

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan

Moh Ismail Hilmi*, Allya Roosallyn Assyofa

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*dadangismail1@gmail.com, allyaroosallyn@unisba.ac.id

Abstract. This study aims to find out 1) Spirituality in the Workplace at PT. Shari'ah Gaido Indonesia People's Financing Bank Cianjur Regency. 2) Organizational Culture in PT. Shari'ah Gaido Indonesia People's Financing Bank Cianjur Regency. 3) Employee Commitment to PT. Shari'ah Gaido Indonesia People's Financing Bank Cianjur Regency. 4) The Influence of Spirituality in the Workplace on Employee Commitment to PT. Shari'ah Gaido Indonesia People's Financing Bank Cianjur Regency. 5) The Influence of Organizational Culture on Employee Commitment to PT. Shari'ah Gaido Indonesia People's Financing Bank Cianjur Regency. 6) The Influence of Spirituality in the Workplace and Organizational Culture on Employee Commitment to PT. Shari'ah Gaido Indonesia People's Financing Bank Cianjur Regency. In this study, descriptive and verifiable research methods were used by operating the calculation of the IBM SPSS Statistics 26 program. The sampling technique uses a saturated sampling technique. The study sample amounted to 34 respondents of employees at PT. Shari'ah Gaido Indonesia People's Financing Bank Cianjur Regency. Data collection techniques use questionnaires. The results of the study concluded that Spirituality in the Workplace has a positive effect on Employee Commitment to PT. Shari'ah Gaido Indonesia People's Financing Bank Cianjur Regency. Organizational Culture positively affects Employee Commitment to PT. Shari'ah Gaido Indonesia People's Financing Bank Cianjur Regency. The conclusion is that there is an influence between Spirituality in the Workplace and Organizational Culture on Employee Commitment to PT. Shari'ah Gaido Indonesia People's Financing Bank Cianjur Regency.

Keywords: *Spirituality in the Workplace, Organizational Culture, Employee Commitment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Spiritualitas di Tempat Kerja pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. 2) Budaya Organisasi pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. 3) Komitmen Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. 4) Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. 5) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. 6) Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan mengoperasikan perhitungan program IBM SPSS Statistics 26. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel penelitian berjumlah 34 responden karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. Kesimpulannya adalah terdapat pengaruh antara Spiritualitas di Tempat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur.

Kata Kunci: *Spiritualitas di Tempat Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan.*

A. Pendahuluan

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjadi media berkumpulnya orang-orang untuk mencapai tujuan yang sama. Tujuan utama dari setiap organisasi, termasuk perusahaan yaitu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan memiliki kemampuan dalam mempertahankan eksistensinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang memiliki peran sangat strategis dan dominan dalam menggapai tujuan dari suatu perusahaan. Dimana berkembang atau tidaknya suatu perusahaan ialah sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut, oleh karenanya sumber daya manusia menjadi aset yang sangat penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud tidak lain adalah para karyawan. Karyawan-karyawan itu lah yang menjadi penggerak operasional perusahaan sehingga dapat berjalan dengan lancar. Agar perusahaan tidak mengalami kerugian akibat kehilangan aset yang berharga tersebut, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang senantiasa bekerja dengan segenap niat dan kemampuan, dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Setiap perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan komitmen karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi visi dan misi dari perusahaan tersebut bisa dicapai dengan efektif dan efisien. Komitmen merupakan gambaran mengenai tingkat pencurahan segenap kemampuan dan loyalitas karyawan dalam berkontribusi terhadap perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu tingkat dimana seorang karyawan memiliki keberpihakan terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut. Memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota dari organisasi tersebut artinya karyawan merasa senang berada pada organisasi atau perusahaan tempat dimana ia berada dan bekerja. Lebih lanjut, Nasution (2017) menafsirkan komitmen organisasional sebagai cerminan karyawan ketika karyawan tersebut mengenali organisasi dan terikat pada tujuan-tujuannya serta berusaha untuk tetap menjadi anggota daripada organisasi tersebut. Hal tersebut merupakan sikap yang penting karena karyawan yang memiliki komitmen akan lebih menunjukkan kebersediannya dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan dan memiliki keinginan yang lebih besar untuk tetap berada pada perusahaan tersebut.

Komitmen organisasional merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dan dimiliki oleh setiap karyawan daripada perusahaan tersebut karena dapat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan perusahaan ditengah-tengah persaingan global yang fluktuatif. Mehran (2015) mengungkapkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada suatu perusahaan. Maka dari itu, perusahaan seharusnya merancang lingkungan kerja yang memiliki spiritualitas yang baik guna mendukung sumber daya manusia nya dalam menjalankan kewajiban-kewajibannya, serta mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki yang pada akhirnya perusahaan itu sendiri lah yang akan mendapatkan dampak daripada adanya perkembangan-perkembangan tersebut. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan, karena spiritualitas di tempat kerja itulah yang nantinya akan mempengaruhi komitmen para karyawan nya.

Spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah kerangka yang mengandung nilai-nilai organisasi yang di implementasikan dalam bentuk budaya organisasi dengan cara mempromosikan karyawan dalam bidang pekerjaannya (Giacalone dan Jurkiewicz dalam Afsar et al, 2016). Pengertian lain mengenai spiritualitas di tempat kerja menurut Wulandari (2014) adalah istilah-istilah yang sering digunakan sebagai pendekatan nilai bagi manajemen yang berusaha mengetahui pribadi seseorang secara keseluruhan tidak hanya murni fungsional. Dari pengertian para ahli tersebut, dapat dipahami bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan suatu keadaan dalam pribadi seseorang terhadap adanya kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan dalam suatu organisasi dimana ia bekerja sehingga ia senantiasa berusaha untuk tetap menjadi bagian daripada organisasi tersebut.

Selain daripada spiritualitas di tempat kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional suatu perusahaan ialah budaya organisasi pada perusahaan tersebut (Varbeeten dan Spekle, 2015). Menurut Larentis et al (2018) budaya organisasi merupakan

simbol dan makna dengan pertimbangan bahasa, ritual, artefak, dan sejarah. Menurut Tewal (2017) budaya organisasi sangat berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuhkembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut. Dalam dunia kerja yang serba dinamis dewasa ini, sangat penting supaya karyawan dapat memiliki perilaku bersedia berkontribusi tidak terbatas pada kewajiban-kewajiban kerjanya secara formal (Assyofa, 2017). Maka dari itu, dapat dipahami bahwa budaya organisasi tersebut ditandai oleh praktik-praktik sosial yang dapat dianggap budaya, namun terbatas pada kelompok-kelompok atau subkultur tertentu.

PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Cianjur merupakan salah satu bank yang menggunakan sistem syari'ah dalam berbagai aspek kegiatan perusahaannya. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Cianjur beralamat di jalan raya Bandung-Cianjur no. 75 Kec. Karang Tengah Kab. Cianjur, Jawa Barat, 43281. Bank swasta ini sudah beroperasi selama 27 tahun, dimana bank ini didirikan pada tahun 1994 sebagai anak perusahaan dari Gaido Grup. PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Cianjur merupakan salah satu bank yang telah memiliki izin operasional dengan sistem syari'ah di Indonesia sebagaimana diatur oleh undang-undang no. 10 tahun 1998 dan peraturan bank Indonesia (PBI) serta diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Indonesia. Fenomena yang terjadi dilapangan menunjukkan adanya indikasi permasalahan perihal komitmen karyawan yaitu tidak adanya ketegasan dalam penerapan *standard operational procedure* (SOP), karyawan kurang memiliki perhatian terhadap apa-apa yang menjadi kewajibannya dalam pekerjaan, tidak adanya standar yang dapat dijadikan tolak ukur yang jelas dalam mengukur komitmen karyawan.

Disamping itu, terdapat pula indikasi yang menunjukkan permasalahan budaya organisasi dan spiritualitas di tempat kerja dimana ditemukannya fakta setelah melakukan wawancara pada salah satu karyawan, bahwa karyawan yang diwawancara tersebut merasakan dirinya sering tidak dihargai atas apa-apa yang telah dilakukannya oleh orang-orang yang ada disekitarnya, sehingga menyebabkan adanya ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Sebagai salah satu perbankan syari'ah swasta, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia memiliki potensi yang cukup besar untuk maju dan berkembang ditengah-tengah persaingan industri perbankan syari'ah di Indonesia. Oleh sebab itu, PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia sangat membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen dalam berkontribusi untuk bank tersebut yang didukung dengan adanya iklim spiritualitas di tempat kerja dan budaya organisasi yang baik. Adapun tujuan-tujuan lain dari penelitian ini ialah:

1. Mengetahui dan menganalisis bagaimana spiritualitas di tempat kerja pada perusahaan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur.
2. Mengetahui dan menganalisis bagaimana budaya organisasi pada perusahaan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur.
3. Mengetahui dan menganalisis bagaimana komitmen karyawan pada perusahaan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur.
4. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen karyawan pada perusahaan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur.
5. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada perusahaan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur.
6. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan pada perusahaan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur.

B. Metodologi Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif dengan mengoprasikan perhitungan program IBM SPSS *Statistics* 26. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel penelitian berjumlah 34 responden karyawan di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. Teknik

pengumpulan data menggunakan angket.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penilaian Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur

Tabel 1. Hasil Penilaian Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

NO	Dimensi	Hasil Skor Rata-rata
1	<i>Inner Life</i>	70,22%
2	<i>Meaningful Work</i>	63,42%
3	<i>Belonging to The Community</i>	68,93%
Rata-rata		67,52%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki hasil skor rata-rata sebesar 67,52% yang berada pada kategori tinggi. Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur memiliki spiritualitas di tempat kerja yang baik. Dimana dilihat dari dimensi *inner life* nya dapat diketahui bahwa para karyawan memiliki perasaan batin yang baik. Kemudian dilihat dari dimensi *meaningful work* nya dapat diketahui bahwa para karyawan memiliki perasaan bahwa pekerjaan yang sedang dijalannya memiliki nilai yang amat berharga. Adapun dilihat dari segi *belonging to the community* nya dapat diketahui bahwa para karyawan memiliki perasaan terhubung terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

Hasil Penilaian Variabel Budaya Organisasi pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur

Tabel 2. Hasil Penilaian Variabel Budaya Organisasi

NO	Dimensi	Hasil Skor Rata-rata
1	Inovasi dan Pengambilan Keputusan	71,69%
2	Perhatian Pada Hal-hal Yang Terperinci	60,85%
3	Orientasi Pada Hasil dan Sumber Daya Manusia	69,49%
Rata-rata		67,34%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi memiliki hasil skor rata-rata sebesar 67,34% yang berada pada kategori tinggi. Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur memiliki budaya organisasi yang baik. Dimana dilihat dari dimensi inovasi dan pengambilan keputusan nya dapat diketahui bahwa para karyawan memiliki kemampuan dalam melakukan inovasi dan keberanian dalam mengambil keputusan. Kemudian dilihat dari dimensi perhatian pada hal-hal yang terperinci nya dapat diketahui bahwa para karyawan memiliki kemampuan untuk memperhatikan hal-hal yang terperinci. Adapun dilihat dari segi orientasi

pada hasil dan sumber daya manusia nya dapat diketahui bahwa para perusahaan memiliki kemampuan untuk mengedepankan kepentingan dalam meraih hasil yang di inginkan dan sumber daya manusia dengan kualitas yang baik.

Hasil Penilaian Variabel Komitmen Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur

Tabel 3. Hasil Penilaian Variabel Komitmen Karyawan

NO	Dimensi	Hasil Skor Rata-rata
1	Afektif	68,19%
2	Normatif	61,76%
3	Berkelanjutan	68,38%
Rata-rata		66,12%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa komitmen karyawan memiliki hasil skor rata-rata sebesar 66,12% yang berada pada kategori tinggi. Maka dari itu, dapat diambil kesimpulan bahwa pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur memiliki komitmen karyawan yang baik. Dimana dilihat dari dimensi afektif nya dapat diketahui bahwa para karyawan memiliki pengetahuan atas nilai-nilai yang diyakini pribadi masing-masing. Kemudian dilihat dari dimensi normatif nya dapat diketahui bahwa para karyawan memiliki pengetahuan akan nilai-nilai lingkungan tempat nya bekerja. Adapun dilihat dari segi dimensi berkelanjutan nya dapat diketahui bahwa para karyawan memiliki pandangan bahwa kebermanfaatan apabila bertahan pada perusahaan tempat bekerja sekarang jauh lebih besar daripada harus meninggalkan perusahaan.

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan.

Dengan ketentuan jika signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Selain itu juga dengan membandingkan thitung dengan ttabel yang dimana jika thitung $>$ ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika thitung $<$ ttabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut ini adalah tabel *output IBM SPSS Statistics 23* hasil uji t.ditolak dan H_a diterima, dan apabila signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4. Hasil Uji T Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Karyawan

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	40.295	13.341		3.020 .013
	Spiritualitas di Tempat Kerja	.540	.145	.763	3.731 .004

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai thitung yang didapat sebesar 3,731 dan nilai ttabel sebesar 2,262 yang berarti nilai thitung $>$ ttabel atau 3,731 lebih besar dari pada 2,262 dan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara spiritualitas di tempat kerja (X1) terhadap komitmen karyawan (Y).

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan

1. $H_0 : \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen karyawan.

Dengan ketentuan jika signifikansi $< \alpha$ maka H_0 ditolak. Selain itu juga dengan membandingkan thitung dengan ttabel yang dimana jika thitung $>$ ttabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika thitung $<$ ttabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut ini adalah tabel *output* IBM SPSS Statistics 23 hasil uji t. ditolak dan H_a diterima, dan apabila signifikansi $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 5. Hasil Uji T Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error		
1	(Constant)	33.697	7.721	4.364	.001
	Budaya Organisasi	.614	.084	.918	7.306 <.001

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

Dapat dilihat pada tabel diatas menunjukkan nilai thitung yang didapat sebesar 7,306 dan nilai ttabel sebesar 2,262 yang berarti nilai thitung $>$ ttabel atau 7,306 lebih besar dari pada 2,262 dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi (X_2) terhadap komitmen karyawan (Y).

Selain itu juga dengan membandingkan fhitung dengan ftabel yang dimana jika fhitung $>$ ftabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jika fhitung $<$ ftabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut ini adalah tabel *output* IBM SPSS Statistics 23 hasil uji f:

Tabel 6. Hasil Uji T Spiritualitas di Tempat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	267.881	2	133.940	28.011
	Residual	43.036	9	4.782	
	Total	310.917	11		

a. Dependent Variable: Komitmen Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Spiritualitas di Tempat Kerja

Dapat dilihat pada tabel diatas nilai fhitung sebesar 28,011 sedangkan nilai ftabel sebesar 3,14. Taraf signifikansi adalah sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh spiritualitas di tempat kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) bersama – sama mempengaruhi secara signifikan terhadap komitmen karyawan (Y).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Spiritualitas di tempat kerja yang ada pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur bahwa indikator yang paling tinggi tersapat pada dimensi *Inner Life*, dimana mayoritas para pegawai beranggapan bahwa para karyawan sangat terlibat dalam setiap agenda perusahaan, terkhusus pekerjaan yang sedang ditekuni.
2. Budaya organisasi yang ada di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur menunjukkan bahwa indikator yang paling tinggi terdapat pada

dimensi inovasi dan pengambilan keputusan, dimana sebagian besar pegawai PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia ini beranggapan memiliki sikap dan perilaku yang berani untuk membuat inovasi-inovasi didalam pekerjaannya dan berani untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dijalani.

3. Komitmen karyawan pegawai di PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur dapat disimpulkan bahwa indikator yang paling tinggi yaitu terdapat pada dimensi berkelanjutan. Sikap senantiasa ingin bertahan pada perusahaan merupakan pondasi yang harus dimiliki agar agenda-agenda perusahaan tetap stabil tanpa harus menghadapi pergantian karyawan yang terlalu sering sehingga tercapainya tujuan perusahaan dapat diraih dengan efektif dan efisien.
4. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Spiritualitas di tempat kerja terhadap Komitmen karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. Hal ini dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan hasil nilai t hitung yang didapat untuk variabel Spiritualitas di tempat kerja sebesar 3,731 dan nilai t tabel 2,262 yang artinya nilai t hitung $> t$ tabel ($3,731 > 2,262$) dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Maka dari itu hal ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Budaya organisasi terhadap Komitmen karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. Hal ini dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Dengan hasil nilai t hitung yang didapat untuk variabel Budaya organisasi sebesar 7,306 dan nilai t tabel 2,262 yang artinya nilai t hitung $> t$ tabel ($7,306 > 2,262$) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dari itu hal ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
6. Terdapat pengaruh positif signifikan antara Spiritualitas di tempat kerja dan Budaya organisasi secara simultan terhadap Komitmen karyawan PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Gaido Indonesia Kabupaten Cianjur. Hal ini dilihat dari tabel anova yang menunjukkan nilai f hitung sebesar 28,011 dengan signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut menjadi statistik uji yang akan dibandingkan dengan $\alpha = 5\%$ ($0,05$) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan f hitung = 28,011 $> f$ tabel = 4,10 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Daftar Pustaka

- [1] Afsar, B., Badir, Y., Kiani, U. S. 2016. Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: the influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and encironmental passion. *Journal of Environmental Psychology*, Vol, 45, pp. 79-88.
- [2] Ariyanti, N., N. 2016. Pengaruh Spiritual Leadership dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BPRS Artha Mas Abadi Pati. Kudus: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri.
- [3] Assyofa, A.R., 2017, Pengaruh Kepemimpinan Kenabian Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Ekstra Peran Dalam Perspektif Islam (Studi Pada Sinergi Foundation), Jurnal Performa.
- [4] Bohlander, G., Snell, S., 2010. Principles of Human Resource Management. South-Western Cengage Learning.
- [5] Hasibuan, J. S., 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Bumi Aksara.
- [6] Haemin, A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Berdasarkan Culture Toxic Index terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- [7] Heriyanti, S. S., dan Zayanti, R. 2021. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syari'ah*. Vol. 4, No. 1.
- [8] Jannah, F. Z., 2020. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Malang. Skripsi. Universitas Islam Negeri.
- [9] Karnia, 2020. Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap
- [10] Kinerja Karyawan Di Pt. Infomedia Nusantara Buah Batu Kota Bandung, skripsi.

- Fakultas Ekonomi Universitas Islam Bandung.
- [11] Larentis, F., Antonello, C. S. and Slongo, L. A. 2018. Organizational culture and relationship marketing: an interorganizational perspective. *Review of Business Management*, 20(1), pp. 37 – 56. Available at: doi: 10.7819/rbgn. v20i1.3688.
 - [12] Maulidyansah, F. A. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Dimoderasi Keterlibatan Kerja Pada BRI Kantor Cabang Kusuma Bangsa. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* Volume 8 No. 1 Agustus, 8(1), 43–51.
 - [13] Mehran, Z. 2015. The effect of spirituaity in the workplace on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *International Journal Human Capital Urban Manage*, Vol 2, No 3, pp. 219-228.
 - [14] Meyer, J. P., and Morin, A. J. S. 2016. A person-centered approach to commitment research: Theory, research, and methodology. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 584-612.
 - [15] Musyarofah, U. U. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Makmur Sukoharjo). Surakarta: Institut Agama Islam Negeri.
 - [16] Nafi'ah, S. I., 2016. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan BTN Syari'ah Cabang Malang. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
 - [17] Nasir, M., Taufan, R. R., Fadhil, M., dan Syahnur, M. H. 2021. Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71-83
 - [18] Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 7(3), 407-428.
 - [19] Pangestu, A. 2020. Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Pegawai di KSP Karya Utama Bondowoso. Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang.
 - [20] Prakoso, A. R., Susilo, H., Aini, E. K. 2018. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 65, No 1, pp. 1-8.
 - [21] Prihono, Budiarta, I. K., dan Astika, I. B. P., 2016. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Spiritualitas Pada Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. 5.7. 2063-2090.
 - [22] Putra, I. B. U. 2020. Moderasi Kepemimpinan Spiritual. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
 - [23] Putri, D. L., 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Spiritualitas di Tempat Kerja, dan Efikasi Diri Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan BUMN di Jakarta. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
 - [24] Rahayu, S., Kusumaputri, E. S., 2016. Kontribusi Kepemimpinan Spiritual Terhadap Komitmen Afektif Melalui Spiritualitas di Tempat Kerja Pada Karyawan Bank Syari'ah di Kota Yogyakarta. *Psikologika*, Vol. 21, No 1, 1-11.
 - [25] Robbins, S. P., and Judge T. A. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi Keenam belas, Jakarta: Salemba Empat.
 - [26] Robert, K., and Kinicki, A. 2014. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.[
 - [27] Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
 - [28] Sukarno, K. F., 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Spiritualitas, dan Motivasi Terhadap Komitmen Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten

- Kebumen. Skripsi. STIE Putra Bangsa.
- [29] Sugiyono. 2014. Metodologi Penelitian Pendidikan. CV. Alfabet. Bandung.
- [30] Sule, E. T., and Priansa, D. J. 2018. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi: Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan. Bandung: PT Refika Aditama.
- [31] Tewal, B. 2017. Kinerja Organisasi (Determinan Pengukuran dan Aplikasi Riset). Bandung: Patra Media Graindo.
- [32] Umar, Husein. 2003. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.
- [33] Varbeeten, F. H. M., and Spekle, R. F. 2015. Management control, result-oriented culture and public sector performance: Empirical evidence on New Public Management. *Organization Studies*, Vol, 36, No 7, pp. 953-978.