

## **PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DENGAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

<sup>1</sup>Abdul Kholid, <sup>2</sup>Siti Nurmayanti, <sup>3</sup>Akhmad Saufi

<sup>1,2,3</sup> Universitas Mataram

<sup>1</sup>abdulkholid@mhs.unram.ac.id, <sup>2</sup>mayaramli24@unram.ac.id, <sup>3</sup>akh.saufi72@gmail.com

### **ABSTRAK**

Komitmen organisasional merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi guna tercapainya visi dari instansi tersebut. Hal ini dikarenakan dengan adanya komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan, dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional dan kesejahteraan pegawai, serta apakah kesejahteraan pegawai dapat menjadi variabel mediasi antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatory reasearsh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 orang pegawai kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur. Teknik analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Dengan Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (2) Spritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) Kesejahteraan karyawan memediasi pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen organisasional pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur.

**Kata kunci :** Spiritualitas di Tempat Kerja, Kesejahteraan Pegawai, Komitmen Organisasional

### **ABSTRACT**

*Organizational commitment is an important thing for every employee in an organization to achieve the vision of the agency. This is because with the organizational commitment possessed by employees, it can help the organization to achieve the goals that have been set. This study aims to analyze whether spirituality in the workplace has an influence on organizational commitment and employee welfare, and whether employee welfare can be a mediating variable between spirituality in the workplace and organizational commitment. This research uses explanatory research method. The sample used in this study were 34 employees of the Ministry of Religion of East Lombok Regency. The analysis technique used is Partial Least Square (PLS). The results of the study show that: (1) Spirituality in the workplace has a positive and significant effect on organizational commitment, (2) Spirituality in the workplace has a positive and significant effect on employee welfare. Employee welfare has a positive and insignificant effect on organizational commitment, (3) Employee welfare mediates the effect of Spirituality in the Workplace on Organizational Commitment in employees of the Office of the Ministry of Religion of East Lombok Regency.*

**Keywords:** Workplace Spirituality, Employee Welfare, Organizational Commitment.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya yang paling berharga bagi perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), yang juga memfasilitasi penggunaan sumber daya organisasi lainnya. Akibatnya, tanpa sumber daya manusia, sumber daya lainnya tidak akan efektif dan mengganggu saat mengejar tujuan organisasi (Simamora, 2006). Ketika datang untuk memenuhi tujuan organisasi dan mempengaruhi

pertumbuhan dan penurunan bisnis, manusia dalam organisasi berfungsi sebagai aktor, perencana, dan penentu (Hasibuan, 2005). Hal ini sejalan dengan pernyataan Pleffer dalam (Ultaminingsih, 2014:139 bahwa penggunaan manajemen sumber daya manusia oleh organisasi merupakan taktik untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi sangat penting karena mewajibkan karyawan untuk menjunjung tinggi tujuan dan standar organisasi. Namun, saat ini banyak organisasi yang kurang memiliki komitmen organisasi.

Fenomena mengenai komitmen organisasi yang terjadi pada pegawai instansi pemerintah telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (Khasanah, 2017:15) yang menyatakan bahwa rata-rata karyawan berkomitmen untuk bekerja di tempat kerja yang nyaman dan mendapatkan dukungan dari atasan dan rekan kerja, hal ini juga dapat mengurangi perasaan tidak nyaman karyawan dalam bekerja. Selain itu, ditemukan bahwa kesesuaian antara nilai dan tujuan pribadi dengan organisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai.

Hal ini juga terjadi di seluruh organisasi Indonesia, salah satunya Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur. Persoalan komitmen organisasi saat ini cukup serius, terbukti dengan keinginan para anggota organisasi untuk mewujudkan sepenuhnya visi dan misi yang telah ditetapkan bersama, namun belum mampu melakukannya. Kantor Kementerian Agama Lombok Timur hanya melakukan kegiatan rutin dan tenaga kerja yang belum memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan visi dan misi, seperti halnya anggota organisasi yang tidak sepenuhnya memahami maksud dan tujuan dari visi dan misi tersebut untuk dicapai. Menurut (Sopiah, 2008), ada 8 aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi, antara lain: (1) Karakteristik pekerjaan, (2) Komunikasi, (3) Kepuasan kepemimpinan, (4) Kepuasan kerja, (5) Pertukaran Ekstrinsik, (6) Pertukaran intrinsik, (7) Imbalan Ekstrinsik, dan (8) Imbalan Intrinsik. Komitmen organisasi terhadap karyawannya dapat dipengaruhi oleh banyak aspek ini. Menurut pandangan ini, salah satu unsur yang dapat berdampak pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah kesejahteraan karyawan. Menurut (Hasibuan, 2000:185), kesejahteraan pegawai adalah suatu jenis imbalan materil dan tidak berwujud yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Meningkatkan spiritualitas pegawai di tempat kerja merupakan salah satu strategi yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerjanya. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Pawar, 2016:978) bahwa salah satu ciri lingkungan kerja yang cenderung mendongkrak berbagai ukuran kesejahteraan pegawai adalah adanya spiritualitas. Pegawai yang spiritual di tempat kerja lebih mampu memahami makna dan tujuan pekerjaan mereka. Selain itu, bermanfaat bagi mereka untuk merasakan kebersamaan dalam bekerja di dalam sebuah organisasi (Djafri dan Noordin 2017: 385). Hal ini juga sesuai dengan unsur-unsur yang mendukung keikutsertaan pegawai dalam organisasi, termasuk spiritualitas di tempat kerja. spiritualitas sangat diperlukan karena dapat memengaruhi orang, lingkungan, dan organisasi. Menurut Ashmos dan Duchon, spiritualitas adalah pemahaman bahwa manusia adalah makhluk berjiwa yang dapat dipengaruhi olehnya (2000). Ada beberapa alasan mengapa mempelajari spiritualitas adalah topik yang menarik. Literatur etika bisnis semakin membahas dan menerapkan prinsip-prinsip spiritual di tempat kerja, yang dapat dilihat dari perspektif orang, kelompok, organisasi, atau interaksi interpersonal (Milliman et al. 2003).

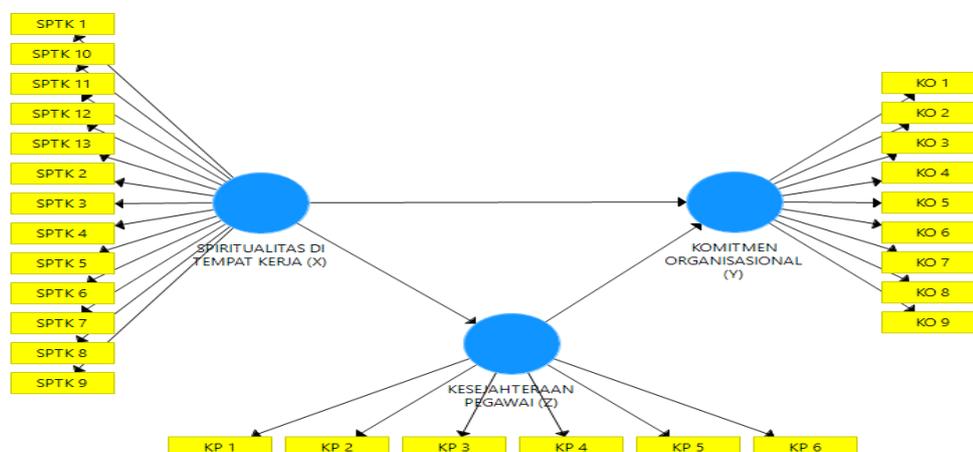
Spiritualitas adalah keadaan atau pengalaman yang dapat memberikan arah atau makna serta rasa pemahaman, semangat, dan keutuhan. Spiritualitas merupakan proses yang berwujud makna dan tujuan dalam kehidupan setiap orang. Semua hal ini berdampak pada orang lain dan lingkungannya, termasuk kelompok yang menjadi bagian dari (Hakim dan Azlimin, 2015). Pengakuan kepemimpinan spiritual dan spiritualitas di tempat kerja sebagai realitas yang memengaruhi kualitas hidup dan menumbuhkan komitmen dalam bisnis kontemporer adalah hasil dari pencarian makna ini (Sapta et al. 2021). Menurut (Sheep in Pawar, 2016: 978), spiritualitas di tempat kerja "berpotensi sangat relevan untuk kesejahteraan individu, organisasi, dan masyarakat" dan "mungkin membantu organisasi" dalam mengatasi masalah kualitas hidup karyawannya. Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur menampilkan fenomena penerapan spiritualitas di tempat kerja melalui toleransi antar umat beragama yang ditampilkan oleh para pegawai, pengajian mingguan yang dilakukan setiap hari Jumat, dan program penganugerahan keberkahan bagi masyarakat di hari Jumat. Dengan menggunakan strategi ini diyakini bahwa karyawan akan merasa bahwa pekerjaan mereka bermanfaat bagi mereka dan orang lain.

Beberapa Penelitian telah dilakukan untuk memastikan dampak spiritualitas tempat kerja terhadap komitmen organisasi, berbagai penelitian telah dilakukan. Komitmen organisasi secara

signifikan dan menguntungkan dipengaruhi oleh spiritualitas tempat kerja, menurut studi oleh Siti Nurmayanti, et.al (2018), Fanggidae (2017), Jena dan Pradhan (2018), dan Rahman et al. (2019). Artinya penerapan spiritualitas tempat kerja yang sehat dapat meningkatkan loyalitas staf terhadap perusahaan (Fanggidae, 2017: 175). Hanya dimensi kebermaknaan kerja dan rasa kebersamaan yang memiliki hubungan kuat dengan komitmen organisasi, menurut penelitian Mousa dan Alas (2016:247), sedangkan faktor nilai organisasi memiliki hubungan yang sangat lemah. Pada dedikasi organisasi, tempat kerja memiliki pengaruh yang kecil. Meneliti temuan studi ini untuk menentukan bagaimana karyawan menafsirkan spiritualitas di tempat kerja dalam kaitannya dengan komitmen organisasi menggunakan kesejahteraan karyawan sebagai perantara sangat menarik. Penelitian ini secara khusus berusaha untuk mengidentifikasi pengaruh langsung spiritualitas tempat kerja terhadap komitmen organisasi, kesejahteraan karyawan, dan komitmen organisasi itu sendiri, serta pengaruh tidak langsung spiritualitas tempat kerja terhadap komitmen organisasi melalui mediasi kesejahteraan pegawai

## METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan berfokus pada pengujian hipotesis dengan data yang dapat diukur untuk menarik kesimpulan yang diharapkan. Populasi penelitian adalah pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur yang dilakukan di kantor kementerian di wilayah tersebut. Arikunto (2016) berpendapat bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang akan diteliti, namun Sugyono (2019) menegaskan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi ditinjau dari ukuran dan ciri-cirinya. Karena ada kurang dari 100 karyawan dalam populasi penelitian, strategi pengambilan sampel jenuh diadopsi. Dengan menggunakan sampel jenuh, dapat ditentukan sampel dengan cara mengambil 34 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, yang menggunakan seluruh populasi sebagai responden. Survei adalah pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan mengumpulkan data proposisional secara terstruktur, disertai dengan dokumentasi dan wawancara.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Untuk desain penelitian ini terdapat tiga variabel yang terdiri dari variabel independen (X) : Spiritualitas di Tempat Kerja, Variabel Intervening (Z) : Kesejahteraan Pegawai, dan Variabel Dependen (Y) : Komitmen Organisasional. Pada gambar 1 tersebut menunjukkan ada pengaruh antar variabel yaitu Spiritualitas di Tempat Kerja (X), Kesejahteraan Pegawai (Z), dan Komitmen Organisasional (Y). Adapun hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1 : Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasional

H2 : Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesejahteraan Pegawai

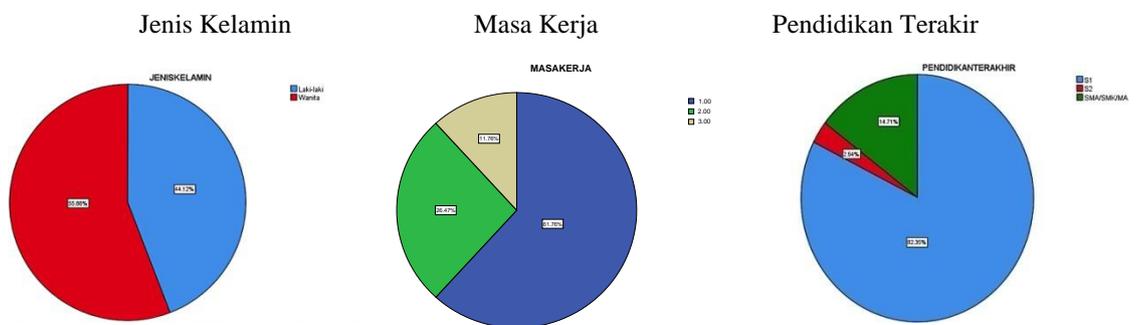
H3 : Kesejahteraan Pegawai berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Organisasional

H4 : Kesejahteraan Pegawai memediasi pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat apakah kuisioner yang dibuat bisa dipahami maksudnya oleh responden serta mempunyai konsistensi dalam pengukuran (Ghozali, 2018). Uji validitas menggunakan cara membandingkan nilai  $r$  hitung >  $r$  tabel, artinya bahwa kuisioner penelitian dinyatakan valid. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis dekriptif dan analisis inferensial menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan software *Smart PLS 3.0*.

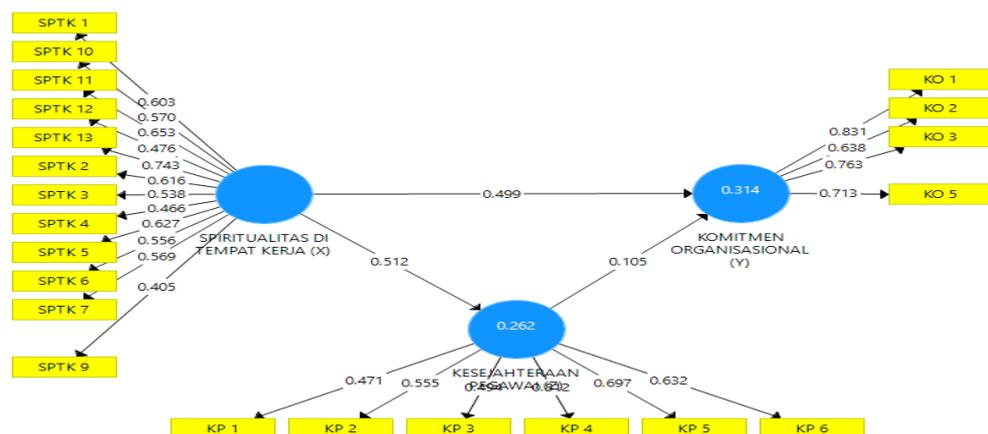
**HASIL**

Hasil penelitian ini disajikan dengan dukungan tabel, grafik, atau gambar sesuai kebutuhan, untuk memperjelas penyajian hasil secara verbal. Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) jenis kelamin, yaitu laki-laki (44.12%) dan wanita (55.88%); b) masa kerja, yaitu 1-10 tahun (61.76%), 11-20 tahun (26.48%), 21-30 tahun (11.76%); c) pendidikan terakhir, yaitu SMA/SMK/MA (14.71%), S1 (82.35%), S2 (2.94%), karakteristik responden dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2 Karakteristik Responden

**Uji Hipotesis**



Gambar 3 Hasil Analisis

Hubungan antar Variabel	Nilai Original Sample	T-statistic	P.Values	Keterangan
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) → Komitmen Organisasional (Y)	0.499	2.115	0.035	Positif dan signifikan
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) → Kesejahteraan Pegawai (Z)	0.512	2.678	0.008	Positif dan Signifikan
Kesejahteraan Pegawai (Z) → Komitmen Organisasional (Y)	0.105	0.371	0.711	Positif dan tidak signifikan
Spiritualitas di Tempat Kerja (X) → Kesejahteraan Pegawai (Z) → Komitmen Organisasional (Y)	0.054	2.097	0.043	Positif dan Signifikan

Tabel 1 Ringkasan Hasil Hipotesis

### Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisa *inner model* yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Spiritualitas di Tempat Kerja (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) dimana nilai p-valuesnya sebesar 0.035. Artinya bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja yang dirasakan maka akan semakin tinggi pula komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur, sehingga hipotesis kedua yaitu pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional di terima.

Spiritualitas di Tempat Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur menunjukkan rerata yang sangat tinggi dengan rerata 4.21, hal ini disebabkan oleh kebijakan-kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan kementerian agama kabupaten lombok timur terlaksana dengan baik, sehingga hal tersebut akan membuat mereka merasa bahwa bekerja bukan hanya untuk mencari nafkah semata, tapi juga untuk beribadah dan memberi manfaat untuk orang lain. Adanya 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 (Fanggidae *et al.*, 2016: 641).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Nurmayanti, *et al* (2018), Fina Zahrotul Jannah (2020), Djafri, *et al* (2017), Jena *et al* (2018), Rahman, *et al* (2019) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti, penerapan spiritualitas di tempat kerja yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Disisi lain, penelitian ini menolak penelitian yang dilakukan oleh Liwun, *et al* (2015), Stephanus (2016), dan Andaresta (2019) yang menyatakan bahwa *workplace spiritualit*/Spiritualitas di Tempat Kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

### Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kesejahteraan Pegawai

Berdasarkan hasil analisa *inner model* yang telah dilakukan, dapat diambil subah simpulan bahwasanya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kesejahteraan pegawai dengan nilai p-values sebesar 0.008. Dengan adanya hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka semakin tinggi pula kesejahteraan pegawai yang akan dirasakan oleh pegawai kantor kementerian agama kabupaten lombok timur.

Kebijakan-kebijakan pimpinan organisasi terkait hal keagamaan terlaksana dengan baik seperti kajian mingguan yang tiap hari jum'at di laksanakan yang artinya bahwa pimpinan peduli terhadap spiritualitas pegawainya. Dengan adanya kebijakan-kebijakan tersebut ini pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur merasa tenang yakni mendapatkan kesejahteraan batin yang diberikan oleh pimpinan organisasi melalui kepedulian spiritualitas pegawai. Selain memberikan ketenangan batin pimpinan Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur juga memberikan reward kepada pegawainya yang selalu rutin dan aktif hadir menjalankan kegiatan-kegiatan spiritualitas.

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. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fina Zahrotul Jannah (2020) yang menyatakan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Artinya, kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai kantor Agama. Kesejahteraan karyawan semakin tinggi atau rendah, komitmen organisasioal pegawai tetap tinggi.

#### **Kesejahteraan Pegawai terhadap Komitmen Organisasional**

Berdasarkan hasil analisa *inner model* yang telah dilakukan, hasil output *path coefficient* menunjukkan nilai *p-values* sebesar 0.711 lebih besar dari 0.05 hal ini menandakan ada pengaruh positif tetapi tidak signifikan antara kesejahteraan pegawai terhadap komitmen organisasional pegawai kantor kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur. Artinya, kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai kantor Agama. Kesejahteraan karyawan semakin tinggi atau rendah, komitmen organisasioal pegawai tetap tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya, kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai kantor Agama kabupaten Lombok Timur. Kesejahteraan pegawai semakin tinggi atau rendah, komitmen organisasioal pegawai tetap tinggi.

Kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai disebabkan karena, pegawai menganggap dua hal tersebut berbeda. Kesejahteraan pegawai kantor agama tinggi, ditunjukkan oleh dua indikator yaitu kemakmuran dan ketentraman. Kemakmuran dan ketentraman ini dirasakan tinggi oleh pegawai karena mereka merasa ke dua hal tersebut sudah di peroleh dari tempat kerja. Demikian pula pegawai memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya karena mereka merasa menjadi bagian dari organisasi, sehingga selalu ingin menunjukkan rasa bangga, ingin terus berkarier dan ingin bertahan dalam organisasi dalam jangka waktu yang lama.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Arnomo (2017) yang menyatakan bahwa pemberian kesejahteraan kepada karyawan dapat meningkatkan komitmen organisasi. Salah satu bentuk pemberiankesejahteraan 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.

#### **Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional melalui Kesejahteraan Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan memediasi pengaruh spritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional pegawai kantor Agama. Dengan demikian, hasil tersebut artinya sesuai dengan hipotesis yang dibangun di awal dimana terdapat hubungan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional melalui kesejahteraan karyawan sebagai variabel intervening. Hal ini sesuai dengan hasil koefisien jalur spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi melalui kesejahteraan karyawan dengan nilai *p-values* sebesar  $0.043 < 0,05$ . Dengan demikian, terdapat hubungan tidak langsung antara variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi melalui kesejahteraan karyawan. Disamping adanya hubungan secara langsung antar variabel spritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasional, dari hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa perilaku spiritualitas di tempat kerja tinggi akan menumbuhkan komitmen organisasional pegawai yang kuat terhadap organisasi, dan hal ini juga membuktikan bahwa variabel spritualitas di tempat kerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur yang kuat akan membentuk komitmen organisasional pegawai, begitupun yang terjadi pula pada Komitmen organisasional pegawai akan maksimal dan terus meningkat apabila karyawan merasa puas akan dengan kesejahteraan pegawai yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawainya, dan begitu juga sebaliknya komitmen organisasional akan menurun apabila pegawai kecewa dengan kesejahteraan yang diberikan oleh organisasi. Kesejahteraan karyawan yang diberikan secara adil akan membuat pegawai puas dan akhirnya berpengaruh terhadap komitmen organisasional pegawai terhadap instansi ditempatnya bekerja, sehingga pengaruh spritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional memerlukan adanya mediasi varaibel kesejahteraan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fina Zahrotul Jannah (2019) dan Arnomo (2017) yang menyatakan bahwa adanya spiritualitas di tempat kerja dapat

meningkatkan komitmen organisasi pegawai dengan adanya mediasi secara tidak langsung oleh kesejahteraan karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, variabel spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai, variabel kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku spiritualitas di tempat kerja pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur dapat meningkatkan komitmen organisasional pegawai, dibuktikan dengan diterimanya hipotesis pertama. Hal serupa juga ditemukan pada perilaku spiritualitas di tempat kerja yang tinggi atau rendah akan meningkatkan kesejahteraan Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur, dibuktikan dengan diterimanya hipotesis kedua. Kemudian hasil yang tidak signifikan terjadi antara kesejahteraan pegawai dengan komitmen organisasional, artinya bahwa tinggi rendahnya kesejahteraan pegawai tidak akan mempengaruhi komitmen organisasional pegawainya tersebut, dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis ketiga. Hasil penelitian ini secara praktis digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur untuk tetap memperhatikan komitmen organisasional pegawainya dan Dengan adanya kesejahteraan pegawai mampu memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional, dibuktikan dengan diterimanya hipotesis keempat. Hasil penelitian ini secara praktis digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lombok Timur untuk tetap memperhatikan komitmen organisasional pegawainya dan Penelitian ini memberikan pengetahuan pentingnya spiritualitas di tempat kerja, kesejahteraan karyawan, dan komitmen organisasional pada pegawai dalam sebuah organisasi. Hal ini juga menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya untuk mencari variabel lain dan menambah indikator-indikator lainnya serta memperbanyak pernyataan dalam kuisioner tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aboobaker, N., Edward, M., & 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*.
- [2] Arnomo, I. (2017). Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Motivasi, Lingkungan Kerja, Kesejahteraan, dan Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 13(2), 62-77.
- [3] Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- [4] Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- [5] Djafri, F., & Noordin, K. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational commitment: A case study of Takaful agents in Malaysia. *Humanomics*.
- [6] Fanggidae, R. (2017). The influence of spirituality workplace to motivation, job satisfaction and organizational commitment. *Global Journal of Business and Social Science Review (GJBSSR)*, 5(3), 170-176.
- [7] Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [8] Hasibuan, S.P Malayu (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- [9] Jannah, F. Z. (2020). *Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi dengan kesejahteraan karyawan sebagai variabel intervening pada pegawai kantor Kementerian Agama Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

- [10]Liwun, S. B. B., & Prabowo, H. (2015). Pengaruh keterlibatan kerja dan spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi. *Jurnal Psikologi*, 8(1).
- [11]Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of organizational change management*.
- [12]Mousa, M., & Alas, R. (2016). Cultural diversity and organizational commitment: A study on teachers of primary public schools in Menoufia (Egypt). *International business research*, 9(7), 154.
- [13]Nurmayanti, S., Sakti, D. P. B., & Suparman, L. (2018). Spritualitas Di Tempat Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru Di Pondok Pesantren Al Aziziah Gunung Sari). *Jurnal Magister Manajemen Unram Vol*, 7(4).
- [14]Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects. *Leadership & Organization Development Journal*.
- [15]Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: an empirical examination. *Employee relations*.
- [16]Prakoso, A. R. (2018). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) Terhadap Komitmen Organisasional (Penelitian Tentang Pengaruh Dimensi-dimensi Spiritualitas di Tempat kerja Studi Pada Karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta)* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- [17]Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- [18]Robbins, Stephen P and Mary Coulter (2009). *Manajemen*. Pearson. United State America. Edisi Kedelapan Jilid 2.
- [19]Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89\*.
- [20]Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- [21]Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*, STIE YKPN. Yogyakarta.
- [22]Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset
- [23]Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [24]Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- [25]UTAMI, N. M. S., Sapta, I., VERAWATI, Y., & Astakoni, I. (2021). Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 507-517.