

## **Pengaruh Dukungan Organisasi, Spritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi)**

**Ardiansyah\*, Edwar MS, Musnaini**

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

\*Correspondence email: [ardiansyahkean@gmail.com](mailto:ardiansyahkean@gmail.com)

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh dukungan organisasi dan spritualitas di tempat kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Populasi target untuk penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi yang berjumlah 89 orang. Dimana teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan tabel *krejcie* dan *morgan* dengan *margin error* 5% sehingga diperoleh sampel sebanyak 76 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan analisis data *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan spritualitas di tempat kerja secara langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Sedangkan secara tidak langsung hanya dukungan organisasi saja yang memiliki pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi, se dangkan spritualitas di tempat kerja secara tidak memiliki pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi sebagai *variable intervening*

**Kata Kunci:** Dukungan Organisasi; Spritualitas di Tempat Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja.

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of organizational support and spirituality in the workplace through organizational commitment on employee performance. The target population for this research is Civil Servants (PNS) in the National Unity and Politics Agency of Jambi Province, totaling 89 people. Where the sampling technique in this study used the Krejcie and Morgan tables with a margin of error of 5% so that a sample of 76 people was obtained. This study uses a quantitative approach with survey methods and uses Partial Least Square (PLS) data analysis. The results showed that organizational support and spirituality in the workplace directly affect organizational commitment and employee performance. While indirectly only organizational support has an indirect effect through organizational commitment, while spirituality in the workplace does not have an indirect influence through organizational commitment as an intervening variable.*

**Keywords:** *Organizational Support; Workplace Spirituality; Organizational Commitment; Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting di dalam organisasi karena sumber daya manusia memiliki peran kunci dalam menentukan kelancaran kegiatan organisasi dan keberlangsungan hidup organisasi, Dengan berbagai macam individu yang ada di dalam sebuah organisasi, menuntut pimpinan untuk dapat mengelola sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga tidak menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai. Oleh karena itu, kinerja pegawai dalam sebuah organisasi perlu dikelola secara baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang dituangkan melalui perencanaan strategis sebuah organisasi.

Namun, hasil temuan sementara yang diperoleh dan observasi pendahuluan menunjukkan bahwa kinerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi masih belum optimal dikarenakan masih ada sasaran yang belum tercapai seperti belum semua ormas terdaftar dikesbangpol provinsi Jambi bila ada aksi atau demonstrasi yang dilakukan oleh organisasi Kemasyarakatan, pihak yang didemo tidak mempunyai data ormas tersebut. Kemudian, masih banyak ormas yang tidak memperpanjang Surat Keterangan Terdaftar sehingga data base yang tersedia kurang up to date. Maka dari itu kinerja harus dikelola secara baik agar sasaran organisasi dapat capai secara optimal, faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi dukungan organisasi dan Spritualitas di tempat kerja dan komitmen. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dukungan organisasi merujuk pada persepsi pegawai tentang bagaimana organisasi memberikan penilaian atas kontribusi, memberi dukungan, menunjukkan kepedulian serta mensejahterakan pegawai (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Saat pegawai merasa bahwa organisasi mampu memberikan dukungan, maka pegawai akan memberikan kontribusi terbaik untuk organisasi, dukungan organisasi adalah menunjukkan hubungan yang bersifat timbal balik antara pegawai dan organisasi. Rhoades dan Eisenberger

(2002) membagi dukungan organisasi menjadi 3 aspek yaitu; 1) keadilan, 2) dukungan atasan, dan 3) penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa orang memiliki kehidupan jiwa yang memelihara dan terpelihara oleh sebuah pekerjaan, Artinya dalam organisasi dimana pegawai bekerja terdapat budaya spiritualitas yang memiliki nilai kepuasan batin yang tinggi. Dengan kata lain, spiritualitas di tempat kerja menciptakan pegawai yang memaknai pekerjaan lebih dari sekedar tempat mendapatkan penghasilan, akan tetapi lebih kepada sejauh mana pegawai tersebut dapat berkontribusi bagi organisasi sejalan dengan pemenuhan kebutuhan batinnya. Banyak orang di tempat kerja merasa butuh menemukan kembali apa yang mereka rawat dalam hidup ini dan mencoba menemukan pekerjaan yang disukainya (Robbins, 2012). Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan hal yang fundamental bagi sebuah organisasi karena komitmen yang dimiliki pegawai pada dasarnya sangat berhubungan dengan dukungan organisasi Spiritualitas di tempat kerja. Dengan terpenuhinya dukungan organisasi dan Spiritualitas di tempat kerja maka akan mampu berpengaruh terhadap komitmen pegawai. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins & Judge, 2017). Tujuan penelitian ini untuk menganalisis “Pengaruh Dukungan Organisasi, dan Spiritualitas di tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.” Baik secara langsung maupun tidak langsung di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi

### *Tinjauan Pustaka*

#### *Dukungan Organisasi*

Teori dukungan organisasi bahwa pembentukan dukungan organisasi didukung oleh kecenderungan pegawai yang menganggap organisasi memiliki karakteristik seperti manusia, yang dimaksud dengan karakteristik disini adalah norma balas membalas (*norm of recipocity*). Manusia mempunyai norma balas membalas. Orang yang telah menerima suatu keuntungan tertentu akan mempunyai rasa kewajiban untuk membalas apa yang telah diterimanya (Rhoades dan Eisenberger (2002). Selanjutnya dikemukakan bahwa terdapat tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur persepsi dukungan Organisasi, yaitu terdiri atas: 1) keadilan (*fairness*); 2) dukungan atasan (*supervisor support*); dan 3) imbalan-imbalan dari organisasi dan kondisi kerja (*organizational rewards and job condition*).

#### *Spiritualitas di Tempat Kerja*

Spiritualitas di tempat kerja sama sekali tidak berhubungan dengan praktik-praktik keagamaan dalam sebuah organisasi. Sebagian besar praktisi dan peneliti mengartikan spiritualitas di tempat kerja sebagai sebuah konsep pribadi atau kehidupan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang dapat diperkuat dan dikembangkan melalui pekerjaannya. Spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin dalam upaya untuk menemukan tujuan hidup dalam pekerjaan, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan memiliki kesesuaian antara kepercayaan dengan nilai-nilai organisasi. Spiritualitas di tempat kerja menjadi 3 dimensi, yaitu: pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*), perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*), penegakan nilai-nilai organisasi (*aligment with organizational values*)

#### *Komitmen Organisasi*

Komitmen organisasi sebagai tingkatan dimana seseorang mengenali sebuah organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan bisa menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu organisasi. Komitmen organisasi Kreitner dan Kinicki (2014). Selanjutnya dikemukakan bahwa untuk mengukur komitmen pegawai pada organisasi dapat diukur melalui tiga dimensi yaitu komitmen afektif berarti pelekatan emosi pada pegawai, komitmen berkelanjutan, komitmen normative.

#### *Kinerja*

Pada prinsipnya kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja yang baik merupakan suatu Langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Selanjutnya pemerintah sendiri menetapkan kebijakan baru dalam penilaian kinerja PNS dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja PNS. Penilaian kinerja PNS adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap

sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

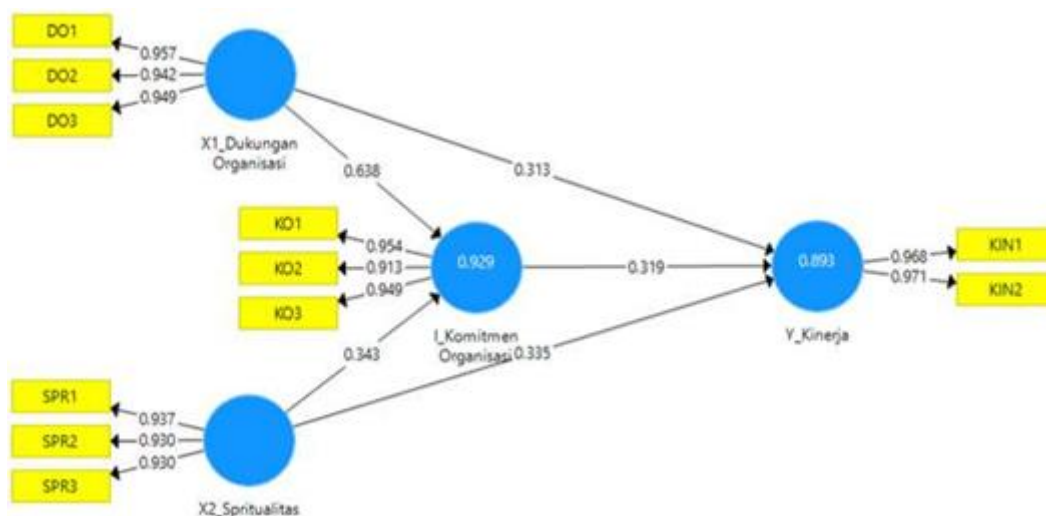
## METODE

Penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi yaitu sebanyak 89 orang. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah merujuk pada tabel jumlah sampel berdasarkan tabel *krejcie* dan *morgan*. Pada penelitian ini sampel yang digunakan adalah merujuk pada tabel jumlah sampel berdasarkan tabel *krejcie* dan *morgan* yaitu apabila jumlah populasinya berjumlah 86 orang maka diperoleh sampel sebanyak 76 orang. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini yakni menggunakan *partial least square* (PLS). *Partial Least Square* atau disingkat PLS merupakan jenis SEM yang berbasis komponen dengan sifat konstruk formatif. *Partial least square* (PLS) adalah teknik analisis yang powerfull karena dapat diterapkan pada semua skala data, tidak perlu banyak asumsi, dan ukuran sampel sampel pun tidak harus besar. Walaupun PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*), PLS juga dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori. Namun sebelum analisis, terlebih dahulu dilakukan uji *outer model* melalui uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya melakukan uji inner model melalui uji R-Square (*coefficient of determination*), F-Square dan ( $f^2$  *effect size*).

## HASIL

Profil responden penelitian dibagi menjadi 4 jenis, yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Responden berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 46,68%, dan wanita sebanyak 51,32%. Selanjutnya berdasarkan kelompok usia, kelompok atas usia  $\leq 25$  tahun sebanyak 13,16%, kemudian untuk kelompok usia 26 – 35 tahun sebanyak 13,16%, kelompok usia 36 – 45 tahun sebanyak 22,37%, untuk kelompok usia 46 – 55 tahun sebanyak 47,37%, dan untuk kelompok usia  $> 55$  tahun sebanyak 3,95%. Pada karakteristik tingkat pendidikan responden, untuk Strata Satu (S1) sebanyak 73,68%, untuk Strata Dua (S2) sebanyak 17,11%, dan untuk Diploma sebanyak 2,63%, serta SMA Sederajat 6,58% Pada karakteristik berdasarkan masa kerja, untuk  $< 5$  tahun sebanyak 3,95%, 6 - 10 sebanyak 23,68%, 11 - 15 sebanyak 13,16%, 16 – 20 tahun sebanyak 25%, dan untuk  $> 20$  tahun sebanyak 34,21%.

Model pengukuran mempunyai tujuan mewakili hubungan antar konstruk dan variabel indikatornya yang sesuai (umumnya disebut dengan outer model dalam PLS-SEM). Model pengukuran menjelaskan bagaimana konstruk diukur dan dapat diandalkan atau valid serta reliabel dengan melihat validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk (Hair et al., 2014). Gambar 1 menunjukkan bahwa semua kontribusi masing-masing item terhadap variabel latennya adalah valid. Atas hal tersebut, item-item atau aspek-aspek yang memiliki kontribusi dalam membangun model penelitian ini, disebutkan berdasarkan konstruk yang dibangun. tampak bahwasanya tidak ada indikator di bawah 0,70; item-item yang digunakan sebagai parameter dalam mengukur variabel latennya memiliki kehandalan atau konsisten. Maka dari itu, dapat dikatakan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas



Sumber: data olahan

**Gambar 1**  
**Outer Model Penelitian pada SmartPLS 3**

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
I_Komitmen Organisasi	0,929	0,927
Y_Kinerja	0,893	0,889

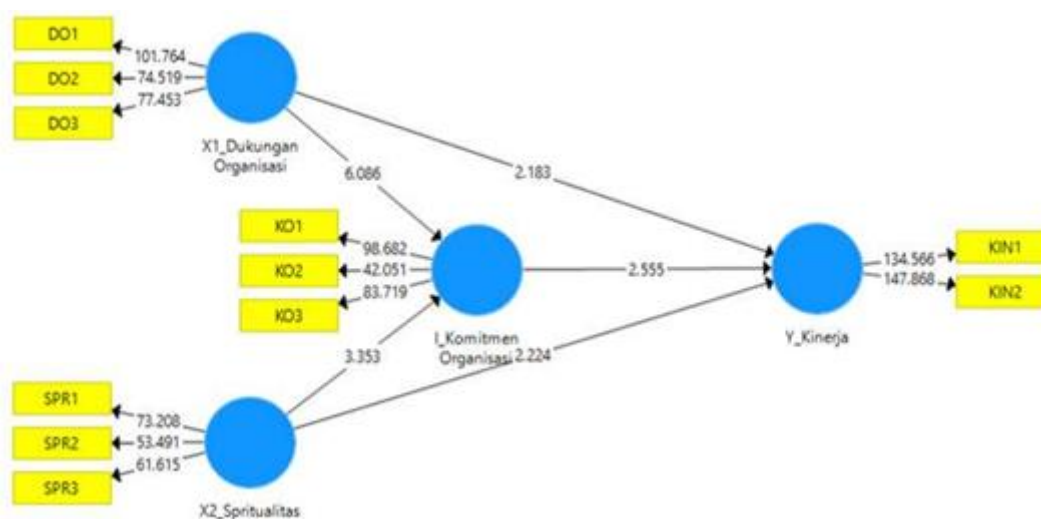
Sumber: data olahan

Tabel 1 nilai *R-Square* variabel komitmen organisasional dan kinerja masing-masing sebesar 0,929 dan 0,893 dapat dinyatakan kuat, artinya kemampuan variabel eksogen (dukungan organisasi dan spritualitas) memiliki kemampuan yang kuat dalam memprediksi atau menjelaskan variabel endogen (komitmen organisasi dan kinerja). Tabel 2 dapat dilihat bahwa terdapat 1 variabel yang memiliki kontribusi besar dalam terhadap nilai R-square pada model penelitian yaitu nilai f-square variable dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 0,868 atau 86,8% (besar), sedangkan untuk spritualitas terhadap komitmen organisasi memberikan konstribus yang sedang terhadap komitmen organisasi yaitu sebesar 0,251 atau 25,1% (Sedang). Kemudian untuk variable dukungan organisasi, spritualitas, dan komitmen organisasi terhadap kinerja masing-masing yaitu sebesar 0,074 atau 7,4% (kecil), 0,126 atau 12,6% (kecil), dan 0,067 atau 6,7% (Kecil).

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian F-Square**

	X1 Dukungan Organisasi	X2 Spritualitas	I Komitmen Organisasi	Y Kinerja
X1_Dukungan Organisasi			0,868	0,074
X2_Spritualitas			0,251	0,126
I_Komitmen Organisasi				0,067
Y_Kinerja				

Sumber: data olahan



Sumber: data olahan

**Gambar 2**  
**Model Hubungan Konstruk Penelitian Dengan Metode Bootstrapping**

**Tabel 3**  
**Hasil Pengaruh Langsung**

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Value	Keterangan
H1 : X1 -> I	0,638	6,086	0,000	Diterima
H2 : X2 -> I	0,343	3,353	0,001	Diterima
H3 : X1 -> Y	0,313	2,183	0,030	Diterima
H4 : X2 -> Y	0,335	2,224	0,027	Diterima
H5 : I -> Y	0,319	2,555	0,011	Diterima

Keterangan: X1 = Dukungan Organisasi; X2 = Spritualitas; I = Komitmen Organisasional; Y = Kinerja.

Sumber: data olahan

Tabel 3 dan 4 menjelaskan bahwa :

1. Dukungan organisasi terhadap komitmen organisasional memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,638 dengan nilai t-statistik sebesar 6,086 dan P Value sebesar 0,000. Dikarenakan nilai t-statistik ( $6,086 > 1,9925$ ) dan nilai P Valuenya  $< 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.
2. Spritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,343 dengan nilai t-statistik sebesar 3,353 dan P Value sebesar 0,001. Dikarenakan nilai t-statistik ( $3,353 > 1,9925$ ) dan nilai P Valuenya  $< 5\%$  ( $0,001 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Spritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.
3. Dukungan organisasi terhadap kinerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,313 dengan nilai t-statistik sebesar 2,183 dan P Value sebesar 0,030. Dikarenakan nilai t-statistik ( $2,183 > 1,9925$ ) dan nilai P Valuenya  $< 5\%$  ( $0,030 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Spritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,335 dengan nilai t-statistik sebesar 2,224 dan P Value sebesar 0,027. Dikarenakan nilai t-statistik ( $2,224 > 1,9925$ ) dan nilai P Valuenya  $< 5\%$  ( $0,027 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Spritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,319 dengan nilai t-statistik sebesar 2,555 dan P Value sebesar 0,011. Dikarenakan nilai t-statistik ( $2,555 > 1,9925$ ) dan nilai P Valuenya  $< 5\%$  ( $0,011 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6. Dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,203 dengan nilai t-statistik sebesar 2,615 dan P Value sebesar 0,009. Dikarenakan nilai t-statistik ( $2,615 > 1,9925$ ) dan nilai P Valuenya  $< 5\%$  ( $0,009 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa dukungan organisasi melalui komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Spritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasional memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,109 dengan nilai t-statistik sebesar 1,738 dan P Value sebesar 0,083. Dikarenakan nilai t-statistik ( $1,738 < 1,9925$ ) dan nilai P Valuenya  $> 5\%$  ( $0,083 > 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa Spritualitas di tempat kerja melalui komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya komitmen organisasional tidak mampu memediasi Spritualitas di tempat kerja terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4**  
**Hasil Pengaruh Tidak Langsung**

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Value	Keterangan
H6 : X1 -> I -> Y	0,203	2,615	0,009	Diterima
H7 : X2 -> I -> Y	0,109	1,738	0,083	Ditolak

Keterangan: X1 = Dukungan Organisasi; X2 = Spritualitas; I = Komitmen Organisasional; Y = Kinerja.

Sumber: data olahan

## SIMPULAN

Penelitian mengungkapkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional, Spritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional, Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja, Spritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pegawai, Spritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasional pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jambi. Artinya komitmen organisasi tidak mampu berperan sebagai variable intervening pada model ini. dengan adanya spritualitas di tempat kerja yang meningkat. dari karyawan, maka akan terjadi prediktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, bahwa semakin meningkat rasa komunitas dan konsistensi karyawan terhadap pekerjaan yang digeluti serta bertindak sesuai dengan tujuan organisasi maka kinerja karyawan meningkat, pegawai memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya, maka pegawai tersebut akan dengan senantiasa dan penuh suka rela akan mampu memberikan kontribusi kerja yang baik pula dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. 2014. Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM): An Emerging Tool in Business Research. *In European Business Review*, 26(2). <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

Kreitner, R., dan Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Rhoades L dan Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

Robbins, P. Stephen. 2012. *Organizational Behavior*. Prentice Hall International Inc. New Jersey.

Robbins, S.P and Judge, T.A. 2017. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.