Square

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan melihat nilai R-Square setiap variabel laten dependen. Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil pengujian menggunakan *software* smartPLS 3.0, dapat diketahui nilai *R-Square* yang tersaji dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.21
Nilai *R-Square*

Varibel	Nilai <i>R-Square</i>
Kesejahteraan karyawan	0,635
Komitmen Organisasi	0,555

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kesejahteraan karyawan adalah 0,635. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa variabel kesejahteraan karyawan dapat dijelaskan oleh variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 63,5%, sedangkan sisanya sebesar 36,5% dijelaskan oleh variabel lain. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,555. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel spiritualitas di tempat kerja dan variabel kesejahteraan karyawan sebesar 55,5%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 44,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.6.2.2 Pengujian Goodness of Fit

Nilai *Q-Square* dapat digunakan untuk mengetahui penilaian *goodness of fit*. Dalam pengujian *goodness of fit* terdapat ketentuan yaitu semakin tinggi nilai *Q-Square*, maka model dapat dinyatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Berikut ini adalah hasil penghitungan *Q-Square* :

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R21) \times (1 - R22)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,635) \times (1 - 0,555)] \\
 &= 1 - [0,365 \times 0,445] \\
 &= 1 - 0,163 \\
 &= 0,837 \text{ (Predictive Relevance)}
 \end{aligned}$$

Penghitungan yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *Q-Square* memiliki nilai sebesar 0,837 atau 83,7%. Berdasarkan hasil tersebut, model dapat dikatakan layak dikarenakan besarnya presentase keragaman data yang dijelaskan oleh model penelitian ialah sebesar 83,7%.

4.7 Hasil Pengujian Hipotesis

Dasar yang digunakan untuk menguji hipotesis secara langsung ialah output nilai yang terdapat pada *path coefficient*. Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan output *path coefficient* :

Tabel 4.22
Hubungan Langsung antar Variabel (*Path Coefficient*)

Variabel Independen	Variabel Dependen	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Values
Spiritualitas di tempat kerja (X)	Komitmen Organisasi (Y)	0,394	0,388	0,165	2,379	0,018
Spiritualitas di tempat kerja (X)	Kesejahteraan Karyawan (Z)	0,797	0,797	0,048	16,489	0,000

Lanjutan tabel 4.22

Variabel Independen	Variabel Dependen	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Values
Kesejahteraan Karyawan (Z)	Komitmen Organisasi (Y)	0,393	0,392	0,170	2,304	0,022

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2020

Dalam perhitungan data menggunakan PLS secara statistik, hubungan yang dihipotesiskan dilakukan menggunakan simulasi. Simulasi dalam hal ini menggunakan *bootstrapping* terhadap sampel yang ada. Berikut ini ialah hasil analisis menggunakan PLS *bootstrapping* :

4.7.1 Spiritualitas di Tempat Kerja Berpengaruh terhadap Komitmen

Organisasi

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,394, nilai *p-values* 0,018 dan t-statistik sebesar 2,379. Nilai *p-values* 0,018 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-statistiknya 2,379 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96. Artinya, semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama diterima.**

4.7.2 Spiritualitas di Tempat Kerja Berpengaruh terhadap Kesejahteraan

Karyawan

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,797, nilai *p-values* sebesar 0,000 dan t-statistik sebesar 16,489. Nilai *p-values* 0,000

lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-statistiknya 16,489 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Hal ini berarti, ketika pegawai merasakan spiritualitas di tempat kerja yang tinggi maka akan dapat meningkatkan kesejahteraannya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua diterima.**

4.7.3 Kesejahteraan karyawan Berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu pengaruh antara kesejahteraan karyawan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,393, nilai *p-values* sebesar 0,022 dan t-statistik sebesar 2,304. Nilai *p-values* 0,022 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-statistiknya 2,304 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti, ketika pegawai merasakan kesejahteraan yang tinggi maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa **hipotesis ketiga diterima.**

4.7.4 Hasil Uji Mediasi

Kesejahteraan karyawan merupakan variabel mediasi yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi melalui kesejahteraan karyawan, maka dilakukan uji mediasi dengan melihat output *specific indirect effect* :

Tabel 4.23
Hubungan Tidak Langsung antar Variabel (*Specific Indirect Effect*)

	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Values
Spiritualitas di tempat kerja (X) → Kesejahteraan Karyawan (Z) → Komitmen Organisasi (Y)	0,313	0,312	0,137	2,289	0,022

Sumber : Hasil perhitungan smartPLS 3, 2020

Berdasarkan hasil pengujian yang tersaji dalam tabel 4.23 bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kesejahteraan karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,313 dengan arah positif dan nilai t-statistik $2,289 > 1,96$ dengan nilai *p-values* sebesar $0,022 < 0,05$. Dengan demikian, maka spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui kesejahteraan karyawan.

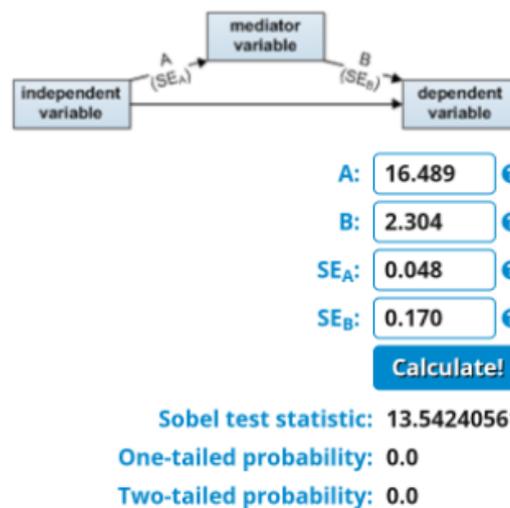
Selanjutnya dilakukan uji mediasi menggunakan *sobel test*. *Sobel test* dilakukan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel spiritualitas di tempat kerja (X) terhadap variabel komitmen organisasi (Y) melalui variabel kesejahteraan karyawan (Z). Untuk melakukan uji *sobel test* secara online dibutuhkan output *path coefficient* sebagai berikut :

Tabel 4.24
Output Path Coefficient

Variabel Independen	Variabel Dependen	Original Sample	Sample Mean	Standar Deviation	T Statistics	P Values
Spiritualitas di tempat kerja (X)	Kesejahteraan Karyawan (Z)	0,797	0,797	0,048	16.489	0,000
Spiritualitas di tempat kerja (X)	Komitmen Organisasi (Y)	0,394	0,388	0,165	2.379	0,018
Kesejahteraan Karyawan (Z)	Komitmen Organisasi (Y)	0,393	0,392	0,170	2.304	0,022

Sumber : Data diolah peneliti, 2020

Berdasarkan hasil uji *sobel test* secara online yang ditunjukkan dalam gambar 4.5 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi jalur spiritualitas di tempat kerja-kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan karyawan – komitmen organisasi sebesar $0,000 < 0,005$ dan memiliki nilai t-hitung sebesar $13,542 > 1,96$ maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan karyawan menjadi variabel mediasi. Dengan demikian, maka **hipotesis keempat diterima**.



Sumber : Hasil Uji *Sobel Test* Online, 2020

Gambar 4.5 Hasil *Sobel Test*

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen

Organisasi

Spiritualitas di tempat kerja adalah kesadaran bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks organisasi (Robbins dan Judge, 2008: 282). Menurut Fanggidae *et al.* (2016: 641) spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin dalam upaya untuk menemukan tujuan hidup dalam pekerjaan, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan memiliki kesesuaian antara kepercayaan dengan nilai-nilai organisasi. Organisasi-organisasi yang mendukung budaya spiritual di tempat kerja mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa yang digunakan untuk mencari makna dalam pekerjaan mereka, keinginan untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah organisasi (Robbins dan Coulter, 2009 : 74-75).

Penelitian ini menggunakan tiga indikator untuk menjabarkan spiritualitas di tempat kerja. Indikator tersebut meliputi perasaan bermakna dalam pekerjaan, perasaan terhubung dengan komunitas dan penegakkan nilai-nilai organisasi. Indikator penegakkan nilai-nilai organisasi merupakan indikator yang paling dominan untuk membentuk variabel spiritualitas di tempat kerja. Dapat dilihat bahwa indikator tersebut memiliki nilai rata-rata *loading factor* tertinggi yaitu 0,741 dengan masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,773 (X3.1), 0,73 (X3.2), 0,734 (X3.3) dan 0,729 (X3.4).

Berdasarkan hasil pengujian *inner model* yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y). Hal ini dapat dilihat dari output *path coefficient* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,394, nilai *p-values* 0,018 dan *t-statistik* sebesar 2,379. Nilai *p-values* 0,018 lebih kecil dari 0,05 dan nilai *t-statistiknya* 2,379 lebih besar dari nilai *t-tabel* yaitu 1,96. Yang artinya semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai kantor Kementerian Agama Kota Malang.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Wainina *et al.* (2014), Fanggidae *et al.* (2016), Dajfri dan Noordin (2017), Fanggidae (2017), Jena dan Pradhan (2018) dan Rahman *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti, penerapan spiritualitas tempat kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Fanggidae, 2017: 175). Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh

Khasanah (2017; 15) menyatakan bahwa rata-rata pegawai berkomitmen dalam bekerja dengan tempat kerja yang nyaman dan mendapatkan dukungan dari atasan maupun rekan kerja, hal tersebut juga dapat mengurangi rasa kurang nyaman pegawai di tempat kerja. Selain itu, ditemukan kesesuaian antara nilai dan tujuan pribadi dengan organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai (Khasanah,2017: 15). Disisi lain, penelitian ini menolak hasil penelitian Liwun dan Prabowo (2015) serta Andaresta (2019) yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Beberapa responden yang peneliti wawancara menyatakan bahwa mereka setuju dengan diterapkannya spiritualitas di tempat kerja dalam bentuk kajian yang dilaksanakan 1 bulan 2 kali dan program bagi-bagi berkah pada hari jum'at membuat mereka merasa bahwa bekerja bukan hanya untuk mencari nafkah, tapi juga untuk beribadah dan dapat memberi manfaat untuk orang lain. Dalam islam sendiri tujuan bekerja bukan hanya untuk mencari nafkah, tapi niat untuk beribadah kepada Allah SWT harus menjadi prioritas sehingga akan bernilai pahala. Karena sejatinya manusia diciptakan oleh Allah SWT untuk beribadah kepada-Nya. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Adz-dzariyat ayat 56 yang berbunyi :

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ (٥٦)

Artinya : *“Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku (56)”*

Dengan adanya kesadaran bahwa manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah SWT. Maka akan memunculkan ketaqwaan dalam setiap aktivitas yang

dilakukan, baik saat bekerja maupun saat tidak bekerja. Taqwa kepada Allah berarti menjalankan perintah-perintah-Nya dan menjauhi larangan-larangan-Nya. Taqwa juga berarti berhati-hati dalam hidup, yakni menjaga diri dari semua aturan yang diberikan Allah sebagai penciptanya. Taqwa kepada Allah menjadi kewajiban bagi setiap muslim (Zainal dkk, 2019: 29). Hal ini sesuai dengan firman Allah surat Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (١٨)

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah Maha Teliti apa yang kamu kerjakan.”

Selain itu, penjelasan mengenai perintah bertakwa kepada Allah SWT juga terdapat dalam hadist yang diriwayatkan oleh At-Tirmidzi berikut ini :

عَنْ أَبِي أُمَامَةَ صُدِّيِّ بْنِ عِجْلَانَ الْبَاهِلِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَخُطُبُ فِي حُجَّةِ الْوَدَاعِ فَقَالَ : اتَّقُوا اللَّهَ، وَصَلُّوا خَمْسَكُمْ، وَصُومُوا شَهْرَكُمْ، وَأَدُّوا زَكَاةَ أَمْوَالِكُمْ، وَأَطِيعُوا أَمْرَاءَكُمْ، تَدْخُلُوا جَنَّةَ رَبُّكُمْ. (رواه الترمذي)

Artinya : “Dari Abu Umamah, Shadayyi bin Ajlan Al-Bahili ra, dia menuturkan : Aku pernah mendengar Rosulullah SAW menyampaikan Khutbah pada haji wada’, Rosulullah SAW bersabda : Bertakwalah kepada Allah, shalatlah lima kali sehari semalam, berpuasalah pada bulan Ramadhan, tunaikanlah zakat harta bendamu, dan patuhlah pada pemimpin kalian, niscaya kalian akan masuk surga.” (HR. At-Tirmidzi) (An-Nawawi, 2015:64)

Apabila ayat dan hadist tersebut dikaitkan dengan spiritualitas di tempat kerja maka, karyawan akan mengerti mengenai tugas dan kewajibannya sebagai seorang

hamba Allah SWT. Ia akan menjalankan perintah Allah SWT dan menjauhi larangannya sesuai dengan tuntunan syariat agama Islam. Hal ini akan ia lakukan dalam kehidupan sehari-harinya, termasuk ketika sedang bekerja. Karena ia menyadari bahwa Allah SWT mengetahui apa yang dikerjakannya.

4.8.2 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kesejahteraan

Karyawan

Hasil output *path coefficient* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,797 dengan nilai *p-values* 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai t-statistiknya 16,489 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96. Dengan adanya hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan karyawan. Artinya semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka akan semakin tinggi pula kesejahteraan karyawan yang dirasakan oleh pegawai kantor Kementerian Agama Kota Malang. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan Pawar (2016) dan Aboobaker *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan positif terhadap kesejahteraan karyawan.

Kesejahteraan merupakan hal yang diidamkan oleh setiap orang, karena kesejahteraan merupakan keadaan dimana seseorang merasakan adanya kemakmuran dan ketenteraman (Busro, 2018: 114). Penelitian ini menggunakan 2 indikator untuk menjabarkan kesejahteraan karyawan. Indikator tersebut meliputi kemakmuran dan ketenteraman. Berdasarkan kuisioner, responden dominan pada indikator ketenteraman yang dapat digambarkan dalam 3 item yaitu merasa organisasi mendukung kehidupan beragama karyawan, merasa senang bekerja pada organisasi dan merasa aman dari gangguan kejahatan di tempat kerja maupun

disekitar tempat kerja. Dimana pada item merasa bahwa organisasi mendukung kehidupan beragama ada sebanyak 38 orang responden menjawab setuju dan 23 orang responden menjawab sangat setuju. Pada item merasa senang bekerja pada organisasi ada sebanyak 42 orang responden menjawab setuju dan 20 orang responden menjawab sangat setuju. Sedangkan untuk item merasa aman dari gangguan kejahatan di tempat kerja dan disekitar tempat kerja ada sebanyak 46 orang responden menjawab setuju dan 18 orang responden menjawab sangat setuju.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis, responden menyatakan bahwa ia merasa aman dan nyaman saat bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Hanya saja yang membuat sedikit kurang nyaman adalah lalu lintas disekitar kantor akan sangat padat pada saat jam pulang. Akan tetapi, responden memaklumi hal tersebut karena memang Kantor Kementerian Agama Kota Malang terletak di dekat Terminal Arjosari yang mana pada waktu tersebut akan ada banyak angkutan umum yang melewati jalan sekitar Kantor Kementerian Agama Kota Malang.

Kesejahteraan menurut P3EI (Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam) dalam Sardar dan Nafik (2016: 394-395) mencakup kesejahteraan holistik (seimbang) dan kesejahteraan di dunia dan akhirat. Kesejahteraan holistik dan seimbang yaitu kecukupan yang didukung oleh terpenuhinya kebutuhan spiritual serta mencakup individu dan sosial. Seorang manusia terdiri atas unsur fisik dan jiwa, karenanya kebahagiaan haruslah menyeluruh dan seimbang diantara keduanya. Dalam islam dianjurkan bagi umatnya untuk memanfaatkan sesuatu yang dimiliki di dunia untuk mendapatkan kebaikan di akhirat, akan tetapi tidak

melupakan kebutuhan yang perlu dipenuhi saat di dunia. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Qs. Al-Qashash ayat 77 :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ
وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ (٧٧)

Artinya : “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan.”

Kesejahteraan dalam Islam bukan hanya dilihat dari terpenuhinya kebutuhan materi saja, tetapi juga kebutuhan spiritual. Berikut ini ukuran kesejahteraan menurut Sardar dan Nafik (2016: 396) :

f. Ad-dien : Memelihara agama

Ryandono (2010) mengatakan bahwa: memelihara agama dapat diukur dari implementasi rukun Islam (syahadat, shalat, puasa, zakat, dan haji). Selain itu juga bisa dilihat pula dari tercapainya amalan rukun iman.

g. An-nafs: Memelihara Jiwa

Ryandono (2010) berpendapat bahwa perwujudan pemeliharaan jiwa yaitu dengan dipenuhinya kebutuhan sandang, pangan, tempat tinggal, kesehatan, serta fasilitas umum lainnya.

h. Al-aql : Memelihara Akal

Menurut Al-Syatibhi dalam Bakri (1997) berpendapat wujud dari memelihara akal misalnya tidak meminum minuman keras, menuntut ilmu pengetahuan, menghindarkan diri dari mendengarkan sesuatu yang tidak bermanfaat, dan lain sebagainya.

i. An-nasl : Memelihara Keturunan

Kita sebagai manusia tidak perlu khawatir apabila masih belum mampu dalam hal ekonomi untuk menikah karena Allah SWT akan memberikan rezeki serta karunia-Nya.

j. Al-maal : Memelihara Harta

Menurut Ryandono (2010), “cara menjaga harta adalah meliputi mencari pendapatan yang layak dan adil, memiliki kesempatan berusaha, rezeki yang halal dan thoyib, serta persaingan yang adil”.

4.8.3 Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Komitmen Organisasi

Hasil output *path coefficient* menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,393 dengan nilai *p-values* sebesar 0,022 lebih kecil dari 0,05 dan t-statistik sebesar 2,304 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,96. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya, ketika semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai maka akan semakin tinggi komitmen organisasi pegawai kantor Kementerian Agama Kota Malang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Arnomo (2017) yang menyatakan bahwa pemberian kesejahteraan kepada karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Salah satu bentuk pemberian kesejahteraan karyawan ialah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dalam penelitian Azikin dkk (2019) menunjukkan bahwa dengan memberikan kompensasi kepada pegawai dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

Penelitian ini menggunakan 3 indikator untuk menjabarkan variabel komitmen organisasi. Indikator tersebut meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. Berdasarkan jawaban kuisioner, responden dominan pada indikator komitmen afektif yang dapat digambarkan oleh 3 item yaitu merasa bangga bekerja di organisasi, merasa menjadi bagian dari organisasi dan mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi. Dimana pada item merasa bangga bekerja di organisasi, sebanyak 35 orang responden menjawab setuju dan 28 orang responden menjawab sangat setuju. Pada item merasa menjadi bagian dari organisasi, sebanyak 46 orang responden menjawab setuju dan 18 orang responden menjawab sangat setuju. Sedangkan pada item mempunyai rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi, sebanyak 44 orang responden menjawab setuju dan 18 orang menjawab sangat setuju.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis, responden menyatakan bahwa ia merasa senang dan bangga bekerja di Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Ia merasa senang karena selain bekerja, ia juga bisa mendapatkan pengetahuan baru mengenai agama dari rekan kerjanya yang memiliki lebih banyak wawasan tentang ilmu agama. Dan ia juga merasa bangga karena selain berguna untuk diri sendiri, melalui pekerjaannya ia juga dapat membantu orang lain.

Komitmen organisasi dalam islam dapat diartikan dengan janji yang diberikan pegawai untuk tetap berada di organisasi dan membantu untuk mencapai tujuan organisasi. Islam mengarahkan umat muslim untuk menjaga dan melaksanakan amanah dalam janji yang pernah dibuat. Dalam kaitannya dengan hal ini pada saat pegawai menjadi bagian dari sebuah organisasi, maka ia sudah memutuskan dan berjanji dengan ikhlas untuk menjalankan segala tugasnya. Allah

SWT mewajibkan setiap orang yang beriman untuk menepati janjinya (Zainal dkk, 2019: 10). Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat al-Maidah ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۖ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ
غَيْرَ مُحْلَىٰ الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَخُكِّمُ مَا يُرِيدُ (١)

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! penuhilah janji-janji. Hewan ternak dihalalkan bagimu, kecuali yang akan disebutkan kepadamu, dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berhram (haji atau umrah). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.”

Dalam hadist disebutkan bahwa tidak menepati janji merupakan salah satu ciri-ciri orang yang munafik. Hadist tersebut berbunyi :

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ : آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ :
إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ، وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ، وَإِذَا أُؤْتِيَ حَانَ. (متفق عليه).

Artinya : “Dari Abu Hurairah ra, dia mengatakan : Rosulullah SAW bersabda, Tanda orang munafik ada tiga yaitu jika berkata, dia berdusta; jika berjanji, dia mengingkari; dan jika dipercaya, dia berkhianat. ” (Muttafaq Alaih) (An-Nawawi, 2015 : 447)

Apabila ayat dan hadist tersebut dikaitkan dengan komitmen organisasi, maka dapat dikatakan bahwa karyawan yang menjadi bagian dari sebuah organisasi sudah memiliki janji kepada organisasi dan pimpinan untuk membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, karyawan harus menepati janjinya.

4.8.4 Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi melalui Kesejahteraan Karyawan

Hasil uji *sobel test* secara online menunjukkan bahwa nilai signifikansi jalur spiritualitas di tempat kerja- kesejahteraan karyawan dan kesejahteraan karyawan – komitmen organisasi sebesar $0,000 < 0,005$ dan memiliki nilai t-hitung sebesar

13,542 > 1,96 maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi dapat dimediasi oleh kesejahteraan karyawan.

Selaras dengan hasil uji *sobel test*, hasil output *specifics indirect effect* juga menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan variabel mediasi antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil koefisien jalur spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi melalui kesejahteraan karyawan sebesar 0,313 dan nilai t-statistik 2,289 > 1,96 dengan nilai *p-values* sebesar 0,022 < 0,05. Dengan demikian, terdapat hubungan tidak langsung antara variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi melalui kesejahteraan karyawan.

Penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sheep dalam Pawar (2016: 978) bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki relevansi kuat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan individu, organisasi dan masyarakat, yang pada akhirnya dapat membantu organisasi untuk menangani masalah kualitas hidup karyawannya. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Aboobaker *et al.* (2019) juga menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan.

Kemudian, sesuai dengan penelitian Arnomo (2017) yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa bahwa kesejahteraan mereka terjamin maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan

memiliki pengaruh terhadap keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi (Busro, 2018: 71-72).

Dalam pandangan Islam, berkomitmen pada organisasi sama dengan memberikan janji pada organisasi untuk selalu membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Islam mengarahkan umat muslim untuk menepati janji. Hal ini tertuang dalam Al-Fath ayat 10. Yang berbunyi :

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۖ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَا هَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا (١٠)

Artinya : “Bahwa orang-orang yang berjanji setia kepadamu (Muhammad) sesungguhnya mereka hanya berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah diatas tangan-tangan mereka, maka barangsiapa melanggar janji, maka sesungguhnya dia melanggar atas (janji) sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah, maka Dia akan memberinya pahala yang besar”

Berdasarkan ayat tersebut, dapat diambil pelajaran bahwa dalam Islam ditekankan untuk menepati. Seorang karyawan telah memberikan janji mulai dari awal ia bekerja untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, ia harus menepati janji tersebut. Apabila ia tidak menepati janjinya, maka akan ada konsekuensi yang harus ditanggung oleh karyawan tersebut.

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada pegawai kantor Kementerian Agama Kota Malang, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Spiritualitas di tempat kerja (X) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai kantor Kementerian Agama. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wainina *et al.* (2014), Fanggidae *et al.* (2016), Dajfri dan Noordin (2017), Fanggidae (2017), Jena dan Pradhan (2018) dan Rahman *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Disisi lain, penelitian ini menolak hasil penelitian Liwun dan Prabowo (2015) serta Andaresta (2019) yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.
2. Spiritualitas di tempat kerja (X) berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan (Z). Artinya, penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai kantor Kementerian Agama Kota Malang. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawar (2016), Aboobaker *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hubungan positif terhadap kesejahteraan karyawan.
3. Kesejahteraan karyawan (Z) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi (Y). Artinya, semakin tinggi kesejahteraan yang dirasakan oleh pegawai maka

akan semakin tinggi pula komitmen organisasi pegawai kantor Kementerian Agama Kota Malang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Arnomo (2017) yang menyatakan bahwa pemberian kesejahteraan kepada karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Salah satu bentuk pemberian kesejahteraan karyawan ialah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dalam penelitian Azikin dkk (2019) menunjukkan bahwa dengan memberikan kompensasi kepada pegawai dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi.

4. Kesejahteraan karyawan (Z) dapat memediasi pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja (X) terhadap komitmen organisasi (Y). Hal ini berarti bahwa pegawai kantor Kementerian Agama Kota Malang merasakan adanya spiritualitas di tempat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dan pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Aboobaker *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan. Selain itu, juga sesuai dengan penelitian Arnomo (2017) yang menyatakan bahwa ketika karyawan merasa bahwa kesejahteraan mereka terjamin maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi.

5.2 Saran

1. Disarankan untuk pimpinan kantor Kementerian Agama Kota Malang untuk lebih memperhatikan spiritualitas pegawai di tempat kerja. Sehingga komitmen organisasi pegawai akan semakin meningkat dan pada akhirnya dapat

meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Cara yang dapat digunakan adalah menambah kegiatan-kegiatan keagamaan dan kegiatan sosial bagi para pegawai. Bukan hanya berorientasi terhadap pegawai yang beragama islam, tetapi juga untuk pegawai yang bergama non-islam.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melakukan penelitian ulang atau penelitian lebih lanjut di organisasi lain khususnya organisasi atau perusahaan swasta yang menerapkan spiritualitas di tempat kerjanya.



DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, Nimitha, Manoj Edward dan Zakkariya K.A. (2019). *Workplace Spirituality, Employee Wellbeing and Intention to Stay (a multi-group analysis of Teachers' career choice)*. International Journal of Educational Management Vol. 33 No. 1, 2019 pp. 28-44.
- Abdillah, Willy dan Jogiyanto Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Agustina, Nur Riska. (2018). Pengaruh *Financial Knowledge* dan *Financial Attitude* Terhadap *Financial Management Behavior* Dimediasi oleh *Locus of Control* (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi). Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ajala, Emmanuel Majekodunmi. (2013). *The Impact of Workplace Spirituality and Employees Wellbeing at The Industrial Sector: The Nigerian Experience*. The African Symposium Volume 13, No. 2.
- Al-Qur'anul karim dan Terjemahannya. Jakarta : Kemenag RI.
- Al-Hilali, Abu Usmah Salim bin Ied. 2005. Syarah Riadhush Shalihin. Terjemahan oleh Abdul Ghoffar. Jakarta : Pustaka Imam Syafi'i.
- An-Nawawi, Imam. 2015. Riyadhus Shalihin Edisi Indonesia. Terjemahan oleh Solihin. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Andaresta, Arfudya Okvi. (2019). Pengaruh *Workplace Spirituality* Dan Etika Kerja Islam terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru di SMP Muhammadiyah 2 Kebumen).
- Annisa dan Zulkarnain. (2013). *Komitmen Terhadap Organisasi Ditinjau Dari Kesejahteraan Psikologis Pekerja*. INSAN, Vol. 15 hal. 54-62.
- Anshori, Muslich & Sri Iswati. (2009). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Surabaya: Airlangga University Press (AUP).
- Arnomo, Ilham. (2017). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan dan Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi* 13 (2), 62-77.
- Azikin, Sri Reski, Gunawan Bata Ilyas dan Mansur Azis. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *Journal of Management* Volume 2 No.1.

- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Chandra, Yonathan Agung. (2013). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional yang Dimoderasi oleh WLOC (Kontrol Kerja) pada CV. Kembang Jaya. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Manajemen* Vol.2 No.2.
- Chandra, Rini. (2017). Pengaruh Lingkungan dan Kesejahteraan terhadap Etos Kerja Karyawan PTPN I Pulau Tiga di Aceh Tamiang. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol.6, No.2.
- Djafri, Fares and Kamaruzaman Noordin. (2017). *The Impact of Workplace Spirituality on Organizational Commitment: A Case Study of Takaful Agents in Malaysia*. *Humanomics* Vol. 33 No. 3, pp. 384-396.
- Fanggidae, Rolland E, Yuyus Suryana, Nuri Efendi, Hilmiana. (2016). *Effect of Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction (Study on the lecturer of private Universities in the Kupang city – Indonesia)*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 219, pp.639 – 646.
- Fanggidae, Rolland Epafaras. (2017). *The Influence of Spirituality Workplace to Motivation, Job Satisfaction and Organizational Commitment*. *Global Journal of Business and Social Science Review* 5 (3) pp. 170 – 176.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T. Mateson. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Jain, Ajay K., Sabir L. Giga, Cary L. Cooper. (2009). *Employee Wellbeing, Control and Organizational Commitment*. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 30 No. 3, 2009 pp. 256-273.
- Jena, Lalatendu Kesari dan Sajeet Pradhan. (2018). *Workplace spirituality and employee commitment: The role of emotional intelligence and organisational citizenship behaviour in Indian organisations*. *Journal of Enterprise Information Management*, Vol. 31 Issue: 3, pp.380-404.
- Jogiyanto. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: STIM YKPN Yogyakarta.

- Khasanah, Nurul. (2017). Pengaruh *Person Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Skripsi. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Kusumaputri, Erika Setyani. (2018). *Komitmen pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi dalam Perspektif Islam dan Psikologi)*. Yogyakarta : Depublish.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Liwun, Stephanus Benedictus Bera dan Hendro Prabowo. (2015). Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi* Vol.8 No.1.
- Maghfiroh, Evy. (2017). Hubungan antara Motivasi Intrinsik dan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Afektif pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Wonogiri. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Maghfiroh, Nisfu Lailatul. (2018). Pendekatan *Partial Least Square Regression* pada Permodelan Persamaan Struktural. Skripsi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Mousa, Mohamed dan Ruth Alas. (2016). *Workplace Spirituality and Organizational Commitment: A Study on The Public School Teachers in Menoufia (Egypt)*. *African Journal of Business Management* Vol. 10(10), pp. 247-255.
- Pawar, Badrinarayan Shankar. (2016). *Workplace Spirituality and Employee Well-being: An Empirical Examanation*. *Employee Relations* Vol. 38 No. 6, 2016 pp. 975-994.
- Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama.
- Prakoso, Aditya Ramadhan, Heru Susilo, Edlyn Khurotul Aini. (2018). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) Terhadap Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 65 No. 1.
- Rahman, Muhammad Sabbir, mahmud Habib Zaman, Md Afnan Hossain, Mahafuz Mannan. (2019). *Mediating Effect of Employees Commitment on Workplace Spirituality and Executive's Sales Performance (An*

Empirical Investigation). Journal of Islamic Marketing Vol. 10 No. 4, 2019 pp. 1057-1073.

- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, Mary Coulter. (2009). *Manajemen*. Jakarta : PT. Indeks.
- Sardar, Ziauddin dan Muhammad Nafik H.R. (2016). Kesejahteraan dalam Perspektif Islam pada Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* Vol. 3 No. 5.
- Sani, Achmad dan Vivin Maharani Ekowati. (2019). Spirituality at Work and Organizational Commitment as Moderating Variables in Relationship Between Islamic Spirituality and OCB IP And Influence Toward Employee Performance. *Journal of Islamic Marketing*.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Sugiyono. (2005). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Masyhuri Machfudz. (2010). Malang: UIN Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani, Vivin Maharani Ekowati. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Desertasi dan Dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang: Intelegensia Media.
- Tika, Moh. Prabundu. (2006). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Utaminingsih, Alifulahtin. (2014). *Perilaku Organisasi*. Malang : UB Press.
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Wainaina, Lawrence, Miko Iravo, Anthony Waititu. (2014). *Workplace Spirituality as a Determinant of Organizational Commitment amongst Academic Staff in the Private and Public Universities in Kenya*. International

Journal of Academic Research in Business and Social Sciences Vol. 4,
No. 12.

- Yamin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Yogatama, Leo Agung Manggala dan Nilam Widyarini. (2015). *Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis*. Jurnal Psikologi Volume 42, No. 1.
- Yusuf, Mardiana Ria dan Darman Syarif. (2018). *Komitmen Organisasi : Definisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*. Makassar : Nias Media Pustaka.
- Zainal, Veithzal Rivai, Abdul Rivai, Masduki Ahmad, Husni Amani. (2019). *Perilaku Organisasi Islami*. Yogyakarta : BPFEE.



LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Petunjuk Pengisian dan Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Penelitian

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

Lampiran 5 Hasil Uji Linieritas

Lampiran 6 Hasil Uji PLS

Lampiran 7 Lokasi Penelitian

Lampiran 8 Dokumen Jumlah Pegawai

Lampiran 9 Surat Penelitian

Lampiran 10 Bukti Konsultasi

Lampiran 11 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

Lampiran 12 Biodata Peneliti



Lampiran 1 Petunjuk Pengisian dan Instrumen Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
KESEJAHTERAAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTRIAN
AGAMA KOTA MALANG**

Bapak/Ibu responden yang terhormat,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi dengan kesejahteraan karyawan sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Peneliti memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan bagi responden. Seluruh informasi dari hasil penelitian akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Bantuan dari bapak/ibu untuk mengisi kuisisioner ini dengan sejujurnya, obyektif dan apa adanya merupakan sumbangsih yang besar pada penelitian ini. Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kesediaannya menjadi responden, peneliti mengucapkan terima kasih.

Peneliti,

(Fina Zahrotul Jannah)
Mahasiswa Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi
UIN Malang

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Agama :
5. Pendidikan terakhir :
6. Bagian :
7. Lama bekerja : Tahun/bulan

*Berilah tanda *Checklist* (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu

Petunjuk Pengisian Kuisioner

Mohon kepada Bapak/Ibu responden untuk menanggapi pernyataan dibawah ini dengan memilih salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberikan tanda *Checklist* (√) pada kolom yang telah disediakan. Setiap pernyataan memiliki alternatif jawaban sebagai berikut :

- STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 N : Netral
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

Spiritualitas di Tempat Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa nyaman saat bekerja, sehingga saya dapat memanfaatkan talenta yang saya miliki untuk menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan membangkitkan semangat untuk bekerja.					
3.	Bekerja bagi saya merupakan hal penting dalam hidup.					
4.	Saya merasa pekerjaan saya bermanfaat bagi orang lain.					

5.	Saya merasa menjadi bagian dari komunitas dalam pekerjaan.					
6.	Saya percaya bahwa rekan kerja dalam organisasi ini saling mendukung satu sama lain.					
7.	Saya merasa ada kebebasan mengungkapkan pendapat dalam pekerjaan.					
8.	Saya merasa pegawai terhubung dengan tujuan bersama dalam pekerjaan.					
9.	Saya merasa menjadi bagian dari satu keluarga di tempat kerja.					
10.	Pimpinan di tempat saya bekerja memberi perhatian kepada semua karyawan.					
11.	Pimpinan di tempat saya bekerja memiliki kepedulian sosial yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi.					
12.	Saya merasa ada keterkaitan antara misi dalam hidup saya dengan misi organisasi.					
13.	Saya merasa pimpinan saya peduli terhadap spiritualitas pegawai.					

Kesejahteraan Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan pendapatan yang saya dapat sekarang.					

2.	Saya merasa gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.					
3.	Terdapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja di tempat saya bekerja.					
4.	Saya merasa organisasi tempat saya bekerja mendukung kehidupan beragama pegawainya.					
5.	Saya merasa senang bekerja pada organisasi saat ini.					
6.	Saya merasa aman dari gangguan kejahatan di tempat kerja maupun disekitar lingkungan tempat kerja.					

Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa bangga bekerja di organisasi ini.					
2.	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi tempat saya bekerja.					
3.	Saya merasa ikut memiliki organisasi ini.					
4.	Saya merasa berat untuk meninggalkan organisasi tempat saya bekerja.					
5.	Saya ingin tetap bekerja di organisasi ini.					
6.	Tidak ada pilihan bagi saya untuk meninggalkan organisasi.					
7.	Saya merasa tidak etis jika saya berpindah ke organisasi lain.					

8.	Saya tidak akan meninggalkan organisasi meskipun ada tawaran yang lebih baik.					
9.	Saya akan berkarier hanya di satu organisasi.					



Lampiran 2 Tabulasi Data Hasil Kuisisioner
Spiritualitas di Tempat Kerja

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
7	4	4	5	5	5	4	3	5	5	3	2	4	3	3
8	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3
9	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	4	4
10	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
16	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3
17	4	4	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
20	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	3	3	3
23	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4
24	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
26	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	1	2	2	2
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
37	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
39	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

40	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
41	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
42	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4
46	3	4	3	5	3	2	2	4	3	2	3	3	4
47	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	4	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4
49	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
50	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5
51	4	4	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	4
52	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
54	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3
57	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5
58	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4
59	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
60	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4
61	4	3	1	4	5	3	4	4	4	3	3	3	3
62	5	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	2	5
63	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	3	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	4	4
66	4	4	5	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4
67	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
68	4	5	5	3	4	4	3	5	4	3	4	3	4
69	5	4	3	4	5	3	2	3	5	3	3	3	2
70	5	5	1	5	5	2	5	3	5	3	5	5	5
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Kesejahteraan Karyawan

No	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z2.1	Z2.2	Z2.3
1	4	4	4	5	4	4
2	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5

6	5	5	5	4	5	4
7	4	5	3	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4
9	3	3	3	4	4	4
10	4	4	3	4	4	3
11	5	4	5	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4
13	5	5	4	5	5	5
14	5	4	4	3	4	4
15	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4
17	4	4	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	5
19	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5
22	3	4	4	4	4	5
23	5	5	5	5	4	5
24	4	4	3	4	4	4
25	5	5	5	5	5	4
26	3	3	3	3	3	4
27	5	5	5	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5
30	4	3	3	5	5	4
31	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5
33	3	4	3	4	3	4
34	5	5	5	5	5	5
35	2	4	4	4	3	5
36	4	4	5	4	4	4
37	5	5	4	5	4	4
38	4	4	4	4	5	4
39	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	4	5
43	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5
45	4	4	3	4	4	4
46	2	2	5	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4
48	3	4	3	3	5	4

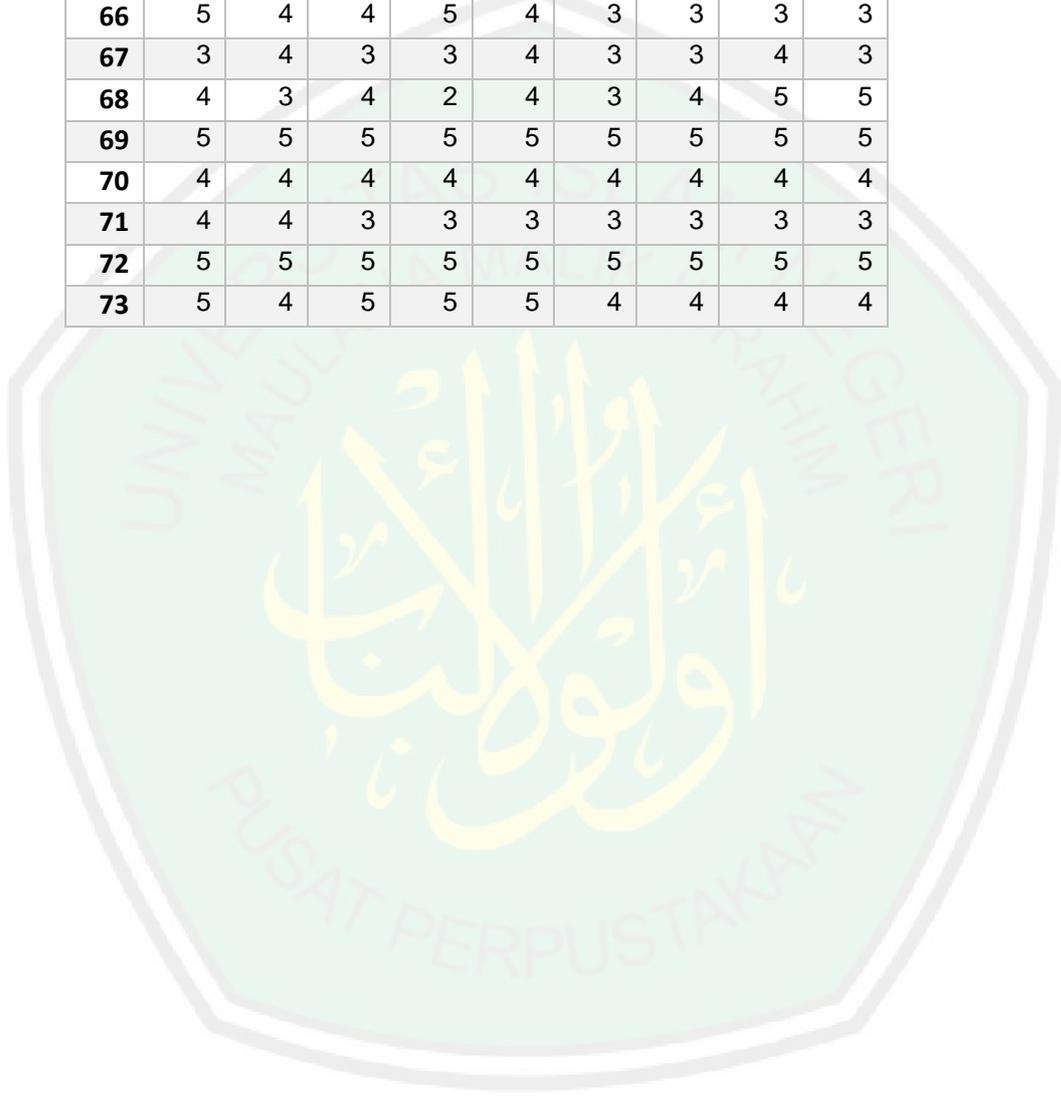
49	4	5	4	5	4	4
50	4	4	4	4	5	4
51	3	3	3	3	4	3
52	4	4	3	5	4	4
53	4	3	3	4	5	5
54	4	5	5	5	5	5
55	3	3	3	3	4	4
56	4	4	5	4	3	5
57	3	3	3	5	4	3
58	4	4	2	4	4	4
59	3	4	3	4	3	3
60	5	5	3	4	4	4
61	2	2	4	3	3	4
62	3	3	4	3	4	4
63	3	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	4
65	2	3	2	4	4	2
66	4	4	5	5	5	4
67	3	3	4	5	3	4
68	4	3	2	5	4	4
69	4	3	4	4	3	2
70	4	4	4	1	4	4
71	4	4	4	4	4	4
72	5	5	5	5	5	5
73	4	3	3	4	4	4

Komitmen Organisasi

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y3.1	Y3.2	Y3.3
1	4	4	4	4	4	4	3	3	3
2	4	4	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	4	4	5	4	4	5	5
7	4	5	4	3	3	3	3	3	3
8	4	4	4	4	4	4	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4
11	5	4	4	4	4	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	4	5	4	5	4	5
14	5	4	4	3	3	3	3	3	3

15	5	5	5	5	5	5	4	5	5
16	5	4	4	5	5	5	3	3	5
17	4	3	3	3	3	3	3	3	3
18	5	4	4	4	4	4	4	5	5
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	4	3	4	4	3	3	3	3	3
23	4	4	4	4	4	4	5	5	4
24	5	5	5	5	5	4	5	3	3
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	4	3	4	3	3	3	3	3	3
27	4	4	4	4	3	3	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	5	5	5	5	5	4	5	3	3
32	5	5	5	5	5	5	5	5	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	5	5	5	5	5	4	4	4	4
35	5	4	4	4	3	2	4	5	1
36	4	4	4	4	4	5	5	5	5
37	4	4	4	4	4	3	4	4	4
38	5	4	4	4	4	4	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	5	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	5	4	5	4	4	4	3	3	3
42	4	4	4	4	4	2	2	2	3
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	4	4	4	5	4	2	4	2	2
46	5	4	3	3	3	2	2	3	1
47	4	4	4	4	4	4	4	4	3
48	3	4	4	3	4	3	4	4	4
49	4	4	4	4	5	3	3	2	4
50	5	4	5	3	4	4	4	5	3
51	4	4	4	4	4	1	1	1	1
52	4	4	3	3	4	2	3	3	3
53	5	5	4	3	3	2	2	1	1
54	5	4	4	4	5	4	4	1	4
55	4	4	4	4	3	3	3	3	3
56	4	4	4	3	3	2	3	1	1
57	3	4	4	3	3	4	4	3	3

58	4	5	5	5	4	4	4	4	1
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	4	4	3	3	2	3	3	1
61	4	4	4	3	3	3	3	1	1
62	3	4	3	4	4	4	4	1	2
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	4	4	4	4	2	4	2	2
65	3	3	3	3	3	3	3	2	1
66	5	4	4	5	4	3	3	3	3
67	3	4	3	3	4	3	3	4	3
68	4	3	4	2	4	3	4	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	3	3	3	3	3	3	3
72	5	5	5	5	5	5	5	5	5
73	5	4	5	5	5	4	4	4	4



Lampiran 3 Uji Validitas

Spiritualitas di Tempat Kerja (X)

Correlations

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X
X.1 Pearson Correlation	1	.745**	.172	.402**	.627**	.599**	.573**	.410**	.636**	.570**	.535**	.473**	.448**	.759**
Sig. (2-tailed)		.000	.146	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.2 Pearson Correlation	.745**	1	.328**	.602**	.615**	.507**	.476**	.478**	.503**	.465**	.543**	.614**	.472**	.777**
Sig. (2-tailed)	.000		.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.3 Pearson Correlation	.172	.328**	1	.235*	.212	.480**	.228	.396**	.289*	.445**	.162	.169	.193	.484**
Sig. (2-tailed)	.146	.005		.045	.071	.000	.052	.001	.013	.000	.170	.153	.101	.000
N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

X.4	Pearson Correlation	.402**	.602**	.235*	1	.588**	.264*	.283*	.375**	.386**	.343**	.298*	.582**	.378**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.045		.000	.024	.015	.001	.001	.003	.011	.000	.001	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.5	Pearson Correlation	.627**	.615**	.212	.588**	1	.443**	.521**	.434**	.651**	.482**	.424**	.519**	.343**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.071	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.6	Pearson Correlation	.599**	.507**	.480**	.264*	.443**	1	.646**	.651**	.540**	.656**	.293*	.336**	.390**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.024	.000		.000	.000	.000	.000	.012	.004	.001	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.7	Pearson Correlation	.573**	.476**	.228	.283*	.521**	.646**	1	.555**	.564**	.692**	.554**	.495**	.602**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.052	.015	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.8	Pearson Correlation	.410**	.478**	.396**	.375**	.434**	.651**	.555**	1	.542**	.529**	.306**	.393**	.445**	.707**
	Sig. (2-tailed)														
	N														

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.008	.001	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.9	Pearson Correlation	.636**	.503**	.289*	.386**	.651**	.540**	.564**	.542**	1	.538**	.479**	.469**	.485**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.10	Pearson Correlation	.570**	.465**	.445**	.343**	.482**	.656**	.692**	.529**	.538**	1	.623**	.413**	.533**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.11	Pearson Correlation	.535**	.543**	.162	.298*	.424**	.293*	.554**	.306**	.479**	.623**	1	.626**	.783**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.170	.011	.000	.012	.000	.008	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X.12	Pearson Correlation	.473**	.614**	.169	.582**	.519**	.336**	.495**	.393**	.469**	.413**	.626**	1	.623**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.153	.000	.000	.004	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

X.13	Pearson Correlation	.448**	.472**	.193	.378**	.343**	.390**	.602**	.445**	.485**	.533**	.783**	.623**	1	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.101	.001	.003	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
X	Pearson Correlation	.759**	.777**	.484**	.600**	.719**	.742**	.781**	.707**	.756**	.794**	.717**	.719**	.729**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kesejahteraan Karyawan (Z)

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z
Z.1	Pearson Correlation	1	.798**	.530**	.444**	.578**	.455**	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73

Z.2	Pearson Correlation	.798**	1	.543**	.460**	.517**	.526**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Z.3	Pearson Correlation	.530**	.543**	1	.354**	.419**	.569**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Z.4	Pearson Correlation	.444**	.460**	.354**	1	.449**	.411**	.580**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Z.5	Pearson Correlation	.578**	.517**	.419**	.449**	1	.487**	.618**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Z.6	Pearson Correlation	.455**	.526**	.569**	.411**	.487**	1	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73
Z	Pearson Correlation	.794**	.752**	.673**	.580**	.618**	.688**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Y.6	Pearson Correlation	.370**	.444**	.544**	.587**	.654**	1	.753**	.628**	.746**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.7	Pearson Correlation	.317**	.476**	.569**	.556**	.617**	.753**	1	.671**	.630**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.8	Pearson Correlation	.320**	.311**	.429**	.343**	.412**	.628**	.671**	1	.690**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.006	.007	.000	.003	.000	.000	.000		.000	.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y.9	Pearson Correlation	.343**	.281*	.393**	.412**	.643**	.746**	.630**	.690**	1	.767**
	Sig. (2-tailed)	.003	.016	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73
Y	Pearson Correlation	.617**	.651**	.784**	.764**	.809**	.848**	.823**	.725**	.767**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	73	73	73	73	73	73	73	73	73	73

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas

Spiritualitas di Tempat Kerja (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	13

Komitmen Organisasi (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	9

Kesejahteraan Karyawan (Z)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	6

Lampiran 5 Hasil Uji Linieritas

Spiritualitas di Tempat Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X Between Groups (Combined)	1362.903	23	59.257	2.652	.002
Linearity	993.870	1	993.870	44.481	.000
Deviation from Linearity	369.033	22	16.774	.751	.765
Within Groups	1094.851	49	22.344		
Total	2457.753	72			

Spiritualitas di Tempat Kerja (X) terhadap Kesejahteraan Karyawan (Z)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z * X Between Groups (Combined)	610.798	23	26.556	5.152	.000
Linearity	434.778	1	434.778	84.349	.000
Deviation from Linearity	176.020	22	8.001	1.552	.101
Within Groups	252.571	49	5.155		
Total	863.370	72			

Kesejahteraan Karyawan (Z) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between Groups	1335.390	13	102.722	5.400	.000
	Linearity	942.502	1	942.502	49.545	.000
	Deviation from Linearity	392.888	12	32.741	1.721	.085
	Within Groups	1122.364	59	19.023		
	Total	2457.753	72			



Lampiran 6 Hasil Uji PLS

Outer Loading

Outer Loadings

Matrix		Copy to Clipboard: Excel Format R Format			
	Kesejahteraan Karyawan (Z)	Komitmen Organisasi (Y)	Spiritualitas di Tempat Kerja (X)	X1	X2
X1.1			0.799		
X1.1				0.867	
X1.2			0.794		
X1.2				0.931	
X1.4			0.610		
X1.4				0.747	
X2.1			0.751		
X2.1					0.765
X2.2			0.714		
X2.2					0.812
X2.3			0.786		
X2.3					0.825
X2.4			0.683		
X2.4					0.783
X2.5			0.768		
X2.5					0.826

Outer Loadings

Matrix		Copy to Clipboard: Excel Format R Format			
	Kesejahteraan Karyawan (Z)	Komitmen Organisasi (Y)	Spiritualitas di Tempat Kerja (X)	X1	X2
X3.1			0.773		
X3.1					
X3.2			0.730		
X3.2					
X3.3			0.734		
X3.3					
X3.4			0.729		
X3.4					
Y1.1		0.691			
Y1.1					
Y1.2		0.753			
Y1.2					
Y1.3		0.832			
Y1.3					
Y2.1		0.791			
Y2.1					
Y2.2		0.865			

Outer Loadings

Matrix		Copy to Clipboard: Excel Format R Format				
	Kesejahteraan Karyawan (Z)	Komitmen Organisasi (Y)	Spiritualitas di Tempat Kerja (X)	X1	X2	
Y2.2						
Y2.3		0.819				
Y2.3						
Y3.1		0.800				
Y3.1						
Y3.2		0.672				
Y3.2						
Y3.3		0.721				
Y3.3						
Z1.1	0.844					
Z1.1						
Z1.2	0.848					
Z1.2						
Z1.3	0.735					
Z1.3						
Z2.1	0.660					
Z2.1						
Z2.2	0.759					
Z2.2						
Z2.3	0.742					

Cross Loading

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri...		Cross Loadings		Heterotrait-Monotrait R...		Heterotrait-Monotrait R...		Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
	Kesejahteraan Karyawan (Z)	Komitmen Organisasi (Y)	Spiritualitas di Tempat Kerja (X)	X1	X2				
X1.1	0.565	0.618	0.799	0.867	0.712				
X1.1	0.565	0.618	0.799	0.867	0.712				
X1.2	0.592	0.577	0.794	0.931	0.643				
X1.2	0.592	0.577	0.794	0.931	0.643				
X1.4	0.554	0.355	0.610	0.747	0.473				
X1.4	0.554	0.355	0.610	0.747	0.473				
X2.1	0.622	0.585	0.751	0.714	0.765				
X2.1	0.622	0.585	0.751	0.714	0.765				
X2.2	0.621	0.570	0.714	0.552	0.812				
X2.2	0.621	0.570	0.714	0.552	0.812				
X2.3	0.559	0.511	0.786	0.535	0.825				
X2.3	0.559	0.511	0.786	0.535	0.825				
X2.4	0.561	0.470	0.683	0.496	0.783				
X2.4	0.561	0.470	0.683	0.496	0.783				
X2.5	0.603	0.586	0.768	0.606	0.826				
X2.5	0.603	0.586	0.768	0.606	0.826				

Discriminant Validity

		Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Monotrait R...	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Forma
		Kesejahteraan Karyawan (Z)	Komitmen Organisasi (Y)	Spiritualitas di Tempat Kerja (X)	X1	X2		
X3.1		0.624	0.536	0.773	0.548	0.723		
X3.1		0.624	0.536	0.773	0.548	0.723		
X3.2		0.588	0.483	0.730	0.551	0.518		
X3.2		0.588	0.483	0.730	0.551	0.518		
X3.3		0.598	0.529	0.734	0.647	0.554		
X3.3		0.598	0.529	0.734	0.647	0.554		
X3.4		0.608	0.423	0.729	0.511	0.567		
X3.4		0.608	0.423	0.729	0.511	0.567		
Y1.1		0.604	0.691	0.585	0.657	0.539		
Y1.1		0.604	0.691	0.585	0.657	0.539		
Y1.2		0.670	0.753	0.728	0.621	0.721		
Y1.2		0.670	0.753	0.728	0.621	0.721		
Y1.3		0.622	0.832	0.712	0.627	0.718		
Y1.3		0.622	0.832	0.712	0.627	0.718		
Y2.1		0.531	0.791	0.564	0.491	0.509		
Y2.1		0.531	0.791	0.564	0.491	0.509		

Discriminant Validity

		Fornell-Larcker Criteri...	Cross Loadings	Heterotrait-Monotrait R...	Heterotrait-Monotrait R...	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Forma
		Kesejahteraan Karyawan (Z)	Komitmen Organisasi (Y)	Spiritualitas di Tempat Kerja (X)	X1	X2		
Y2.2		0.643	0.865	0.590	0.500	0.534		
Y2.2		0.643	0.865	0.590	0.500	0.534		
Y2.3		0.430	0.819	0.475	0.378	0.449		
Y2.3		0.430	0.819	0.475	0.378	0.449		
Y3.1		0.485	0.800	0.516	0.409	0.533		
Y3.1		0.485	0.800	0.516	0.409	0.533		
Y3.2		0.395	0.672	0.333	0.280	0.344		
Y3.2		0.395	0.672	0.333	0.280	0.344		
Y3.3		0.516	0.721	0.365	0.315	0.336		
Y3.3		0.516	0.721	0.365	0.315	0.336		
Z1.1		0.844	0.651	0.706	0.619	0.639		
Z1.1		0.844	0.651	0.706	0.619	0.639		
Z1.2		0.848	0.547	0.615	0.528	0.589		
Z1.2		0.848	0.547	0.615	0.528	0.589		
Z1.3		0.735	0.511	0.502	0.486	0.446		
Z1.3		0.735	0.511	0.502	0.486	0.446		
Z2.1		0.660	0.459	0.496	0.368	0.478		
Z2.1		0.660	0.459	0.496	0.368	0.478		
Z2.2		0.759	0.630	0.712	0.552	0.624		
Z2.2		0.759	0.630	0.712	0.552	0.624		
Z2.3		0.742	0.427	0.609	0.492	0.605		

AVE

Construct Reliability and Validity

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...	Copy to Clipboard:
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
Kesejahteraan ...	0.858	0.866	0.895	0.589	
Komitmen Org...	0.915	0.919	0.930	0.599	
Spiritualitas di ...	0.925	0.927	0.936	0.549	

R-Square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Kesejahteraan Karyawan (Z)	0.635	0.630
Komitmen Organisasi (Y)	0.555	0.543

Path Coefficient

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R Format
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation...	T Statistics ...	P Values	
Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.393	0.392	0.170	2.304	0.022	
Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Z1	0.935	0.936	0.015	62.814	0.000	
Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Z2	0.908	0.909	0.023	40.327	0.000	
Komitmen Organisasi (Y) -> Y1	0.855	0.856	0.038	22.265	0.000	
Komitmen Organisasi (Y) -> Y2	0.940	0.940	0.014	64.940	0.000	
Komitmen Organisasi (Y) -> Y3	0.834	0.837	0.031	27.061	0.000	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> Kesejahteraan Karyawan (Z)	0.797	0.797	0.048	16.489	0.000	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.394	0.388	0.165	2.379	0.018	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> X1	0.869	0.871	0.027	32.110	0.000	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> X2	0.925	0.926	0.018	50.253	0.000	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> X3	0.888	0.887	0.030	29.668	0.000	

Specific Indirect Effect

Specific Indirect Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: <input type="button" value="Excel Format"/> <input type="button" value="R Format"/>	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation...	T Statistics (O...	P Values	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Komitmen Organisasi (Y)	0.313	0.312	0.137	2.289	0.022	
Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Komitmen Organisasi (Y) -> Y1	0.336	0.333	0.142	2.371	0.018	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Komitmen Organisasi (Y) -> Y1	0.268	0.266	0.114	2.337	0.020	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> Komitmen Organisasi (Y) -> Y1	0.337	0.335	0.148	2.279	0.023	
Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Komitmen Organisasi (Y) -> Y2	0.369	0.369	0.160	2.302	0.022	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Komitmen Organisasi (Y) -> Y2	0.294	0.293	0.129	2.284	0.023	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> Komitmen Organisasi (Y) -> Y2	0.370	0.364	0.156	2.373	0.018	
Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Komitmen Organisasi (Y) -> Y3	0.328	0.329	0.143	2.285	0.023	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Komitmen Organisasi (Y) -> Y3	0.261	0.262	0.115	2.262	0.024	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> Komitmen Organisasi (Y) -> Y3	0.328	0.325	0.139	2.356	0.019	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Z1	0.745	0.746	0.050	14.873	0.000	
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) -> Kesejahteraan Karyawan (Z) -> Z2	0.723	0.725	0.056	12.959	0.000	



Lampiran 7 Lokasi Penelitian



Lampiran 8 Dokumen Jumlah Pegawai

DUK-Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)

DAFTAR URUT KEPANGKATAN

ATUAN KERJA Kantor Kementerian Agama Kota Malang (PMA 19 Tahun 2019)

NO	NAMA	PANGKAT		JABATAN	MASA KERJA			DIKLAT STRUKTURAL			PENDIDIKAN TERAKHIR			TGL LAHIR	TMT PENSUN	KET
		GOL/ RUANG	T M T		NAMA	T M T	THN	BLN	NAMA	THN	JML JAM	NAMA	THN			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Kantor Kementerian Agama Kota Malang (PMA 19 Tahun 2019)																
	D. MUHTAR HAZWANAH M Ag	IV/b	01/10/2017	Kepala pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur	05/07/2019	17	4	Pra Jabatan Nasional Diklat Pm Tk. IV	2003	135	285	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	2014	S3	01/02/1970	01/03/2036
Sub Bagian Tata Usaha (PMA 19 Tahun 2019)																
1	S. KHATUN HASANAH, S. Pd, M.M	IV/b	01/10/2019	Pengelola Pengabdian Barang Jasa Madya pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur	01/10/2019	32	1	ADUM	2001	250		UNIGA	2012	S2	11/03/1992	01/09/2022
2	SAID MAHFUD, S. Sni	IV/a	01/04/2012	Analisis Keanggotaan Madya Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur	01/07/2014	24	1					STISIP Muhammadiyah Sidoarjo	1997	S1	25/05/1971	01/06/2031
3	MUNIRUDDIN BURHANUDIN, S.P.	IV/a	01/10/2013	Pranata Humas Madya Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur	01/10/2013	23	2					UNMUH	1991	S1	05/12/1967	01/01/2028
4	DR. TRISNANING RAHMAYANA, M.S.	IV/a	31/10/2015	Pranata Humas Madya Sub Bagian Tata Usaha pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur	01/10/2015	25	1					UMM	2003	S2	26/09/1957	01/11/2027
5	DR. MUKHLIS, M.M	IV/a	31/04/2016	Kepala pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur	01/12/2017	25	1	Diklat Pm Tk. IV	2004	285		Universitas Gajayana Malang	2019	S2	04/09/1955	01/09/2023
6	DR. HARJIA KURNIAWATI, S.P.	III/d	01/04/2016	Perencana Muda Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur	01/10/2017	16	4	Pra Jabatan Nasional	2004	135		Universitas Gajayana	2001	S1	18/05/1977	01/06/2035
7	SETHORIM, S. Ag	III/d	01/10/2016	Penyuluh Agama Muda pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur	01/04/2013	15	3					STIPB SMARATUNGGA BOYOLALI	2004	S1	30/01/1960	01/09/2036
8	MA SHOHIBAH, SE	III/d	01/10/2016	Perencana Pertama pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur	31/11/2018	14	0	Pra Jabatan Nasional	2007	135		UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA	1998	S1	15/02/1974	01/03/2032
9	TAHRID, S. Ag	III/d	01/10/2016	Pramu Baku pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	15	3					IAIN	1986	S1	18/07/1970	01/08/2028
10	HERMAN RAJEND SHOLIH, ST. M. Ag.	III/d	01/10/2019	Pengelola Pengabdian Barang Jasa Muda pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur	01/10/2019	15	3	Pra Jabatan Nasional	2005	135		Unikrow	2003	S1	27/02/1976	01/03/2034
11	MUDDIRAH A. Nn	III/c	01/04/2012	Pengelola Surat pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	27	2					IAIN Sunan Ampel	2001	D III	10/08/1964	01/09/2022
12	SUDI RAHMADHANI, SE	III/c	01/04/2016	Penyusun Rencana Malaw pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	10	4					UNISMA	1999	S1	04/09/1977	01/10/2035
13	DR. ANP. WULANINGSIH, SE	III/c	01/04/2016	Bendahara pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	10	3	Pra Jabatan	2005	90		Universitas Merdeka Malang	2004	S1	16/04/1981	01/09/2039
14	DR. ANGGARA JAWA, S.P.	III/c	01/04/2016	Pengelola Daftar Gaji pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	23	1	Pra Jabatan Nasional	2011	216		UNIVERSITAS GAJAYANA MALANG	1986	S1	28/04/1972	01/01/2030
15	DR. ANGGARA JAWA, S.P.	III/c	01/04/2016	Penyusun Laporan Keuangan pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	9	3	Pra Jabatan	2011	0		Unik Jember	2005	S1	11/07/1967	01/09/2040

1/27

DUK-Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)															
Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)															
17	BAMBANG HERBANTO, S.Kom 201907384 / 19840409009121908	IB	01/04/2014	Pembina Komputer Pertama pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur	01/06/2019	10	3	Praabatan	2019	174	STAN 1 AMKOW POGORAYA	2017	S1	00041984	01070047
18	YAHYI FAUZI, ST 199408502 / 1975040220070101004	IB	01/04/2018	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Pertama Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur	01/12/2014	16	3				Universitas Alauddin	2005	S1	00041975	01050029
19	ANA NUR KOMARIA, SE 230601162 / 19770822009012003	IB	01/10/2019	Pengelola Kepegawaian pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	10	3	Prja Jabatan Nasional	2010	174	UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG	2014	S1	00081987	01050004
20	ZUL KIFLI, SE 201072376 / 197901090090101902	IB	01/10/2018	Pengelola Barang Perencanaan pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	10	3	(Ekuival Pengangkatan Lain-lain)	2018	0	LSM EKONOMI JAWA NEGERI MALANG	2012	S1	00051978	01050004
21	MUHAMMAD NUR HEDYAH, SH 190339013 / 19811223009011001	IB	01/10/2018	Pengelola Kepegawaian Umum pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	10	3	Prja Jabatan Nasional	2008	90	UNIVERSITAS KADIBI	2010	S1	20121981	01070040
22	JANUS MUSTOFAH, SE 230001145 / 19760523000011010	IB	01/10/2018	Pengelola Barang M&A Negara pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	10	3	Prja Jabatan Nasional	2010	174	STAN JAYA NEGARA MALANG	2010	S1	00051978	01050004
23	YUNITA DEBY NURINATY, S. Sos 230030113 / 19840222019032028	IB	01/03/2019	Analisis Pertama pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur	01/03/2019	1	1				UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA	2016	S1	20041984	01070002
24	HERI MULYO CAHYO 150039040 / 19730912005011002	IB	01/04/2017	Pengadministrasian Umum pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	10	3	Prja Jabatan Nasional	2005	90	SMAN Lumpang	1999	SLTA	11091972	01030000
25	KHAMADA ABDILAH 201901950 / 197800342000011005	IB	01/10/2017	Pengadministrasian Kepegawaian pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	16	3				SMAN 2 MALANG	1999	SLTA	04021979	01030000
26	PRHANTONO PURNOMO SEDI 201001952 / 19691024008011004	IB	01/10/2017	Pengadministrasian Umum pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	16	3	Prja Jabatan Nasional	2010	174	SMN Tugu Biras Malang	1989	SLTA	24011980	01030007
27	AGUS SISRI 230009007 / 19860626014111003	IB	01/04/2019	Perogas Keamanan pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	10	3	Prja Jabatan Nasional	2016	78	STM MUHAMMADYAH 1	1990	SLTA	26081989	01090007
28	SHOLICHAH 230022376 / 19831127014112002	IB	01/06/2019	Pengadministrasian Umum pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	10	3				SMK Negeri 1	2002	SLTA	27011983	01020041
29	NURRAMLI 230669911 / 19700115021411001	IB	01/10/2019	Pramu Baku pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	13	3	Prja Jabatan Nasional	2016	78	SMP PGRI PADAS	1989	SLTP	15011976	01030004
30	SAMDI 230021740 / 19720321014111005	IB	01/04/2019	Perogas Keamanan pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	01/01/2020	16	6	Prja Jabatan Nasional	2017	78	SMP PGRI 3	1984	SLTP	01031972	01040008
Seksi Pendidikan Madrasah (PMA 19 Tahun 2019)															
31	Dr. SUTIRNO, M.Pd 150273049 / 19550403195031002	IB/II	01/10/2008	Ketala pada Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	02/01/2020	25	1				Universitas Negeri Malang	2010	S3	03/041985	01050023
32	IRM FARIDA, SE 150075038 / 198204022006042016	IB/II	01/04/2018	Pengembang Kurikulum pada Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	02/01/2020	14	0	Praabatan	2007	135	LIN Malang	2005	S1	03/041983	01050041
33	HIDAYATUN NURONIMAH 150229189 / 198801041987030002	IB/II	01/04/2007	Pengadministrasian Umum pada Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	02/01/2020	28	1				PGAN 6 Tri	1986	SLTA	04/011986	01020025
34	SUS M. FIDIA, S.Pd 150420402 / 19780809007104003	IB/II	01/10/2018	Pengelola Pendidikan pada Seksi Pendidikan Madrasah Kantor Kementerian Agama Kota Malang Provinsi Jawa Timur (PMA 19 Tahun 2019)	02/01/2020	10	0	Prja Jabatan Nasional	2008	n	Universitas Negeri Malang	2000	S1	26/08/1978	01070004

https://smpag.kemendagri.go.id/app/resp_inventaris.aspx?uid=YNO1823&grp=1&sk=02155800000000

Lampiran 9 Surat Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MALANG
Jalan Raden Panji Suroso Nomor 2 Malang 65126
Telepon (0341) 491605 – 477684 Faximile (0341) 477684
Website : www.kemenagkotamalang.net E-mail : kotamalang@kemenag.go.id

Nomor : B- 173 /Kk.13.25.1/PP.00.9/03/2020 3 Maret 2020
Sifat : Segera
Lampiran : -
Hal : Ijin Penelitian

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Jalan Gajayana 50 Malang

Menunjuk surat Saudara Nomor B-2704/FEK.1/PP.00.9/02/2020 tanggal 24 Februari 2020 tentang sebagaimana tersebut pada pokok surat, maka bersama ini kami sampaikan bahwa kami bersedia menerima Fina Zahrotul Jannah untuk mengadakan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kota Malang, dengan judul Penelitian "Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening".

Demikian surat ijin penelitian ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.


KEPALA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KOTA MALANG
REPUBLIK INDONESIA
H. HARTAR HAZAWAWI

Lampiran 10 Bukti Konsultasi**BUKTI KONSULTASI**

Nama : Fina Zahrotul Jannah
 NIM/Jurusan : 16510031/Manajemen
 Pembimbing : Prof. Dr. H. Muhammad Djakfar, S.H., M.Ag.
 Judul Skripsi : “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang”

No.	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1.	19 November 2019	Pengajuan Outline	1.
2.	4 Desember 2019	Acc Judul Penelitian	2.
3.	7 Februari 2020	Bab I-III	3.
4.	20 Februari 2020	Acc Proposal	4.
5.	23 April 2020	Seminar Proposal	5.
6.	1 Mei 2020	Acc Revisi Proposal	6.
7.	4 Agustus 2020	Bab I – V	7.
8.	13 September 2020	Revisi Bab I – V	8.
9.	11 Oktober 2020	Acc Skripsi	9.

Malang, 9 Desember 2020

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,

Drs. Agus Sucipto, M.M., CRA

NIP 196708162003121001

Lampiran 11 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Fina Zahrotul Jannah
NIM : 16510031
Handphone : 081339105268
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : finazahrotul321@gmail.com

Judul Skripsi : "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
17%	18%	6%	0%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 26 Desember 2020
UP2M

Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122 001

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang

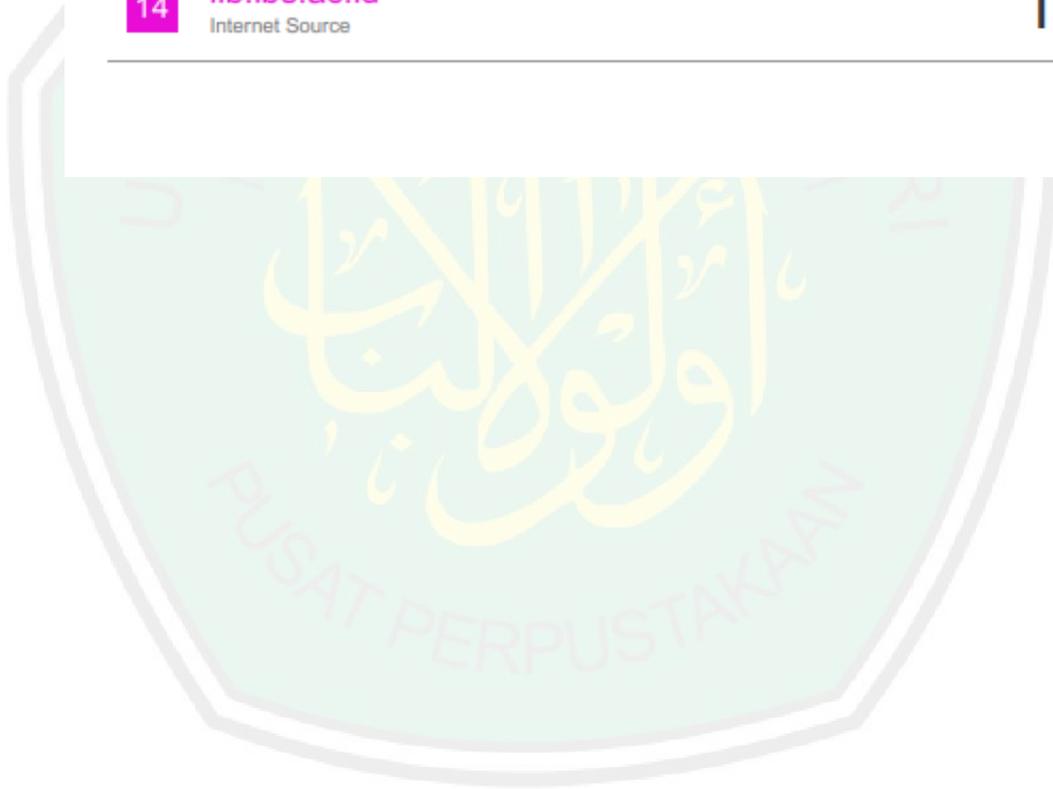
ORIGINALITY REPORT

17%	18%	6%	%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	3%
2	repository.uin-malang.ac.id Internet Source	3%
3	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%
4	id.123dok.com Internet Source	1%
5	e-journal.unair.ac.id Internet Source	1%
6	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%
7	repository.ub.ac.id Internet Source	1%
8	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	1%

9	eprints.undip.ac.id Internet Source	1%
10	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	1%
11	docobook.com Internet Source	1%
12	ejournal.uin-malang.ac.id Internet Source	1%
13	alquranalhadi.com Internet Source	1%
14	lib.ibs.ac.id Internet Source	1%



Lampiran 12 Biodata Peneliti**BIODATA PENELITI**

Nama Lengkap : Fina Zahrotul Jannah
Tempat, tanggal lahir : Malang, 08 November 1998
Alamat Asal : Jl. LA. Sucipto gg 22 A RT.05 RW.10
Telepon/Hp : 081339105268
E-mail : finazahrotul321@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2010 : SDN Pandanwangi 3
2010-2013 : SMPN 14 Malang
2013-2016 : MA Al-Ittihad Poncokusumo
2016-2020 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2013 - 2016 : Pondok Pesantren Al- Ittihad Putri
2016-2017 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN
Maliki Malang
2018 : English Language Center (ELC) UIN Maliki
Malang

Pengalaman Organisasi

- Asisten Laboratorium Galeri Investasi Syariah UIN Malang

Malang, 24 Juli 2020

Fina Zahrotul Jannah