

PERAN MEDIASI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA HUBUNGAN SPIRITUALITAS KERJA DAN KINERJA KARYAWAN *CREDIT UNION*

Trifonia Sastri Rosari

sastrirosari19@gmail.com

Marliana Junaedi*)

marliana@ukwms.ac.id

Ani Suhartatik

ani-s@ukwms.ac.id

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 6 April 2022

Revised: 12 Mei 2022

Accepted: 15 Juni 2022

***) Corresponding Author:**

marliana@ukwms.ac.id

Key words:

Spiritualitas kerja; komitmen organisasi; kinerja karyawan

DOI: [10.33508/jumma.v11i1.3948](https://doi.org/10.33508/jumma.v11i1.3948)

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work spirituality on the commitment and performance of employees of credit union maduma, south kalimantan. This study applies quantitative research methods using kuesioner as data collection material which is analyzed with the help of SPSS version 23 software. The sample in this study amounted to 100 respondents. The data analysis technique uses multiple linear analysis techniques and data collection uses a liker scale. The results of this study indicate that work spirituality has a positive effect on employee performance, work spirituality has a positive effect on organizational commitment, organizational commitment has a positive effect on performance and work spirituality has a positive effect on performance through mediation of organizational commitment.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh spiritualitas kerja terhadap komitmen dan kinerja karyawan credit union Maduma Kalimantan Selatan. Penelitian ini menerapkan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai bahan pengumpulan data yang dianalisis dengan bantuan software SPSS versi 23. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan credit union Maduma Kalimantan Selatan. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis linier berganda pengumpulan data menggunakan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja dan spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi komitmen organisasional.

PENDAHULUAN

Lembaga keuangan merupakan salah satu penopang utama dalam pembangunan nasional. Target utama dan yang paling penting dari lembaga keuangan merupakan pembangunan ekonomi, hal ini merupakan bagian integral dan tidak terpisahkan dari pembangunan nasional (Siregar *et al.*, 2021). Lembaga keuangan Indonesia terbagi menjadi dua jenis: lembaga keuangan bank dan lembaga keuangan bukan bank. Bank sentral, bank umum, dan BPR adalah contoh lembaga keuangan perbankan, sedangkan koperasi adalah contoh

lembaga keuangan bukan bank (Siregar *et al.*, 2021). Sebagai salah satu lembaga keuangan non bank, koperasi memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung perkembangan ekonomi serta meningkatkan kesadaran, peran dan tanggung jawab sosial (Funan, 2010). Koperasi dianggap sebagai salah satu peserta pembangunan ekonomi selain BUMN dan swasta Indonesia.



Gambar 1. Pertumbuhan ekonomi pasca Covid 19 (kata data, 2020)

Situasi perekonomian Indonesia saat ini dalam setahun terakhir, Indonesia dan negara-negara lain dilanda pandemi Covid 19. Lembaga SMERU memprediksi kemiskinan akan meningkat sedangkan pertumbuhan ekonomi akan menurun. Peta informasi kata data (2020) pada Gambar 1 menunjukkan pertumbuhan ekonomi Asia Tenggara, kecuali Vietnam hampir semuanya menunjukkan pertumbuhan negatif. Menyusul Filipina, jumlah WNI yang positif virus corona baru untuk kedua kalinya turun 5,31%, masih sedikit lebih baik dari Thailand, Singapura, dan Malaysia. Namun, beberapa ahli mengatakan akibat pandemi Covid 19, ketimpangan sosial justru semakin parah. Pemerintah berupaya untuk melaksanakan stimulus ekonomi melalui

bantuan dan bantuan sosial, termasuk bantuan kepada usaha mikro.

Koperasi kredit merupakan koperasi yang memberikan kredit kepada anggota dengan tingkat bunga yang paling rendah, di Indonesia koperasi kredit yang mulai berkembang adalah credit union. Credit Union adalah badan atau lembaga keuangan mikro yang menawarkan simpan pinjam kepada anggotanya dan dimiliki serta diatur oleh mereka. (Carollina dan Sutata, 2014).

Koperasi adalah organisasi atau lembaga modern dengan tujuan, sistem pengolahan, struktur organisasi, yang memiliki keterkaitannya dengan demokrasi ekonomi dimana koperasi mempunyai prinsip-prinsip dasar dalam pembentukannya (Suwanto, 2020). Konsep koperasi adalah konsep umum, namun kendala umum yang sering dihadapi koperasi adalah kualitas sumber daya manusia yang masih rendah, keahlian, keterampilan, pengetahuan, profesional, kewirausahaan, pemasaran dan keuangan (Anomsari, 2011). Kehancuran credit union yang paling sering terjadi disebabkan oleh masalah internal. Adanya oknum manajemen, pengawas atau staf yang tidak etis, tidak jujur, kurang berintegritas, tidak mempunyai rasa memiliki, dan tidak mampu mengelola credit union dengan baik dan akan menyebabkan kinerja credit union memburuk sehingga membuat masyarakat menjadi trauma, dan memiliki pandangan negatif terhadap koperasi. (Munaldus, Karlena, dll., 2012)

Perubahan lingkungan organisasi yang terus terjadi menuntut setiap organisasi dan perusahaan untuk lebih terbuka dan juga peka agar dapat bertahan dalam menghadapi perubahan tersebut. Untuk mendukung perubahan organisasi, perubahan dari pribadi masing-masing diperlukan dalam proses ini. Seperti halnya koperasi, koperasi harus mampu bersaing dan meningkatkan kinerja karyawannya dalam dunia bisnis, meskipun organisasi berkembang mengikuti perkembangan zaman.

Organisasi atau Perusahaan harus mendorong karyawan agar bisa melakukan pekerjaan dengan baik agar dapat bersaing di dunia bisnis saat ini. Dukungan organisasi terhadap peningkatan kinerja individu merupakan hal penting dan perlu mendapat perhatian. Kinerja merupakan sebuah hasil dari kerja seseorang sesuai dengan kemampuannya, keahlian, ketekunan dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan

kepadanya, Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mendukung sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi. (Muis, Jufrizen dan Fahmi, 2018).

Fajrianthi (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah kemampuan bagaimana seseorang mampu menunjukkan bahwa dirinya merupakan bagian atau anggota dalam organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (dalam Harapan, 2010), mengemukakan bahwa komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara individu dan organisasi, yang menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut: (1) Menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi; (2) memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu untuk organisasinya ; (3) Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Sementara itu, karyawan dengan komitmen rendah akan memberikan kinerja yang rendah terhadap organisasinya karena kurangnya rasa tanggung jawab terhadap organisasi, memiliki kehadiran yang bermasalah (Fauzan & Sumiyati, 2015) dan suka bermalas-malasan (Rahayu, 2012).

Fenomena yang sering terjadi secara umum yaitu rendahnya komitmen karyawan di setiap organisasi. Karyawan dengan tingkat komitmen rendah tidak akan pernah melakukan yang terbaik untuk organisasinya dan meninggalkan organisasi tersebut dengan sangat mudah (Spagnoli & Caetano, 2012). Karyawan dengan komitmen organisasional yang rendah dapat menciptakan ketegangan dan konflik (Saha & Kumar, 2018).

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Trisno Ongkol, manajer Koperasi *credit union* maduma Kalimantan Selatan, *credit union* memiliki dua jenis karyawan, yaitu karyawan kantor dan karyawan lapangan. Pegawai kantor termasuk pengurus dan pengawas, sedangkan pegawai lapangan disebut mantri. Peneliti menemukan bahwa *credit union* maduma memiliki beberapa permasalahan yaitu tingkat absensi beberapa karyawan yang meningkat setiap minggunya, meningkatnya absen karyawan tersebut mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan, maka dari itu perlu mendapatkan perhatian khusus dari pihak koperasi.

Pada penelitian ini fenomena yang ada di *credit union* maduma kalimantan selatan dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1: Data keluar-masuk karyawan *credit union* maduma tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah karyawan	Out	In
2019	97	17	39
2020	89	13	27
2021	100	9	14

Sumber: CU Maduma Kalimantan Selatan

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa selalu ada karyawan yang keluar dari organisasi dalam tiga tahun terakhir, hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk tetap menjadi anggota koperasi tidak sepenuhnya dimiliki oleh semua karyawan. Bapak Trisno mengatakan bahwa ada berbagai alasan yang menyebabkan karyawan mengundurkan diri/resign, antara lain pindah pekerjaan, faktor keluarga, faktor kesehatan, dan ketidaknyamanan terkait pekerjaan.

Koperasi baru yang menjamur di kalimantan selatan yang semakin banyak, maka diperlukan adanya kinerja yang disertai dengan komitmen yang baik. Perusahaan akan mencapai tujuan bersama melalui komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi memiliki sikap yang berbeda dengan karyawan dengan komitmen organisasi rendah. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan, tingkat absensi yang rendah dan turnover yang rendah. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih produktif dan memiliki kinerja yang baik. (Sintaasih *et.al* 2019).

Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, dan salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan nilai spiritualitas kerja dilingkungan kerja atau tempat kerja (Santiago, 2007; dalam Pobri, & Aprilia, 2021).

Fanggidae *et al.* (2016: 641) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memahami bahwa bahwa individu memiliki kehidupan batin dalam upaya untuk menemukan tujuan hidup dalam pekerjaan, memiliki hubungan yang sangat baik dengan rekan kerja, dan memiliki kecocokan antara keyakinan dan nilai-nilai organisasi. Demikian pula Nasurdin *et al.* dalam Djafri dan Noordin (2017:387) menegaskan bahwa ketika karyawan memiliki makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, rasa kebersamaan dalam hubungannya dengan orang lain, dan rasa kesesuaian antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-

nilai organisasi mereka akan lebih kreatif, dan lebih berkomitmen pada organisasi.

Shahbaz dan Ghafoor (2015) mengemukakan bahwa karyawan yang memperoleh makna dan tujuan dari pekerjaan mereka melalui spiritualitas kerja, para karyawan ini akan selalu mengerahkan seluruh energi fisik, mental, emosional, dan spiritual mereka untuk pekerjaan mereka dan akan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik atas nama perusahaan mereka. Berusaha secara sungguh-sungguh atas nama organisasinya juga merupakan bentuk sikap yang menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki komitmen terhadap organisasinya. Karyawan yang mempunyai spiritualitas kerja akan dengan mudah mengarahkan dirinya dalam mengambil keputusan apabila dia menghadapi masalah dalam pekerjaannya, menghadapi tekanan, dan mengetahui bagaimana cara mengatasi dirinya pada saat dia mengalami penurunan semangat. Sebaliknya, karyawan yang kurang atau memiliki tingkat spiritualitas kerja yang rendah akan cepat bosan dan frustrasi dengan tuntutan pekerjaannya. (Zamor, 2003; dalam Pobri, & Aprilia, 2021). Ada banyak bukti empiris yang menyebutkan bahwa spiritualitas ke tempat kerja dapat membantu menumbuhkan budaya organisasi baru yang membuat karyawan lebih bahagia dan lebih produktif (Widowati dan Winarto, 2013:10).

Berdasarkan wawancara dengan bapak Trisno onkol mengenai spiritualitas kerja di *credit union* maduma mengungkapkan bahwa: (1) lingkungan kerja belum sepenuhnya membuat karyawan nyaman dalam bekerja; (2) tidak semua pegawai *credit union* maduma memiliki kesempatan untuk memberikan komentar atau saran mengenai kesulitan dalam bekerja; dan (3) beberapa pegawai masih belum memahami visi, misi, atau tujuan *credit union* maduma

Menurut temuan Dehagi *et al.*, (2012), spiritualitas kerja merupakan elemen yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Spiritualitas tempat kerja menumbuhkan emosi positif yang mempengaruhi komitmen karyawan (Rego dan Cunha, 2008, Sintaasih *et al.*, 2019). Penelitian lain menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara spiritualitas kerja dan komitmen organisasi, dimana komitmen organisasional dapat ditingkatkan dengan menerapkan spiritualitas tempat kerja (Shahbaz & Ghafoor, 2015). Dengan demikian, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh spiritualitas kerja terhadap komitmen dan kinerja

karyawan *credit union* Maduma Kalimantan Selatan

KAJIAN LITERATUR

Spiritualitas Kerja

Arti kata spiritual bersumber dan berasal dari bahasa latin yaitu *spritus* yang bermakna sebagai salah satu pendukung kehidupan dan aktivitas sebuah organisasi. Spiritualitas bukan hanya persoalan tentang kepercayaan atau agama apapun. Spiritualitas bukan tentang soal agama atau kepercayaan apapun melainkan sesuatu yang bersifat umum atau universal seperti nilai, makna, tujuan, pada kehidupan manusia (Amin, 2010:58).

Jurkiewicz dalam Sarwan (2014:8) spiritualitas tempat kerja menggunakan teknik kerja dengan memfasilitasi individu melalui penciptaan budaya baru dan memberikan susunan nilai nilai organisasi untuk saling terikat secara batin dengan individu/pribadi lain sehingga membangunkan dan menumbuhkan rasa bahagia dan nyaman ketika bekerja.

Spiritualitas tempat kerja yaitu menginterpretasikan bahwa setiap individu/pribadi memerlukan penjangaan seperti pemeliharaan pada tempat kerja sehingga dirinya memiliki rasa yang bertujuan untuk memaknai pekerjaannya sehingga memiliki rasa saling terhubung ataupun terikat bersama individu/pribadi yang lain dalam suatu perusahaan atau komunitas (Widyarini dan Holomoan, 2014:4).

Ashmos dan Duchon (2000) menyatakan bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki arti dalam tiga dimensi. Pertama, kehidupan batin (*inner life*) ialah mengangap pribadinya menjadi individu spritual. Spiritualitas merupakan kekuatan yang berasal dari dalam pikiran manusia, spiritualitas didasari oleh sistem yang bersumber dalam pikiran manusia untuk mendapatkan kemampuan dalam memaknai sebuah nilai dan juga keyakinan yang dapat di temukan pada semua orang, dengan kata lain setiap orang memiliki latar belakang spiritual berdasarkan sifat intrinstiknya. Kedua, kerja yang bermakna (*meaningful work*) adalah pekerjaan yang berkaitan dengan memanfaatkan hal-hal yang dianggap penting dalam kehidupan. Artinya aspek fundamental yang berasal dari spiritualitas tempat kerja, yang berarti kemampuan seseorang untuk merasakan makna dan tujuan pekerjaannya. Aspek ini menyampaikan bagaimana pekerja berhubungan dengan

karyawan lain dari hari ke hari. Ini adalah anggapan bahwa manusia memiliki motivasi, kebenaran, dan dorongan terdalamnya sendiri untuk melakukan aktivitas yang membawa makna bagi kehidupan mereka dan kehidupan orang lain dan selalu bekerja sesuai dengan hati nurani yang ditunjukkan untuk menerimanya berkah Tuhan. Ketiga, bagian dari komunitas (*belonging in the community*) Seorang manusia yang menjadi anggota suatu komunitas di lingkungan kerja. Spiritualitas mengacu pada hubungan mental, antusias, emosional, dan spiritual yang ada di antara karyawan di sebuah organisasi. Pada intinya komunitas ini memiliki hubungan yang terdalam antar manusia yang terdiri dari dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan juga mendapatkan perlindungan dari organisasi. Individu terikat sebagai hasil dari pengalaman spiritual mereka dalam pekerjaan. Mereka saling mendukung untuk sukses bersama Tujuan mereka adalah untuk menanamkan rasa persaudaraan dimana mereka bekerja sama secara harmonis, menyediakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan spiritualitas di tempat kerja. Nurtjahjanti (2010:28) menyatakan bahwa ada tiga pembedaan mengapa organisasi di Amerika Serikat semakin tertarik untuk menciptakan spiritualitas kerja adalah karena adanya tuntutan persaingan global yang semakin meningkat memaksa para pemilik bisnis untuk menyadari perlunya memelihara dan mengembangkan kreativitas karyawan mereka, terbentuknya perampingan (*downsizing*), regenerasi (*regenerating*), dan pemecatan karyawan yang dapat menyebabkan karyawan kehilangan semangat dalam lingkungan kerja, serta tempat kerja adalah lingkungan yang paling utama dalam pengembangan diri manusia.

Komitmen organisasional

Komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebagai sikap, komitmen organisasional diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006).

Komitmen organisasional merupakan sikap tentang bagaimana mereka mengidentifikasi diri sebagai bagian dari organisasi, serta keinginan mereka untuk tetap bertahan dan tidak pernah pergi dari organisasi

tersebut. Komitmen organisasi digunakan untuk mengurangi ketidakhadiran dan pergantian staf di tempat kerja. Hal ini karena komitmen organisasi merupakan komitmen karyawan terhadap perusahaan secara keseluruhan, bukan hanya pada tugas tertentu. (Robins & Coulter, 2012). Dalam hal ini, komitmen organisasional adalah salah satu elemen penentu untuk keberhasilan suatu organisasi.

Komitmen organisasi adalah karakteristik atau variabel yang terdiri dari beberapa komponen dan tidak dapat berdiri sendiri. Terdapat tiga jenis komitmen organisasional (Allen & Meyer, 1990). Pertama, komitmen afektif (*Affective commitment*) yang mengacu pada seberapa banyak seseorang mengidentifikasi dirinya sendiri, seberapa terlibatnya dia dalam sebuah organisasi, dan seberapa terikat secara emosional dia dengan organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki hubungan emosional yang kuat dengan perusahaan akan terus bekerja dengan perusahaan atas inisiatif mereka sendiri untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kedua, komitmen normatif (*Normative commitment*) yang merupakan perasaan tanggungjawab dari individu tentang komitmen yang harus dia berikan kepada organisasi, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat akan bertahan di perusahaan karena merasa berkewajiban untuk melakukan sesuatu. Individu tetap setia pada suatu organisasi karena mereka merasa berkewajiban untuk melakukannya. Terakhir, komitmen kontinuan (*Continuance commitment*) yang dilihat berdasarkan pandangan karyawan tentang kerugian yang akan dia alami jika dia tidak terus bekerja untuk organisasi tersebut. Dengan kata lain, seseorang tetap berada di perusahaan karena dia membutuhkan upah dan fasilitas lainnya, atau karena individu belum menemukan pekerjaan lain.

Kinerja karyawan

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau target atau kriteria yang telah ditentukan yang telah disepakati bersama (Singh, 2016)

Jackson dkk. (2011) merinci kinerja menjadi tiga dimensi, yaitu sikap, perilaku dan hasil objektif. Kriteria berbasis sifat berfokus pada karakteristik pribadi, seperti sebagai loyalitas,

kehandalan, kemampuan komunikasi dan kepemimpinan. Kriteria perilaku mengacu pada bagaimana pekerjaan dilakukan. Dimensi ini sesuai dengan pekerjaan atau perilaku pada umumnya, seperti ketidakhadiran, keterlambatan dan kecerobohan dalam menyelesaikan pekerjaan. Aspek positif dari kriteria perilaku dapat digunakan pada beberapa pekerjaan berbeda yang memungkinkan penilaian sebagai pertimbangan di luar kendali karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja. Kriteria hasil menyoroti apa yang bisa dilakukan atau diproduksi.

Pengembangan Hipotesis

Mathis dan Jackson (2011) mendefinisikan komitmen organisasional merupakan tahapan dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan juga tidak akan pernah meninggalkan organisasi tersebut. Komitmen merupakan dampak paling kuat, dimana seseorang diberikan perintah dan termotivasi untuk melaksanakannya, bahkan ketika motivasi itu tidak hadir lagi.

Sintaasih et al. (2019) membuktikan bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus lembaga perkreditan desa Artinya, semakin tinggi spiritualitas kerja maka semakin baik pula performanya, temuan ini mirip dengan Petchsawanga dan Duchon (2012) yang membuktikan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

H1: Spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Spiritualis memberi kehidupan pada sistem dan organisasi. Spiritualitas bukanlah masalah agama atau kepercayaan. Spiritualitas berkaitan dengan hal-hal universal seperti nilai, makna dan tujuan dalam hidup seseorang, terlepas dari agamanya (Amin, 2010-58).

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Sintaasih et al., (2019) Pengaruh spiritualitas kerja terhadap kinerja pengurus lembaga perkreditan desa dari temuan penelitian terbukti bahwa spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja administrator. Hasil temuan ini dapat artikan bahwa semakin tinggi spiritualitas kerja maka semakin baik pula kinerjanya, penemuan ini searah dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Petchsawanga and

Duchon (2012) di thailand yang menyatakan bahwa spiritualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja,

dalam hal ini kinerja karyawan.

H2: Spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *credit union*.

Tolentino (2013), Imran dkk. (2014) dan Sani (2013), menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Dengan merujuk Untuk gambaran komitmen organisasi diketahui bahwa komitmen mereka tinggi khususnya komitmen afektif.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Sintaasih et al., (2019) diketahui bahwa komitmen mereka tinggi, khususnya komitmen afektif ini menggambarkan bahwa mereka menganggap lembaga perkreditan desa sebagai elemen makna dalam kehidupan mereka, sehingga mereka memiliki rasa kepemilikan yang kuat dan tidak ingin keluar dari lembaga perkreditan desa, mereka juga mempunyai keterikatan secara emosional dengan lembaga perkredita desa dan tidak pernah berpikir untuk pergi. Komitmen afektif juga tercermin dari persepsi mereka bahwa mereka adalah bagian dari keluarga lembaga perkreditan desa dan masalah lembaga perkreditan desa adalah masalah mereka, komitmen tersebut berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

H3: Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *credit union*.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Sintaasih et al., (2019). Hasil uji mediasi terbukti bahwa komitmen organisasi menjadi mediator parsial antara spiritualitas kerja dan kinerja pengurus lembaga perkreditan desa. Hal ini memberikan pemahaman bahwa spiritualitas pengurus lembaga perkreditan desa yang tinggi dapat memperkuat komitmennya terhadap lembaga perkreditan desa dan mendorong mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik komitmen organisasi sebagai mediator hubungan antara bekerja secara spiritual dan kinerja administrator menunjukkan upaya yang baik dalam meningkatkan taraf hidup masyarakat khususnya di Bali. Dari ilustrasi tersebut terlihat bahwa spiritualitas kerja yang tinggi dari para pengurus lembaga perkreditan desa ditunjukkan oleh persepsi bahwa mereka adalah bagian dari komunitas lembaga perkreditan desa dan dampak positif dari pekerjaannya terhadap pertumbuhan

dan perkembangan pribadi, ingin menghabiskan karirnya di lembaga perkreditan desa dan tidak pernah berpikir untuk mencari yang lain.

H4: Komitmen organisasional memediasi hubungan antara spiritualitas kerja dengan kinerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dan sampel penelitian

Populasi penelitian ini adalah 100 karyawan yang bekerja pada *credit union* Maduma Kalimantan Selatan dengan teknik sampling jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Kriteria terbanyak dalam sampel ini adalah berusia 20 - 30 tahun (59%), laki-laki (57%), lama bekerja 2 - 5 tahun (44%), dan berstatus karyawan lapangan (65%).

Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah spiritualitas kerja yang diukur dengan 6 butir pernyataan. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah komitmen organisasional dengan 6 butir pernyataan dan variabel terikat adalah kinerja karyawan dengan 8 butir pernyataan. Dua puluh butir pernyataan penelitian ini diadaptasi dari penelitian Sintaaasih *et al.*, (2019).

Paradigma Penelitian

Penelitian ini penelitian kausal dengan teknik kuantitatif penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2016:55).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah menguji data dengan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2013:52). Indikator dikatakan *valid* bila tingkat signifikansinya sebesar 5% dan factor loading di atas 0,4 (Ghozali, 2013:52). Indikator dikatakan *reliabel* bila koefisien Cronbach Alpha $\geq 0,7$.

Tabel 2: Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Indikator	Correlation	Cronbach α
Spiritualitas Kerja		
SK 1	0,805**	0,898
SK 2	0,840**	
SK 3	0,892**	
SK 4	0,749**	
SK 5	0,813**	
SK 6	0,827**	

Indikator	Correlation	Cronbach α
Komitmen Organisasional		
KO 1	0,837**	0,851
KO 2	0,820**	
KO 3	0,664**	
KO 4	0,861**	
KO 5	0,702**	
KO 6	0,698**	
Kinerja Karyawan		
KK 1	0,826**	0,922
KK 2	0,802**	
KK 3	0,783**	
KK 4	0,816**	
KK 5	0,803**	
KK 6	0,821**	
KK 7	0,833**	
KK 8	0,790**	

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini semuanya valid dan reliabel, maka data dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian hipotesis. Tabel 2 menunjukkan hasil uji hipotesis satu, dua, dan tiga penelitian ini, sedangkan hipotesis keempat diuji dengan menggunakan kalkulator online sobel test.

Tabel 3: Hasil Uji Hipotesis

Prediktor	Tahap 1 Komitmen Organisasional	Tahap 2 Kinerja Karyawan
Spiritualitas Kerja	0,767 (11,274)*	0,489 (6,225)*
Komitmen Organisasional	-	0,363 (4,718)*
F	127.108	120.777
Sig	0,000	0,000
R ²	0,565	0,713
Adj R ²	0,560	0,708

Keterangan: *(sig <0.05)

Hasil Temuan 1

Hipotesis pertama (H1) yang menyatakan spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, terdukung dalam penelitian ini ($\beta = 0.767$, sig <0.05). Hal ini berarti semakin tinggi spiritualitas kerja maka semakin baik pula komitmen karyawan terhadap perusahaan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sintaaasih *et al.*, (2019). Jadi, ketika adanya rasa kebersamaan dalam menyelesaikan sesuatu konflik, dengan melibatkan karyawan

dalam pengambilan keputusan dan penyampaian pendapat maka karyawan akan merasa dirinya dihargai atau dianggap penting oleh perusahaan semakin hal ini diterapkan, semakin besar rasa tanggung jawab dan kepedulian karyawan untuk perusahaannya sehingga menumbuhkan loyalitas yang tinggi di karyawan karena kesuksesan perusahaan tidak luput dari karyawan yang berkualitas. Bahagia ditempat kerja tentunya dipengaruhi oleh salah satu faktor seperti lingkungan kerja yang yaman termasuk partner kerja yang cocok. ketika karyawan memiliki patner kerja yang cocok dan lingkungan kerja yang nyaman maka akan menumbuhkan rasa kepemilikan yg kuat antar karyawan. Saat mempunyai hubungan baik dengan partner kerja, karyawan merasa lebih terkoneksi di perusahaan. Saat korelasi baik terjalin, karyawan akan berpikir bahwa pekerjaan ini merupakan pekerjaan yang tepat serta tentunya perusahaan ini pula adalah perusahaan yang tepat sehingga karyawan tak menemukan alasan untuk keluar dari koperasi meskipun ada tawaran yang lebih baik pada tempat lain.

Hasil Temuan 2

Hipotesis kedua (H2), spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, terdukung dalam penelitian ini ($\beta = 0.489$, sig <0.05). Penemuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sintaasih *et al.*, (2019) yang mendukung bahwa spiritualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja, dalam hal ini kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi spiritualitas kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan memperhatikan hasil analisis deskriptif temuan ini didukung oleh data empiris. Variabel spiritualitas kerja dengan enam indikator dan indikator tertinggi dimiliki oleh pernyataan bahwa berdoa adalah bagian penting dalam hidup kebiasaan manusia untuk bersyukur atas peristiwa yang telah di alami dalam kehidupan sehari hari dapat menuntunnya kedalam arah dan tujuan hidup yang jelas. Ketika individu/karyawan selalu bersyukur atas kehidupannya maka karyawan tersebut akan bahagia,kebahagian itu akan tercurahkan salah satu contohnya ketika dia bekerja maka karyawan tersebut akan memberikan energi yang positif, energi positif tersebut akan cenderung membuat mereka lebih kreatif dan mampu memecahkan masalah dengan baik dan memberikan yang terbaik untuk perusahaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.indikator

lain variabel spiritualitas kerja adalah karyawan koperasi maduma mereka merasa menjadi bagian dari komunitas, mereka merasakan dampak positif karena mereka menyadari bahwa hidup ini penuh dengan harapan sehingga merasakan pertumbuhan atau peningkatan pribadi dan mereka merasakan kebersamaan dalam menyelesaikan konflik. Kondisi tersebut terbukti mendorong pencapaian kinerja. Kinerja yang baik juga ditunjukkan dari perilaku dimana karyawan koperasi maduma menerima pendapat dari orang lain karena bermanfaat bagi *credit union*. Kinerja yang baik juga ditunjukan dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan tanggung jawab dan prosedur, menyelesaikan tugas tepat waktu dan jarang mendapat peringatan melaporkan keterlambatan dan keluhan dari nasabah tentang pelayanan *credit union*.

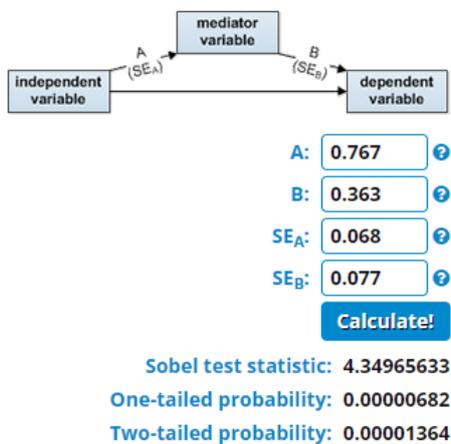
Hasil Temuan 3

Hipotesis ketiga (H3), komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi komitmen organisasional maka semakin baik pula kinerja karyawan terhadap perusahaan, terdukung dalam penelitian ini ($\beta = 0.363$, sig <0.05). Temuan ini sekaligus mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sintaasih *et al.*, (2019). Hal ini berarti, ketika rasa memiliki yang kuat antar karyawan *credit union* maduma maka akan terjalin hubungan yang harmonis dan lancar ketika terjalin hubungan yang baik karyawan merasa bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan yang tepat. Ketika karyawan sudah berada di tempat tepat, tentunya karyawan akan mampu bekerja dengan kinerja yang baik. Komitmen organisasional yang tinggi pada karyawan membuat karyawan lebih bisa mencurahkan segala kemampuan dalam bekerja. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen seorang individu terhadap organisasi maka hal tersebut mendorong karyawan melakukan tugas kerjanya dengan lebih baik dan menghasilkan kinerja yang baik.

Hasil Temuan 4

Hipotesis keempat (H4), komitmen organisasional menjadi mediator hubungan antara spiritualitas kerja dan kinerja karyawan diuji menggunakan perhitungan kalkulator sobel online yang menunjukkan terjadi mediasi seperti ditunjukkan pada gambar 1 ($t = 4,349$, sig <0.05)..

Dengan demikian hipotesis 4 (H4) terdukung dalam penelitian ini.



Gambar 2: Hasil Uji Mediasi dengan Sobel Test Online

Temuan ini amendukung penelitian Sintaasih *et.al* (2019). Hal ini berarti, ketika karyawan menjadi bagian dari komunitas atau kelompok maka mendorong karyawan memberikan kontribusi yang nyata dan tulus karena merasa diterima dengan baik oleh perusahaan. Koperasi Maduma juga memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap sesama karyawan, hal ini memunculkan perasaan bahagia di tempat kerja sehingga karyawan merasa lebih terkoneksi pada perusahaan, karyawan berpikir bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan yang tepat dan cocok untuknya dan ketika karyawan sudah merasa berada di tempat yang tepat maka karyawan akan memberikan hasil kinerja yang baik untuk perusahaan dan tidak akan pernah keluar dari perusahaan tersebut meskipun ada tawaran yang lebih baik di tempat lain.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua pengujian hipotesis mendukung penelitian sebelumnya. Spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan di *Credit Union* Maduma. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja dan komitmen organisasional memediasi hubungan spiritualitas kerja dan kinerja karyawan.

REFERENCES

- Amin, Ridwan. 2010. *Menggagas Manajemen Syariah: Teori dan Praktik The Celestial Management*. Jakarta: Salemba Empat
- Anomsari, A., Setyowati, L., & Kadarningsih, A. (2013). Peningkatan dan Pemberdayaan Strategi Untuk Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Melalui Program Pengembangan dan Pelatihan Departemen Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Jawa Tengah. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 3(1).
- Carollina, M., & Sutarta, A. E. (2014). Peranan Credit Union Sebagai Lembaga Pembiayaan Mikro Studi Kasus: Pada Usaha UMKM Di Desa Tumbang Manggo Kecamatan Sanaman Mantikei, Kabupaten Katingan, Provinsi Kalimantan Tengah Tahun 2013. *Modus*, 26(2), 157-172.
- Dehagi, M. R., Goodarzi, M., & Arazi, Z. K. (2012). The effect of spiritual values on employees' organizational commitment and its models. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 62, 159-166.
- Djafri, F. dan Noordin, K (2017). "The Impact of Workplace Spirituality on Organizational Commitment, A Case Study of Takaful Agents in Malaysia", *Humanomics*, Vol. 33, No. 3, pp. 384-396.
- Fanggidae, R. E., Suryana, Y., & Efendi, N. (2016). Effect of a spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction (study on the lecturer of private Universities in the Kupang city-Indonesia). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 219, 639-646.
- Fauzan, A. H. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giacalone, R. A., Jurkiewicz, C. L., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. 2003. Toward a science of workplacespirituality. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 3-28)
- Harahap. (2010). Pengaruh Karakteristik Individu, Faktor Organisasi & Faktor Psikologis terhadap Kinerja dan desa di Kecamatan Barumun Tengah Kabupaten

- Tapanuli Selatan tahun 2008. Tesis Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara
- Holomoan, Bachtly. 2014. Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Motivasi Intrinsik Terhadap Karyawan PT. Adira Dinamika Multifinance. Skripsi. Jakarta: Guna Darma
- Imran, H., Iqra, A., Sadaf, C. and Azeem, M. (2014), "Relationship between job satisfaction, job performance, attitude towards work, and organizational commitment", *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, Vol. 2 No. 2, pp. 135-144
- Jackson, S.E., Schuler, R.S. and Werner, S. (2011), "Managing human resources", Benny Prihartanto (penerjemah), *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Salemba Empat
- Munaldus., Yuspita Karlena., Yohanes RJ., Hendi, B., (2013), *Hidup Berkelimpahan Bersama Credit Union*, PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Muis M.R., Jufrizen J., dan Fahmi M., (2018), Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I- Medan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 1, No. 1 Hal. 9-25
- Nurtjahjanti, Herlina. 2010. Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup Dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*. Vol.7, No.1, pp27-30
- Petchsawanga, P. and Duchon, D. (2012), "Workplace spirituality, meditation, and work performance", *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol. 9 No. 2, pp. 189-208
- Pobri, R. P., & Aprilia, E. D. (2021). Spiritualitas kerja dan komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Psikologi Ulayat: Indonesian Journal of Indigenous Psychology*, 8(1), 91-109.
- Pramadani, A. B. & Fajrianthi. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES) Telkom Ketintang Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 1(02).
- Rahayu, W. (2012). Komitmen organisasi pada karyawan di miracle aesthetic clinic di surabaya. *Jurnal Fakultas Psikologi Univeristas Ahmad Dahlan Yogyakarta*, 110-121.
- Rego, A. and Pina e 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 & Mery Coulter. "Management. Inc Prentice Hall, One Lake Street": Prentice Hall Pearson Education. 2012.
- Saha, Shilpi and Saraf Pavan Kumar. 2018. "Organizational Culture as a Moderator between Affective Commitment and Job Satisfaction." *International Journal of Public Sector Management* 31(2):184-206.
- Sani, A. (2013), "Role of procedural justice, organizational commitment and job satisfaction on job performance: the mediating effects of organizational citizenship behavior", *International Journal of Business and Management*, Vol. 8 No. 15, pp. 38-49
- Shahbaz, W., and Dr. Ghafoor., M.M. (2015); Workplace Spirituality and Organizational Commitment: A Case Study of Water and Sanitation Agencies of Punjab, Pakistan. *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)*, 24(1), 234-244
- Sintaasih, D. K., Dewi, I. M., Utama, I. W. M., & Mujiati, N. W. (2019). Work Spirituality: Its effect to the organizational commitment and performance of rural credit institution administrator. *International Journal of Ethics and Systems*.
- Siregar, P. A., Supitriyani, S., Parinduri, L., Astuti, A., Azwar, K., Simarmata, H. M. P., ... & Arfandi, S. N. (2021). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya*. Yayasan Kita Menulis
- Spagnoli, Paola dan Caetano, Antonio. 2012. Personality and organisational commitment: The mediating role of job satisfaction during socialization., *Career Development International*, Vol. 17 Issue: 3, pp.255-275.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 156-165.

Tolentino, R.C. (2013), "Organizational commitment and job performance of the academic and administrative personnel", *International Journal of Information Technology and Business Management*, Vol. 15 No. 1, pp. 51-59

Winarto, dan Mustika Widowati. 2013. Nilai-Nilai Spiritualitas dan Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan. Skripsi. Semarang: Politeknik Negeri Semarang

7. Saya jarang menunda untuk menyelesaikan pekerjaan
8. Saya jarang mendapat teguran dari rekan kerja terkait pekerjaan

LAMPIRAN

Indicator penelitian

Spiritualitas Kerja:

1. Saya menjadi bagian dari komunitas atau kelompok
2. Saya menyelesaikan konflik bersama sma secara positif
3. Saya bahagia ditempat kerja
4. Saya Percaya bahwa orang lain merasa bahagia karena pekerjaannya
5. Saya Merasa bahwa hidup ini penuh dengan harapan
6. Berdoa adalah bagian penting dalam hidup .

Komitmen organisasional:

1. Saya tidak pernah terpikir untuk berhenti dari koperasi
2. Saya memiliki rasa kepemilikan yang kuat terhadap sesama karyawan
3. Loyalitas itu penting
4. Saya tidak menemukan alasan untuk keluar dari pekerjaan padahal ada tawaran yang lebih baik di tempat lain
5. Merasa hidup akan terganggu saat keluar dari koperasi
6. Saya tidak pernah terpikir untuk berhenti dari koperasi

Kinerja:

1. Saya menyelesaikan tugas berdasarkan tanggung jawab pekerjaan
2. Saya menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur
3. saya menyelesaikan laporan berdasarkan tanggal jatuh tempo
4. Saya jarang meninggalkan pekerjaan di jam kantor
5. Saya menerima pendapat orang lain karena menguntungkan organisasi
6. Tepat waktu ditempat kerja