

BAB V

SIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dengan demikian dapat disimpulkan beberapa poin berikut ini:

- a. Secara simultan, dimensi-dimensi spiritualitas di tempat kerja mencakup *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational values*, berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Pekerjaan yang bermakna memberikan rasa tujuan dan kepuasan batin kepada karyawan, meningkatkan perasaan nilai diri dan kepuasan kerja, serta memperkuat komitmen terhadap organisasi. Rasa kebersamaan di antara karyawan menciptakan solidaritas dan mendukung, meningkatkan kenyamanan dan kepuasan di tempat kerja, serta mendorong kolaborasi yang lebih baik. Keselarasan dengan nilai-nilai organisasi memungkinkan karyawan merasa bangga dan setia terhadap organisasi, memperkuat komitmen terhadap tujuan dan visi organisasi. Dengan adanya ketiga dimensi ini dalam lingkungan kerja, secara keseluruhan berkontribusi positif terhadap peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi.
- b. Variabel *Meaningful Work* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Pekerjaan yang bermakna mengacu pada pengalaman karyawan bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang jelas, memberikan kepuasan pribadi, dan memiliki dampak positif. Karyawan yang merasa pekerjaan mereka memiliki makna lebih cenderung terikat secara emosional dengan organisasi, meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kontribusi mereka. Ini mengindikasikan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi *meaningful work* dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan.
- c. Variabel *Sense of Community* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Artinya, meskipun karyawan merasakan kebersamaan dan keterhubungan dengan rekan kerja, hal ini belum tentu meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Rasa kebersamaan

mencakup keterhubungan, solidaritas, dan dukungan di antara karyawan. Namun, jika rasa kebersamaan tidak berpengaruh signifikan, kemungkinan ada faktor lain yang lebih dominan seperti gaji, peluang karir, atau kepuasan kerja. Selain itu, kebersamaan yang dirasakan mungkin dangkal atau tidak mendalam, sehingga tidak mempengaruhi komitmen karyawan. Dalam beberapa konteks organisasi, kebersamaan mungkin tidak dipandang sebagai faktor kunci dalam membangun komitmen, terutama di lingkungan yang sangat kompetitif atau individualistik. Implementasi yang kurang efektif dari program-program kebersamaan juga bisa menjadi penyebabnya.

- d. Variabel *Alignment with Organizational Values* berpengaruh positif signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Artinya semakin tinggi keselarasan nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai pribadi karyawan, semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa ketika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, mereka cenderung merasa lebih terikat dan berkomitmen untuk berkontribusi pada keberhasilan serta mencapai tujuan organisasi. Keselarasan ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

5.2 Keterbatasan

Berdasarkan nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 54,9%, dapat diartikan bahwa 54,9% variasi dalam komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan kata lain, terdapat 45,1% variasi dalam komitmen organisasi yang dipengaruhi. Ini menunjukkan bahwa ada kemungkinan adanya faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yang tidak dimasukkan atau tidak diteliti dalam penelitian ini.

1. Saran Praktis

- a) Melihat nilai rata-rata jawaban responden pada variabel X1, indikator terendah adalah kualitas pekerjaan (4,15 dari skala 5 point). Dengan demikian pihak perusahaan perlu lebih meningkatkan perhatian pada upaya peningkatan kualitas pekerjaan seperti, penambahan

perlengkapan penunjang pekerjaan, *reward* kepada karyawan, sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan spiritualitas ditempat kerja khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani.

- b) Melihat nilai rata-rata jawaban responden pada variabel X2, indikator terendah adalah hubungan emosional dengan rekan kerja (komunitas) (3,95 dari skala 5 point). Dengan demikian pihak perusahaan perlu adanya upaya peningkatan kebersamaan seperti, kegiatan liburan bersama di akhir tahun, atau *camping ground*.
- c) Melihat rata-rata dari jawaban responden pada variabel X3, indikator terendah adalah kepedulian organisasi (3,93 dari skala 5 point). Dengan demikian pihak perusahaan perlu adanya upaya peningkatan kepedulian pada karyawan, seperti program kesejahteraan yang dapat bersifat rohaniah (misalnya menghargai kebersamaan) maupun kesejahteraan dalam aspek ekonomis agar komitmen organisasi para karyawan semakin meningkat.

2. Saran Akademis

Melihat nilai R^2 (54,9%) sedangkan terdapat 45,1% dipengaruhi variabel lain. Pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan objek penelitian pada perusahaan lain serta merubah variabel lain independen. Budaya organisasi, kepuasan kerja, dan etos kerja menjadi variabel pengganti. Penambahan variabel budaya organisasi merujuk pada penelitian Syarif dkk. (2017) yang penelitian telah menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Tingkat kepuasan kerja diusulkan sebagai alternatif penambahan variabel tambahan yang mengacu pada hasil penelitian Le dan Ellys (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Etos kerja juga dapat dipertimbangkan sebagai pengembangan penelitian selanjutnya, karena pada hasil penelitian Prasada dkk. (2020) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar et al., (2016). Person-Organization Fit, Perceived Organizational Support, and Organizational Citizenship Behavior: The Role of Job Embeddedness. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 15 (3), 252-278.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Ashmos, D.P., & Duchon, D. 2000. Spirituality at work, a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*. 9(2). 134-145
- Di Maha Vihara Maitreya, M. (2022). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Kerja. *Jurnal Ekombis Review*, 10(2), 799-808.
- Fernando, Mario, and Brad Jackson. 2006. "The Influence of Religion-Based Workplace Spirituality on Business Leaders' Decision-Making: An Inter-Faith Study." *Journal of Management & Organization* 12 (1): 23–39.
- Ghozali (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. 2003. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (Me Sharpe). <https://www.researchgate.net/publi>. Diakses 12 April 2024
- Haryokusumo, D. (2015). The Effect of Workplace Spirituality Dimensions on Organizational Commitment with Organizational Support as a Moderating Variable. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 6 (2):187-202.
- <https://accounting.binus.ac.id>. (2021). Memahami r-square koefisien determinasi dalam penelitian-ilmiah. Diakses pada tanggal 22 Mei 2024.
- Istianah, L., dan Kristyanto, A. (2024). Pengaruh Spiritualitas Islami di Tempat Kerja terhadap Komitmen Normatif dengan Karakteristik Individu sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Diunduh dari <https://ejournal.uinmalang.ac.id/index.php/ekonomi/article/view/3935> _ada tanggal 22 Februari 2024
- Jaringan, D. P., & Beggs, J. J. (1997). *Job satisfaction and workplace characteristics: An examination of female clerical workers*. *Work and Occupations*, 24(3), 369-391.
- Kaswan, J. (2017). Organizational commitment: A comprehensive review of the construct and its measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 96, 107-130.

- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 89-106.
- Kholid, A., Nurmayanti, S., & Saufi, A. (2023). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional dengan kesejahteraan pegawai sebagai variabel intervening. *prosiding SEMANIS (Seminar Manajemen Bisnis*, 1 (1): 111-118.
- Kompas, Online. 2008, 10 Januari. Spiritualitas di Tempat Kerja: Untuk Apa?. Diakses pada 20 Februari 2018 dari: <https://nasional.kompas.com/amp/read/2008/01/10/20073795/spiritualitas.di.tempat.kerja.untuk.apa>
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1).
- Le, H., & Ellys, A. (2020). *The Impact of Job Satisfaction on Organizational Commitment*
- Litzsey, Charlene. (2003). *Spirituality in The Workplace and The Implications For Employees and Organizations. A Research Paper*, (Online), (www.academia.edu, diunduh pada 22 Februari, 2024).
- Luthans, Fred. (2006) *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh: Vivin Anfika Yuwono, Sekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: ANDI
- Maynard, H.B. (1992), "Evolution of human consciousness", in Renesch, J. (Ed.), *New Traditions in Business: Spirit and Leadership in the 21st Century*, Berrett-Koehler, San Francisco, CA, pp. 39-52.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). "Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure." *Journal of Management Inquiry*, 12(4), 359-372
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Chang Management*, 16(4), 426–447.
- Mitroff, Ian I, Elizabeth A Denton, *A Spiritual Audit of Corporate America, A Hard Look at Spirituality, Religion and Values in the Workplace*. Sanfrancisco : Jossry-Bass Publishers. 1999.
- Mehran, Z. 2015. *The effect of spirituality in the workplace on organizational commitment and organizational citizenship behavior*. *International Journal Human Capital Urban Manage*. Summer 2017. 2(3): 219-228

- Nurjannah, H. dan Hamzah, Z. (2018) Peranan Spritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaorganisasian pada Dosen Universitas Islam Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 29 (8): 42-48.
- Nurmayanti, S., Sakti, D.P.B., Suparman, L. (2018). Pengaruh spiritualiyas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional (Studi pada guru di pondik pesantren AL Azizah Gunung Sari). *Jurnal Magister Manajemen UniversitasMataram*, 7 (4): 90-100.
- Prakoso, A. R. (2018) Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional. <https://repository.ub.ac.id/id/eprint/165421/> (diunduh pada 10 Juni 2024).
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta: 234
- Putri, E. Risma. (2021). Spritualitas tempat kerja dan pengaruhnya terhadap sikap kerja: sebuah review literatur. *Jurnal Profita: Akuntansi dan Bisnis*, 2(2): 85-93
- Prasada, S., Agung, A.A.G., & Wicaksana, I.G.A. (2020). Pengaruh Etos Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. X di Denpasar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 121-132.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). The impact of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover intention: A multilevel analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(1), 93-115.
- Reza, N. M. S., Widawati, L., & Utha, A. (2021). Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Komitmen Organisasi Pada Dosen UNISBA. *Prosiding Psikologi*, 652-656.
- Robbins, S. P. (2005). *Essentials of Organizational Behavior* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education, Inc. Sanusi, Anwar. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sopiah (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sidik, R.N.M., Widawati, L., dan Utami, A.T. (2021). Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Universitas Islam Bandung. *Prosiding Psikologi*, 7 (2): 652-656.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta..

- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2011). *Motivation and Work Behavior*. McGrawHill Education.
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametri Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Singarimbun, Masri dan Efendi Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: ‘LPS3S
- Steers, R. M. (dalam Sopiah, 2008). "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi."
- Syarief, A.N., Sari, D.K., & Adriansyah, R. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan CV. X di Bandung). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(1), 13-20.
- Wibowo. (2016). "Manajemen Kinerja." Edisi Ketiga. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). *Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work*. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Yogatama, L.A.M., dan Widyarini, N. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerjasama Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42 (1),: 1-14.
- Zohar dan Marshall, 2005 dalam Filhaq Amalia & Yunizar, *Perilaku Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja*, 2007: 36