

ARTIKEL PENELITIAN

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL COMMITMENT* DENGAN *WORK STRESS* SEBAGAI VARIABEL MEDIATOR PADA KARYAWAN BANK GENERASI Y DI SURABAYA

ERLYANA TRI OKTAVIANI & HERISON P. PURBA

Departemen Psikologi Industri dan Organisasi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational commitment* dengan *work stress* sebagai variabel mediator pada karyawan bank generasi Y di Surabaya. Penelitian ini penting dilakukan karena mengingat karyawan bank generasi Y memiliki karakteristik yang memunculkan komitmen organisasional yang rendah dan rentan mengalami stres kerja. Penelitian ini dilakukan kepada 108 karyawan bank di Surabaya yang tergolong dalam generasi Y. Analisis data dilakukan dengan uji *Sobel Tes* untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh mediasi serta melalui pendekatan *causal steps* yang mengacu pada Baron dan Kenny (1986). Hasil uji *Sobel Test* menunjukkan nilai p -value < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh mediasi dari *work stress*. Berdasarkan hasil *causal steps* diketahui peran *work stress* sebagai variabel mediator adalah mediasi sebagian (*partially mediation*).

Kata kunci: Generasi Y, Organizational Commitment, Work Stress, Workplace Spirituality

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is any significant effect of workplace spirituality towards organizational commitment with work stress as mediator variable on generation Y bank employees in Surabaya. This study is very important considering the generation Y has the characteristics that shows the low level of organizational commitment and susceptible to stress. This study was conducted on 108 bank employees in Surabaya that is classified as generation Y. Data analysis was done by Sobel Test to find out the mediating effect of work stress and by causal steps with the approach of Baron and Kenny (1986). The Sobel Test result shows the value of $p < 0.05$ so that it can be concluded that there is significant mediating effect from work stress. Based on the causal step result, the role of the work stress as mediator is partially mediation.

Key words: Generasi Y, Organizational Commitment, Work Stress, Workplace Spirituality

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: Herison.purba@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Tenaga kerja atau karyawan dianggap sebagai aset perusahaan yang sangat penting. Sebagai aset perusahaan yang penting, dibutuhkan pengelolaan yang tepat agar dapat menghasilkan karyawan yang produktif, inovatif, kreatif, dan loyal sehingga mampu membantu perusahaan bersaing dengan perusahaan lainnya di dunia industri (Yulianto, 2012). Dunia tenaga kerja saat ini diwarnai oleh tiga generasi, yaitu *baby boomers* (lahir 1943-1960), generasi X (lahir 1961-1979), dan generasi Y (lahir 1980-2000). Generasi Y mulai mendominasi dunia tenaga kerja baik secara global maupun di Indonesia, dengan diikutinya generasi *baby boomers* yang mulai pensiun. Dominasi generasi Y pada dunia kerja memberikan tantangan tersendiri bagi organisasi. Menurut Solmet dan Hood (2008), generasi Y memiliki karakteristik antara lain, menyukai tantangan dan memiliki toleransi yang rendah terhadap kebosanan. Hal inilah yang dianggap sebagai penyebab mengapa generasi Y memiliki waktu karir yang lebih pendek dibandingkan dengan generasi sebelumnya, yakni generasi *baby boomers* dan generasi X (Solmet & Hood, 2008). Rendahnya komitmen organisasional pada generasi Y ditunjukkan oleh tingginya angka *turnover*. Hasil survei yang dilakukan oleh *The Boston Consulting* (Salim, 2014) menunjukkan 60% karyawan *fresh graduate* sering berpindah-pindah tempat kerja dalam tiga tahun terakhir. Rendahnya komitmen organisasional pada generasi Y akan memberikan kerugian pada perusahaan karena dapat menurunkan produktivitas dan membuat perusahaan terbebani biaya untuk merekrut karyawan baru dan mengembangkan generasi Y (Huybers, 2011). Tingginya tingkat *turnover* juga ditunjukkan pada industri perbankan. Pada tahun 2014, tingkat *turnover* industri perbankan sebesar 15% (PricewaterhouseCoopers, 2015) dan meningkat menjadi 16% pada tahun 2015 (SWA, 2015). Uraian tersebut menunjukkan bahwa penelitian terkait komitmen organisasional pada generasi Y menjadi penting untuk dilakukan.

Komitmen organisasional dipengaruhi oleh berbagai hal, salah satunya adalah spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*). Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rego dan Cunha tahun 2007 menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berhubungan secara positif dengan *organizational commitment* (Rego & Cunha, 2007). Artinya, semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja akan diikuti oleh meningkatnya komitmen organisasional seseorang. Dengan adanya *workplace spirituality* dapat meningkatkan hubungan karyawan secara afektif dan normatif dengan organisasi sehingga karyawan menjadi lebih termotivasi dalam membuat kontribusi yang lebih besar untuk organisasi (Rego & Cunha, 2007). Dengan memunculkan spiritualitas di tempat kerja dapat menstimulasi persepsi positif karyawan terhadap organisasi melalui kepuasan kerja, *psychological well-being*, komitmen organisasional, serta angka *absenteeism* dan *turnover intentions* yang lebih rendah (Rego & Cunha, 2007). Salah satu dimensi *workplace spirituality*, yaitu *meaningful work* dapat meningkatkan kepercayaan diri, harapan, kesehatan, kebahagiaan, dan *personal growth* karyawan (Rego & Cunha, 2007). Melakukan pekerjaan yang dianggap bermakna dan menolong orang lain, merupakan hal-hal yang dicari oleh generasi Y pada lingkungan kerja mereka (Garlick & Langley, 2007).

Selain dihadapkan pada masalah tingginya tingkat *turnover* sebagai akibat dari rendahnya komitmen organisasional, industri perbankan juga dihadapkan pada masalah tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan. Terdapat peningkatan keluhan konsumen terhadap penurunan kinerja karyawan jasa keuangan dari tahun 2011-2014. Apabila ditinjau dari subjek penelitian ini yang merupakan karyawan generasi Y, para generasi Y dinilai lebih rentan mengalami stres dibandingkan generasi sebelumnya (Bean, 2016). Hal ini menunjukkan bahwa generasi Y juga akan rentan mengalami stres ketika mereka berada di lingkungan kerja. Stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas seseorang dan menurunkan tingkat komitmen organisasional. Studi yang dilakukan oleh Tiwari dan Mishra tahun 2008 menyimpulkan bahwa stres kerja berhubungan secara negatif dengan komitmen organisasional karyawan (Tiwari & Mishra, 2008). Artinya apabila semakin tinggi *stress* kerja karyawan maka semakin rendah komitmen mereka terhadap organisasi.

Dengan mengembangkan spiritualitas di tempat kerja terbukti secara signifikan dapat mengurangi stres kerja karyawan. Kinjerski dan Skrypnek (2004) menguatkan hal tersebut dengan mengatakan bahwa organisasi yang mampu memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan spiritualitas di tempat kerja dapat mengurangi konflik dan *stress* (Kinjerski & Skrypnek, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Johnson (2017) mengungkapkan spiritualitas di tempat kerja dapat mempengaruhi stres kerja seseorang melalui adanya hubungan suportif dari rekan kerja yang hadir melalui *sense of community* dan adanya pekerjaan yang dianggap bermakna bagi karyawan. Apabila tingkat stres kerja karyawan menurun diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan (Tiwari & Mishra, 2008). Berdasarkan penjelasan tersebut peneliti ingin mengetahui lebih jauh lagi apakah terdapat pengaruh antara *workplace spirituality* dengan *organizational commitment* melalui keterlibatan *work stress* sebagai variabel mediator pada karyawan bank generasi Y di Surabaya.

Workpace spirituality

Workpace spirituality diartikan sebagai pengakuan dari organisasi bahwa karyawan memiliki kehidupan batin (*inner life*) yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*) dalam konteks komunitas di tempat kerja (Ashmos & Duchon, 2000). Terdapat tiga dimensi pada *workplace spirituality*, antara lain *Meaningful work* yang berada pada level individu, *Sense of community* yang berada pada level komunitas, dan *Alignment with organizational value* yang berada pada level organisasi (Ashmos & Duchon, 2000).

Organizational Commitment

Organizational commitment dijelaskan sebagai suatu keadaan psikologis yang menggambarkan hubungan karyawan dengan organisasi dan mengurangi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Allen & Meyer, 2000). Allen dan Meyer (2000) mengklasifikasikan komitmen organisasional ke dalam tiga dimensi, yaitu *affective commitment* yang berhubungan dengan ikatan emosional karyawan dengan organisasi, *normative commitment* yang menjelaskan komitmen karena adanya rasa berkewajiban, dan *Continuance commitment* yang berkaitan dengan untung-rugi yang diterima karyawan apabila meninggalkan organisasi.

Work stress

Work stress menurut Karasek (1979) adalah ketegangan (*tension*) yang ditimbulkan karena tuntutan yang dibebankan kepada individu terlalu tinggi sedangkan kemampuan atau ruang gerak (kontrol) yang dimiliki rendah (Sulsky & Smith, 2005). Karasek (1979) menjelaskan tiga dimensi *stress* kerja, yaitu *demand* (tuntutan), *control* (kontrol), dan *social support* (dukungan sosial) (Karasek, 1979).

Generasi Y

Generasi Y biasa disebut dengan generasi Net, *echo boomers*, *generation next*, *millenium*, dan *millenials*. Generasi Y adalah individu yang lahir pada tahun 1981 hingga 2000 (Gursoy, Chi, & Karadag, 2013). Menurut Solnet dan Hood (2008) generasi Y memiliki karakteristik yang khas, yaitu mereka cenderung menyukai tantangan dan tanggung jawab, cenderung lebih menuntut, dan memiliki toleransi yang rendah terhadap kebosanan (Solnet & Hood, 2008).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Teknik pengumpulan data menggunakan *non-probability sampling*. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari *workplace*

spirituality terhadap *organizational commitment* dengan dimediasi oleh *work stress* pada karyawan bank generasi Y di kota Surabaya. Terdapat tiga variabel penelitian, yaitu *workplace spirituality* sebagai variabel bebas, *organizational commitment* sebagai variabel terikat, dan *work stress* sebagai variabel mediator. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan bank yang berstatus sebagai karyawan tetap yang tergolong dalam generasi Y (lahir pada rentang tahun 1981-2000). Jumlah subjek yang terkumpul sebanyak 108 orang yang terdiri dari 49 orang laki-laki dan 59 orang perempuan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan secara *online* melalui *google forms* dan secara *offline*. Alat ukur yang digunakan terdiri dari 3 alat ukur yang pernah digunakan dalam penelitian sebelumnya, yakni alat ukur *workplace spirituality* milik Ditasari (2016), *organizational commitment* milik Giraldi (2017), dan alat ukur *work stress* yang ditranslasi oleh Revalicha (2013) yang disusun oleh Tores Theorell. Teknik analisis dilakukan dengan uji *Sobel Test* dan uji regresi *causal steps* yang mengacu pada Baron dan Kenny (1986) dengan bantuan program *SPSS 20.0 for Windows*.

HASIL PENELITIAN

Data Demografis Subjek

Berikut ini gambaran demografis subjek dalam penelitian ini.

Tabel 1. Data Demografis Subjek

Karakteristik	Rentang	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	49	45%
	Perempuan	59	59%
Pendidikan terakhir	SMA/K	12	11%
	Diploma/Setingkat	3	3%
	S1	91	84%
	S2	2	2%
Tahun Kelahiran	1981-1985	16	14%
	1986-1990	43	38%
	1991-1996	49	48%
Gaji	< Rp3.500.000	18	17%
	Rp3.600.000-Rp5.000.000	57	53%
	> Rp5.000.000	33	31%
Lama Bekerja	1-2 tahun	31	29%
	3-4 tahun	42	39%
	5-6 tahun	23	23%
	7-8 tahun	5	5%
	9-10 tahun	1	1%
	> 10 tahun	6	6%
Status pernikahan	Belum Menikah	69	64%
	Menikah	39	36%
	Bercerai	0	0%

Analisis Deskriptif

Berikut ini hasil analisis deskriptif dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

	Min.	Max.	Mean	SD	Skewness	Kurtosis		
WPS	27	52	39,31	4,107	0,380	0,233	1,896	0,461
WS	23	68	43,69	6,801	-0,046	0,233	1,108	0,461
OC	34	84	59,23	9,217	0,434	0,233	1,337	0,461

Catatan: WPS = *Workplace Spirituality*; WS = *Work Stress*; OC = *Organizational Commitment*. N = 108.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif di atas menunjukkan nilai standar defiasi masing-masing variable sebesar 4,107 untuk variabel *workplace spirituality*, 6,801 untuk variabel *work stress*, dan 9,217 untuk variabel *organizational commitment*. Nilai standar defiasi tersebut lebih kecil dibandingkan nilai meannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa penyimpangan data terhadap mean semakin kecil. Nilai mean untuk masing-masing variabel menunjukkan nilai sebesar 39,31 untuk variabel *workplace spirituality*, 43,69 untuk variabel *work stress*, dan 59,23 untuk variabel *organizational commitment*.

Nilai *skewness* data *workplace spirituality* dan *organizational commitment* menunjukkan angka positif, yaitu 0,380 dan 0,434. Hal ini menunjukkan adanya distribusi data cenderung banyak di sebelah kiri. Sedangkan nilai *skewness* data *work stress* menunjukkan angka negatif -0,046 yang artinya distribusi data cenderung banyak di sebelah kanan. Nilai *kurtosis* ketiga variabel masing-masing sebesar 1,896 untuk *workplace spirituality*, 1,108 untuk *work stress*, dan 1,337 untuk *organizational commitment*. Ketiga nilai tersebut menunjukkan angka positif sehingga dapat disimpulkan bahwa distribusi data relatif meruncing atau *peakedness*.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan bantuan *SPSS 22,0 for Windows* dengan menggunakan uji *one sample Kolmogorov smirnov*. Uji normalitas dilakukan pada residu model regresi. Nilai signifikansi data residu menunjukkan angka > 0,05 sehingga dapat disimpulkan data terdistribusi normal. Berikut ini hasil uji asumsi normalitas pada residu model regresi.

Tabel 3. Uji Normalitas Model Regresi

Variabel	Asym Sig. (2 tailed)
WPS – WS	0,811
WPS – WS – OC	0,547

Catatan: WPS = *Workplace Spirituality*;
WS = *Work Stress*; OC = *Organizational Commitment*

Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan antar dua variabel, yakni *workplace spirituality* dengan *work stress* dan *work stress* dengan *organizational commitment*. Nilai *linierity* menunjukkan angka <0,0005 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linier antar dua variabel. Berikut ini hasil uji linieritas.

Tabel 4. Uji Linieritas

Variabel	Linierity
WPS – WS	0,001
WS – OC	0,001

Catatan: WPS = *Workplace Spirituality*;
WS = *Work Stress*; OC = *Organizational Commitment*

Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas antar dua variabel bebas dapat dilihat dari nilai VIF dan *Tolerance*. Nilai VIF dan *tolerance* variabel bebas menunjukkan angka sebesar 1,097 dan 0,912. Nilai VIF kedua variabel sebesar 0,1 dan nilai *tolerance* kurang dari 10 yang artinya tidak terjadimultikolinieritas antara dua variabel bebas tersebut. Berikut ini hasil uji multikolinieritas.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

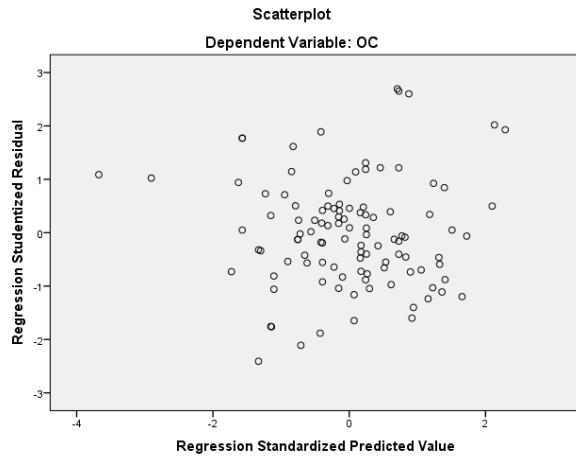
Variabel	Collinearity Statistics	
	VIF	Tolerance
WPS	1,097	0,912
WS	1,097	0,912

Catatan: WPS = *Workplace Spirituality*; WS = *Work Stress*

Uji Homoskedastisitas

Untuk mengetahui apakah data bebas dari heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi homoskedastisitas dapat diketahui dari sebaran data *scatterplot*. Data dalam penelitian ini terlihat menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan

data memenuhi asumsi homoskedastisitas. Berikut ini hasil uji homoskedastisitas dalam penelitian ini.



Gambar 1. Uji Homskedastisitas

Hasil Analisis Regresi

Pengujian regresi sederhana dilakukan pada variabel *workplace spirituality* dengan *work stress* untuk menganalisis adanya pengaruh pada kedua variabel tersebut. Sedangkan analisis regresi berganda dilakukan pada variabel *organizational commitment* dan *workplace spirituality* dengan mengikutsertakan *work stress*. Hasil dari analisis regresi sederhana dan berganda ini kemudian digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh mediasi dari *work stress* dengan menggunakan uji *Sobel Test*. Berikut ini hasil analisis regresi sederhana antara variabel *workplace spirituality* dengan *work stress*.

Tabel 6. Hasil Anlisis Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficient	Sig.
WPS	-0,492	0,002

Catatan: WPS = *workplace spirituality*. N = 108.

*regresi signifikansi pada level 0,05.

Hasil regresi di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai signifikansi tersebut <0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *workplace spirituality* dengan *work stress*. Kemudian dilakukan uji regresi berganda antara

variabel *Workplace Spirituality* dan *Work Stress* dengan *Organizational Commitment*. Berikut ini hasil analisis regresi berganda.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficient	Sig.
WPS	0,717	0,001
WS	-0,335	0,008

Catatan: WPS = *workplace spirituality*; WS = *work stress*.
N = 108. *regresi signifikansi pada level 0,05.

Tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi kedua variabel <0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* dan *work stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment*. Setelah melakukan uji regresi sederhana dan regresi berganda, kemudian dilakukan uji *Sobel Test* untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh mediasi dari *work stress*. Berikut ini hasil uji *Sobel Test* dengan memasukkan nilai t_a (t -test statistik *workplace spirituality* dengan *work stress*) dan t_b (t -test statistik *workplace spirituality* dan *work stress* dengan *organizational commitment*).

Tabel 8. Uji Sobel Test

Input	Nilai	P-Value
t_a	3,207	0,03812713
t_b	2,718	

Nilai p -value yang diperoleh dari hasil uji *Sobel Test* di atas menunjukkan nilai <0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi dari *work stress* terhadap hubungan antara *workplace spirituality* dengan *organizational commitment*. Setelah mengetahui bahwa *work stress* memediasi hubungan antara *workplace spirituality* dengan *organizational commitment*, dilakukan pengujian analisis *causal steps* (Baron & Kenny, 1986) untuk mengetahui jenis atau peran mediasi dari *work stress*, apakah merupakan mediasi sebagian (*partially mediation*) atau mediasi penuh (*fully mediation*). Berikut ini hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini.

Tabel 9. Hasil Analisis *Causal Steps*

Model	Unstandardized Coefficient (B)	Sig.
X – Y	X: 0,882	0,000
X – Z	X: -0,492	0,002
Z – Y	X: -0,463	0,000
X dan Z ke Y	X: 0,717	0,001
	Z: -0,335	0,008

Dalam menentukan jenis atau peran mediasi, peneliti mengacu pada pendekatan Baron dan Kenny (1986). Menurut Baron dan Kenny (1986), variabel bebas seharusnya dapat memprediksi variabel tergantung secara signifikan. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) ($0,000 < 0,05$) terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap variabel tergantung (Y) ($B = 0,882$). Selanjutnya variabel bebas seharusnya dapat memprediksi variabel mediator secara signifikan. Dalam penelitian ini variabel bebas (X) secara signifikan ($0,002 < 0,05$) memiliki pengaruh terhadap variabel mediator (Z) ($B = -0,492$). Kemudian Variabel mediator seharusnya dapat memprediksi variabel tergantung dan ketika variabel bebas diikutsertakan dalam persamaan regresi tersebut, dapat menurunkan efek signifikansinya. Variabel mediator (Z) dalam penelitian ini terbukti berpengaruh secara signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap variabel tergantung (Y) ($B = -0,463$) dan ketika mengikutsertakan variabel bebas (X) dalam regresi, hasilnya variabel bebas tetap signifikan ($0,001 < 0,05$) terhadap variabel tergantung. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis atau efek mediasi dari *work stress* dalam penelitian ini adalah mediasi sebagian (*partially mediation*).

DISKUSI

Hasil analisis data menunjukkan adanya pengaruh efek mediasi dari *work stress* terhadap hubungan antara *workplace spirituality* dengan *organizational commitment*. *Workplace spirituality* itu sendiri terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap *organizational commitment* ($0,000 < 0,05$) dengan arah hubungan yang positif ($B=0,882$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya spiritualitas di tempat kerja akan diikuti oleh meningkatnya komitmen organisasional karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rego dan Cunha (2007). Dalam penelitian tersebut

disimpulkan bahwa dua dimensi *organizational commitment*, yaitu afektif dan normatif berhubungan secara positif dengan tiga dimensi *workplace spirituality*, yaitu *meaningful work*, *sense of community* dan *value alignment*. Karyawan cenderung akan meningkat level komitmen afektif dan normatifnya sedangkan level komitmen kontinuitasnya menurun apabila individu merasakan *sense of community* di dalam kelompok kerja, individu merasa melakukan pekerjaan yang bermakna dan berguna (*meaningful work*), serta merasakan kenyamanan dalam bekerja dan menganggap organisasi memperhatikan kehidupan batin (*inner life*) karyawan.

Dengan adanya spiritualitas di tempat kerja dapat menstimulasi persepsi karyawan menjadi lebih positif terhadap organisasi (Rego & Cunha, 2007). Dengan adanya persepsi karyawan yang lebih positif terhadap organisasi dapat memunculkan *output* kerja yang positif pula, diantaranya meningkatkan kepuasan kerja (*job satisfaction*), *psychological well-being*, dan *organizational commitment*, serta menurunkan tingkat *absenteeism*, dan intensi *turnover*. Karyawan akan cenderung berbalas budi kepada organisasi melalui perilaku positif seperti ikatan emosi dan loyalitas yang lebih tinggi apabila karyawan merasa organisasi mampu meningkatkan kebahagiaan dan harapan karyawan Gouldner (Rego & Cunha, 2007).

Work stress dalam penelitian ini terbukti memiliki efek mediasi yang signifikan terhadap hubungan antara *workplace spirituality* dengan *organizational commitment*. Peran mediasi dari *work stress* diketahui sebagai mediasi sebagian (*partially mediation*). Hal ini berarti *workplace spirituality* dapat berpengaruh secara langsung maupun tidak (melalui *work stress*) terhadap *organizational commitment*.

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa *work stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational commitment*. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Johnson (2017) juga menyimpulkan hasil yang sama bahwa dimensi-dimensi *workplace spirituality* dapat membantu mengurangi tingkat stress seseorang. Kehadiran hubungan yang suportif antar karyawan dalam konteks komunitas di lingkungan kerja dapat membantu karyawan mengatasi *stress* (Johnson, 2017). Karyawan memiliki beberapa cara untuk manajemen *stress* mereka yang berhubungan dengan spiritualitas, antara lain melakukan aktivitas yang berhubungan dengan kehidupan batin (*inner life*) yang merefleksikan nilai-nilai

spiritualitas mereka, kemudian karyawan cenderung memiliki tingkat *stress* yang rendah karena adanya pemikiran dalam diri karyawan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada mereka merupakan suatu hal yang berguna dan dapat menolong banyak orang (Johnson, 2017).

Tingkat *stress* kerja pada karyawan yang tinggi dapat berdampak pada menurunnya tingkat komitmen organisasional karyawan. Tiwari dan Mishra (2008) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *work stress* berhubungan secara negatif dengan *organizational commitment*. Dalam penelitian tersebut disebutkan bahwa tingkat komitmen seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor kontekstual dan psikologis, dimana dalam penelitian tersebut berfokus pada *occupational stress* dan *physical illness* yang menunjukkan hubungan negatif dengan komitmen organisasional. Hubungan interpersonal yang buruk disebutkan dapat menurunkan tingkat kelekatan emosional karyawan dengan organisasi sehingga berdampak menurunnya tingkat komitmen karyawan, khususnya komitmen afektif.

Apabila ditinjau dari subjek dalam penelitian ini yang merupakan generasi Y, karakteristik dari generasi Y itu sendiri menjadi salah satu pemicu tingginya tingkat *stress* kerja karyawan. Menurut Solnet dan Hood (2008) generasi Y memiliki toleransi yang rendah terhadap kebosanan. Bank yang menjadi objek dalam penelitian ini juga dinilai dekat dengan *stress*. Jenis-jenis pekerjaan dalam sektor perbankan seperti *teller*, *customer service*, dan *back office* adalah jenis pekerjaan *clerical* atau praktisi yang memiliki ritme pekerjaan berulang. Pekerjaan yang berulang terus menerus dan ditambah dengan tuntutan kerja yang tinggi dapat menimbulkan kebosanan dan *stress* yang tinggi (Council, 2004).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan diskusi dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *workplace spirituality* terhadap *organizational commitment* dengan arah hubungan yang positif. Artinya semakin tinggi tingkat *workplace spirituality* maka akan diikuti dengan meningkatkan komitmen organisasional karyawan. *Work stress* secara signifikan terbukti memiliki peran mediasi terhadap hubungan antara *workplace spirituality* dengan *organizational commitment*. Jenis mediasi dari *work stress* adalah sebagian atau *partially mediation*. Hal ini dapat disimpulkan bahwa *workplace*

spirituality dapat berhubungan secara langsung maupun tidak (melalui *work stress*) dengan *organizational commitment*.

Bank di Indonesia terdiri dari dua sistem operasional, yaitu konvensional dan syariah. Hal ini dapat mempengaruhi tingkat spiritualitas dan stres kerja karyawan. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat menspesifikan objek penelitiannya pada satu jenis bank atau instansi tertentu agar dapat mengetahui perbedaan tingkat spiritualitas dan stres kerja karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasional. Apabila penelitian selanjutnya menspesifikan objek penelitiannya, diharapkan dapat menggunakan teknik *probability* sampling agar dapat lebih kuat merepresentasikan populasi. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work stress* dapat memediasi hubungan antara *workplace spirituality* dengan *organizational commitment*. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel lain sebagai variabel mediator. Rego dan Cunha (2007) dalam penelitiannya mengungkapkan beberapa variabel seperti *job satisfaction*, *trust*, dan *perceived organizational support* dapat dipertimbangkan sebagai variabel mediator.

PUSTAKA ACUAN

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. *Problems and Solutions in Human Assessment: Honoring Douglas N. Jackson at Seventy*, 285-314.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 134.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6.
- Bean, S. (2016, October 14). *Stress levels among Gen Y workers higher than other generations*. Retrieved from workplaceinsight.net : <http://workplaceinsight.net/stress-levels-among-younger-workers-higher-than-other-generations/>
- Council, N. S. (2004). *Manajemen Stres*. Jakarta: EGC.
- Ditasari, R. A. (2016). *Pengaruh workplace spirituality terhadap workplace deviant behavior dengan job satisfaction sebagai variabel intervening pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kecamatan Pemerintahan Kota Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Garlick, R., & Langley, K. (2007). Reaching Gen Y on Both Sides of the Cash Register. *Retailing Issues Letter*, 2.
- Giraldi, N. V. (2017). *Pengaruh perceived organizational support terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada karyawan bidang transmisi distribusi PDAM Delta Tirta Sidoarjo*. Surabaya: Universitas Airlangga.

- Gursoy, D., Chi, C., & Karadag, E. (2013). Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees . *International Journal of Hospitality Management*, 40-48.
- Huybers, C. M. (2011). *The recruitment and retention of generation Y*. United States: University of Winconsin.
- Johnson, M. K. (2017). *The influence of workplace spirituality on work stress in higher education employees*. Philadelphia: Drexel University.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 285 - 308.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 26-42.
- PricewaterhouseCoopers. (2015). *PWC Indonesia*. Retrieved from PWC Indonesia: <https://www.pwc.com/id/en/publications/assets/financialservices/ibs-2017.pdf>
- Rego, A., & Cunha, M. P. (2007). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 53-75.
- Revalicha, N. S. (2013). *Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Salim, V. C. (2014). *Hubungan antara dukungan supervisor terhadap keseimbangan kehidupan dan pekerjaan dengan komitmen organisasi: Sebuah studi terhadap generasi Y*. Depok: Universitas Indonesia.
- Solnet, D., & Hood, A. (2008). Generation Y as hospitality employees: Framing a research agenda. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 59-68.
- Sulsky, L., & Smith, C. (2005). *Work stress*. Thomson Wadsworth: Belmont, CA.
- SWA. (2015). *SWA*. Retrieved from SWA: <https://swa.co.id/tag/mercer-talent-consulting-information-solution>
- Tiwari, S. K., & Mishra, P. C. (2008). Work stress and health as predictors of organizational commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 267-277.
- Yulianto, A. (2012). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan intensi turnover pada karyawan PT. Dan Liris Sukoharjo*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.