

Evi¹, Mahmud², Fahrul Mauzu³

DAMPAK SPIRITUALITAS KERJA PADA KINERJA PEGAWAI DLH DOMPU MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

Evi¹, Mahmud², Fahrul Mauzu³

^{1, 2, 3}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapis, Dompu, Indonesia
evie98486@gmail.com¹, mahmud@stieyapisdomp.ac.id², fahrulmauzu@stieyapisdomp.ac.id³

Abstract

Employee performance in the public sector often fluctuates due to a lack of strong internal drive. This study aims to analyze the effect of Workplace Spirituality on Employee Performance through Organizational Commitment as an intervening variable at the Environmental Service (DLH) of Dompu Regency. Using a quantitative approach with an explanatory design, this study involved 53 Civil Servants (PNS) selected via purposive sampling. Data were analyzed using Structural Equation Modeling - Partial Least Squares (SEM-PLS) based on the S-O-B-C theory. The results show that Workplace Spirituality has a positive and significant effect on Employee Performance, both directly and indirectly. Specifically, spirituality has the strongest impact on forming Organizational Commitment. Commitment is proven to act as a vital mediator bridging the transformation of spiritual values where work is perceived as worship into productive work behavior. These findings confirm the "Values to Action Transformation" model, implying that integrating spiritual values and strengthening loyalty are effective strategies for improving the performance of apparatus in local government agencies.

Keywords: *Workplace Spirituality; Organizational Commitment; Employee Performance*

Abstrak

Kinerja pegawai di sektor publik sering kali fluktuatif akibat kurangnya dorongan internal yang kuat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Dompu. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, penelitian ini melibatkan 53 Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai sampel yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan landasan teori S-O-B-C. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Secara spesifik, spiritualitas memiliki dampak paling kuat terhadap pembentukan Komitmen Organisasi. Komitmen terbukti berperan sebagai mediator vital yang menjembatani transformasi nilai-nilai spiritual di mana pekerjaan dimaknai sebagai ibadah menjadi perilaku kerja yang produktif. Temuan ini mengonfirmasi model "Transformasi Nilai menuju Aksi", yang mengimplikasikan bahwa integrasi nilai spiritual dan penguatan loyalitas merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja aparatur di instansi pemerintah daerah.

Kata kunci : Spiritualitas di Tempat Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Pegawai.

Corresponding author : evie98486@gmail.com¹

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di sektor publik, khususnya pada instansi yang menangani layanan vital seperti Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Dompu, menjadi sorotan utama dalam agenda reformasi birokrasi daerah. Tuntutan masyarakat akan kebersihan lingkungan, pengelolaan sampah yang tepat waktu, dan tata kota yang asri mengharuskan pegawai DLH memiliki produktivitas dan responsivitas yang tinggi. Namun, fenomena di lapangan sering kali menunjukkan fluktuasi kinerja, di mana kedisiplinan dan tanggung jawab penyelesaian tugas belum sepenuhnya optimal. Masalah ini tidak hanya bersumber dari kompetensi teknis, tetapi juga menyangkut aspek psikologis dan nilai-nilai batiniah yang dianut pegawai. Sebagaimana dikemukakan dalam kajian manajemen sumber daya manusia terkini, kinerja bukan hanya fungsi dari kemampuan, tetapi juga hasil dari dorongan internal yang kuat untuk mengabdikan. Oleh karena itu, urgensi penelitian ini terletak pada upaya menemukan model peningkatan kinerja yang tidak hanya transaksional, tetapi juga menyentuh aspek *spiritual* dan *emosional* pegawai.

Salah satu pendekatan kontemporer untuk mengatasi masalah kinerja tersebut adalah melalui penerapan Spiritualitas di Tempat Kerja. Spiritualitas di tempat kerja bukan sekadar ritual keagamaan, melainkan bagaimana pegawai menemukan makna mendalam (*meaningful work*) dan perasaan terhubung dengan komunitas kerja mereka. Dalam konteks DLH Kabupaten Dompu, pegawai yang melihat pekerjaannya sebagai ibadah atau kontribusi mulia bagi lingkungan cenderung akan bekerja melampaui standar formal. (Mahmud et al, 2024) menegaskan bahwa spiritualitas memiliki peran vital dalam membentuk perilaku kerja positif, di mana nilai-nilai transendental mampu mereduksi perilaku menyimpang dan meningkatkan dedikasi. Namun, spiritualitas saja terkadang belum cukup untuk mendorong kinerja secara langsung tanpa adanya pengikat yang kuat terhadap instansi.

Di sinilah peran Komitmen Organisasi menjadi sangat penting sebagai variabel *intervening*. Komitmen organisasi, yang mencakup dimensi afektif, kontinyu, dan normatif, berfungsi sebagai jembatan yang menerjemahkan nilai-nilai spiritual menjadi loyalitas nyata terhadap instansi. (Lina Saptaria, 2021), komitmen adalah hasrat kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan bekerja keras demi tujuan bersama. Secara teoritis, pegawai yang memiliki spiritualitas tinggi akan merasa memiliki ikatan moral dengan organisasi (komitmen normatif) dan ikatan emosional (komitmen afektif), yang pada gilirannya akan memacu mereka untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Grand Theory Perilaku Organisasi, khususnya model S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) yang dikembangkan oleh (Luthans, 2009) dan berakar dari teori S-O-R. Dalam kerangka penelitian ini, Spiritualitas di Tempat Kerja berperan sebagai *Stimulus* (S) yang mempengaruhi kondisi internal *Organism* (O) yaitu Komitmen Organisasi pegawai. Proses internalisasi ini kemudian memunculkan *Behavior* (B) atau perilaku kerja yang unggul, yang pada akhirnya menghasilkan *Consequences* (C) berupa peningkatan Kinerja Pegawai. Penggunaan *Grand Theory* ini relevan untuk membedah mekanisme psikologis bagaimana nilai spiritual dapat berubah menjadi output kerja yang nyata di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dompu.

Meskipun hubungan antar variabel tersebut tampak logis, terdapat *Gap Riset* yang perlu dijawab. Beberapa studi terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. (Jena, 2021) dan (Garg et al., 2019) menemukan pengaruh langsung yang kuat antara spiritualitas dan kinerja. Namun, penelitian lain seperti yang diulas dalam (Magniatun, 2025) dan (Mahmud et al, 2025) mengindikasikan bahwa pengaruh faktor psikologis/budaya terhadap kinerja sering kali tidak signifikan jika berdiri sendiri tanpa adanya mediator yang kuat. Kesenjangan inilah yang mendasari perlunya menempatkan Komitmen

Organisasi sebagai variabel *intervening* untuk memperjelas mekanisme pengaruh tersebut.

Selain itu, penelitian ini juga mengintegrasikan teori-teori terkini yang relevan, (Mahmud, 2025) yang menyoroiti bahwa di daerah dengan budaya religius yang kuat seperti Dompu, integrasi nilai spiritual ke dalam manajemen kinerja adalah sebuah keharusan, bukan pilihan. Kebaruan (*novelty*) penelitian ini terletak pada pengujian model mediasi komitmen dalam konteks instansi pemerintah daerah (DLH) yang memiliki karakteristik tugas lapangan yang berat, berbeda dengan studi-studi sebelumnya yang banyak berfokus pada sektor korporasi atau perbankan.

Berdasarkan latar belakang masalah, landasan teori S-O-B-C, dan adanya gap riset tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Dompu. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan solusi praktis bagi pimpinan DLH dalam merumuskan kebijakan pembinaan pegawai yang berbasis pada nilai-nilai spiritual dan loyalitas organisasi.

KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Organisasi dan S-O-B-C.

Penelitian ini berlandaskan pada *Grand Theory* Perilaku Organisasi, secara spesifik menggunakan model S-O-B-C (Luthans, 2009). Model ini menguraikan bahwa rangsangan dari lingkungan (*stimulus*) akan diproses secara internal oleh individu (*organism*), yang kemudian memicu tindakan atau perilaku tertentu (*behavior*) dan pada akhirnya menghasilkan dampak atau hasil nyata (*consequences*). Dalam manajemen sumber daya manusia, pendekatan S-O-B-C sangat relevan untuk membedah mekanisme psikologis pegawai, di mana nilai-nilai lingkungan kerja bertindak sebagai stimulus yang diinternalisasi

menjadi sikap psikologis, lalu diwujudkan dalam bentuk produktivitas kerja yang terukur.

Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai kerangka kerja organisasi yang memfasilitasi pegawai untuk menemukan kebermaknaan yang mendalam (*meaningful work*) dan perasaan terhubung dengan komunitas kerja mereka (Milliman et al., 2003). Konsep ini tidak merujuk pada praktik agama tertentu, melainkan pada pemaknaan pekerjaan sebagai bentuk ibadah atau pengabdian mulia. (Mahmud et al, 2025) dalam kajiannya menegaskan bahwa pada masyarakat dengan budaya religius yang kuat, integrasi nilai spiritual ke dalam iklim organisasi merupakan elemen esensial. Spiritualitas kerja mampu menciptakan standar moral internal yang kuat pada diri pegawai, sehingga mereka bekerja dengan tulus, merasa aman, dan dihargai di lingkungan kerjanya (Lestari, 2023).

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan kekuatan ikatan psikologis dan emosional yang dimiliki individu terhadap instansi tempatnya bekerja. Mengacu pada (Meyer, 1990), komitmen ini mencakup tiga dimensi utama, yaitu afektif (keterikatan emosional), kontinyu (kebutuhan untuk bertahan), dan normatif (kewajiban moral). (Lina Saptaria, 2021) menjelaskan komitmen adalah hasrat yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan kesediaan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan bersama. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya patuh pada aturan formal, tetapi didorong oleh loyalitas institusional yang mendalam untuk memajukan instansi (Sulistiowati, 2024).

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Dalam sektor publik,

kinerja pegawai sering kali berhadapan dengan tuntutan layanan yang vital dan beban tugas lapangan yang dinamis. Kinerja yang optimal tidak sekadar dihasilkan dari kompetensi dan kemampuan teknis, tetapi juga sangat bergantung pada dorongan intrinsik dan motivasi internal pegawai (Sulistamtama et al, 2024). Kinerja yang tinggi mencerminkan perilaku kerja yang produktif, efisien, dan selaras dengan *Standard Operating Procedure* (SOP) organisasi.

METODE PENELITIAN

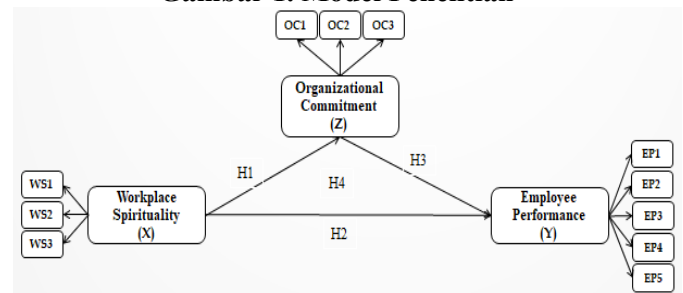
Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori kausalitas untuk mengungkap kedalaman hubungan sebab-akibat antar variabel. Berlokasi di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Dompu, populasi penelitian mencakup seluruh aparatur sebanyak 194 orang. Namun, karena fokus penelitian mensyaratkan karakteristik spesifik pada status kepegawaian tetap, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan kriteria khusus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Berdasarkan seleksi tersebut, ditetapkan sebanyak 53 orang PNS sebagai sampel akhir. Jumlah ini dinilai memadai dan memenuhi syarat minimal untuk dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (SEM-PLS) yang dikenal tangguh untuk ukuran sampel kecil.

Operasionalisasi variabel diadaptasi dari teori manajemen SDM yang relevan, meliputi Spiritualitas di Tempat Kerja (Milliman et al., 2003). Komitmen Organisasi (Meyer, 1990) dan Kinerja Pegawai (Mangkunegara, 2017). Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup berbasis skala Likert. Dalam proses penyiapan data, dilakukan teknik *item parceling* atau agregasi, di mana skor dari item-item pernyataan yang menyusun satu dimensi dijumlahkan dan dirata-ratakan (Hair, 2019). Nilai rata-rata per indikator inilah yang kemudian dijadikan sebagai data input untuk merepresentasikan konstruk dalam model,

sehingga analisis difokuskan pada nilai indikator yang telah terangkum, bukan pada setiap butir pernyataan secara terpisah.

Pengolahan data selanjutnya dilakukan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis varian (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Proses analisis dilakukan secara sistematis, dimulai dengan evaluasi Measurement Model (Outer Model) untuk memastikan bahwa indikator-indikator (data rata-rata) tersebut valid dan reliabel dalam mengukur variabel latennya (Hair, 2014). Setelah kriteria terpenuhi, analisis dilanjutkan ke Structural Model (Inner Model) untuk menilai kekuatan prediksi model serta pengujian hipotesis melalui prosedur bootstrapping. Langkah terakhir ini bertujuan memverifikasi secara empiris signifikansi pengaruh langsung maupun tidak langsung peran Komitmen Organisasi dalam memediasi hubungan antara Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber. Peneliti (2026)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Dompu, sebuah instansi pemerintah di sektor publik yang memegang peranan penting dalam menyediakan layanan vital bagi masyarakat. Sebagai garda terdepan dalam isu lingkungan, DLH Kabupaten Dompu memiliki tanggung jawab utama untuk menjaga kebersihan lingkungan, memastikan pengelolaan sampah berjalan tepat waktu, serta menata keasrian kota.

Instansi ini berlokasi di Dompus, sebuah daerah yang memiliki budaya religius yang kuat, dan diisi oleh total 194 aparatur, dengan fokus penelitian pada 53 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menghadapi karakteristik tugas lapangan yang berat. Konteks inilah yang menjadi sorotan utama penelitian, di mana fluktuasi kinerja, kedisiplinan, dan tanggung jawab pegawai menjadi fenomena yang mendorong perlunya analisis mendalam mengenai pengaruh spiritualitas dan komitmen organisasi untuk menemukan model peningkatan kinerja yang efektif.

Tabel 1. Model Pengukuran (Outer Model)

Var.	Indikator	Outer Loadings	Cronbach h's Alpha	CR	AVE	Ket.
WS	WS1	0,819	0,723	0,844	0,644	Valid & Reliabel
	WS2	0,823				
	WS3	0,764				
OC	OC1	0,845	0,831	0,898	0,747	Valid & Reliabel
	OC2	0,884				
	OC3	0,863				
EP	EP1	0,804	0,723	0,844	0,582	Valid & Reliabel
	EP2	0,781				
	EP3	0,731				
	EP4	0,744				
	EP5	0,751				

Sumber. Output SEM-PLS (2026)

Tabel 1 menunjukkan seluruh indikator memenuhi syarat validitas konvergen, ditandai dengan nilai *outer loadings* yang melampaui 0,70 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50. Konsistensi internal instrumen juga terkonfirmasi baik, terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* di atas ambang batas 0,70. Dengan demikian, instrumen ini dinyatakan valid dan reliabel untuk dilanjutkan ke tahap pengujian hipotesis.

Tabel 2. Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)

Variabel	EP	OC	WS
Employee Performance (EP)	0,763		
Organizational Commitment (OC)	0,758	0,864	
Workplace Spirituality (WS)	0,746	0,813	0,802

Sumber. Output SEM-PLS (2026)

Tabel 2 menyajikan hasil uji validitas diskriminan menggunakan kriteria *Fornell-Larcker*. Secara umum, validitas diskriminan

terpenuhi jika nilai akar kuadrat AVE (diagonal tebal) lebih besar daripada korelasi antar variabel laten. Hasil analisis menunjukkan *Employee Performance* dan *Organizational Commitment* memenuhi kriteria dengan baik. Namun, terdapat catatan khusus pada hubungan antara variabel *Workplace Spirituality* (WS) dan *Organizational Commitment* (OC). Nilai korelasi antara keduanya tercatat sebesar 0,813, yang sedikit melampaui nilai akar kuadrat AVE dari WS yakni 0,802.

Meskipun secara teoritis mengindikasikan adanya kedekatan konseptual yang tinggi antara kedua konstruk, selisih yang sangat tipis (0,011) masih sering dianggap berada dalam batas toleransi marjinal dalam penelitian sosial perilaku. Hal ini wajar mengingat dalam konteks organisasi sektor publik yang religius, spiritualitas pegawai sering kali berimpitan erat dengan loyalitas mereka terhadap institusi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan model secara keseluruhan tetap terpenuhi.

Tabel 3. Statistik Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
Workplace Spirituality (WS)	1,481	Bebas Multikolinearitas
	1,575	
	1,311	
Organizational Commitment (OC)	1,818	
	1,962	
	1,965	
Employee Performance (EP)	1,861	
	1,717	
	1,477	
	1,461	
	1,611	

Sumber. Output SEM-PLS (2026)

Tabel 3 menunjukkan seluruh nilai VIF setiap indikator berada jauh di bawah ambang batas kritis 5, dengan nilai tertinggi tercatat sebesar 1,965. Hal ini mengonfirmasi bahwa model terbebas dari masalah multikolinearitas, yang berarti estimasi hubungan antar variabel dalam model struktural tidak bias dan setiap prediktor memberikan kontribusi informasi yang unik.

Tabel 4. Nilai R-Square (Koefisien Determinasi)

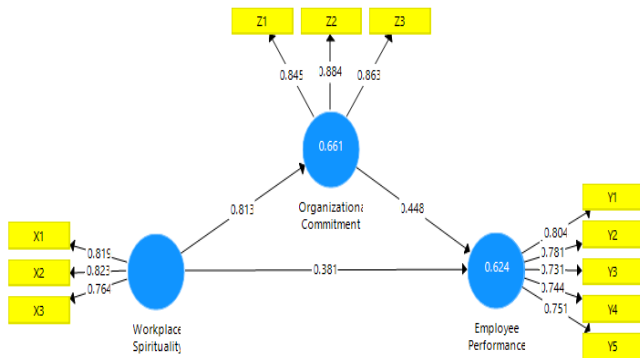
Variabel Dependen	R-Square (R ²)	Kekuatan Model
-------------------	----------------------------	----------------

Employee Performance (EP)	0,624	Moderat
Organizational Commitment (OC)	0,661	Moderat

Sumber. Output SEM-PLS (2026)

Tabel 4 menyajikan hasil evaluasi kekuatan prediksi model struktural. Nilai R² Komitmen Organisasi 0,661, mengartikan 66,1% komitmen pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Spiritualitas di Tempat Kerja. Sementara itu, nilai R² Kinerja Pegawai adalah 0,624, menunjukkan bahwa kombinasi Spiritualitas dan Komitmen Organisasi mampu menjelaskan 62,4% varians kinerja. Secara keseluruhan, kedua nilai ini mengindikasikan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang berada pada kategori moderat.

Gambar 2. Konstruk Model Struktural



Sumber. Output SEM-PLS (2026)

Tabel 5. Pengujian Hipotesis (Direct & Indirect Effect)

Hip.	Jalur Hubungan	Original Sample (O)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values	Keputusan
Pengaruh Langsung (Direct Effect)					
H ₁	WS -> OC	0,813	18,948	0,000	Diterima
H ₂	WS -> EP	0,381	2,394	0,017	Diterima
H ₃	OC -> EP	0,448	2,930	0,004	Diterima
Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)					
H ₄	WS -> OC -> EP	0,364	2,819	0,005	Diterima

Sumber. Output SEM-PLS (2026)

Tabel 5 menunjukkan seluruh hipotesis dinyatakan diterima. Secara statistik, semua jalur hubungan memiliki nilai *T-Statistics* di atas 1,96 dan *P-Values* di bawah 0,05. Temuan ini mengonfirmasi bahwa Spiritualitas di Tempat Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan,

baik secara langsung terhadap Kinerja Pegawai maupun melalui Komitmen Organisasi. Pengaruh langsung terkuat ditemukan pada hubungan Spiritualitas terhadap Komitmen Organisasi (0,813). Selain itu, signifikansi pada jalur tidak langsung (0,364) membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berfungsi efektif sebagai variabel mediator yang memperkuat dampak nilai-nilai spiritual terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hasil pengujian hipotesis pertama (H₁) menunjukkan Spiritualitas di Tempat Kerja memiliki pengaruh positif yang sangat signifikan terhadap Komitmen Organisasi, dengan nilai koefisien jalur tertinggi sebesar 0,813 dan T-Statistic 18,948. Temuan ini mengindikasikan semakin tinggi tingkat spiritualitas yang dirasakan oleh pegawai, di mana pekerjaan dimaknai sebagai ibadah dan bentuk pengabdian, semakin kuat pula ikatan emosional dan loyalitas mereka terhadap instansi. Hal ini membuktikan nilai-nilai ini mampu menembus batas profesionalisme transaksional, mengubah hubungan kerja menjadi ikatan batin yang mendalam. Pegawai tidak lagi sekadar bekerja untuk gaji, melainkan merasa memiliki tanggung jawab moral untuk tetap bertahan dan membesarkan organisasi yang sejalan dengan nilai-nilai personal mereka.

Ditinjau dari perspektif *Grand Theory* S-O-B-C spiritualitas bertindak sebagai *Stimulus* (S) yang sangat kuat dalam mempengaruhi kondisi internal atau *Organism* (O), yaitu komitmen. Ketika lingkungan kerja di DLH memfasilitasi ekspresi nilai-nilai spiritual, hal tersebut menyentuh sisi kognitif dan afektif pegawai, menciptakan rasa kebermaknaan yang merupakan inti dari komitmen afektif. Temuan ini memperkuat teori (Milliman et al., 2003) yang menyatakan dimensi kebermaknaan kerja dan keterhubungan dengan komunitas adalah prediktor utama dari sikap kerja positif. Dalam konteks budaya Dompus yang religius, integrasi nilai agama

ke dalam rutinitas kerja terbukti efektif menjadi perekat organisasi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Mahmud et al, 2024), diperkuat oleh (Pobri & Aprilia, 2021), yang menemukan di sektor pemerintahan daerah, kepemimpinan berbasis spiritual mampu meningkatkan komitmen PNS. Selain itu, (Lestari, 2023) juga menambahkan spiritualitas kerja berkontribusi nilai spiritual terhadap kinerja di sektor publik, yang membuat pegawai merasa aman dan dihargai, sehingga keinginan untuk berpindah menurun drastis dan komitmen organisasi meningkat tajam.

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H₂) Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Pegawai juga terbukti signifikan dengan nilai koefisien 0,381. Meskipun pengaruhnya tidak sekuat pengaruhnya terhadap komitmen, hasil ini tetap menegaskan bahwa spiritualitas memiliki daya dorong mandiri terhadap kinerja. Pegawai DLH yang memiliki orientasi spiritual tinggi cenderung memiliki standar internal yang ketat, mereka bekerja tulus dan tuntas bukan karena pengawasan atasan, melainkan karena kesadaran bahwa kebersihan lingkungan adalah amanah Tuhan. Dalam operasional DLH yang menuntut ketahanan fisik di lapangan, mentalitas kerja adalah ibadah yang menjaga produktivitas tetap stabil meskipun menghadapi beban kerja yang berat.

Dalam kerangka S-O-B-C, ini menggambarkan jalur langsung di mana *Stimulus* (S) memicu *Consequences* (C) berupa kinerja. Hal ini menjawab *gap riset* mengenai inkonsistensi temuan terdahulu. Penelitian ini mendukung temuan (Jena, 2021) dan (Garg, 2017) adanya korelasi positif langsung. Namun, temuan ini juga memberikan nuansa baru meskipun signifikan, pengaruh langsung ini lebih bersifat moderat dibandingkan jika melalui mediasi. Artinya, spiritualitas memang meningkatkan kinerja, namun energinya akan

lebih eksplosif jika dikelola menjadi loyalitas terlebih dahulu.

Hal ini diperkuat oleh (Sulistamtama et al, 2024) yang menyoroti bahwa motivasi intrinsik yang bersumber dari nilai-nilai spiritualitas mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Sementara itu, (Kristiawan et al., 2024) juga menemukan fenomena serupa, di mana pegawai dengan tingkat spiritualitas tinggi menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang lebih tinggi, seperti kerelaan membantu rekan kerja dan bekerja melampaui standar formal demi kebaikan organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga (H₃) diterima dengan nilai koefisien jalur 0,448, yang menunjukkan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini mengonfirmasi bahwa pegawai yang memiliki keterikatan kuat dengan DLH baik secara afektif (cinta pada pekerjaan), kontinyu (kebutuhan bertahan), maupun normatif (kewajiban moral) cenderung memberikan kontribusi kerja yang lebih tinggi. Komitmen berfungsi sebagai energi pendorong yang memastikan pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai SOP. Di DLH, di mana tugas seringkali bersifat rutin dan teknis, komitmen menjadi benteng yang mencegah kebosanan dan kelalaian kerja.

Temuan ini konsisten dengan pandangan (Lina Saptaria, 2021). Namun, yang menarik dari data penelitian ini adalah besaran pengaruhnya yang lebih besar daripada pengaruh langsung spiritualitas ke kinerja ($0,448 > 0,381$). Ini menyiratkan bahwa bagi manajemen DLH, membangun loyalitas institusional adalah langkah taktis yang lebih mendesak untuk mendongkrak kinerja harian.

Temuan ini didukung oleh (Delawati, 2024) yang menyimpulkan komitmen organisasi merupakan faktor utama yang secara konsisten memprediksi keberhasilan kinerja. Lebih spesifik

pada sektor publik, (Sulistiowati, 2024) dalam studinya di instansi pemerintah provinsi Jawa Timur menegaskan bahwa pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih unggul, karena mereka bekerja tidak hanya berdasarkan kepatuhan aturan semata, melainkan didorong oleh ikatan psikologis yang kuat terhadap instansi.

Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Spiritualitas Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis keempat (H₄) membuktikan positif dan signifikan dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,364. Temuan ini inti kebaruan (*novelty*) penelitian, yang berhasil memetakan mekanisme psikologis di DLH. Spiritualitas menanamkan benih, nilai, Komitmen Organisasi merawatnya menjadi akar yang kuat, dan Kinerja adalah buah yang dihasilkan. Tanpa adanya komitmen yang kuat, nilai-nilai spiritual mungkin hanya berakhir sebagai kesalahan individu tanpa berdampak signifikan pada target organisasi. Komitmen mentransformasi energi spiritual menjadi energi organisasional.

Hasil temuan ini menyelesaikan perdebatan *gap riset* antara (Magniatun, 2025) dan studi-studi sebelumnya. Spiritualitas di tempat kerja tidak selalu langsung mencetak kinerja tinggi secara instan, melainkan bekerja lebih efektif melalui pembentukan karakter loyal. Model mediasi ini valid dalam menjelaskan fenomena di DLH Dompu, di mana pegawai yang merasa Tuhan hadir dalam pekerjaannya melalui Spiritualitas akan mencintai pekerjaannya dalam berkomitmen, dan karena cinta itulah mereka bekerja keras dalam bentuk Kinerja.

Hasil penelitian ini diperkuat (Bismala, 2024) menemukan penerapan model Values-Attitude-Behavior sangat efektif di organisasi pelayanan. Mereka menekankan intervensi manajerial yang hanya fokus pada target kerja tanpa membangun keterikatan emosional (*engagement*) cenderung gagal memunculkan perilaku ekstra (*citizenship behavior*). Sementara

itu, (Sabian, 2024) juga mendukung pandangan bahwa mekanisme spiritual spillover ke kinerja hanya terjadi secara optimal ketika pegawai memiliki keterikatan batin yang kuat terhadap lingkungan kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Spiritualitas di Tempat Kerja merupakan salah faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dompu. Spiritualitas terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun melalui peran Komitmen Organisasi sebagai variabel mediator. Temuan ini menegaskan ketika pekerjaan dimaknai sebagai ibadah, terbentuklah standar moral internal yang kuat. Namun, energi spiritual ini memerlukan loyalitas institusional sebagai jembatan psikologis untuk memastikan kesalehan individu dapat bertransformasi secara efektif menjadi dedikasi profesional.

Esensi pokok dalam perumusan model adalah bagaimana mentransformasi nilai menuju aksi dalam birokrasi religius yang berakar pada mekanisme psikologis S-O-B-C. Dalam model ini, spiritualitas berfungsi sebagai akar moral (Stimulus) yang diperkuat oleh komitmen sebagai pengikat (Organism) untuk menghasilkan kinerja sebagai buah pengabdian (Consequences). Hal ini mengimplikasikan perlunya pergeseran pandangan manajemen SDM sektor publik dari sekadar pendekatan transaksional menuju pendekatan humanistik-spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

- Bismala, et al. (2024). Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior (OCB): Employee Engagement Mediation. *Jurnal Pendidikan Progresif*, 14(01). <https://doi.org/10.23960/jpp.v14.i1.2024>
- Delawati, et al. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi PT. Dui Esa Unggul. *Jurnal Media Akademik*

- (JMA), 2(2), 2038–2050. <https://doi.org/DOI:10.62281>, Hal 2038-2050
- Garg, N. (2017). Workplace spirituality and organizational performance in indian context: Mediating effect of organizational commitment, work motivation and employee engagement. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(2), 191–211. <https://doi.org/10.1177/2322093717736134>
- Garg, N., Punia, B. K., & Jain, A. (2019). Workplace Spirituality and Job Satisfaction: Exploring Mediating Effect of Organization Citizenship Behaviour. *Vision*, 23(3), 287–296. <https://doi.org/10.1177/0972262919850928>
- Hair. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): A useful tool for family business researchers. *Journal of Family Business Strategy*, 5(1), 105–115. <https://doi.org/10.1016/j.jfbs.2014.01.002>
- Hair, et al. (2019). *Multivariate Data Analysis. Seventh Edition*.
- Jena, L. K. (2021). Does workplace spirituality lead to raising employee performance? The role of citizenship behavior and emotional intelligence. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2020-2279>
- Kristiawan, R., Putranta, M. P., & Atma. (2024). Pengaruh Workplace Spirituality and Ethical Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Employee Wellbeing Sebagai Variabel Pemeditasi. 36(1), 35–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.24002/modus.v36i1.8143>
- Lestari, D. W. I. (2023). Kontribusi Workplace Spirituality Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kota Banjarmasin.
- Lina Saptaria, et al. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Pengembangan Human Capital*. Pascal Book.
- Luthans, F. (2009). Organizational Behavior. In *Hospital Administration*. https://doi.org/10.5005/jp/books/10358_23
- Magniatun. (2025). Peran Kepemimpinan Transaksional dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai : Komitmen Organisasi sebagai Mediator. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i2.1244>
- Mahmud. (2025). *Spiritualitas dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi*. PT. Narasi Kita.
- Mahmud et al. (2024). Workplace Spirituality, Organizational Culture, and Employee Performance in Indonesian MSMEs: Examining the Mediating Roles of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(7), 362–394. <https://doi.org/10.33168/jliss.2024.0719>
- Mahmud et al. (2025). The Influence of Transformational Leadership Style and Organisational Culture on Employee Performance Mediated by Organisational Commitment. *Mix: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(3), 771–795. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22441/jurnal_mix.2025.v15i3.006
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, A. (1990). Organizational Commitment. In *Work Orientations* (pp. 124–146). <https://doi.org/10.4324/9781351121149-6>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Pobri, R. P., & Aprilia, E. D. (2021). Spiritualitas Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *Jurnal Psikologi Ulayat*, 8, 91–109. <https://doi.org/10.24854/jpu411>

- Sabian, et al. (2024). The Impact of Workplace Spirituality on Employee Performance. *Information Management and Business Review*, 16(1), 272–282. [https://doi.org/https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1\(I\)S.3749](https://doi.org/https://doi.org/10.22610/imbr.v16i1(I)S.3749)
- Sulistamtama et al. (2024). The Effect of Intrinsic Motivation on Employee Performance: A Systematic Literature Review. *Research Horizon*, 04(06), 195–202. <https://doi.org/https://doi.org/10.54518/rh.4.6.2024.409>
- Sulistiowati. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi, Transformasi Kepemimpinan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Timur. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 7(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.37504/map.v7i2.621>