

## **SPIRITUALITAS KERJA DAN KEDISIPLINAN KARYAWAN SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI**

Rahayu Mardikaningsih  
[rahayumardikaningsih@gmail.com](mailto:rahayumardikaningsih@gmail.com)  
Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto

### **ABSTRAK**

Spiritualitas dan kedisiplinan menjadi faktor penentu dalam pembentukan sikap dan perilaku di tempat kerja. Keduanya sepatutnya teramati dengan baik oleh pihak manajemen agar dinamikanya memberikan kontribusi bagi kebaikan organisasi di masa mendatang. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi; (2) untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap komitmen organisasi; (3) untuk mengetahui pengaruh secara simultan spiritualitas kerja dan kedisiplinan terhadap komitmen organisasi. Populasi di penelitian ini adalah karyawan di salah satu perusahaan peti kemas ternama di Kota Surabaya. Jumlah sampel sebanyak 100 responden dan alat analisisnya adalah analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian menunjukkan hipotesis penelitian terbukti benar. Temuan penelitian menyebutkan bahwa (1) spiritualitas kerja terbukti berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi; (2) kedisiplinan terbukti berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi; (3) spiritualitas kerja dan kedisiplinan terbukti berpengaruh nyata secara simultan terhadap komitmen organisasi.

**Kata-kata Kunci:** spiritualitas kerja, kedisiplinan, komitmen organisasi

### **PENDAHULUAN**

Kehidupan organisasi yang dijalani setiap anggotanya sering terjebak pada kehidupan secara sistem keyakinan yang bermakna sempit dan sering mengabaikan makna dan kesehatan secara mental dari respon berkehidupan sosial. Tahapan seseorang terlibat untuk menemukan makna dari pekerjaan yang dilakukannya merupakan tinjauan utama mengenai spiritualitas.

Karyawan merasakan kehampaan saat mereka tidak berada dalam kondisi kerja yang tidak mereka sukai dan memunculkan antusias berkelanjutan (Sjamsi dan Darmawan, 2004). Mereka akan berusaha mencari cara agar tetap bertahan karena tuntutan secara ekonomi. Meski demikian mereka berusaha dengan intensitas berbeda untuk mencari cara agar sesuai dengan keinginan diri mereka dan menemukan beragam hal untuk lebih antusias mengerjakan sesuatu di tempat kerja (Putra *et al.*, 2019).

Organisasi yang kurang memerhatikan perkembangan kondisi spiritualitas di tempat kerja akan menemukan pada sosok anggotanya yang labil, mengalami kebosanan, kehilangan semangat kerja, merasakan tekanan kerja berlebih, tingkat kinerja yang rendah, adanya pelanggaran kerja sampai menemukan anggotanya yang meninggalkan pekerjaannya. Organisasi harus peduli untuk memerhatikan kesejahteraan secara spiritualitas di tempat kerja dan harus dikembangkan untuk mewujudkan harmonisasi kehidupan berorganisasi secara keseluruhan.

Mitroff dan Denton (1999) menjelaskan bahwa setiap organisasi pasti akan terganggu kelangsungan hidupnya dan tidak mampu bertahan lama tanpa spiritualitas. Sebuah penelitian menyatakan unsur spiritual yang diberi ruang untuk berkembang di organisasi menyebabkan akan lebih dominan dari prestasinya dibanding organisasi yang tidak berbuat demikian (Neck dan Milliman, 1994). Spiritualitas di tempat kerja berhubungan dengan individu dan organisasi yang menggunakan pekerjaan sebagai jalur spiritual, atau kesempatan untuk tumbuh dan berkontribusi pada masyarakat dengan cara yang bermakna (Fry, 2003; Pradhan dan Jena, 2016). Robbins (2005) menyatakan bahwa spiritualitas kerja terhadap organisasi akan membentuk perilaku positif terhadap kreativitas, kepuasan karyawan, kinerja tim, dan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian sebelumnya dari Jena dan Pradhan (2018) spiritualitas berperan sebagai prediktor yang kuat dan konsisten terhadap pembentukan komitmen organisasi.

Selain spiritualitas, faktor kedisiplinan juga memiliki hubungan terhadap pencapaian dan perilaku organisasi tertentu di tempat kerja khususnya komitmen organisasi. Kedisiplinan merupakan wujud konsistensi berperilaku sesuai dengan ketentuan secara sistem yang ditunjukkan seseorang melalui perilaku kerjanya sehari-hari (Darmawan, 2007). Menurut Kong *et al.* (2019), komitmen organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh hal-hal yang menunjukkan kesatuan diri karyawan untuk konsisten dengan pekerjaannya dan berperilaku secara tertib dan sesuai aturan sebagai wujud dari perilaku disiplin.

Kedisiplinan dapat memengaruhi seseorang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya (Andayani *et al.*, 2010). Dengan adanya penegakan disiplin yang baik maka tujuan dari organisasi akan lebih mudah tercapai. Di setiap organisasi, perilaku yang mengarah kepada kedisiplinan akan menentukan peranan penting bagi setiap anggota memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi (Hariani *et al.*, 2019; Werdati *et al.*, 2020). Adanya penyimpangan perilaku dan pelanggaran peraturan akan memunculkan hambatan dan gangguan terhadap perilaku organisasi secara menyeluruh dan hal ini memberikan dampak yang buruk terhadap kekuatan komitmen organisasi sedangkan komitmen organisasi merupakan hal utama untuk menghasilkan kinerja yang baik (Handoko dan Darmawan, 2004; Mardikaningsih, 2018).

Komitmen organisasi merupakan unsur utama untuk merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia secara berkelanjutan dan memberikan pengaruh yang penting bagi perkembangan organisasi (Hariani, 2017; Mardikaningsih, 2020). Komitmen yang rendah akan memengaruhi sikap dan perilaku kerja mereka serta memiliki kontribusi untuk mengganggu kinerja total organisasi. Semakin banyak karyawan yang rendah tingkat komitmennya maka organisasi sebesar apa pun akan terganggu kinerjanya (Darmawan *et al.*, 2020). Keberadaan komitmen organisasi di setiap karyawan akan memastikan mereka tetap menjadi karyawan yang memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan (Kendall, 1997). Hal ini perlu diketahui agar perusahaan memahami bahwa variabel komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

Penulis menetapkan judul dari penelitian ini adalah Spiritualitas Kerja dan Kedisiplinan Karyawan serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. Berdasarkan uraian dari latar belakang sebelumnya, maka rumusan masalah di penelitian ini adalah: (1) apakah spiritualitas kerja berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi? (2) apakah kedisiplinan berpengaruh nyata terhadap mempengaruhi komitmen organisasi? (3) apakah spiritualitas kerja dan kedisiplinan berpengaruh nyata secara simultan terhadap komitmen organisasi?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Spiritualitas Kerja**

Ho dan Ho (2007) menyatakan spiritualitas kerja merupakan nilai-nilai yang memiliki tujuan jelas, bermakna dan individu merasa yakin bahwa hal tersebut menjadi petunjuk untuk kehidupannya. Menurut Ujianto dan Darmawan (2003), hal-hal yang dinilai bermakna akan menjadi faktor penentu bersikap dan mengambil keputusan. Dale (1991) menyatakan bahwa spiritualitas kerja adalah sikap individu yang berusaha untuk mengubah kekuatan dalam kehidupannya sehingga lebih terikat dengan sang pencipta. Menurut Moore dan Casper (2006), spiritualitas kerja adalah suatu nilai, keteguhan, tingkah laku, ungkapan perasaan yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Menurut Kinjerski dan Skrypnek (2004) karyawan yang memiliki spiritualitas kerja bercirikan mereka memperoleh energi positif dari tugas yang dilakukannya sehingga lebih bergairah dalam bekerja serta memahami makna dari apa yang mereka lakukan dan diwujudkan dengan perilaku kerja mereka. Pada tingkat individu, spiritualitas di tempat kerja menghasilkan kesehatan fisik, psikologis, mental dan spiritual yang lebih besar pada karyawan (Krahnke *et al.*, 2003). Perusahaan harus berusaha untuk mengembangkan iklim organisasi spiritual yang holistik sehingga potensi sebenarnya dari spiritualitas tempat kerja dapat disalurkan ke arah yang tepat dari efektivitas organisasi (Garg, 2017). Menurut Ashmos dan Duchon (2000) ada tiga indikator dari spiritualitas kerja, yaitu: nilai keselarasan, makna dalam bekerja, dan bagaimana mereka memiliki perasaan menjadi bagian dari anggota organisasi.

### **Kedisiplinan**

Knight dan Ukpere (2004) menyatakan bahwa kedisiplinan sebagai model perilaku yang dapat ditinjau kembali dari adanya pelatihan secara khusus dan perilaku tersebut termasuk bagaimana sifat kepribadian seseorang. Menurut Darmawan (2013), kedisiplinan mengarah kepada kesadaran seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku, dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Kedisiplinan bertujuan untuk mencapai efisiensi dengan mengendalikan perilaku individu agar memiliki peran dan mendukung kelancaran kegiatan organisasi secara efektif. Beberapa indikator yang membentuk kedisiplinan (Lateiner dalam Adeniji dan Osibanjo, 2012) ada empat, yaitu (1) tentang ketepatan waktu yang dapat dilihat dari karyawan bersedia untuk datang dan pulang dengan tepat waktu, bersikap tertib di tempat kerja; (2) pemanfaatan sarana yang dapat dilihat dari sikap karyawan yang tidak ceroboh ketika menggunakan peralatan kantor karena bersedia menjaga agar tidak mengalami kerusakan; (3) rasa tanggung jawab yang tinggi dapat dilihat dari kemampuan karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang telah dibebankan sesuai ketentuan yang berlaku serta bertanggung jawab terhadap hasilnya; (4) patuh terhadap peraturan kantor dapat dilihat dari kesediaan karyawan mematuhi keseluruhan peraturan yang telah ditetapkan.

### **Komitmen Organisasi**

Salah satu konsep di bidang manajemen, perilaku organisasi, manajemen sumber daya manusia yang memberikan tantangan dan masih diteliti di Indonesia yaitu komitmen di tempat kerja (Morrow, 1993, Cohen, 2003, Cooper-Hakim dan Viswesvaran, 2005). Hal tersebut menjadi penting karena dengan adanya komitmen, maka kesejahteraan organisasi dapat bertahan (Sharma *et al.*, 2014 Mardikaningsih *et al.*, 2017). Menurut Swailes (2002) komitmen organisasi pada dasarnya diukur dengan menilai apakah nilai, keyakinan individu dengan nilai organisasinya telah sesuai. Karyawan yang cenderung memberikan kontribusinya terhadap organisasi, maka lebih yakin untuk dapat belajar dan berkembang dengan atasannya sehingga tingkat komitmennya terhadap organisasi juga lebih tinggi (Okpara, 2004). Sebaliknya rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasinya dapat memberikan pengaruh terhadap keputusan karyawan untuk menghentikan hubungan kerjanya dengan organisasinya saat ini (Coomber dan Bariball, 2007) sehingga memberikan peluang terhadap mereka untuk mencari pekerjaan baru. Meyer dan Allen (1997) menyatakan komitmen organisasi adalah keyakinan seseorang untuk tetap menjalin hubungan dengan organisasinya dan ditunjukkan melalui sikap dan perilaku loyal, lebih banyak terlibat dalam pekerjaan, dan rela lebih jauh untuk mengenal dan mendalami nilai-nilai dan arah organisasi. Robbins (2005) menyatakan komitmen organisasi sebagai pernyataan sikap dan penunjukkan perilaku seseorang untuk menjalin hubungan dengan satu organisasi dan memahami tujuan-tujuannya. Menurut Meyer dan Allen (1997) terdapat tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu komitmen afeksi, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

### **Rerangka Konseptual Penelitian**

Penelitian bermaksud untuk mengamati adanya pengaruh spiritualitas kerja dan kedisiplinan terhadap komitmen organisasi yang mengacu pada penelitian terdahulu yang hasilnya telah terbukti kebenarannya. Berikut beberapa penelitiannya yang menyatakan adanya pengaruh spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi. Karyawan menunjukkan komitmen afektif dan normatif yang lebih tinggi, keterlibatan dan motivasi kerja, ketika kebutuhan spiritual mereka terpenuhi di tempat kerja, yang mengarah ke tingkat kinerja organisasi yang lebih tinggi (Darmawan, 2015; 2016; Garg, 2017). Spiritualitas kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan komitmen organisasi (Rego dan Cunha, 2008, Khanifer *et al.*, 2010). Spiritualitas di tempat kerja sebagai sarana untuk menghasilkan spiritual karyawan, yang dapat mengembangkan visi yang kuat dalam persepsi mereka dengan mempertimbangkan nilai-nilai komitmen terhadap organisasi yang menghasilkan keyakinan di antara karyawan dan mencapai target penjualan masing-masing (Rahman *et al.*, 2019). Berdasarkan hal tersebut maka penelitian ini menetapkan hipotesis pertamanya yaitu ada pengaruh yang signifikan dari spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab yang merupakan indikator kedisiplinan mampu meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi karena aktivitas tanggung jawab sosial

perusahaan termasuk untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarga (Albinger dan Freeman, 2000; Greening dan Turban, 2000; Meyer *et al.*, 2002; Backhuas *et al.*, 2002). Budaya perusahaan yang berorientasi pada kesamaan perilaku yang seragam berdasarkan ketentuan sebagai cerminan kedisiplinan dapat secara positif membimbing dan membentuk sikap dan perilaku anggota perusahaan terhadap tanggung jawab sosial mereka dan dengan demikian mengarahkan perusahaan untuk melakukan lebih banyak tanggung jawab sosial, yang sejalan dengan perusahaan (Peng Wan *et al.*, 2020). Dengan demikian peneliti menetapkan hipotesis keduanya yaitu ada pengaruh yang signifikan dari kedisiplinan terhadap komitmen organisasi. Hipotesis ketiga adalah ada pengaruh simultan yang signifikan dari spiritualitas kerja dan kedisiplinan terhadap komitmen organisasi.

### Hipotesis

Berdasarkan uraian sebelumnya, hipotesis terhadap penelitian ini yaitu: (1) spiritualitas kerja berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi; (2) kedisiplinan berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi; (3) spiritualitas kerja dan kedisiplinan berpengaruh nyata secara simultan terhadap komitmen organisasi.

### METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survei yaitu yang sampelnya diambil dari suatu populasi dengan memanfaatkan kuesioner sehingga dapat memperoleh data utamanya. Jenis penelitian pun asosiatif karena mengamati hubungan sebab-akibat. Peneliti menentukan teknik pengambilan sampel secara acak sebanyak 100 responden. Di penelitian ini variabel tersebut adalah: (1) variabel X1 yaitu spiritualitas kerja; (2) variabel X2 yaitu kedisiplinan; (3) variabel Y yaitu komitmen organisasi.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner menggunakan skala *likert* dengan rentang nilai 1-5 (Sangat Setuju=5, Setuju=4, Ragu=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS Versi 23 untuk mengukurnya. Uji validitas, reliabilitas dan dilanjutkan dengan uji asumsi klasik, uji hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu karena alat penelitian yang digunakan untuk memperoleh data berupa kuesioner.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

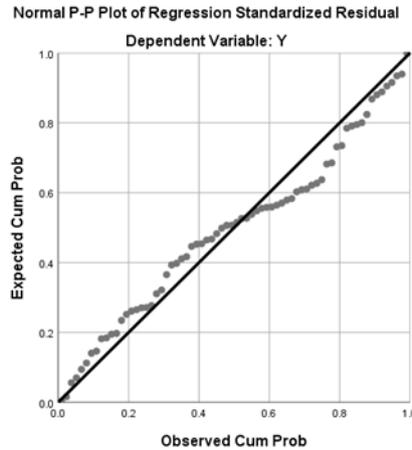
Kuesioner yang telah dijawab oleh responden yang terkumpul sebanyak 100 orang, maka tahap pertama dilakukan uji reliabilitas dengan ketentuan berdasarkan perbandingan dengan nilai *cronbach alpha* harus melebihi 0,6 untuk dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas yang sesuai dengan output SPSS ditunjukkan pada Tabel 1 berikut ini dan hasilnya semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Spiritualitas Kerja (X1)	0,731	9	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	0,747	8	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	0,812	9	Reliabel

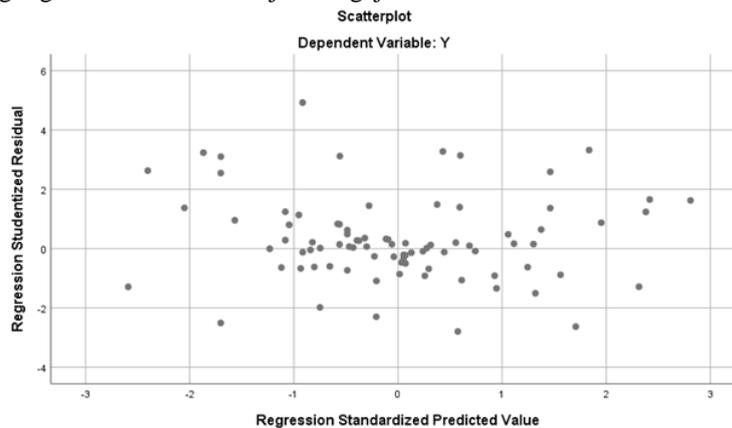
Sumber : Output SPSS

Berdasarkan uji validitas dan output SPSS diperoleh setiap item pertanyaan nilai *corrected item-total correlation* melebihi nilai 0,3. Dengan demikian dinyatakan valid karena keseluruhan item pertanyaan pada kuesioner memenuhi uji validitas. Selanjutnya data yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas akan di uji ke tahap uji asumsi klasik. Pengamatan *normal P-P Plot* dilakukan pada uji normalitas sehingga dapat melihat apakah data telah terdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas  
Sumber : output SPSS

Berdasarkan Gambar 1. yaitu grafik *normal probability plot* dapat disimpulkan bahwa sebaran titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Hal ini memiliki arti bahwa data telah terdistribusi normal sehingga model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi probabilitas berdasarkan masukan variabel terikatnya. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan pengamatan terhadap *scatterplot*. Pada Gambar 2 terlihat bahwa titik-titik menyebar di sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas sehingga model regresi yang digunakan tidak menunjukkan gejala heterokedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas  
Sumber : Hasil olah SPSS

Uji multikolinieritas berpedoman pada nilai tolerance dan VIF. Output SPSS menunjukkan bila *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. Nilai VIF sebesar 1,009 ( $1,009 < 10$ ) dan nilai *tolerance* sebesar 0,676 ( $0,991 > 0,10$ ). Dari hasil uraian sebelumnya, maka regresi linier berganda yang digunakan di penelitian ini tidak terganggu oleh uji multikolinieritas. Output SPSS juga menghasilkan nilai Durbin Weston sebesar 1,931. Untuk uji autokorelasi dari angka tersebut disimpulkan bahwa data yang terkumpul tidak terdapat masalah autokorelasi. Setelah uji autokorelasi dilakukan uji hipotesis. Tabel 2 adalah output SPSS untuk uji t yang akan menguji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Coefficients<sup>a</sup>(Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.293	10.588		1.444	.153		
	X1	.874	.163	.515	5.367	.000	.991	1.009
	X2	.328	.077	.406	4.234	.000	.991	1.009

a. Dependent Variable: Y  
Sumber : Hasil olah SPSS

Nilai signifikansi dari variabel spiritualitas kerja sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), dan variabel kedisiplinan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut dinyatakan hipotesis diterima. Hal ini artinya spiritualitas kerja berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi dan kedisiplinan berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi. Dari Tabel 2 diperoleh persamaan regresi liner berganda sebagai berikut  $Y = 15,293 + 0,874 X1 + 0,328 X2 + e$ . Nilai konstanta adalah 15,293 yang berarti bila nilai variabel  $X1$  dan  $X2$  dengan nol maka nilai variabel terikat sebesar 15,293. Koefisien regresi variabel spiritualitas kerja ( $X1$ ) sebesar 0,874 menunjukkan besarnya pengaruh variabel spiritualitas kerja terhadap variabel komitmen organisasi; dan koefisien regresi berganda bersifat positif menunjukkan variabel bebas berpengaruh searah terhadap variabel terikat. Hal ini berarti setiap peningkatan nilai variabel spiritualitas kerja satu satuan akan menyebabkan meningkatnya variabel komitmen organisasi. Koefisien regresi variabel kedisiplinan sebesar 0,328 menunjukkan besarnya pengaruh variabel kedisiplinan terhadap variabel komitmen organisasi dan koefisien regresi bertanda positif menunjukkan variabel kedisiplinan berpengaruh searah terhadap variabel komitmen organisasi. Hal ini berarti setiap peningkatan nilai variabel bebas satu satuan maka akan menyebabkan meningkatnya variabel terikat sebesar 0,328 satuan. Selanjutnya Tabel 3 menunjukkan uji F atau uji simultan.

Tabel 3. ANOVA<sup>a</sup>(Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2376.196	2	1188.098	21.369	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3725.175	96	55.600		
	Total	6101.371	98			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil olah SPSS

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F-hitung sebesar 21,369 dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dinyatakan hipotesis diterima yang artinya variabel spiritualitas kerja dan kedisiplinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap komitmen organisasi.

Tabel 4. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.624 <sup>a</sup>	.389	.371	7.457	1.931

Sumber : Hasil olah SPSS

Nilai koefisien determinasi (R-Square) di Tabel 4 yaitu 0,389. Hal ini menjelaskan bahwa kontribusi variabel spiritualitas kerja dan kedisiplinan terhadap pembentukan variabel komitmen organisasi adalah 38,9% dan variabel-variabel lainnya yang tidak dilibatkan di penelitian ini dapat memberikan pengaruh sekitar 61,1%.

Berdasarkan hasil analisis penelitian diperoleh temuan bahwa semua hipotesis penelitian terbukti benar. Hasil temuan tersebut menunjukkan bahwa signifikansi spiritualitas dan kedisiplinan mempengaruhi secara parsial dan simultan komitmen karyawan terhadap organisasi. Temuan tersebut mendukung hasil penelitian sebelumnya dari Rego dan Cunha (2008), Khanifer *et al.* (2010), Garg (2017), Rahman *et al.* (2019) bahwa spiritualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selain itu juga mendukung temuan dari Peng Wan *et al.* (2020) dan Butler dan Cantrell, (1984) yang menyiratkan bahwa sikap dan perilaku yang menunjukkan profesionalisme seseorang akan memberikan dampak terhadap kepercayaannya kepada organisasi. Implikasi dari temuan tersebut adalah spiritualitas dan kedisiplinan memberikan kontribusi berarti bagi peningkatan hubungan antar anggota dan organisasi. Setiap organisasi tidak dapat bertahan lama bila tidak ada spiritualitas (Mitroff dan Denton, 1999). Hal itu menunjukkan bahwa variabel spiritualitas kerja berperan penting di suatu organisasi. Dari perspektif sumber daya manusia, praktik yang berkaitan dengan spiritualitas diharapkan memberikan bukti kontribusinya terhadap penguatan nilai-nilai perusahaan melalui upaya untuk mengeksplorasi makna di balik spiritualitas di tempat kerja seperti adanya rasa saling percaya, rasa saling menghormati, adanya kepercayaan diri serta etika dan perilaku kerja yang beradab. Ketika karyawan

mampu melakukan eksplorasi makna terhadap peran yang menjadi tanggung jawabnya, selanjutnya mereka akan secara total melibatkan diri bersama potensi mereka dan bertindak dengan cara yang berkomitmen untuk terwujud tujuan organisasi (Fry *et al.*, 2005; Pradhan *et al.*, 2012). Dengan demikian perilaku sebagai anggota organisasi semakin diperkuat. Keanggotaan sebagai bagian organisasi menunjukkan peranan penting untuk pencarian spiritual yang dilakukan seseorang diharapkan turut memengaruhi terpenuhinya kewajiban pekerjaan serta memberikan tujuan yang lebih tinggi dan menarik untuk tetap fokus dan memiliki komitmen terhadap visi dan misi organisasi.

Kedisiplinan sebagai bagian penting dari perilaku individu dan ketika tidak ada kedisiplinan di organisasi maka organisasi tidak dapat berfungsi dengan maksimal untuk mencapai tujuannya (Ouma *et al.*, 2013). Menurut Arifin *et al.* (2018), perilaku anggota organisasi yang terkendali karena program kedisiplinan memberikan dampak terhadap pengarahannya optimalisasi kinerja dan hal tersebut akan mendukung pencapaian tujuan bersama. Kedisiplinan memiliki relevansi terhadap hasil usaha (Irfan dan Putra, 2014). Menurut Sinambela *et al.* (2019) dan Putra *et al.* (2017), pemimpin sudah seharusnya memerhatikan waktu kerjanya untuk melakukan pengawasan jalannya kedisiplinan tersebut. Gitome *et al.* (2013) menyatakan bahwa kedisiplinan biasanya ditunjukkan dengan kepatuhan terhadap peraturan dan proses belajar untuk dapat membedakan sesuatu yang benar atau salah. Kedisiplinan karyawan sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan yang efektif sebaiknya lebih diarahkan kepada perilakunya bukan kepada karyawan secara pribadi karena alasan untuk pendisiplinan adalah meningkatkan kinerja (Darmawan, 2006). Karyawan yang disiplin tentu akan berperilaku dengan hati-hati di tempat kerjanya. Perilaku tersebut dapat dilihat dari karyawan yang mematuhi peraturan, tepat waktu, berorientasi terhadap keberhasilan dan dapat diandalkan (Barrick dan Mount, 1991). Oleh karena itu, upaya memperkuat nilai-nilai kedisiplinan harus dimulai dari pihak manajemen, pimpinan semua jajaran, dan diakhiri di tingkat bawah manajemen dan karyawan (Darmawan, 2007). Hal tersebut diharapkan akan membentuk komitmen organisasi yang semakin kuat seiring upaya menegakkan kedisiplinan di organisasi.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Hasil penelitian menyebutkan bahwa ketiga hipotesis di penelitian ini terbukti benar. Ketiga hipotesis yang terbukti benar adalah (1) spiritualitas kerja terbukti berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi; (2) kedisiplinan terbukti berpengaruh nyata terhadap komitmen organisasi; dan (3) spiritualitas kerja dan kedisiplinan terbukti berpengaruh nyata secara simultan terhadap komitmen organisasi.

### **Saran**

Organisasi harus mendukung tumbuh kembangnya kondisi spiritualitas di tempat kerja agar karyawan dapat lebih memaknai kehidupan kerja yang seiring dengan kehidupan berorganisasi. Organisasi dapat memberikan kesempatan lebih banyak kepada kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan spiritualitas kerja dan memberikan peluang lebih besar bagi karyawan untuk memuaskan pencarian makna hidupnya di kehidupan profesionalnya.

Kedisiplinan di organisasi membantu untuk mengarahkan dan membimbing karyawan sehingga perilaku karyawan terkendali dan terawasi sesuai dengan ketentuan sehingga karyawan memiliki kesadaran dan tanggung jawab menyelesaikan kewajibannya. Peraturan organisasi harus dipahami oleh karyawan agar mereka dapat mematuhi dan mengerjakannya sehingga kegiatan –kegiatan operasional berjalan lancar.

Spiritualitas yang diiringi dengan perilaku yang disiplin merupakan modal utama untuk menambah kekuatan hubungan jangka panjang antara karyawan dan organisasi. Oleh karenanya setiap karyawan dibiasakan dengan kegiatan spiritualitas dalam bekerja yang nantinya akan mengembangkan kedisiplinan di tiap diri individu sehingga dengan hal tersebut perusahaan memiliki anggota-anggotanya yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi. Segala bentuk perhatian yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan menyebabkan mereka merasa dihargai dan mereka menjadi semakin percaya dan memiliki keyakinan untuk tetap bertahan menjadi bagian organisasi dan hal tersebut menyebabkan komitmen terhadap organisasi akan semakin tinggi

## DAFTAR PUSTAKA

- Adeniji, A. A. & Osibanjo, A. O. 2012. *Human Resource Management. Theory & Practice*. Pumark Nigeria Limited, Lagos.
- Albinger, H. S., & Freeman, S. J. 2000. "Corporate Social Performance and Attractiveness as a Employer to Different Job Seeking Populations." *Journal of Business Ethics*, Vol. 28, No. 3, pp. 243-253.
- Andayani, Dewi., Sherly Kabalmay, Revo Resandi, D. Darmawan. 2010. *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*, IntiPresindo Pustaka, Bandung
- Arifin, Samsul., Rahayu Mardikaningsih, Yusuf Rahman Al Hakim. 2018. Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, Vol. 2 No. (1), pp. 43-50
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. 2000. "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure." *Journal of Management Inquiry*, Vol.9, pp.134-145.
- Bachkaus, Kristin, Karl Heiner., & Brett A Stone. 2002. "Exploring the Relationship Between Corporate Social Performance and Employer Attractiveness." *Business and Society*, Vol. 41, No. 3, pp. 292-318.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. 1991. The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*. Vol. 44, No. 1, pp. 1-26.
- Butler, J. K., & Cantrell, R. S. 1984. "A Behavioral Decision Theory Approach to Modeling Dyadic Trust in Superiors and Subordinates." *Psychological Reports*, Vol. 55, No. 1, pp. 19-28.
- Cohen, A. 2003. *Multiple Commitments in the Workplace: An integrative approach*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Coomber, B., & Barriball, K. L. 2007. "Impact of Job Satisfaction Components on Intent to Leave and Turnover for Hospital-Based Nurses: A review of the research literature." *International Journal of Nursing Studies*, Vol. 44, No. 2, pp. 297-314.
- Cooper-Hakim A., & Viswesvaran, C. 2005. "The Construct of Work Commitment: Testing an integrative framework." *Psychol. Bull*, Vol. 131, pp. 241-259.
- Dale, E.S. 1991. "Bringing Heaven down to Earth. A Practical Spirituality of Work." *American University Studies, Series 7, Theology and Religion*, Vol. 83. Peter Lang, New York.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta, Surabaya.
- Darmawan, Didit. 2007. *Teori Motivasi*, Metromedia Education. Surabaya
- Darmawan, Didit. 2006. Konseptualisasi Variabel Disiplin Kerja, *Media Mahardhika : Jurnal Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen* Vol. 5 No. 1, 30-39
- Darmawan, Didit. 2007. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Pustakamedia Daya
- Darmawan, Didit. 2015. Peranan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD di Kecamatan Gempol Kabupaten Pasuruan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, Vol.1 No.3 Maret, 113-122
- Darmawan, Didit. 2016. "Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya." *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, Vol. 2, No. 3, pp. 97-106.
- Darmawan, Didit *et al.* 2020. The Quality of Human Resources, Job Performance and Employee Loyalty, *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, Vol. 24 Issue 3, 2580-2592
- Fry, L.W. 2003, "Toward a Theory of Spiritual Leadership". *The Leadership Quarterly*, Vol. 14, No. 6, pp. 693-727.
- Fry, L.W., Vitucci, S. & Cedillo, M. 2005, "Spiritual Leadership and Army Transformation: Theory, Measurement, and Establishing a Baseline". *The Leadership Quarterly*, Vol. 16, No. 5, pp. 835-862.
- 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*, Vol. 4, No. 2, pp. 191-211.
- Gitome, J. W, Katola, M. T., & Nyabwari, B. G. 2013. Correlation between Students' Discipline and Performance in the Kenya Certificate of Secondary Education. *International Journal of Education and Research*. Vol. 1, No. 8, pp. 1-10.
- Greening, Daniel W., & Turban, Daniel B. 2000. "Corporate Social Performance as a Competitive Advantage in Attracting a Quality Workforce." *Business and Society*, Vol. 39, No. 3, pp. 254-280.

- Handoko, V. Rudy. & Didit Darmawan. 2004. Pengaruh Kinerja Wiraniaga dan Karakter Demografinya terhadap Kinerja Pasar Perusahaan, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol.8 No.1 Juli, 63-72
- Hariani, Mila. 2017. Analisis Respon Pekerja terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Bagian Pengendalian Kualitas dalam Kegiatan Ekspor Hasil Produksi Rotan, *Jurnal Agrimas*, Vol.1 No.1 Juni, 19-28
- Hariani, Mila., Samsul Arifin, Arif Rahman Putra. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, Vol.3 No.2 Mei, 22-28
- Ho, D. Y. F., & Ho, R. T. H. 2007. "Measuring Spirituality and Spiritual Emptiness: Toward ecumenicity and transcultural applicability." *Review of General Psychology*, Vol. 11, No. 1, pp. 62-74.
- Irfan, Mochamad & Arif Rahman Putra. 2014. Komunikasi Interpersonal Antar Guru dan Siswa serta Pengaruhnya terhadap Motivasi Belajar Siswa, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, Vol.1 No.1 September, 69-76
- Jena, Lalatendu Kesari. & Pradhan, Sajeet. 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. 380-40.
- Jena, Lalatendu Kesari., & 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.
- Kendall, Gerald I. 1997. *Securing the Future: Strategies for Exponential Growth Using the Theory of Constraints*, St. Lucie Press, New York.
- Khanifer, H., Jandaghi, G., & Shojaie, S. 2010. "Organizational Consideration Between Spirituality and Professional Commitment." *European Journal of Social Sciences*, Vol. 12, No. 4, pp. 558-571.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B.J. 2004. "Defining Spirit at Work: Finding Common Ground." *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 17, No 1, pp. 26-42.
- Knight, X & Ukpere, W. I 2014. The Effectiveness and Consistency of Disciplinary Actions and Procedures within a South African organization. *Mediterranean Journal of Social Sciences (MCSER)*. Vol. 5, No. 4, pp. 589 – 596
- Kong, Haiyan., Naipeng (Tom) Bu, Yue Yuan, Kangping Wang & YoungHee Ro. 2019. "Sustainability of Hotel, How Does Perceived Corporate Social Responsibility Influence Employees' Behaviors?" *Sustainability*, Vol. 11, pp. 1- 16.
- Krahnke, K., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. 2003. "Point Counterpoint: Measuring Workplace Spirituality." *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16, No. 4, pp. 396-405.
- Mardikaningsih, Rahayu., Samsul Arifin, Arif Rahman Putra, & Mila Hariani. 2017. The Effect of Motivation and Work Commitment on The Performance of Agricultural Extension Agents, *Jurnal Agrimas*, Vol.1 No.2 Desember, 115-124
- Mardikaningsih, Rahayu. 2018. *Teori Keputusan*, Metromedia, Surabaya
- Mardikaningsih, Rahayu. 2020. Sebuah Penelitian Empiris tentang Hubungan Masa Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Komitmen Organisasi, *Akuntabilitas: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi*, Vol. 13, No. 1, pp. 43-54
- Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnysky L. 2002. "Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: A meta-analysis of antecedents, correlates and consequences." *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 61, Issue 1, pp. 20-52.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. 1997. *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*, Thousand Oaks:Sage.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. 1999. "A Study of Spirituality in the Workplace." *MIT Sloan Management Review*, Vol. 40, No. 4, pp. 83.
- Moore, T.W., & Casper, W.J. 2006. "An Examination of Proxy Measures of Workplace Spirituality: A Profile Model of Multidimensional Constructs." *Journal of Leadership and Organizational Studies*, Vol. 12, No. 4, pp. 109-118.
- Morrow, PC. 1993. *The Theory and Measurement of Work Commitment*, CT: Jai Press Inc, Greenwich.
- Neck, Christopher & John F. Milliman. 1994. "Thought Self-leadership: Finding Spiritual Fulfilment in Organizational Life." *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 9, No 6, pp. 9-16.

- Okpara, J. O. 2004. "Job Satisfaction and Organizational Commitment: Are There Differences Between American And Nigerian Managers Employed In The US Mncs Innigeria?." *Academy of Business & Administrative Sciences, Briarcliffe College, Switzerland*.
- Ouma, M. O., Simatwa, E. W., & Serem, T. D. K. 2013. Management of Pupil Discipline in Kenya: A case study of Kisumu Municipality. *Educational Research*. Vol. 4, No. 5, pp. 374-386.
- Peng Wan, Xiangyu Chen, dan Yun Ke. 2020, "Does Corporate Integrity Culture Matter to Corporate Social Responsibility? Evidence from China." *Journal of Cleaner Production*, 120877, pp. 21-38.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. 2009. "Measuring Workplace Spirituality in an Asian context." *Human Resource Development International*, Vol. 12, pp. 459-468.
- Pradhan, R.K. & Jena, L.K. 2016, "Workplace Spirituality and Organisational Commitment: Role of Emotional Intelligence Among Indian Banking Professionals." *Journal of Human Resource Management*, Vol. 19, No. 1, pp. 13-23.
- Pradhan, S., Pradhan, R.K. & Mazumder, S. 2012. "Workplace Spirituality and Job Outcomes: A Review of Extant Literature and Agenda for Future Research." *A Journal of Decision Making*, Vol. 12, No. 1, pp. 1-10.
- Putra, Arif Rahman., Didit Darmawan, Ella Anastasya Sinambela. 2017. Pengawasan dan Koordinasi Kerja serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Akuntabilitas Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi*, Vol.10, No.2, Desember 2017, 12-24
- Putra, Arif Rachman., Eli Retnowati dan Ella Anastasya Sinambela. 2019. Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai, *Ebis, Jurnal Ekonomi Bisnis*, Vol. 12 No. 1 Januari, 23-34
- Rahman S, M., Habib M. Z., Hossain A., Mannan M. & Hassan H. 2019. "Mediating Effect of Employee's Commitment on Workplace Spirituality and Executive's Sales Performance." *Journal of Islamic Marketing*, Vol. 10, No. 4, pp.12.
- Rego, A., & Pina Cunha, M. 2008. "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an empirical study." *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21, No. 1, pp. 53-75.
- Robbins, Stephen P. 2005. *Perilaku Organisasi*, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sharma, B. R., Mohapatra, M., & Rai, S. 2014. "Organizational Commitment as a Measure of Managerial Motivation: Search for its predictors in a multinational organization." *Management and Labour Studies*, Vol. 38, No. 3, pp. 139-153.
- Sinambela, Ella Anastasya, Yusuf Rahman Al Hakim, Moch Irfan. 2019. Pengaruh Kedisiplinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Relasi - Jurnal Ekonomi*, Vol.15 No.2 Juli, 308-320
- Sjamsi, Nurul & Didit Darmawan. 2004. Peran Startegis Layanan pada Penyelenggaraan Pelayanan Publik, *Jurnal Administrasi Publik*, Vol.1 No.1 Desember, 83-95
- Swales, S. 2002. "Organizational Commitment: A Critique Of The Construct And Measures." *International Journal Of Management Reviews*, Vol. 4, No. 2, pp. 155-78.
- Ujiyanto & Didit Darmawan. 2003. Rasionalitas Mahasiswa dalam Memilih Partai Politik: Studi terhadap Faktor yang Dipertimbangkan Masiswa Kota Surabaya dalam Memilih Partai Politik, *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora*, Vol.7 No.1 Juli, 43-54
- Werdati, Fauchil., Didit Darmawan dan N. R. Solihah. 2020. The Role of Remuneration Contribution and Social Support in Organizational Life to Build Work Engagement, *Journal of Islamic Economics Perspectives*, Vol 1 No 2, 20-32