



IKLIM ORGANISASI DAN SPIRITUALITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KOMITMEN AFEKTIF PADA BMT AT-TAUBAH BANGIL

Meylinia Riski Indryani ^a, Rifdah Abadiyah ^b

^a Fakultas FBHIS/ Mahasiswa Program Studi Manajemen, meyliniaindry14@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

^b Fakultas FBHIS/ Dosen Program Studi Manajemen, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Organizational Climate and Work Spirituality on Employee Performance with Affective Commitment as an intervening variable at BMT At-Taubah Bangil. This study uses a quantitative research type conducted at BMT At-Taubah Bangil. Data was collected by distributing questionnaires/questionnaires, with samples using saturated samples, where there were 60 respondents at BMT At-Taubah Bangil. The data analysis using the Outer model test includes the convergent validity test, discriminant validity and reliability and the Inner Model includes the R-square test. Hypothesis testing using Path Coefficient Test and Indirect Effect. The data management uses PLS software version 3.0. In this primary data collection is done by distributing questionnaires which are measured using an interval scale and secondary data collection through documents including company profiles, employee attendance, organizational structure, financial reports etc.

Keywords: *Organizational Climate, Work Spirituality, Employee Performance, Affective Commitment*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Spiritualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Afektif sebagai variabel intervening pada BMT At-Taubah Bangil. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dilakukan di BMT At-Taubah Bangil. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket/kuisiner, dengan sampel menggunakan sampel jenuh, dimana terdapat 60 responden pada BMT At-Taubah Bangil. Adapun analisis data menggunakan uji *Outer model* meliputi uji *validitas convergent*, *validitas discriminant* dan *Reliabilitas* serta *Inner Model* meliputi Uji *R-square*. Uji Hipotesis menggunakan Uji *Path Coefficient* dan *Indirect Effect*. Pengelolaan datanya menggunakan software PLS versi 3.0. Pada pengumpulan data primer ini dilakukan dengan menyebar kuisiner yang diukur menggunakan skala interval dan pengumpulan data sekunder lewat dokumen meliputi profil perusahaan, absensi karyawan, struktur organisasi, laporan keuangan dll.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Spiritualitas Kerja, Kinerja Karyawan, Komitmen Afektif

1. PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu [1]. Organisasi terbentuk dari adanya suatu kumpulan manusia yang memiliki tujuan dan maksud yang sama. BMT At Taubah Kecamatan Bangil merupakan organisasi bisnis yang bergerak dalam bidang jasa dan keuangan atau biasa disebut dengan bank. Organisasi ini juga tidak terlepas dari peran para karyawan sebagai sumber daya utama. Tentunya dalam organisasi memiliki banyak karyawan dengan karakteristik berbeda-beda, maka dari itu untuk menyatukan fikiran dan tujuan mereka diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang strategis dari organisasi dan harus dipandang sebagai perluasan dan pengembangan cara manajemen tradisional untuk mengelola manusia secara efektif dan modern [2]. Tujuan utama dalam penerapan manajemen sumber daya manusia adalah untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) "Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [3]." Secara sederhana dapat diartikan bahwa keberhasilan suatu kinerja perusahaan dapat dilihat dari kinerja karyawannya dan kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur perkembangan karyawannya itu sendiri dengan melihat berbagai proses yang telah dilaksanakan dalam kurun periode tertentu.

Tentunya dalam meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah iklim organisasi. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya [4]. Iklim organisasi berperan penting dalam mencetak karakter para karyawan dengan harapan karakter ini akan menjadikan diri individu dalam organisasi memiliki suatu rasa yang selaras dan mau untuk lebih giat dalam melakukan kegiatan organisasi yang berlangsung secara tuntutan dari para pemimpinnya, agar setiap tujuan organisasi dapat terwujud bersama sesuai yang diharapkan antar anggota organisasi.

Implementasi iklim organisasi akan menciptakan suatu rasa baru kepada karyawan, rasa tersebut adalah spiritualitas kerja. Secara sederhananya spiritualitas kerja terbentuk dari suatu iklim organisasi yang baik. Spiritualitas kerja adalah keadaan yang jelas dikarakteristikan dengan perasaan kesejahteraan yang mendalam, adanya keyakinan sesuatu yang terlibat dalam pekerjaan yang penuh makna agar memberikan kontribusi dan melibatkan perasaan keterikatan dengan orang lain dan tujuan-tujuan bersama, dan kesadaran akan ikatan dengan sesuatu yang lebih besar dari pada dirinya [5].

Iklim organisasi dan spritualitas kerja secara tidak sadar membentuk karakter dan kenyamanan karyawan dalam organisasi. Efek dari iklim organisasi dan spritualitas kerja yang cocok memberikan dampak kedekatan karyawan baik secara emosional pada karyawan lain ataupun peningkatan keterlibatan dalam organisasi. Terciptanya suatu rasa nyaman baik secara emosional maupun psikis menjadikan karyawan memiliki suatu komitmen untuk senantiasa memberikan kinerja secara maksimal dan keterlibatan aktif dalam organisasi, terlebih lagi dapat menemukan rasa kepuasan ketika dapat menyelesaikan tugasnya. Komitmen afektif adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi [6].

Bank ini merupakan perusahaan berbasis syariah dengan kondisi iklim organisasi yang dirasa lebih kekeluargaan dan agamis dalam mencetak karakter para karyawan yang dapat membuat rasa kenyamanan dan kesetiaan muncul dari dalam diri individu karyawan. Berdasarkan hasil observasi peneliti, BMT At-Taubah Bangil, Organisasi ini pada saat pandemi dalam operasionalnya tidak mengalami peningkatan yang signifikan juga fluktuatif dan tidak menentu bahkan cenderung mengalami penurunan karena kondisi ekonomi yang tidak stabil membuat pemasukan dalam bank ini mengalami penurunan. Karena efek operasional perusahaan yang tidak menentu bahkan cenderung mengalami penurunan tersebut menimbulkan kebingungan dalam diri karyawan apakah akan dipergunakan terus kinerjanya dalam perusahaan atau akan diberhentikan. Disisi lain karyawan dituntut bekerja lebih untuk dapat memberikan pemasukan pada perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan operasional perusahaan, sedangkan dalam kondisi pandemi ini mengharuskan karyawan sebagian bekerja di rumah atau work from home yang itu dirasa tidak dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

Hal itu menimbulkan ketidakpuasan kerja dengan berbagai tuntutan dan kecemasan yang dihadapi sehingga menurunkan kinerja dan komitmen karyawan. Selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan seperti Iklim Organisasi, Spiritualitas Kerja dan Komitemen Afektif. Berdasarkan permasalahan yang diuraikan oleh peneliti diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH IKLIM ORGANISASI, SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMITMEN AFEKTIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BMT AT-TAUBAH BANGIL”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya[4].

2.2. Spiritualitas Kerja

Spiritualitas kerja adalah keadaan yang jelas dikarakteristikan dengan perasaan kesejahteraan yang mendalam, adanya keyakinan sesuatu yang terlibat dalam pekerjaan yang penuh makna agar memberikan kontribusi dan melibatkan perasaan keterikatan dengan orang lain dan tujuan-tujuan bersama, dan kesadaran akan ikatan dengan sesuatu yang lebih besar dari pada dirinya[5].

2.3. Komitmen Afektif

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya[3].

2.4. Kinerja Karyawan

Komitmen afektif adalah sebagai keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena keterikatan emosional dan keterlibatan dengan organisasi[6].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini disebut dengan penelitian kuantitatif karena data yang digunakan berupa angka yang dianalisis dengan menggunakan analisis statistik. Dalam penelitian kuantitatif, biasanya dilakukan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian sebagai pengumpulan data, dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau bersifat statistik dengan tujuan untuk melakukan uji hipotesis yang telah dipastikan. Penelitian ini memiliki sampel sebanyak 66 orang karyawan dan proses penentuan sampel menggunakan menggunakan metode pengambilan sampel *Non Probability Sampling* dengan menggunakan teknik Sampling Jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Proses pengumpulan data primer menggunakan kuesioner yang dibagi langsung kepada karyawan yang nantinya akan diolah serta dianalisis menggunakan software PLS 3.0. Pengumpulan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan meliputi absensi, laporan keuangan dll serta jurnal karya ilmiah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

4.1.1. Evaluasi Inner Model

A. R Square

Tabel 4.8 Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,521	0,645
Z	0,678	0,183

Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R21) \times (1 - R22)]$$

$$= 1 - [(1 - 0.521) \times (1 - 0.678)]$$

$$= 1 - (0.479 \times 0.322)$$

$$= 1 - 0.154$$

$$= 0.864$$

Berdasarkan hasil perolehan nilai *Q-Square* sebesar 0.864 yang berarti bahwa besarnya keberagaman data penelitian yang bisa dijelaskan oleh model penelitian sebesar 86,4% sedangkan sisanya sebesar 13,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian. Melihat dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

4.1.2. Evaluasi Outer Model

A. Convergent Validity

Tabel 4.9 Outer Loading

	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,763			
X1.2	0,836			
X1.3	0,870			
X1.4	0,775			
X1.5	0,982			
X1.6	0,721			
X2.1		0,756		
X2.2		0,860		
X2.3		0,854		
X2.4		0,823		

X2.5		0,817		
Y1.1			0,782	
Y1.2			0,711	
Y1.3			0,830	
Y1.4			0,762	
Y1.5			0,998	
Z1.1				0,643
Z1.2				0,837
Z1.3				0,870
Z1.4				0,766

Melihat data diatas diperoleh Nilai *outer loading* diatas angka 0,5 yang itu sudah memenuhi syarat *convergent validity* yaitu tidak dibawah 0,5 sehingga semua indikator dalam penelitian valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya

Tabel 4.10 Average Variant Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Iklm organisasi (X1)	0,687
Spritualitas kerja (X2)	0,687
Kinerja karyawan (Y)	0,677
Komitmen afektif (Z)	0,677
Iklm organisasi (X1)	0,614

Nilai *average variant extracted* (AVE) untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus > 0,5 untuk model yang baik. Seluruh variabel penelitian memiliki nilai lebih besar atau > 0,5 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel penelitian valid.

B. Discriminant Validity

Tabel 4.11 Cross Loading

Variabel	X1	X2	Y	Z
X1.1	0,763	0,246	0,305	0,377
X1.2	0,836	0,094	0,169	0,222
X1.3	0,870	0,232	0,339	0,353
X1.4	0,775	0,216	0,314	0,249
X1.5	0,982	0,252	0,335	0,310
X1.6	0,721	0,433	0,061	0,218
X2.1	0,021	0,756	0,066	0,149
X2.2	0,030	0,860	0,114	0,205
X2.3	0,141	0,854	0,146	0,261
X2.4	0,034	0,823	0,077	0,184
X2.5	0,309	0,817	0,908	0,291
Y1.1	0,243	0,736	0,782	0,263
Y1.2	0,309	0,787	0,711	0,319
Y1.3	0,250	0,734	0,830	0,281
Y1.4	0,318	0,724	0,762	0,330
Y1.5	0,336	0,320	0,998	0,865
Z1.1	0,369	0,336	0,418	0,643
Z1.2	0,332	0,338	0,407	0,837
Z1.3	0,332	0,338	0,401	0,870

Z1.4	0,289	0,308	0,382	0,766
-------------	-------	-------	-------	--------------

Dapat dikatakan reliabel ketika setiap indikator pada variabel memiliki nilai lebih $>0,7$. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

C. Uji Reliabilitas

1) Composite Reliability

Tabel 4.12 Composite Reliability

	Composite Reliability
Iklm organisasi (X1)	0,929
Spritualitas kerja (X2)	0,913
Kinerja karyawan (Y)	0,912
Komitmen afektif (Z)	0,863

Sajian data pada tabel 4.12 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* semua variabel penelitian $> 0,7$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel iklim organisasi (X1), Spritualitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen afektif (Z) telah memenuhi *composite realibility* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

2) Cronbach Alpha

Tabel 4.13 Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Iklm organisasi (X1)	0,906
Spritualitas kerja (X2)	0,822
Kinerja karyawan (Y)	0,876
Komitmen afektif (Z)	0,786

Berdasarkan sajian data di atas pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian $> 0,7$. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variable iklim organisasi (X1), Spritualitas kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui komitmen afektif (Z) telah memenuhi syarat nilai *cronbach Alpha* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.1.3. Uji Hipotesis

A. Path Coefficient

Tabel 4.14 Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Y	0,121	0,113	0,088	2.132	0,038
X1 -> Z	0,280	0,288	0,085	3.462	0,001
X2 -> Y	0,756	0,762	0,107	1.965	0,003
X2 -> Z	0,278	0,269	0,106	5,086	0,009
Z -> Y	0,151	0,168	0,086	2.172	0,041
X1 -> Z -> Y	0.042	0.048	0.029	2.815	0,002
X2 -> Z -> Y	0.042	0.049	0.038	5.086	0,000

1) Uji Hipotesis 1

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah : "Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT At-Taubah Bangil"

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel X1 terhadap variabel Y memiliki nilai T-Statistik sebesar 2.132 dan memenuhi syarat yaitu >T-tabel (1,96) dan P values sebesar 0,038 dan memenuhi syarat yaitu <tingkat signifikansi 0,05 Sehingga dinyatakan variabel iklim organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan hipotesis H1 dapat dinyatakan diterima.

2) Uji Hipotesis 2

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah “Spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT At-Taubah Bangil”

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel X2 terhadap variabel Y memiliki nilai T-Statistik sebesar 3,462 dan memenuhi syarat yaitu >T-tabel (1,96) dan P values sebesar 0,001 dan memenuhi syarat yaitu <tingkat signifikansi 0,05 Sehingga dinyatakan variabel spiritualitas kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan hipotesis H2 dapat dinyatakan diterima.

3) Uji Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah “Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pada BMT At-Taubah Bangil”

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel X1 terhadap variabel Z memiliki nilai T-Statistik sebesar 1,965 dan memenuhi syarat >T-tabel (1,96) dan P values sebesar 0,003 dan memenuhi syarat yaitu <tingkat signifikansi 0,05 Sehingga dinyatakan variabel Iklim Organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel Komitmen Afektif (Z) dan hipotesis H3 dapat dinyatakan diterima.

4) Uji Hipotesis 4

Hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah “Spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif pada BMT At-Taubah Bangil”

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel X2 terhadap variabel Z memiliki nilai T-Statistik sebesar 5,086 dan memenuhi syarat yaitu >T-tabel (1,96) dan P values sebesar 0,009 dan memenuhi syarat yaitu <tingkat signifikansi 0,05 Sehingga dinyatakan variabel Spiritualitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Komitmen Afektif (Z) dan hipotesis H4 dapat dinyatakan diterima.

5) Uji Hipotesis 5

Hipotesis kelima dalam penelitian ini adalah “Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BMT At-Taubah Bangil”

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada variabel Z terhadap variabel Y memiliki nilai T-Statistik sebesar 2,172 dan memenuhi syarat yaitu >T-tabel (1,96) dan P values sebesar 0,041 dan memenuhi syarat yaitu <tingkat signifikansi 0,05 Sehingga dinyatakan variabel Komitmen Afektif (Z) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dan hipotesis H5 dapat dinyatakan diterima

B. Indirect Effect

Tabel 4.15 Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 -> Z -> Y	0.042	0.048	0.029	2,815	0,002
X2-> Z -> Y	0.042	0.049	0.038	5.086	0,000

1) Uji Hipotesis 6

Hipotesis keenam dalam penelitian ini adalah “Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen afektif pada BMT At-Taubah Bangil”

Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel iklim organisasi (X1) kinerja karyawan (Y) terhadap variabel komitmen afektif (Z) memiliki nilai T-Statistik sebesar 2,815 dan memenuhi syarat yaitu >T-tabel (1,96) dan P values sebesar 0,002 dan memenuhi syarat yaitu <tingkat signifikansi 0,05 Sehingga dinyatakan iklim organisasi (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui komitmen afektif dan hipotesis H6 dapat dinyatakan diterima.

Iklim Organisasi Dan Spiritualitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Pada BMT At-Taubah Bangil. (Meylinia Riski Indryani)

2) Uji Hipotesis 7

Hipotesis ketujuh dalam penelitian ini adalah “Spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen afektif pada BMT At-Taubah Bangil”

Berdasarkan hasil uji hipotesis variable Spiritualitas Kerja (X2) kinerja karyawan (Y) terhadap variabel komitmen afektif (Z) memiliki nilai T-Statistik sebesar 5.086 dan memenuhi syarat yaitu >T-tabel (1,96) dan P values sebesar sebesar 0,000 dan memenuhi syarat yaitu <tingkat signifikansi 0,05 Sehingga dinyatakan Spiritualitas Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui komitmen afektif dan hipotesis H7 dapat dinyatakan diterima.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pada pengujian empiris yang telah dilakukan terhadap hipotesis dalam penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis dinyatakan diterima dengan menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas dan intervening berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen.

1. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden pada variabel iklim organisasi rata-rata memberikan jawaban setuju pada indikator pertama yaitu mengenai adanya standart prosedur kerja yang artinya bahwa iklim organisasi yang ada pada BMT At-Taubah Bangil dapat dikatakan cukup baik. Sehingga semakin baik tingkat iklim organisasi yang dimiliki perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang di kemukakan oleh Setiawan (2015) serta Radianto dan Sunuharyo (2017) yang menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai [9][10]. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan peneliti, yaitu ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan.

2. Spiritualitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa Iklim Spiritualitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang banyak menjawab setuju yaitu pada indikator Munculnya manfaat pekerjaan terhadap karyawan. Hal itu dapat diartikan bahwa spiritualitas kerja yang ada pada BMT At-Taubah Bangil sudah dikatakan cukup baik. Sehingga semakin baik tingkat Spiritualitas Kerja yang dimiliki perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa spiritualitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Prihono dkk (2016) yang memperoleh hasil bahwa spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [11].

3. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden terhadap variabel Iklim Organisasi cukup baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmi dkk (2022) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap komitmen afektif [12]. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik tingkat iklim organisasi dalam perusahaan maka semakin tinggi komitmen afektif pada karyawan. Seperti yang telah dijelaskan bahwa iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya[4].

4. Spiritualitas Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa Spiritualitas Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang banyak menjawab setuju yaitu pada indikator Munculnya rasa kebersamaan, merupakan rasa dalam diri karyawan untuk saling berkerja sama dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual menciptakan komunikasi terbuka dengan orang

lain terkait dengan penyampaian visi, harapan dan cinta altruistik yang kemudian akan membuat karyawan merasa terpanggil dan dihargai sebagai anggota organisasi sehingga akan berhubungan dengan lingkungan kerja [5].

5. Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang banyak menjawab setuju yaitu pada indikator indikator yang berbunyi emosional antar anggota organisasi, merupakan munculnya ikatan batin dan kenyamanan dalam suatu organisasi. Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu dari Abrivianto et al (2013) dan Novelia, et al (2016) yang menemukan bahwa adanya pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan [13][14]. Hasil temuan menunjukkan bahwa komitmen afektif merupakan komitmen terendah setelah komitmen kontinuansehingga Untuk itu pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan komitmen afektif karyawan ini terutama dalam pemikiran akan kemudahan berpindah pada perusahaan lain.

6. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang banyak menjawab setuju yaitu pada indikator yang berbunyi Keinginan untuk menjadi karyawan tetap perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dekolou & Trivellas (2015) dan Ausri et al. (2018) menyatakan bahwa bahwa komitmen memiliki efek mediasi antara iklim organisasi dan kinerja [15][16].

7. Spiritualitas kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis, dalam penelitian ini membuktikan bahwa Spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui komitmen afektif. Hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang banyak menjawab setuju yaitu pada indikator Adanya tingkat penggunaan SDM dalam organisasi secara maksimal. Dalam penelitian Rabindra et al (2015) menyatakan bahwa organisasi dapat mendorong pengalaman spiritual yang dapat meningkatkan kinerja dan profitabilitas organisasi dengan memberdayakan karyawan untuk melakukan lebih banyak tugas [17]. Dengan penerapan hal tersebut memudahkan karyawan untuk menjadi lebih berkomitmen di tempat kerja dan membantu mereka melakukan perbaikan dan kemajuan organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Akhir dari penelitian ini menyimpulkan semua proses, uraian, berbagai uji serta pemaparan hasil penelitian tentang Pengaruh Iklim Organisasi Dan Spiritualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening Pada Bmt At-Taubah Bangil. Berdasarkan hasil pemaparan dan pengujian pada bab sebelumnya menggunakan aplikasi PLS 3.0, maka dapat ditarik suatu kesimpulan:

1. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Spiritualitas Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.
4. Spiritualitas Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif.
5. Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening.
7. Spiritualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi dari penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran yang bisa dijadikan pertimbangan oleh perusahaan BMT At-Taubah Bangil dalam mengembangkan manajemen sumberdaya manusia juga dapat dipergunakan sebagai bahan rujukan oleh peneliti lain diantaranya :

1. Perusahaan BMT At-Taubah Bangil sebaiknya dalam menerapkan manajemen sumber daya manusianya untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan terkait iklim organisasi, spiritualitas kerja dan komitmen afektif. Karena berdasarkan hasil penelitian diatas

menunjukkan bahwa iklim organisasi, spiritualitas kerja dan komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Perusahaan BMT At-Taubah Bangil sebaiknya berupaya untuk menumbuhkan juga terkait komitmen afektif sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan dikarenakan komitmen afektif dapat mendukung terkait penerapan iklim organisasi dan spiritualitas kerja.
3. Saran bagi penelitian selanjutnya agar memperoleh hasil yang maksimal dan akurat, maka ketika menggunakan objek yang sama sebaiknya menggunakan variabel yang berbeda untuk diteliti. Untuk menambah inovasi ilmu pengetahuan serta wawasan lain, sebaiknya menggunakan objek yang berbeda dan juga variabel yang berbeda agar dapat digunakan sebagai perbandingan ilmu pengetahuan.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada pihak Fakultas, Universitas, Orang Tua dan Teman yang telah mendukung dan membantu saya dalam proses penelitian ini, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Organisasi. 2008. KBBI Daring. Diakses Pada Tanggal 4 Agustus 2022 dari <https://kbbi.web.id/organisasi>
- [2] Moehersono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [3] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- [4] Gibson et al. 2006. Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses, Edisi Keempat, Terjemahan, Erlangga, Jakarta.
- [5] Kinjerski, Val Dan Berna J. Skrypnek. 2006. Creating Organization Condition That Foster Employee Spirit At Work. Leadership And Organization Development Journal, Vol 27 No 4. Pp: 280-295.
- [6] Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- [7] Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [8] Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. BP Undip. Semarang Harnanto. 2017. Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis. Yogyakarta: BPFE.
- [9] Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Psikis: Jurnal Psikologi Islami, 1(1), 23-32.
- [10] Radianto, Ari. Sunuharyo, B. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT . PG Kreet Baru Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 53(1), 14-20.
- [11] Prihono, dkk.(2016). "Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Spiritualitas Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Di Provinsi Bali". E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.7 (2016): 2063-2090
- [12] Rahmi, dkk. (2022). Konflik Interpersonal dan Iklim Organisasi terhadap Komitmen Afektif Organisasi Karyawan. Psyche 165 Journal Vol. 15 No. 1
- [13] Abrivianto, Okto, dkk, 2014. Pengaruh Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan, Malang: Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 7, No 2 hal 1-9.
- [14] Novelia, Mery., Bambang Swasto dan Ika Ruhana, 2016. Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 38 No.2. pp. 73
- [15] Dekoulou, P. & Trivellas, P. (2015). "Measuring the Impact of Learning Organization on Job Satisfaction and Individual Performance in Greek Advertising Sector". Procedia - Social and Behavioral Sciences. 175 (1) 367-375.
- [16] Ausri Shonia Rahma, Heru Susilo, dan M. Cahyo Widyo S. (2018). "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." Jurnal Admiistrasi Bisnis Volume 60, Nomer 1 .
- [17] Rabindra, K. P., Panigrahy, N. P., & Jena, L. K. (2015). Workplace Spirituality and Employee Performance: Mediating Role of Organisation Citizenship Behaviour. Journal of Contemporary Psychological Research, 2(1).