

SPIRITUAL LEADERSHIP DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL: PERAN MEDIASI WORKPLACE SPIRITUALITY

Ariyani Wahyu Wijayanti¹, Salman Faris Insani², Purwanto³, Amalia Oevina Saputri⁴,
Titania Jenny Wibowo⁵

Universitas Veteran Bangun Nusantara, Indonesia
aryn.3d071208@gmail.com, faris.uvbn@gmail.com, antoc412@gmail.com,
rayakawatan6@gmail.com, titaniajenny01@gmail.com

ABSTRACT

Info Artikel:

Diterima 13 03 2024

Direview 06 04 2024

Disetujui 30 05 2024

Keywords:

Spiritual Leadership, Workplace
Spirituality, Organizational
Commitment

Purpose— This research investigates how workplace spirituality acts as a mediator in the relationship between spiritual leadership and organizational commitment.

Design/methodology— The study involved a sample of 116 individuals employed in private organizations in Indonesia. Data was collected using online surveys through Google Form as a self-reporting tool. The statistical analysis of the data was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). This analytical approach enabled the researchers to explore the connections between variables and evaluate the mediating effects, offering valuable insights into the influence of spiritual leadership and workplace spirituality on organizational commitment.

Findings - The research findings provide confirmation that both spiritual leadership and workplace spirituality have a positive influence on organizational commitment. Additionally, the results emphasize the significant role of workplace spirituality as a mediator in the connection between spiritual leadership and organizational commitment. When leaders foster an environment that values spiritual principles such as integrity, empathy, and shared purpose, employees feel more connected, motivated, and committed to achieving the organization's goals. This alignment between personal values and organizational vision contributes to a harmonious workplace where commitment thrives.

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah
Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13
Ulu Palembang Sumatera Selatan
(30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online

Quick Response
Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

p-ISSN:2548-1622

e-ISSN: 2716-4039

**Jurnal
MOTIVASI**

A. PENDAHULUAN

Komitmen adalah elemen yang sangat penting dalam menjalankan tugas. Komitmen organisasional dapat diartikan sebagai motivasi

internal individu untuk berkontribusi demi kesuksesan organisasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta mengutamakan kepentingan organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional mencakup keterikatan

emosional dan kewajiban moral terhadap organisasi tempat individu bekerja (Emelda et al., 2023). Komitmen kepada suatu organisasi terkait dengan identifikasi diri dan kesetiaan terhadap organisasi serta tujuan yang ingin dicapai. Individu yang setia akan memiliki kepastian dalam menetapkan sikap dan tanggung jawab atas keputusan yang telah dibuatnya (Avinash & Prasetyo, 2020), sehingga komitmen organisasional menjadi penting bagi keberhasilan organisasi. Namun, komitmen organisasional di Indonesia masih tergolong rendah. Survei yang dilakukan oleh Michael Page pada tahun 2022 menunjukkan bahwa sebanyak 84% pekerja di Indonesia memiliki keinginan untuk mengakhiri masa kerjanya dalam waktu enam bulan yang akan datang. Angka ini menunjukkan peningkatan dibandingkan dengan rata-rata di kawasan Asia Pasifik yang berada di kisaran 74%, sebagaimana dilaporkan oleh (Karnadi, 2022). Situasi ini menegaskan perlunya studi tentang faktor yang memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi mereka.

Spiritual leadership dianggap sebagai salah satu elemen yang berkontribusi pada komitmen organisasional. Konsep ini menyatukan empat aspek kunci dari eksistensi manusia: fisik, emosional, intelektual, dan spiritual (Wahid et al., 2019). Fry et al., (2011) menyatakan bahwa *spiritual leadership* memenuhi kebutuhan intrinsik para pemimpin dan anggota untuk memiliki kesejahteraan spiritual, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan produktivitas mereka dalam organisasi. *Spiritual leadership* secara khusus menekankan pada implementasi etika dan prinsip spiritual dalam lingkungan kerja. Ini mencakup pengakuan akan pentingnya pekerja menemukan arti dalam tugas mereka dan perhatian yang mendalam terhadap kesejahteraan individu secara keseluruhan. Selain itu, *spiritual leadership* berusaha menciptakan lingkungan kerja yang merupakan komunitas sejati, di mana setiap orang berbagi tradisi, nilai, dan keyakinan yang serupa. Namun, *spiritual leadership* tidak akan terlaksana secara efektif jika organisasi tidak menerapkan *workplace spirituality*, sehingga faktor kedua yang mempengaruhi komitmen organisasional adalah

workplace spirituality. Tujuan dari *workplace spirituality* adalah untuk memastikan bahwa karyawan membawa keseluruhan aspek diri mereka (fisik, mental, emosional, dan spiritual) ke dalam lingkungan organisasi. (Garg, 2020), yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi (Bhattacharyya & Afroz, 2019; Garg, 2017; Rathee & Rajain, 2020). Penelitian ini juga menguji peran mediasi *workplace spirituality* dalam pengaruh *spiritual leadership* pada komitmen organisasional. Penerapan *spiritual leadership* membutuhkan pengembangan *workplace spirituality*, dengan sikap pemimpin yang memahami dan menerapkan nilai-nilai kejujuran, keadilan, rendah hati, loyal dan prinsip spiritual lainnya akan membuat karyawan lebih semangat menjalankan pekerjaan, merasa dihargai dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan bermanfaat untuk kesuksesan organisasi, sehingga karyawan dengan sukarela bertahan dalam organisasi dan ikut melibatkan diri secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini berfokus pada karyawan swasta generasi milenial dan generasi Z di Indonesia sebagai subyek penelitian. Di negara Indonesia, generasi milenial dan Z mendominasi lingkungan kerja dan membawa perspektif baru ke dalam ekosistem pekerjaan berkat keakraban mereka dengan teknologi informasi sejak dini. Namun, Nabahani & Setyo Riyanto, (2020) menyoroti bahwa kedua generasi ini sering dijuluki '*job hoppers*' karena kecenderungan mereka untuk sering berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Menurut Liz Courtney (2019), generasi milenial dan generasi Z mementingkan *meaningful work* di dalam pekerjaan mereka. Oleh karena itu, penting untuk meneliti peran spiritualitas dalam meningkatkan komitmen organisasional generasi milenial dan generasi Z.

Berdasarkan konteks permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut: apakah *spiritual leadership* berpengaruh pada komitmen organisasional?, apakah *spiritual leadership* berpengaruh pada spiritualitas di tempat kerja?,

apakah *workplace spirituality* berpengaruh pada komitmen organisasional?, apakah *workplace spirituality* memediasi pengaruh *spiritual leadership* pada komitmen organisasional?

B. KAJIAN PUSTAKA

Spiritual Leadership

Spiritual leadership diakui sebagai alternatif dari pendekatan kepemimpinan tradisional. Fry et al., (2011) mengembangkan konsep ini dengan menyatakan bahwa *spiritual leadership* melibatkan sekumpulan nilai, sikap, dan tindakan yang penting untuk menginspirasi motivasi intrinsik dan memenuhi kebutuhan dasar akan kesejahteraan spiritual melalui pemanggilan batin dan pembentukan ikatan kebersamaan. Hal ini berdampak positif pada kesejahteraan pekerja, keberlanjutan perusahaan, tanggung jawab sosial, dan performa. Minarti (2021) mendefinisikan *spiritual leadership* sebagai individu yang menunjukkan karakteristik formalitas dan agama yang terorganisir, lebih sedikit berbicara namun banyak bekerja dan bersikap santai, memiliki disiplin namun tetap fleksibel, serta cerdas, bersemangat, dan rendah hati. *Spiritual leadership* juga didefinisikan sebagai kepemimpinan yang terinspirasi dari keyakinan terhadap Tuhan. Pemimpinan tidak memadamkan posisinya sebagai jabatan tertinggi sehingga membutuhkan bantuan dari bawahannya, sebagai amanah untuk melayani, mengolah, dan mengatur bawahannya agar dapat sukses bersama meraih keberhasilan (Alimuddin, 2019).

Workplace Spirituality

Workplace spirituality tidak terkait dengan praktik keagamaan, tetapi lebih kepada kesadaran karyawan akan keberadaan spiritual mereka yang mencari pemenuhan rohani selama bekerja. Kazemipour et al., (2012) mendefinisikan *workplace spirituality* sebagai suatu keadaan di mana karyawan bebas untuk menunjukkan kepedulian dan kasih sayang terhadap sesama, bertindak dengan penuh pertimbangan dalam pekerjaannya, serta merasakan dan menumbuhkan rasa gembira selama beraktivitas di lingkungan kerja. Teori *workplace spirituality* membantu menjelaskan bagaimana kehidupan batin karyawan dipelihara

dan dipupuk oleh pekerjaan yang bermakna dalam konteks komunitas (Ashmos & Duchon, 2000). *Workplace spirituality* sebagaimana didefinisikan terdiri dari empat komponen utama: kehidupan batin, pekerjaan yang bermakna, nilai-nilai organisasi dan rasa komunitas (Khari & Sinha, 2017). Kehidupan batin sebagai intisari dari spiritualitas tempat kerja (Bhattacharyya & Afroz, 2019) juga dianggap mempengaruhi terbangunnya perasaan terhubung dengan orang lain yang pada akhirnya menginspirasi perasaan utuh dan gembira (Giacalone & Jurkiewicz, 2010). Menurut Ashmos & Duchon (2000) pekerjaan yang bermakna merupakan salah satu aspek fundamental dari spiritualitas yang menekankan pada kepemilikan rasa kebermaknaan dan tujuan dalam pekerjaan karyawan. Nilai-nilai organisasi merupakan sebuah perasaan karyawan yang kuat mengenai keselarasan nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi sedangkan rasa komunitas merupakan hubungan yang mendalam dengan orang lain (rekan kerja) yang kemudian diartikulasikan sebagai komunitas yang menempatkan diri mereka terhubung antar satu sama lain.

Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional merujuk pada keselarasan antara aspirasi pribadi karyawan dengan visi organisasi, keinginan untuk berkontribusi secara maksimal demi organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dan menjaga nilai-nilai yang menjadi dasar kesamaan dengan organisasi tersebut (Made Gunastri et al., 2019; Utami, 2016). Menurut Kamaludin et al., (2019) komitmen organisasional adalah ekspresi dari keterikatan, kesetiaan, dan keinginan seseorang untuk terus menjadi anggota organisasi, serta ketidakrelaan untuk meninggalkan organisasi tersebut, sebagai bagian dari usaha mencapai tujuan dan memelihara nilai-nilai yang dijunjung oleh organisasi itu. Komitmen organisasional juga dapat diartikan sebagai identifikasi rasa serta keterlibatan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan serta organisasinya (Rachmawati et al., 2019). Komitmen organisasional adalah motivasi internal individu untuk bertindak

dengan tujuan memajukan kesuksesan organisasi sesuai dengan visi yang ditetapkan, dengan memberikan prioritas kepada kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi (Hestin, 2021). Dari uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional mencerminkan kondisi di mana seseorang mengadopsi nilai dan aspirasi organisasi, merasa memiliki dan terikat dengan organisasi tersebut, yang mendorong mereka untuk memilih bertahan dalam organisasi.

Spiritual leadership terhadap komitmen organisasional

Dalam konteks organisasi, sikap kepemimpinan seorang pemimpin memiliki peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin bertanggung jawab untuk mempengaruhi orang lain agar tetap berada dalam organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Avinash & Prasetyo, (2020) menunjukkan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, rendah hati, tanggung jawab, kebersamaan, dan bijaksana dalam kepemimpinan mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk membangun visi bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nurmayanti et al., (2018) juga menemukan pengaruh positif *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₁: *Spiritual leadership* berpengaruh positif pada komitmen Organisasional

Spiritual leadership terhadap workplace spirituality

Penelitian pernah dilakukan Astakoni et al., (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan *spiritual leadership* terhadap *workplace spirituality*. Penelitian terdahulu juga pernah dilakukan oleh Pradnyana et al., (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan *spiritual*

leadership terhadap *workplace spirituality*. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam menerapkan *workplace spirituality* tidak lepas dari peran *spiritual leadership*. *Spiritual leadership* yang menjunjung nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, keadilan, belas kasih, kekeluargaan dan tanggung jawab dalam setiap pengambilan keputusan akan membuat karyawan merasa dihargai dan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan penting bagi organisasi. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₂: *Spiritual leadership* berpengaruh positif pada *workplace spirituality*

Workplace spirituality terhadap komitmen organisasional

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Pradnyana et.al, (2020) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Adanya kesadaran karyawan dalam menjalankan pekerjaan, kepedulian antar karyawan dan kebermaknaan dalam suatu pekerjaan pada saat yang sama akan membuat karyawan lebih fokus dalam mencapai tujuan organisasi serta mempertahankan keanggotannya dalam organisasi. Penelitian juga pernah dilakukan oleh Astakoni et.al, (2021) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₃: *Workplace spirituality* berpengaruh positif pada komitmen organisasional

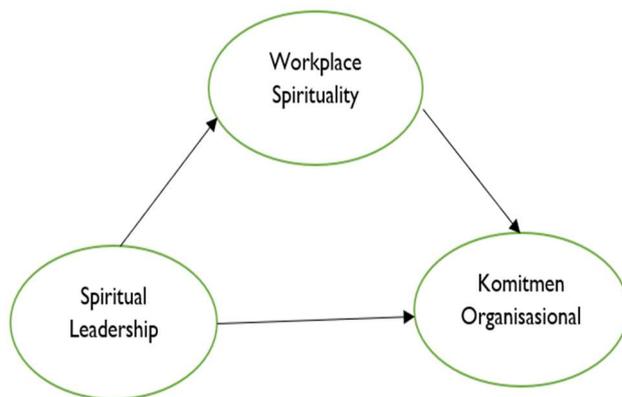
Workplace spirituality memediasi pengaruh spiritual leadership terhadap komitmen organisasional

Penerapan *spiritual leadership* membutuhkan pengembangan *workplace spirituality*, dengan sikap pemimpin yang memahami dan menerapkan nilai-nilai kejujuran, keadilan, rendah hati, loyal dan prinsip spiritual lainnya akan membuat karyawan lebih semangat menjalankan pekerjaan, merasa dihargai dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan

penting untuk kesuksesan organisasi, sehingga karyawan dengan suka rela bertahan dalam organisasi dan ikut aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *workplace spirituality* mampu memediasi hubungan *spiritual leadership* dengan komitmen organisasional (Pradnyana et.al, 2020). Penelitian juga dilakukan oleh Astakoni et.al, (2021) yang menunjukkan bahwa *workplace spirituality* mampu memediasi hubungan *spiritual leadership* dengan komitmen organisasional. Dengan demikian, hipotesis yang dirumuskan adalah:

H₄: *Workplace spirituality* memediasi pengaruh *spiritual leadership* pada komitmen organisasional

Model penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Model Penelitian

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis. Dari perspektif variabel yang diteliti, ini adalah studi kausal yang mengeksplorasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sebagaimana dijelaskan oleh Jogiyanto (2017). Dalam hal waktu, penelitian ini bersifat *cross sectional*, yang berarti data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu, seperti harian, mingguan, atau bulanan, untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Analisis dilakukan pada tingkat individu, di mana setiap responden memberikan jawaban yang mencerminkan pengalaman pribadinya, dan dalam konteks ini, subjeknya adalah karyawan swasta di Indonesia.

Populasi penelitian ini mencakup semua karyawan swasta yang ada di Indonesia. Untuk pemilihan sampel, penelitian ini menerapkan teknik *non probability sampling*, khususnya *convenience sampling*, yang berarti sampel dipilih dari populasi berdasarkan aksesibilitas dan kemudahan (Sekaran & Bougie, 2016). Sampel dalam penelitian ini sebanyak 116 karyawan swasta.

Spiritual leadership adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi anggotanya dalam hal positif dalam bentuk keteladanan, kasih sayang serta implementasi nilai-nilai spiritual lainnya yang dapat menimbulkan rasa pengertian atau kebersamaan antara pimpinan dan anggotanya. Pengukuran *spiritual leadership* menggunakan 5 item pertanyaan yang diadopsi dari Fry (2003).

Workplace spirituality diartikan sebagai kehidupan internal karyawan swasta yang dimiliki dan ditumbuhkan dengan pekerjaan yang bermakna serta ditempatkan dalam konteks kampus. Pengukuran *workplace spirituality* menggunakan 6 item pertanyaan yang diadopsi dari Mahdani (2017).

Komitmen organisasional merupakan usaha untuk melibatkan diri dalam organisasi dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Pengukuran komitmen organisasi menggunakan 5 item pertanyaan yang diadopsi dari Fry et al., (2017).

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui *Google Form*. Metode pengumpulan data ini memungkinkan peneliti untuk mengakses tanggapan langsung dari responden, sehingga memperkuat validitas hasil penelitian. Selain itu, penggunaan platform online memfasilitasi partisipasi yang lebih luas dan efisien, mengingat kemudahan akses dan fleksibilitas waktu bagi responden. Hasil dari kuesioner ini menjadi dasar analisis dalam menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian.

Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan sebagai analisis

data dalam penelitian ini, dengan memperhatikan nilai p atau nilai t untuk setiap hipotesis yang diuji. Sebuah hipotesis dianggap didukung apabila: (1) koefisien atau arah hubungan antar variabel (yang ditunjukkan oleh nilai sampel asli) sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dan (2) nilai statistik t lebih besar dari 1,64 untuk nilai p kurang dari 0,10 atau 10%, atau lebih dari 1,96 untuk nilai p kurang dari 0,05 atau 5% (Hair et al., 2017).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas konvergen diukur dengan *average variance extracted* (AVE) dengan kriteria $> 0,50$ untuk penelitian konfirmatori dan eksploratori (Hair et al., 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa $AVE > 0,5$ (Tabel 1) yang berarti semua konstruk memenuhi persyaratan. Keandalan model pengukuran dinilai dengan *composite reliability* (CR) dan *Cronbach's alpha* (CA). Hasilnya (Tabel 1) menunjukkan CR dan $CA > 0,7$ untuk memenuhi persyaratan.

Tabel 1. Measurement Model

Construct	AVE	Composite Reliability (CR)	Cronbach's Alpha (CA)
<i>Spiritual Leadership</i>	0.665	0.908	0.874
<i>Workplace Spirituality</i>	0.585	0.894	0.857
Komitmen Organisasional	0.620	0.890	0.846

Sumber: Data diolah Smart-PLS, 2024

Untuk menentukan validitas diskriminan, diperhatikan nilai *cross-loading* yang menunjukkan bahwa setiap variabel harus memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya sendiri daripada dengan variabel lain. Hal ini dibuktikan pada Tabel 2, di mana nilai

cross-loading setiap variabel menunjukkan korelasi yang paling kuat variabelnya sendiri dibandingkan dengan variabel lain.

Tabel 2. Cross Loading

Variable	SL	WS	KO
<i>Spiritual Leadership</i> (SL)	0.783		
<i>Workplace Spirituality</i> (WS)	0.724	0.863	
Komitmen Organisasional (KO)	0.780	0.675	0.801

Sumber: Data diolah Smart-PLS, 2024

Evaluasi struktur model dengan koefisien determinasi (nilai R^2) menunjukkan jumlah varians dalam konstruk endogen yang dijelaskan oleh konstruk eksogen yang terkait dengan konstruk endogen (Hair et al., 2017) Hasilnya dapat dilihat pada Tabel 3, yang menunjukkan bahwa nilai R^2 variabel dependen lebih besar dari 0,1. Hasil menunjukkan bahwa varians komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh *spiritual leadership* dan *workplace spirituality* sebesar 67,1%.

Tabel 3 juga menunjukkan hasil bahwa empat hipotesis yang diajukan semuanya didukung karena memiliki nilai p-value kurang dari 0,05 dan t-hitung lebih besar dari 1,96. Hal ini berarti, *spiritual leadership* memiliki dampak positif terhadap komitmen organisasional dan *workplace spirituality* (H_1 dan H_2 didukung), *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional (H_3 didukung), serta *workplace spirituality* memediasi pengaruh *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasional (H_4 didukung).

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Path		Direct effect	Indirect effect	Kesimpulan
	From	To			
H ₁	Spiritual Leadership	Komitmen Organisasional	2.172 (0.030)	-	Didukung
H ₂	Spiritual Leadership	Workplace Spirituality	8.339 (0.000)	-	Didukung
H ₃	Workplace Spirituality	Komitmen Organisasional	6.364 (0.000)	-	Didukung
H ₄	Spiritual Leadership	Komitmen Organisasional	-	4.734 (0.000)	Didukung
R ² Komitmen Organisasional			0.671		

Sumber: Data diolah Smart-PLS, 2024

Spiritual leadership terhadap komitmen organisasional

Temuan dari penelitian ini menegaskan bahwa konsep *spiritual leadership* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Dalam konteks kepemimpinan spiritual, peran pemimpin tidak hanya sebatas mengelola atau mengarahkan, tetapi lebih kepada mempengaruhi dan membimbing karyawan agar mereka merasa terhubung dengan nilai-nilai organisasi dan termotivasi untuk bertahan serta berkembang di dalamnya. Nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, rendah hati, tanggung jawab, kebersamaan, dan kebijaksanaan menjadi kunci utama dalam proses ini. Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai ini dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja sama menciptakan dan mengikuti visi bersama, yang pada akhirnya akan membantu dalam mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Selain itu, temuan ini juga selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aviansh & Prasetyo (2020) serta Nurmayanti et al., (2018). Kedua studi tersebut juga menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi mereka. Ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang berbasis nilai spiritual dapat menjadi strategi efektif untuk membangun komitmen jangka panjang karyawan, yang merupakan aset berharga bagi keberhasilan organisasi.

Spiritual leadership terhadap workplace spirituality

Penelitian ini menguatkan pandangan bahwa *spiritual leadership* memiliki efek yang menguntungkan terhadap *workplace spirituality*. Dalam hal ini, peran seorang pemimpin tidak hanya sebagai pengarah, tetapi juga sebagai pengaruh yang mendorong karyawan untuk berkomitmen dan bertahan dalam organisasi. Nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, rendah hati, tanggung jawab, kebersamaan, dan kebijaksanaan dalam kepemimpinan dianggap esensial karena mereka memberikan kontribusi pada perasaan karyawan bahwa mereka dihargai dan bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang signifikan. Ini, pada gilirannya, membantu karyawan untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astakoni et al., (2021) dan Pradnyana et al., (2020), yang juga menunjukkan bahwa *spiritual leadership* berdampak positif terhadap *workplace spirituality*. Kedua studi tersebut menegaskan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai spiritual dapat memperkuat perasaan penting dan dihargainya pekerjaan di mata karyawan, yang secara langsung mendukung komitmen mereka terhadap organisasi.

Workplace spirituality terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh yang

positif terhadap komitmen organisasional. Konsep *workplace spirituality* mencakup kesadaran karyawan akan nilai dan tujuan pekerjaan mereka, serta kepedulian dan dukungan antar karyawan. Selain itu, menemukan kebermaknaan dalam pekerjaan yang dilakukan juga merupakan bagian penting dari *workplace spirituality*. Ketika karyawan memiliki kesadaran, kepedulian, dan merasakan kebermaknaan dalam pekerjaan mereka, hal ini berkontribusi pada peningkatan fokus mereka dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Lebih lanjut, hal ini juga memperkuat keinginan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Penelitian ini mendukung temuan dari studi sebelumnya oleh Astakoni et al., (2021) dan Pradnyana et al., (2020), yang juga menemukan bahwa adanya *workplace spirituality* dapat secara signifikan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi mereka. Ini menegaskan bahwa mempromosikan nilai-nilai spiritual di tempat kerja tidak hanya membantu dalam pencapaian tujuan organisasi tetapi juga dalam mempertahankan anggota yang berharga dalam organisasi.

Workplace spirituality memediasi pengaruh spiritual leadership terhadap komitmen organisasional

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berperan sebagai mediasi yang penting dalam pengaruh *spiritual leadership* pada komitmen organisasional. Dengan kata lain, sikap pemimpin yang mencerminkan nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, keadilan, rendah hati, dan loyalitas tidak hanya secara langsung mempengaruhi komitmen organisasional, tetapi juga melalui penciptaan lingkungan kerja yang spiritual. Lingkungan kerja yang spiritual ini membuat karyawan merasa pekerjaan mereka berharga dan penting, yang meningkatkan semangat mereka untuk bekerja dan membuat mereka merasa dihargai. Akibatnya, karyawan menjadi lebih berkomitmen untuk bertahan dalam organisasi dan secara aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Penelitian ini mendukung temuan dari studi sebelumnya oleh Astakoni et al., (2021)

dan Pradnyana et al., (2020), yang juga menemukan bahwa *workplace spirituality* memediasi pengaruh *spiritual leadership* pada Komitmen organisasional. Ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan pada prinsip-prinsip spiritual dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi mereka dengan cara meningkatkan spiritualitas di tempat kerja, yang pada gilirannya, mempengaruhi komitmen organisasional mereka.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan dari penelitian menegaskan bahwa *spiritual leadership* memiliki dampak positif terhadap Komitmen organisasional. Peran utama seorang pemimpin adalah mempengaruhi karyawan agar tetap berada dalam organisasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Nilai-nilai spiritual seperti kejujuran, rendah hati, tanggung jawab, kebersamaan, dan bijaksana dalam kepemimpinan mampu memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk membangun visi bersama dalam mencapai target organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aviansh & Prasetyo (2020) serta Nurmayanti et al., (2018), yang juga menemukan bahwa *spiritual leadership* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan komitmen organisasional. *Workplace spirituality*, yang ditandai oleh rasa tujuan, keterhubungan, dan nilai-nilai etika, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis. Karyawan yang mengalami *workplace spirituality* cenderung menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi, karena hal ini sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Selain itu, peran mediasi *workplace spirituality* menunjukkan bahwa hal ini memfasilitasi pengaruh positif dari *spiritual leadership* terhadap komitmen organisasional, menciptakan siklus baik dalam lingkungan kerja.

Dalam merencanakan studi yang akan datang, sangat penting bagi para peneliti untuk mempertimbangkan klasifikasi responden dengan lebih detail. Klasifikasi ini harus

didasarkan pada jenis pekerjaan yang dijalani oleh responden. Hal ini akan memungkinkan peneliti untuk memahami dinamika komitmen organisasional dengan lebih baik, sekaligus memberikan konteks yang lebih spesifik terhadap hasil penelitian. Dengan demikian, penelitian akan lebih relevan dan dapat diaplikasikan untuk berbagai jenis pekerjaan.

Selanjutnya, untuk menambah kedalaman analisis, penelitian mendatang bisa memasukkan variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi komitmen organisasional. Variabel-variabel ini bisa berupa faktor-faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, kebijakan perusahaan, atau bahkan faktor internal seperti kepuasan kerja dan motivasi individu. Penambahan variabel ini diharapkan dapat mengungkap hubungan yang lebih kompleks dan memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi mereka.

Terakhir, evaluasi terhadap variabel moderasi juga menjadi aspek penting yang tidak boleh diabaikan. Variabel moderasi ini dapat membantu peneliti dalam mengidentifikasi kondisi-kondisi tertentu yang memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel independen dan dependen. Dengan melakukan evaluasi ini, peneliti dapat menghasilkan gambaran yang lebih komprehensif dan mendalam tentang tingkat komitmen organisasional karyawan swasta di Indonesia. Ini akan membantu dalam merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dalam jangka panjang

F. DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, A. (2019). Kepemimpinan Spiritual. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 4(2), 159–170. <https://doi.org/10.24256/kelola.v4i2.905>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2). <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Astakoni, I. M. P., Wardita, I. W., Gunastri, N. M., Utami, N. M. S., & Mustika, I. N. (2021). Variabel Anteseden Komitmen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Berbasis Spirituality. *WACANA EKONOMI (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1). <https://doi.org/10.22225/we.20.1.3152.55-71>
- Avinash, S. H. V., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Spiritual Leadership, Kecerdasan Emosional, dan Person Organization-Fit Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(6). <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i6.725>
- Bhattacharyya, N., & Afroz, N. (2019). Workplace spirituality and employee work outcomes_ A review. *Indian Journal of Positive Psychology*, 10(4).
- Emelda, E., Avissa, A., & Cahyani, E. (2023). Peran Modal Intelektual terhadap Kinerja Dosen dengan Komitmen sebagai Variabel Moderating. *MOTIVASI*, 8(1). <https://doi.org/10.32502/mti.v8i1.5846>
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Fry, L. W., Hannah, S. T., Noel, M., & Walumbwa, F. O. (2011). Impact of spiritual leadership on unit performance. *Leadership Quarterly*, 22(2). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.02.002>
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., & Krahnke, K. (2017). Spiritual leadership as a model for performance excellence: a study of Baldrige award recipients. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 14(1). <https://doi.org/10.1080/14766086.2016.1202130>
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and organizational performance in indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(2). <https://doi.org/10.1177/2322093717736134>
- Garg, N. (2020). Promoting Organizational Performance in Indian Insurance Industry: The Roles of Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behaviour. *Global Business Review*, 21(3).

- <https://doi.org/10.1177/0972150918778983>
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2010). Handbook of workplace spirituality and organizational performance. In *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*.
<https://doi.org/10.4324/9781315703817>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.
- Hestin. (2021). Pengaruh Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Kikim Selatan Kabupaten Lahat. *MOTIVASI Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 31–37. <http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>
- Jogiyanto, H. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis Salah Kaprah dan Pengalaman-Pengalaman. Edisi 6. Yogyakarta: BPFE.
- Karnadi, A. (2022). Survei: 84% Pekerja RI Berencana Resign 6 Bulan ke Depan. <https://DataIndonesia.Id/>.
- Kazemipour, F., Mohamad Amin, S., & Pourseidi, B. (2012). Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(3). <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2012.01456.x>
- Khari, C., & Sinha, S. (2017). Impact of Workplace Spirituality on Knowledge Sharing Intention: A Conceptual Framework. *Journal of Human Values*, 23(1).
<https://doi.org/10.1177/0971685816673484>
- Liz Courtney. (2019). *Gen Z wants meaningful work—on their own terms*. <https://www.agilitypr.com/>.
- Made Gunastri, N., Ratna, A. A. I., Handayani, E., Made, I., & Astakoni, P. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasional (Studi pada Koperasi Asadana Semesta Denpasar). *Jurnal Ekonomi Dan Pariwisata*, 14(1).
- Mahdani. (2017). Spiritual Tempat Kerja, Sikap Kerja Positif, dan Spiritualitas Individual Karyawan (Studi pada PT. Pupuk Iskandar Muda (Persero) Lhokseumawe). *Jurnal E-KOMBIS*, III(1).
- Minarti, S. (2021). Model Kepemimpinan Spiritualitas dan Kualitas Sumber Daya Pendidik (Studi Kasus di SMPN 1 Temayang Bojonegoro). *Al-Aufa: Jurnal Pendidikan Dan Kajian Keislaman Volume*, 03(01).
- Nabahani, P. R., & Setyo Riyanto. (2020). Job Satisfaction and Work Motivation in Enhancing Generation Z's Organizational Commitment. *Journal of Sosial Science*, 1(5). <https://doi.org/10.46799/jsss.v1i5.39>
- Nurmayanti, S., Sakti, D. P. B., & Suparman, L. (2018). Spritualitas di Tempat Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Guru di Pondok Pesantren Al Aziah Gunung Sari). *JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 7(4). <https://doi.org/10.29303/jmm.v7i4.348>
- Pradnyana, I. G. G. O., Astakoni, I. M. P., & Utami, N. M. S. (2020). Komitmen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Berbasis Kepemimpinan Spiritual Melalui Spiritualitas Di Tempat Kerja. *WIDYA MANAJEMEN*, 2(2). <https://doi.org/10.32795/widyamanajeme.n.v2i2.877>
- Rachmawati, E., Mujanah, S., & Retnaningsih, W. (2019). Pengaruh Self Leadership, Kecerdasan Sosial, Employee Ability terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Dinas Pengendalian Penduduk, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Surabaya. *Jmm17*, 5(02). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v5i02.1945>
- Rathee, R., & Rajain, P. (2020). Workplace Spirituality: A Comparative Study of Various Models. *Jindal Journal of Business Research*, 9(1). <https://doi.org/10.1177/2278682120908554>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. www.wileypluslearningspace.com
- Utami, N. M. S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Karyawan, Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Asuransi Jiwa bersama Bumi Putera 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar. *Prosiding*.