

# Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Universitas Islam Bandung

Reza Nur Muhamad Sidik, Lisa Widawati, Ayu Tuty Utami

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

nmsreza42@gmail.com, lisa.widawati@gmail.com, ayu.utha@gmail.com

**Abstract**— Organizational commitment is a behavior that is very vital for the survival of an organization in order to be able to maintain and improve the services or products produced (Chairy, L.S, 2002). The vitality of the existence of organizational commitment is felt by universities, considering that in the current era of globalization, the tasks and responsibilities carried out by universities are increasingly heavy and complex. Garcia & Zamor (2003); Rego & Cunha (2008) stated that one way to increase organizational commitment is through an inside-out approach, which is to support organizational values and workplace spirituality. This study aims to determine and analyze the effect of Workplace Spirituality on Organizational Commitment to lecturers at the Islamic University of Bandung. The research method used is the causality method with the number of subjects being 114 Unisba lecturers. This study uses a psychological scale with a workplace spirituality measurement tool from Ashmos and Duchon (2000) adapted by Widyarini (2011), and an organizational commitment measurement tool from Mowday, Steers, Porter (1979) developed by Tri Muji Ingarianti. The analysis technique in this study uses multiple regression analysis. The results of the study found that 97.37% of lecturers had high workplace spirituality and 57.02% had high organizational commitment. Multiple regression results show that workplace spirituality has a positive effect on organizational commitment by (R Square = 0.422). All components of workplace spirituality have a positive influence on organizational commitment with an effect of 31.53% from the inner life component, 6.10% from the meaningful work component, and 4.61% from the sense of community component.

**Keywords**—*Workplace Spirituality, Organizational Commitment, Higher Education.*

**Abstrak**— Komitmen organisasi merupakan tingkah laku yang sangat vital keberadaannya bagi keberlangsungan hidup suatu organisasi agar tetap mampu mempertahankan serta meningkatkan jasa atau produk yang dihasilkan (Chairy, L.S, 2002). Vitalnya keberadaan komitmen organisasi sangat dirasakan oleh Perguruan Tinggi, mengingat pada era globalisasi seperti saat ini tugas dan tanggungjawab yang di emban oleh perguruan tinggi semakin berat dan kompleks. Garcia & Zamor (2003); Rego & Cunha (2008) menyatakan bahwa salah satu cara meningkatkan komitmen organisasi melalui pendekatan inside-out, yaitu mendukung nilai-nilai organisasi dan workplace spirituality. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Workplace Spirituality terhadap Komitmen

Organisasi pada dosen Universitas Islam Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kausalitas dengan jumlah subjek 114 orang dosen Unisba. Penelitian ini menggunakan skala psikologis dengan alat ukur workplace spirituality dari Ashmos dan Duchon (2000) yang diadaptasi oleh Widyarini (2011), dan alat ukur komitmen organisasi dari Mowday, Steers, Porter (1979) yang dikembangkan oleh Tri Muji Ingarianti. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian ditemukan 97,37% dosen memiliki workplace spirituality tinggi dan 57,02% memiliki komitmen organisasi tinggi. Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa workplace spirituality berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi sebesar (R Square = 0,422). Seluruh komponen workplace spirituality memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan pengaruh sebesar 31,53% dari komponen inner life, sebesar 6,10% dari komponen meaningful work, dan sebesar 4,61% dari komponen sense of community.

**Kata Kunci**— *Workplace Spirituality, Komitmen Organisasi, Perguruan Tinggi.*

## I. PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan topik yang sering diangkat dalam banyak penelitian, dikarenakan setiap organisasi yang ingin tetap mempertahankan dan meningkatkan jasa atau produk yang dihasilkan sadar akan kebutuhannya untuk memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasi (Chairy, L.S, 2002). Studi membuktikan bahwa komitmen organisasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih stabil, lebih produktif, memiliki motivasi untuk selalu hadir dan memiliki keinginan untuk mencapai tujuan organisasinya (Greenberg & Baron, 1993; Mowday, Porter, & Steers, 1982; Rego & Cunha, 2008). Selanjutnya, komitmen organisasi yang tinggi juga memperlihatkan tingkat absensi dan tingkat turnover yang rendah. Oleh karena itu, komitmen organisasi selalu diakui sebagai faktor penting dalam tercapainya tujuan organisasi (Ahiauzu dan Asawo, 2009).

Richard M. Steers dalam (Sopiah, 2008) menyatakan mengenai komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, dan keinginan untuk berusaha tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan yang dinyatakan

oleh seorang karyawan terhadap perusahaan/organisasinya. Salah satu cara meningkatkan komitmen organisasi dengan pendekatan inside-out, yaitu mendukung nilai-nilai organisasi dan workplace spirituality (Garcia-Zamor 2003; Rego & Cunha 2008).

Workplace spirituality yaitu seperangkat nilai yang mengakui bahwa manusia sebagai makhluk spiritual yang memiliki kehidupan batin, yang jiwanya perlu diperhatikan di tempat kerja dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai, pengalaman yang berarti, pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung dengan rekan kerja dan menjadi bagian dari komunitasnya dalam konteks pekerjaan (Ashmos dan Duchon, 2000). Peranan workplace spirituality yang dikemukakan oleh Karakas (2010) dibagi kedalam tiga sudut pandang yaitu: 1) sudut pandang manajemen sumber daya manusia yang menilai bahwa workplace spirituality mampu meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan. Menurut sudut pandang ini workplace spirituality yang tinggi mampu meningkatkan produktivitas, moralitas dan komitmen organisasi karyawannya. Sebaliknya, workplace spirituality yang rendah dapat menyebabkan karyawan menjadi stres, kelelahan fisik dan mental, serta berdampak pada menurunnya tingkat kehadiran dan komitmen organisasi karyawan. 2) Sudut pandang filosofis yang menilai bahwa workplace spirituality mampu memberikan tujuan dan makna terdalam dari pekerjaannya. Karyawan yang menemukan makna terdalam dari pekerjaannya akan lebih menikmati proses kerja dan meningkatkan kreatifitasnya, karyawan tidak hanya berorientasi pada uang atau materi sebagai tujuannya dalam bekerja. 3) sudut pandang hubungan personal yang menilai bahwa workplace spirituality mampu meningkatkan loyalitas dan rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasinya, serta mampu membuat karyawan merasa lebih terhubung dengan sesama rekan kerja dan lingkungan pekerjaannya.

Pada era globalisasi saat ini, tugas dan tanggungjawab yang di emban oleh perguruan tinggi semakin berat dan kompleks. Selain tugas pokok untuk melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi, muncul juga tantangan baru seperti persaingan dan pemeringkatan secara nasional maupun internasional (Ebi Shahrin et al, 2012). Keberhasilan perguruan tinggi dalam menjawab tantangan perkembangan zaman tidak akan terlepas dari besarnya kontribusi yang diberikan oleh profesi dosen. Dosen berperan sebagai ujung tombak dalam melaksanakan tugas pokok Tri Dharma Perguruan Tinggi dan juga memegang jabatan struktural serta seringkali menjadi anggota kepanitiaan kegiatan di tingkat fakultas maupun universitas (Seniati, 2006; Sudiana, 2003). Dengan demikian, penemuan terhadap faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi dosen menjadi semakin penting untuk dilakukan demi mempertahankan dan meningkatkan jasa layanan perguruan tinggi (Sari, R.L, 2018).

Penelitian ini akan dilakukan pada dosen Universitas Islam Bandung. Universitas Islam Bandung atau sering disebut Unisba merupakan salah satu perguruan tinggi

terkemuka dan terbesar di Kota Bandung yang berbasis keagamaan. Unisba dipilih karena memiliki visi dan misi organisasi yang sesuai dengan variabel workplace spirituality. Dalam visi & misi Unisba terkandung nilai-nilai universal yang dipandang sebagai nilai kebaikan, sehingga hal tersebut memungkinkan dosen untuk menemukan makna terdalam dari pekerjaannya dan merasakan keselarasan dengan nilai-nilai organisasinya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian Pengembangan SDM dan Administrasi Umum Unisba menunjukkan bahwa dalam jangka waktu 10 tahun terakhir tercatat hanya 3,4% tingkat turnover dosen di Unisba. Data ini dapat mengindikasikan bahwasanya dosen di Unisba memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka perlu diperhatikan lebih lanjut mengenai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi tersebut, terlebih Unisba adalah perguruan tinggi yang tepat untuk mendukung workplace spirituality.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Workplace Spirituality pada Dosen Universitas Islam Bandung?
2. Bagaimana Komitmen Organisasi pada Dosen Universitas Islam Bandung?
3. Bagaimana Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Universitas Islam Bandung?
4. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Workplace Spirituality terhadap Komitmen Organisasi pada dosen Universitas Islam Bandung.

## II. METODOLOGI

### A. *Workplace Spirituality*

Menurut Ashmos dan Duchon (2000), workplace spirituality yaitu seperangkat nilai yang mengakui bahwa manusia sebagai makhluk spiritual yang memiliki kehidupan batin, yang jiwanya perlu diperhatikan di tempat kerja dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai, pengalaman yang berarti, pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung dengan rekan kerja dan menjadi bagian dari komunitasnya dalam konteks pekerjaan.

Menurut Ashmos dan Duchon (2000) komponen workplace spirituality terdiri dari:

1. Inner life, yaitu mengakui bahwa karyawan memiliki kebutuhan spiritual (yaitu kehidupan batin), sama halnya seperti memiliki kebutuhan fisik, emosional, dan kognitif, dan kebutuhan ini tidak ditinggalkan di rumah ketika karyawan datang untuk bekerja
2. Meaningful work didefinisikan sebagai pengalaman individu bahwa pekerjaannya merupakan bagian yang signifikan dan berarti bagi hidupnya serta memiliki makna lebih dalam

dari masalah finansial.

3. Sense of community didefinisikan sebagai pengalaman individu yang merasa terhubung secara mendalam dengan rekan kerjanya dan merasa menjadi bagian dari lingkungan pekerjaannya.

#### B. Komitmen Organisasi

Mowday, Porter, dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai “the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization”

Mowday, Porter, dan Steers (1982) membagi komitmen organisasi menjadi tiga aspek sebagai berikut:

1. Identifikasi adalah keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Keterlibatan adalah kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh demi pencapaian organisasi.
3. Loyalitas adalah keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian kausalitas. Populasi dalam penelitian ini yaitu dosen Universitas Islam Bandung yang berjumlah 552 dosen. Dengan teknik quota sampling, didapatkan sampai minimal berjumlah 85 orang dosen yang dihitung menggunakan rumus slovin. Pada penelitian ini pengambilan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui link google formulir. Selanjutnya data penelitian diolah menggunakan analisis regresi berganda yang terdiri dari uji asumsi normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi berganda, uji hipotesis simultan, uji hipotesis parsial, dan pengujian koefisien determinasi menggunakan software SPSS Statistics 22.

### III. PEMBAHASAN DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan gambaran umum mengenai kondisi workplace spirituality dosen Universitas Islam Bandung yaitu 3 orang dosen memiliki workplace spirituality rendah dan 111 orang dosen memiliki workplace spirituality tinggi. Hasil ini menunjukkan hampir seluruh dosen Unisba meyakini nilai-nilai yang melekat pada pekerjaannya, seperti inner life yaitu meyakini bahwa dirinya diakui sebagai makhluk spiritual yang memiliki kehidupan batin dalam pekerjaannya, meaningful work yaitu meyakini bahwa pekerjaannya memiliki makna terdalam dan menjadi bagian penting dalam hidupnya, serta sense of community yaitu meyakini bahwa dirinya terhubung secara mendalam dengan rekan kerjanya dan merasa menjadi bagian dari lingkungan pekerjaannya. Dari ketiga komponen workplace spirituality, diketahui bahwa komponen inner life mendapat skor mean paling tinggi, sedangkan komponen meaningful work dan komponen sense of community mendapat skor mean diurutan berikutnya.

Kondisi ini sejalan dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Ashmos dan Duchon (2000) bahwa workplace spirituality merupakan seperangkat nilai yang mengakui bahwa manusia sebagai makhluk spiritual yang memiliki kehidupan batin, yang jiwanya perlu diperhatikan di tempat kerja dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai, pengalaman yang berarti, pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung satu sama lain dan menjadi bagian dari komunitasnya dalam konteks pekerjaan. Kemudian apabila melihat data demografi responden yang didapatkan seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa karakteristik dosen yang memiliki workplace spirituality tinggi sangat beragam. Sehingga peneliti tidak mendapatkan karakteristik spesifik untuk menunjukkan dosen yang memiliki workplace spirituality tinggi.

Gambaran umum mengenai kondisi komitmen organisasi dosen Universitas Islam Bandung menunjukkan bahwa 49 orang dosen memiliki komitmen organisasi rendah dan 65 orang dosen memiliki komitmen organisasi tinggi. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa mayoritas dosen Unisba memiliki kekuatan yang besar dalam menghayati aspek identifikasi yaitu keyakinan dan penerimaan dosen terhadap tujuan dan nilai-nilai Unisba, aspek keterlibatan yaitu kesiapan dosen untuk bekerja keras dan terlibat di Unisba, serta aspek loyalitas yaitu keinginan untuk mempertahankan pekerjaannya di Unisba. Dari ketiga aspek yang menggambarkan komitmen organisasi, diketahui bahwa aspek identifikasi mendapat skor mean paling tinggi, sedangkan aspek loyalitas dan aspek keterlibatan mendapat skor mean di urutan berikutnya. Hal ini sejalan dengan asumsi awal peneliti tentang tingkat turnover dosen Unisba yang rendah dapat mengindikasikan bahwa dosen Unisba memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Kondisi ini sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Mowday, Porter, dan Steers (1982) bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai “the relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization”. Kemudian apabila melihat data demografi responden yang didapatkan seperti jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa karakteristik dosen yang memiliki komitmen organisasi tinggi sangat beragam. Sehingga peneliti tidak mendapatkan karakteristik spesifik untuk menunjukkan dosen yang memiliki komitmen organisasi tinggi.

TABEL 1. HASIL KOEFISIEN DETERMINASI SECARA SIMULTAN

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	Adjusted Square	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 <sup>a</sup>	.422	.407	13.46001

Pada penelitian ini diajukan hipotesis “Terdapat

pengaruh workplace spirituality terhadap komitmen organisasi pada dosen Universitas Islam Bandung". Hasil analisis regresi memperlihatkan bahwa terdapat pengaruh positif workplace spirituality terhadap komitmen organisasi pada dosen Unisba. Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh workplace spirituality terhadap komitmen organisasi dilakukan pengujian koefisien determinasi simultan, yang didapatkan hasil sebesar ( $R^2 = 0,422$ ) atau 42,2% komitmen organisasi dosen Unisba dipengaruhi oleh workplace spirituality dan sebanyak 57,8% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Workplace Spirituality

Workplace Spirituality	Standardized Coefficients	Correlations	Total Pengaruh
	Beta	Zero-order	
Inner Life	0.491	0.642	31.53 %
Meaningful Work	0.109	0.559	6.10 %
Sense of Community	0.083	0.553	4.61 %

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diketahui bahwa setiap komponen workplace spirituality memberikan pengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada dosen Unisba. Selanjutnya dilakukan pengujian koefisien determinasi parsial untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap komponen workplace spirituality terhadap komitmen organisasi, dan didapatkan hasil bahwa komponen yang memberikan pengaruh terbesar terhadap komitmen organisasi adalah komponen inner life dengan pengaruh sebesar 31,53%. Kemudian komponen meaningful work dengan pengaruh 6,10%. Dan terakhir komponen yang memberikan pengaruh paling rendah adalah komponen sense of community dengan pengaruh sebesar 4,61%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa workplace spirituality berpengaruh secara simultan maupun secara parsial terhadap komitmen organisasi dosen Unisba. Hal ini berarti ketika dosen memiliki keyakinan yang kuat mengenai seperangkat nilai yang melekat pada pekerjaannya seperti meyakini bahwa dirinya diakui sebagai makhluk spiritual yang memiliki kehidupan batin dalam pekerjaannya, meyakini bahwa pekerjaannya memiliki makna terdalam dan menjadi bagian penting dalam hidupnya, serta meyakini bahwa dirinya terhubung secara mendalam dengan rekan kerjanya dan merasa menjadi bagian dari lingkungan pekerjaannya. Maka hal tersebut dapat mempengaruhi kekuatan dosen dalam menghayati aspek identifikasi, aspek keterlibatan, serta aspek loyalitas terkait dengan Unisba. Sejalan dengan ini, Mowday, Porter, dan Steers (1982) menjelaskan bahwa

faktor penyebab atau antecedent komitmen organisasi terbagi menjadi 3 model yaitu antecedent karakteristik personal, antecedent karakteristik yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan, dan antecedent pengalaman kerja. Dari tiga model antecedent ini, pengalaman kerja menjadi antecedent yang paling berkontribusi terhadap tinggi atau rendahnya komitmen organisasi. Yang apabila dikaji lebih dalam poin-poin dari antecedent pengalaman kerja seperti realisasi harapan, perasaan dipentingkan, sikap rekan kerja yang positif terhadap organisasi, keterandalan organisasi, persepsi karyawan terhadap gaji dan nilai-nilai yang diterapkan organisasi merupakan poin-poin yang juga diukur oleh workplace spirituality. Hal ini berarti apabila workplace spirituality dosen Unisba meningkat maka akan meningkatkan pula komitmen organisasinya. Pernyataan yang sama juga disampaikan oleh Garcia & Zamor (2003); serta Rego & Cunha (2008) bahwa salah satu cara meningkatkan komitmen organisasi dengan pendekatan inside-out, yaitu mendukung nilai-nilai organisasi dan *workplace spirituality*.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa simpulan yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

1. Gambaran umum mengenai kondisi workplace spirituality dosen Universitas Islam Bandung menunjukkan bahwa sebanyak 111 orang dosen atau (97,37%) memiliki workplace spirituality tinggi dan sejumlah 3 orang dosen atau (2,63%) memiliki workplace spirituality rendah.
2. Gambaran umum mengenai kondisi komitmen organisasi dosen Universitas Islam Bandung menunjukkan bahwa sebanyak 65 orang dosen atau (57,02%) memiliki komitmen organisasi tinggi dan sejumlah 49 orang dosen atau (42,98%) memiliki komitmen organisasi rendah.
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif workplace spirituality terhadap komitmen organisasi pada dosen Universitas Islam Bandung sebesar 0,422 atau sebesar 42,2% dan sebanyak 57,8% sisanya merupakan pengaruh yang diberikan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti.
4. Secara parsial terdapat pengaruh positif dari setiap komponen workplace spirituality terhadap komitmen organisasi pada dosen Universitas Islam Bandung sebesar 31,53% dari komponen inner life, sebesar 6,10% dari komponen meaningful work, dan sebesar 4,61% dari komponen sense of community.

#### ACKNOWLEDGE

Peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan kepada seluruh pihak yang telah membantu peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa peneliti sebutkan satu-persatu.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ahiazu, Augustine., & Asawo, P. Soye. (2009). *Unwavering Hope and Workers' Commitment in the Nigerian Manufacturing Industry: A Study in Workplace Spirituality*. *Journal of Business Renaissance Quarterly*, 4(1), 105-124.
- [2] Ashmos, D.P. and Duchon, D. (2000), "Spirituality at work: a conceptualization and measure", *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9 No. 2, pp. 134-145.
- [3] Azizah Ayu Nisyia Nur, Djamhoer Temi Damayanti. (2021). *Studi Deskriptif Adversity Quotient pada Guru PG/TK X Bandung*. *Jurnal Riset Psikologi*, 1(1), 11-17.
- [4] Duchon, D. and Plowman, D.A. (2005), "Nurturing the spirit at work: impact on work unit performance", *The Leadership Quarterly*, Vol. 16 No. 5, pp. 807-33.
- [5] Filhaq, A. and Yunizar, d. (2015), "Jurnal bisnis & manajemen perilaku dan spiritualitas di tempat kerja", (accessed 11 Maret 2015).
- [6] Garcia - Zamor, Jean - Claude. (2003). *Workplace spirituality and organizational performance*. *Public Administration Review*, 63(3), 355-361.
- [7] Greenberg, R.A., & Baron, R.A. (1993). *Behavior in organizations*, 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice
- [8] Jurkiewicz, C.L. and Giacalone, R.A. (2004), "A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance", *Journal of Business Ethics*, Vol. 49 No. 2, pp. 129-42.
- [9] Karakas, Fahri. 2010. Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*. 2010, 94:89-106
- [10] Luthans, F. (2006), *Organizational Behavior*, 10th Ed., Penerbit Andi, Yogyakarta.
- [11] Milliman, J.F Czaplewski A.J and Ferguson JM, 2003, *An Exploratory Empirical Assesment Of The Relationship Between Spirituality And Employee Work Attitude*, *Academic Of Management Proceeding* Pp. B1-B6.
- [12] Mitroff, I.I. and Denton, E.A. (1999), *A Spiritual Audit of Corporate America*, Jossey-Bass, San Francisco, CA.
- [13] Monday, R.T., Porter, W.L. and Steers, R.M (1982), *Employee organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Academic Press, New York, NY.
- [14] Petchsawanga, P. and Duchon, D. (2012), "Workplace spirituality, meditation, and work performance", *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol. 9 No. 2, pp. 189-208.
- [15] Rego, A. and Pina e Cunha, M. (2008), "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 No. 1, pp. 53-75.
- [16] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87: 698-714.
- [17] Seniati, L. (2006). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Makara: Human Behavior Studies in Asia*, 10(2).
- [18] Sintaasih, D.K.et. al (2018). Work Spirituality: Its effect to the organizational commitment and performance of rural credit institution administrator. *International Journal of Ethics and Systems*, Vol. 35 No. 3.
- [19] Stiadi, Doni. et al. (2017). Model hubungan *workplace spirituality* terhadap *organizational commitment* dan *organizational citizenship behavior* pada lembaga pendidikan. *Prosiding Seminar Nasional AIMI*. ISBN: 1234- 5678-90-12-1.
- [20] Vishag Badrinarayanan & Sreedhar Madhavaram (2008). *Workplace spirituality and the selling organization: A conceptual framework and research propositions*. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, XXVIII (4), 421-434.
- [21] Widawati, L, Styani Y, dan Nadya, D. (2010). Profil Komitmen Dosen dalam Kegiatan Triidarma Perguruan Tinggi. *Mimbar* Vol. XXXVI No.1.