

## ***The Mediating Role of Organizational Commitment in the Influence of Spirituality in the Workplace on Organizational citizenship behavior of Employees of STAHN MPU Kuturan Singaraja***

### **Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Pegawai STAH Negeri MPU Kuturan Singaraja**

**Komang Intan Permatasari<sup>1\*</sup>, Ni Made Suci<sup>2</sup>, Fridayana Yudiatmaja<sup>3</sup>**

Magister Ilmu Manajemen Universitas Pendidikan Ganesha<sup>1,2,3</sup>

STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja<sup>1</sup>

[intan144@gmail.com](mailto:intan144@gmail.com)<sup>1</sup>, [made.suci@undiksha.ac.id](mailto:made.suci@undiksha.ac.id)<sup>2</sup>, [fridayana@undiksha.ac.id](mailto:fridayana@undiksha.ac.id)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The purpose of this research was to determine the role of organizational commitment in mediating the influence of workplace spirituality on organizational citizenship behavior. This research was conducted at STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja. The number of samples used in this research was 84 employees. Causal quantitative methods using the Structural Equation Modeling (SEM) approach and Partial Least Squares (PLS) analysis tools are used to explore the relationships between variables. The research results showed that meaningful work and sense of community had a positive and significant effect on organizational citizenship behavior, while alignment with organizational values had no effect on organizational citizenship behavior, meaningful work and sense of community had a positive and significant effect on organizational commitment, while alignment with organizational values did not influence on organizational commitment, organizational commitment does not mediate meaningful work, sense of community and alignment with organizational values on organizational citizenship behavior.*

**Keywords :** *workplace spirituality, organizational commitment, organizational citizenship behavior*

#### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Penelitian ini dilakukan pada STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 pegawai. Metode kuantitatif kausal dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dan alat analisis Partial Least Squares (PLS) digunakan untuk menggali keterkaitan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan *meaningful work* dan *sense of community* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional, sementara *alignment with organizational values* tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional, *meaningful work* dan *sense of community* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara *alignment with organizational values* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi tidak memediasi *meaningful work*, *sense of community* dan *alignment with organizational values* terhadap perilaku kewargaan organisasional.

**Kata Kunci :** *spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasional*

#### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia sebagai salah satu aset penting dan berharga dalam organisasi karena mampu menggerakkan sumber daya lainnya., tanpa sumber daya manusia maka sumber daya lain tidak akan bisa dikelola dengan baik untuk menjaga produktivitas organisasi. Sebagai penentu keberhasilan organisasi, kualitas sumber daya manusia yang rendah akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi.

Kajian mengenai perilaku pegawai pada perguruan tinggi dalam menjalankan peran kerjanya sangat menarik, tidak hanya menuntut penguasaan kemampuan teknis sesuai dengan kompetensi saja, tetapi juga keterampilan-keterampilan khusus lainnya seperti kemampuan interpersonal dan komunikasi yang baik. Tuntutan pekerjaan diluar jam kerja mendorong munculnya perilaku organisasi di luar peran kerja (*extra-role behavior*) atau sering disebut perilaku kewargaan organisasional, atau lebih dikenal dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Secara teoritis untuk menumbuhkan perilaku kewargaan organisasional pegawai sebagai salah satu anggota organisasi pendidikan tinggi diperlukan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Perilaku organisasi pendidikan tinggi dalam memberi dukungan terhadap anggotanya diyakini dapat membantu membangun dan mempertahankan hubungan antar pribadi sehingga meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Hal ini pada gilirannya meningkatkan komitmen pada diri para pegawai yang bersangkutan untuk berusaha membantu organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

Motivasi internal pegawai dapat diciptakan melalui pengembangan spiritual di tempat kerja, bukan semata-mata religiusitas melainkan semangat dan kepercayaan diri akan makna pekerjaan. Banyak pegawai yang masih datang terlambat, dan ada beberapa pegawai yang cenderung tidak terlalu memperhatikan lingkungan kerja dan rekan kerjanya. Pegawai tersebut hanya sebatas melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi kepadanya.

## 2. Tinjauan Pustaka

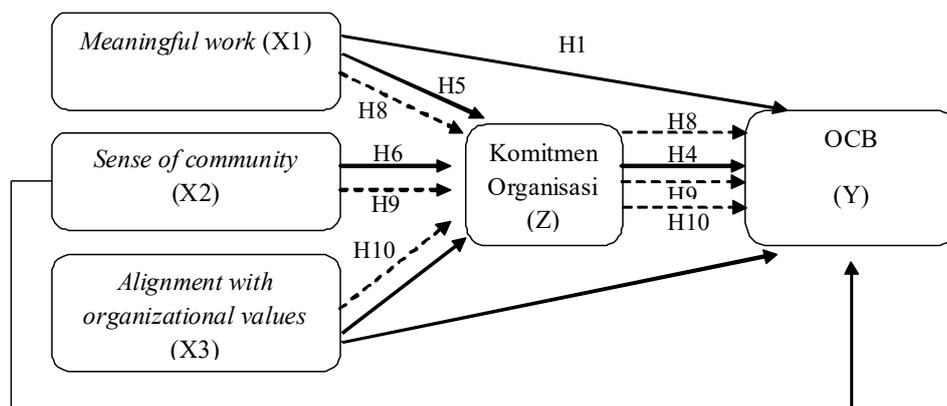
Perilaku Kewargaan Organisasional atau lebih dikenal dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Keberadaan OCB merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Saleem dan Amin, 2013). OCB dapat didefinisikan sebagai suatu perilaku kerja karyawan di dalam organisasi, yang dilakukan atas suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan, dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan kinerja organisasi.

Salah satu indikator yang paling sering digunakan untuk mengkonseptualisasi OCB adalah indikator yang dikembangkan oleh Organ (2000) dalam Allison et al., (2013) terdiri dari 5 indikator yaitu *altruism* (mengutamakan kepentingan orang lain), *conscientiousness* (bekerja dengan teliti dan melebihi syarat yang ditetapkan), *sportsmanship* (toleransi tinggi terhadap masalah), *kindness and courtesy* (sopan dan hormat antar karyawan untuk menghindari terjadinya masalah dalam perusahaan), *civic virtue* (ikut serta mendukung fungsi administrasi perusahaan).

Spiritualitas di tempat kerja adalah sebuah konsep yang membahas tentang kaitan aspek-aspek spiritualitas dengan lingkungan kerja. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan tentang membawa agama ke dalam ranah pekerjaan, melainkan kemampuan karyawan sebagai makhluk spiritual untuk menghadirkan keseluruhan dirinya untuk bekerja. Milliman dkk. (2003) membagi dimensi workplace spirituality menjadi tiga bagian masing-masing mewakili tiga level yakni individual level, group level dan organizational level. *Meaningful work* mewakili level individu merupakan aspek fundamental dari workplace spirituality yang mana terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. *Sense of community* mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. *Alignment with organizational values* ini mewakili level organisasi. Dimensi ini merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi.

Komitmen merupakan perilaku seseorang terhadap organisasi atau perusahaan dimana individu tersebut bisa bersikap tegas dan berpegang teguh pada organisasi tersebut

untuk selalu memprioritaskan masalah organisasi dan tujuan organisasinya. Allen dan Meyer (1991) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen terhadap organisasi merupakan bentuk perilaku seseorang terhadap organisasinya dimana akan selalu berada dalam organisasi tersebut dan akan selalu memprioritaskan urusan organisasinya. Konseptualisasi yang paling banyak digunakan mengenai pembahasan komitmen organisasi adalah tiga aspek dari Meyer & Allen (1997), yaitu komitmen afektif yang berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, komitmen berkelanjutan berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi, komitmen normative menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### 3. Metode Penelitian

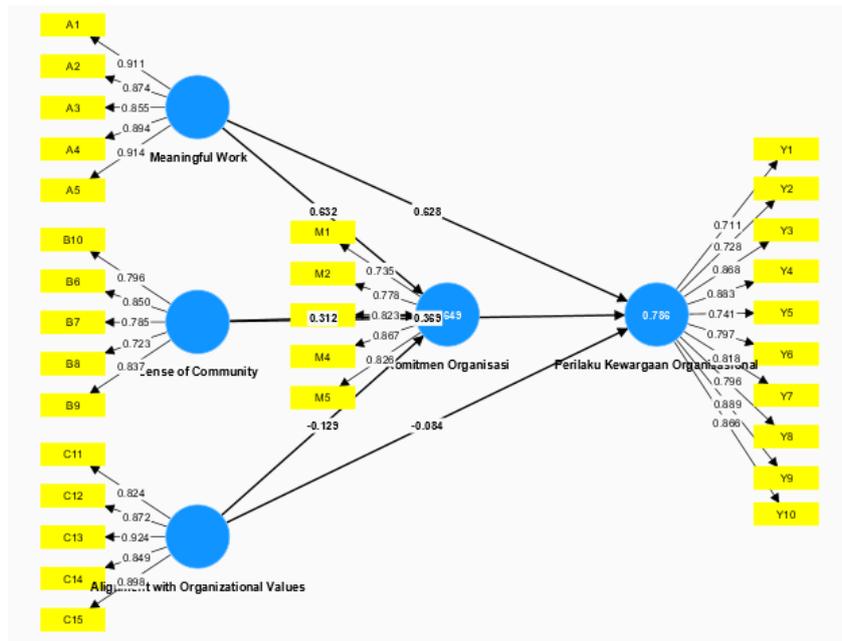
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat kausal/asosiatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang metode penelitiannya berlandaskan paradigma positivistik. Pendekatan ini digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, yang dianalisis dengan menggunakan statistik. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kausal (Causal Research). Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, di mana terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2017).

Adapun riset ini dilaksanakan dilokasi STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja di Jalan Pulau Menjangan Nomor 27 Banyuning, Singaraja. Menurut Sugiyono (2018:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau total sampling yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun populasi dan sampel riset ini ialah seluruh pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja yang berjumlah 84 orang.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Instrumen Penelitian

Suatu indikator dapat dikatakan valid jika mempunyai *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju, *average variance extracted* (AVE) > 0.5 dan *composite reliability* > 0,7. Output SmartPLS untuk *loading factor* memberikan hasil sebagaimana Gambar 2. Pada gambar tersebut dapat dilihat bahwa semua *loading factor* indikator penelitian bernilai di atas 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator penelitian bersifat valid.



**Gambar 2. Outer Loading Penelitian**

Berdasarkan Tabel 1 , dapat dilihat bahwa nilai Cronbach’s Alpha & Composite Reliability > 0,7 dan AVE sudah > 0,5. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi syarat untuk melanjutkan ke *inner model* melalui metode *bootstrapping*.

**Tabel 1. Nilai Cronbach’s Alpha, Composite Reliability dan AVE**

Konstruk	Cronbach’s Alpha	Composite Reliability	AVE
<i>Meaningful work (X1)</i>	0.934	0.935	0.792
<i>Sense of community (X2)</i>	0.858	0.865	0.639
<i>Alignment with organizational values (X3)</i>	0.923	0.939	0.764
Komitmen Organisasi (Z)	0.866	0.875	0.651
Perilaku Kewargaan Organisasional (Y)	0.942	0.947	0.659

Sumber : Output data SmartPLS, 2024

**Hasil Uji Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi masing-masing pengaruh variabel baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Nilai signifikansi dari pengaruh variabel dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Pengaruh Variabel Penelitian

Keterangan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
(X1) → (Y)	0.547	0.553	0.118	4.619	<b>0.000</b>
(X2) → (Y)	0.330	0.334	0.123	2.670	<b>0.008</b>
(X3) → (Y)	-0.067	-0.076	0.100	0.671	<b>0.502</b>
(Z) → (Y)	0.128	0.124	0.098	1.311	<b>0.190</b>
(X1) → (Z)	0.630	0.635	0.155	4.073	<b>0.000</b>
(X2) → (Z)	0.314	0.312	0.154	2.045	<b>0.041</b>
(X3) → (Z)	-0.128	-0.131	0.101	1.270	<b>0.204</b>
(X1) → (Z) → (Y)	0.081	0.078	0.069	1.162	<b>0.245</b>
(X2) → (Z) → (Y)	0.040	0.040	0.040	1.008	<b>0.313</b>
(X3) → (Z) → (Y)	-0.016	-0.016	0.020	0.828	<b>0.408</b>

Sumber : Output data SmartPLS

#### a. Uji Pengaruh Langsung

H1: nilai t-hitung 4.619 > 1.96 dan nilai sig. sebesar 0.000 < 0.05. Menunjukkan bahwa *meaningful work* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai. H2: nilai t-hitung 2.670 > 1.96 dan nilai sig. sebesar 0.008 < 0.05. Menunjukkan bahwa *sense of community* berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai. H3: nilai t-hitung 0.671 < 1.96 dan nilai sig. sebesar 0.502 > 0.05. Menunjukkan bahwa *alignment with organizational values* tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai. H4: nilai t-hitung 1.311 < 1.96 dan nilai sig. sebesar 0.190 > 0.05. Menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional pegawai. H5: nilai t-hitung 4.073 > 1.96 dan nilai sig. sebesar 0.000 < 0.05. Menunjukkan bahwa *meaningful work* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. H6: nilai t-hitung 2.045 > 1.96 dan nilai sig. sebesar 0.041 < 0.05. Menunjukkan bahwa *sense of community* berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai. H7: nilai t-hitung 1.270 < 1.96 dan nilai sig. sebesar 0.204 > 0.05. Menunjukkan bahwa *alignment with organizational values* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai.

#### b. Uji Pengaruh Tidak Langsung

H8: nilai t-hitung 1.162 < 1.96 dan nilai sig. sebesar 0.245 < 0.05. Menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh *meaningful work* terhadap perilaku kewargaan organisasional. H9: nilai t-hitung 1.008 < 1.96 dan nilai sig. sebesar 0.313 < 0.05. Menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh *sense of community* terhadap perilaku kewargaan organisasional. H10: nilai t-hitung 0.828 < 1.96 dan nilai sig. sebesar 0.408 < 0.05. Menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak dapat memediasi pengaruh *alignment with organizational values* terhadap perilaku kewargaan organisasional.

### [H1] Pengaruh Langsung *Meaningful work* terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *meaningful work* mempunyai pengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional terbukti kebenarannya. Pengaruh artinya bahwa semakin kuat *meaningful work* yang dimiliki pegawai maka akan mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja.

*Meaningful work* adalah salah satu indikator spiritualitas di tempat kerja dimana setiap individu berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan tujuan, nilai, serta harga diri. Steger, Dik, dan Duffy (2012) mendefinisikan *meaningful work* sebagai suatu pekerjaan yang berarti dan

bersifat signifikan serta memiliki nilai yang positif bagi individu (*meaningfulness*). Dapat diketahui bahwa pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja yang memiliki *meaningful work*, dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan menikmati pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alisyah dan Ali (2023) yang menunjukkan bahwa saat pegawai memiliki rasa yang mendalam mengenai makna dan tujuan pekerjaannya maka akan merasa terhubung dengan orang lain dan mengalami kesesuaian yang kuat. Seseorang akan senang apabila dirinya dapat menggunakan skill dan talentanya untuk berkarya dalam organisasi maka akan muncul pekerjaan yang bermakna.

Pegawai di lingkungan STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini merupakan pekerjaan penting dan bermakna, yang memberikan pengaruh positif terhadap dirinya selama bekerja, dapat dilihat dari hasil kuesioner penelitian didominasi oleh respons bahwa pegawai menganggap pekerjaannya berhubungan dengan hal penting dalam hidup dan pekerjaannya memberikan kebaikan sosial. Bisa diinterpretasikan bahwa saat pegawai merasa bahwa apa yang ia kerjakan memberikan suatu tujuan positif untuk hidupnya, maka ia akan bekerja keras dan menunjukkan *extra-role behavior* yang dikenal sebagai Perilaku Kewargaan Organisasional (*Organizational citizenship behavior*).

### **[H2] Pengaruh Langsung *Sense of community* terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional**

*Sense of community* sangat diperlukan dalam menjaga kebersamaan diantara anggota organisasi. *Sense of community* akan terlihat jelas ketika anggota kelompok mempunyai pengalaman, kebutuhan dan perasaan yang serupa. Rasa kebersamaan sangatlah penting untuk menjalin ikatan antar anggota organisasi. Rasa kebersamaan mengarah pada semangat tim, peningkatan kerjasama, dan gotong royong untuk mencapai tujuan organisasi. Rasa kebersamaan meningkatkan perasaan emosional, keamanan, rasa memiliki dalam kelompok, tim atau komunitas. Pegawai menghargai organisasi di mana mereka memiliki rasa kebersamaan.

Pegawai di lingkungan STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja memiliki rasa kebersamaan yang kuat antar anggota, dilihat dari respons pada kuesioner penelitian yang menunjukkan bahwa pernyataan “Merasa bahwa setiap karyawan harus mencapai tujuan bersama” dominan dimiliki oleh para pegawai. *Shared emotional connection* atau hubungan emosional bersama memunculkan perasaan bahwa setiap pegawai harus mencapai tujuan bersama lembaga. Terutama karena dalam 1 tahun terakhir lembaga STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja sedang bersinergi bersama seluruh civitas akademika untuk mencapai satu tujuan yaitu menjadi Institut Mpu Kuturan. Tujuan inilah yang menjadi pemicu untuk menguatkan rasa kebersamaan pegawai di STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja melalui berbagai kegiatan dimana pegawai dapat ikut andil dalam membangun organisasi.

### **[H3] Pengaruh Langsung *Alignment with organizational values* terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional**

Tidak adanya pengaruh signifikan antara *alignment with organizational values* terhadap perilaku kewargaan organisasional kemungkinan disebabkan karena kurangnya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Hal ini dapat dilihat dari respon pegawai terhadap pernyataan dalam kuesioner penelitian, mereka merasa kurang diperhatikan kesejahteraannya oleh lembaga. Timbulnya pemikiran ini bukan tanpa sebab, kemungkinan besar disebabkan oleh munculnya peraturan baru mengenai tenaga kontrak di instansi pemerintah.

Pada 31 Mei 2022, Menteri PANRB mengeluarkan surat edaran Perihal Status Kepegawaian di Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Inti dari surat edaran tersebut yang menimbulkan kekhawatiran adalah menghapuskan jenis kepegawaian selain PNS dan PPPK di lingkungan instansi masing-masing dan tidak melakukan perekrutan pegawai non-ASN. Perlu diketahui bahwa pegawai di STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja berjumlah 84 orang yang didominasi oleh Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) sehingga

mereka sangat khawatir akan kelanjutan masa depan mereka. Apalagi banyak pegawai yang sudah mengabdikan puluhan tahun terancam diberhentikan saat surat edaran tersebut dikeluarkan.

Seiring berjalannya waktu, muncul kembali kebijakan baru oleh MenPANRB terkait pemetaan PPPK yang bisa diikuti oleh PPNPN di instansi masing-masing dengan mengikuti syarat-syarat yang telah ditentukan. Secerach harapan pun muncul bagi pegawai yang sudah lama berkontribusi kepada lembaga untuk dapat diangkat menjadi ASN PPPK. Namun, kembali muncul peraturan baru yang menjelaskan bahwa pegawai kontrak dengan masa kerja minimal 2 tahun dari satuan kerja berbeda dalam satu kementerian yang sama, diperbolehkan untuk mendaftar di instansi tersebut. Dengan bertambahnya saingan, sudah ada beberapa formasi yang dimenangkan oleh orang di luar organisasi. Kekecawaan pegawai yang muncul karena peraturan ini mengakibatkan rendahnya *alignment with organizational values* dan membuat pegawai enggan untuk melakukan extra role kepada organisasi.

#### **[H4] Pengaruh Langsung Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional**

Pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja memiliki normative commitment tinggi pada lembaga. Normative commitment memunculkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi, pegawai merasa dirinya harus berada dalam organisasi dan menjalankan kewajiban yang telah diberikan. Meskipun rata-rata masih tinggi, tetapi pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja perlu meningkatkan affective commitment yang berkaitan dengan hubungan emosional dan keterlibatan anggota terhadap organisasinya. Terlihat dari pernyataan nomor 1 "Saya bersedia melakukan upaya ekstra disamping pekerjaan yang sudah ditentukan untuk membantu keberhasilan organisasi" yang memiliki rata-rata paling kecil pada variabel komitmen organisasi.

Untuk pegawai PNS, hal ini disebabkan oleh beban kerja yang cukup berat karena perlu diketahui, pegawai PNS di STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja hanya berjumlah 7 orang dan sisanya sebanyak 77 orang didominasi oleh PPNPN. Walaupun komitmen organisasi yang dimiliki oleh PNS tinggi, namun tanggungjawab berat yang mereka emban menyebabkan perilaku extra role tidak selalu muncul pada pegawai PNS STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja. Begitu pula pada pegawai PPNPN STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja yang belum mendapat kepastian mengenai status mereka smenjadi enggan untuk berkomitmen menunjukkan perilaku extra-role dalam membantu keberhasilan organisasi.

#### **[H5] Pengaruh Langsung *Meaningful work* terhadap Komitmen Organisasi**

Komitmen terhadap organisasi merupakan bentuk perilaku seseorang terhadap organisasinya dimana akan selalu berada dalam organisasi tersebut dan akan selalu memprioritaskan urusan organisasinya. Jika organisasi tersebut ditinggalkan individu tersebut akan lebih berfikir tentang kerugian organisasinya jika ditinggalkan. Allen dan Meyer (1997) menjelaskan ada tiga aspek komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Berbagai penelitian terdahulu juga telah mengemukakan adanya kontribusi *meaningful work* terhadap komitmen organisasi pegawai. Hisam & Sanyal (2021) menemukan hasil penelitian bahwa *meaningful work* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan komitmen organisasi. Djafri & Noordin (2017) juga menyatakan bahwa workplace spirituality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Pegawai yang merasa pekerjaannya bermakna dan dapat memenuhi tujuan pribadinya akan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Sehingga *meaningful work* sangat penting untuk dimiliki oleh pegawai agar dapat meningkatkan motivasi yang membuat karyawan menjadi lebih komitmen pada organisasi.

**[H6] Pengaruh Langsung *Sense of community* terhadap Komitmen Organisasi**

*Sense of community* didefinisikan sebagai pengalaman individu yang merasa terhubung secara mendalam dengan rekan kerjanya dan merasa menjadi bagian dari lingkungan pekerjaannya. Pengaruh positif dan signifikan *sense of community* menunjukkan bahwa ketika pegawai merasa bahwa dirinya terhubung secara mendalam dengan rekan kerjanya dan merasa menjadi bagian dari lingkungan pekerjaannya maka hal itu dapat mempengaruhi kekuatan pegawai dalam menghayati aspek identifikasi, aspek keterlibatan serta aspek loyalitas terkait dengan STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja sehingga memunculkan komitmen organisasi yang kuat. Penemuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Sidik, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa *sense of community* mempengaruhi komitmen organisasi karyawan Unisba.

**[H7] Pengaruh Langsung *Alignment with organizational values* terhadap Komitmen Organisasi**

Keselaran dengan organisasi merupakan aspek spiritualitas di tempat kerja yang mewakili level organisasi. Pada dimensi ini menunjukkan bahwa pengalaman seorang individu termasuk nilai-nilai pribadinya memiliki keselaran dengan nilai, misi serta tujuan organisasinya. Keselaran dengan nilai organisasi dapat berupa merasa terkoneksi dengan tujuan organisasi, mengenal dan paham dengan misi organisasi dan nilai didalamnya, serta organisasi yang peduli terhadap karyawannya.

*Alignment with organizational values* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi disebabkan oleh anggapan pegawai bahwa dirinya kurang diperhitungkan oleh organisasi. Terutama karena PPNPN didominasi oleh orang-orang yang sudah mengabdikan selama bertahun-tahun namun dikalahkan oleh pegawai yang baru bekerja selama 2 tahun. Akibatnya, komitmen organisasi menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penemuan oleh Hisam & Sanyal (2021) yang menyatakan bahwa *alignment with organizational values* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

**[H8] Pengaruh *Meaningful work* terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Melalui Komitmen Organisasi**

Handoko (2008:44), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh pegawai yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. *Meaningful work* adalah salah satu indikator spiritualitas di tempat kerja dimana setiap individu berusaha untuk memenuhi kebutuhan akan tujuan, nilai, serta harga diri. Steger, Dik, dan Duffi (2012) mendefinisikan *meaningful work* sebagai suatu pekerjaan yang berarti dan bersifat signifikan serta memiliki nilai yang positif bagi individu (*meaningfulness*). Dapat diketahui bahwa pegawai STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja yang memiliki *meaningful work*, dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan menikmati pekerjaannya. Tanpa adanya peran komitmen organisasi menunjukkan bahwa *meaningful work* yang dimiliki oleh pegawai sudah mampu untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasional. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alisya dan Ali (2023) yang menunjukkan bahwa saat pegawai memiliki rasa yang mendalam mengenai makna dan tujuan pekerjaannya maka akan merasa terhubung dengan orang lain dan mengalami kesesuaian yang kuat. Seseorang akan senang apabila dirinya dapat menggunakan skill dan talentanya untuk berkarya dalam organisasi maka akan muncul pekerjaan yang bermakna.

**[H9] Pengaruh *Meaningful work* terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Melalui Komitmen Organisasi**

*Sense of community* sangat diperlukan dalam menjaga kebersamaan diantara anggota organisasi. *Sense of community* akan terlihat jelas ketika anggota kelompok mempunyai pengalaman, kebutuhan dan perasaan yang serupa. Rasa kebersamaan sangatlah penting untuk menjalin ikatan antar anggota organisasi. Rasa kebersamaan mengarah pada semangat tim, peningkatan kerjasama, dan gotong royong untuk mencapai tujuan organisasi. Rasa kebersamaan meningkatkan perasaan emosional, keamanan, rasa memiliki dalam kelompok, tim atau komunitas. Pegawai menghargai organisasi di mana mereka memiliki rasa kebersamaan. Pada penelitian ini *Sense of community* terbukti mampu mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional tanpa adanya mediasi dari variabel komitmen organisasi.

**[H10] Pengaruh *Meaningful work* terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Melalui Komitmen Organisasi**

Milliman et al., (2003) menjelaskan bahwa *alignment with organizational values* merupakan dimensi penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan alasan bahwa tujuan organisasi lebih besar daripada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi. Variabel *alignment with organizational values* yang bernilai negatif artinya semakin tinggi keselarasan nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan organisasi, semakin rendah pula kecenderungan pegawai menampilkan OCB dalam bekerja. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni'mah (2023) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini dikatakan tidak sesuai dengan teori, sehingga peneliti menduga bahwa ada variabel lain yang memediasi antara *alignment with organizational values* dan OCB.

**5. Penutup  
Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan *meaningful work* dan *sense of community* berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional, sementara *alignment with organizational values* tidak berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional, *meaningful work* dan *sense of community* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, sementara *alignment with organizational values* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi tidak memediasi *meaningful work*, *sense of community* dan *alignment with organizational values* terhadap perilaku kewargaan organisasional.

**Saran**

Bagi STAH Negeri Mpu Kuturan Singaraja sebagai bahan pertimbangan organisasi untuk lebih memperhatikan komitmen organisasi pegawai, terutama dari segi kurangnya kepedulian terhadap sesama pegawai dalam menginisiasi untuk saling membantu dan mengerjakan pekerjaan diluar dari deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai dan perkembangan STAH Negeri Mpu Kuturan. Selain itu, mengevaluasi tingkat keterlibatan kerja pegawai, agar timbul nilai pribadi yang selaras dengan nilai organisasi. Mendorong pegawai agar memiliki keterikatan yang lebih dengan pekerjaannya, memberikan motivasi agar dapat menumbuhkan sikap bahwa pekerjaan itu penting bagi harga diri, serta membantu pegawai untuk menemukan arti dan tujuan dari pekerjaannya.

Bagi peneliti yang akan datang, penelitian ini dapat memberi bukti empiris mengenai pentingnya spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional (OCB) Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menganalisis sampel lebih luas lagi dengan

variabel lain seperti gaya kepemimpinan, loyalitas kerja, lingkungan kerja, etos kerja, dan lainnya.

#### Daftar Pustaka

- Alisyia & Mubarak, A. (2023). Studi Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational citizenship behavior* pada Anggota Dirlantas Polda Jabar. *Bandung Conference Series : Psychology Science*. 3(1), 407-413 <https://doi.org/10.29313/bcsps.v3i1.5443>
- Djafri, Fares., & Noordin, Kamaruzaman. (2017), The Impact Of Workplace Spirituality On Organizational Commitment: A Case Study Of Takaful Agents In Malaysia. *Humanomics*, 33(3), 384-396. <https://doi.org/10.1108/H-02-2017-0018>
- Handoko. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hisam, Mohammed Wamique& Sanyal, Shouvik. (2021). Impact of Workplace Spirituality on Organizational Commitment – A Study in an Emerging Economy. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*. 12(24), 984-1000. <http://dx.doi.org/10.17762/turcomat.v12i4.589>
- Ni'mah, A.K. & Ulya, A.U. (2023). The Effect of *Workplace Spirituality* on Organization Citizenship Behavior for The Environment Mediated by Environmental Passion. *Journal of Economics and Business Review*. 2(1), 56-67. <https://ejournal.uinsaid.ac.id/index.php/juebir>
- Saleem, S. & Amin, S. (2013). The Impact of Organizational Support for Career Development and Supervisory Support on Employee Performance: An Empirical Study From Pakistan Academic Sector. *European Journal of Business and Management*. 5(5), 194-207
- Sidik, R.N.M., Widawati, L. & Utami, A. T. (2021). Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Universitas Islam Bandung. *Prosiding Psikologi*. 7(2), 652-656
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring *Meaningful work*: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337. <https://doi.org/10.1177/1069072711436160>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta