

Pengaruh Spiritualitas Lingkungan Perguruan Tinggi Terhadap Kinerja Dosen Melalui Mediasi Komitmen Profesional

Ika Fitriyani^{1*}, Sri Utami Ady², Nur Sayidah³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo, Surabaya, Indonesia

Email: ¹ikaekonomi@gmail.com, ²sri.utami@unitomo.ac.id, ³*nur.sayidah@unitomo.ac.id

Email Penulis Korespondensi: ¹ikaekonomi@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh pengaruh antara spiritualitas lingkungan perguruan tinggi terhadap kinerja dosen melalui komitmen profesional sebagai variabel mediasi. Obyek penelitian adalah sebanyak 239 responden telah terlibat dalam pendataan. Populasi pada penelitian ini adalah dosen di perguruan tinggi swasta yang tersebar di wilayah Kabupaten Sumbawa. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik convenience sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan secara daring melalui google form. Hasil analisis Path memperlihatkan temuan bahwa spiritualitas lingkungan perguruan tinggi memiliki asosiasi yang positif terhadap kinerja dosen, yang mana dalam hal ini komitmen profesional terbukti berperan sebagai variabel mediasi. Nilai-nilai spiritualitas diyakini sebagai dasar akan keharusan memberikan dedikasi kerja secara maksimal, sebagai bentuk tanggung jawab atas pekerjaan. Untuk itu, perguruan tinggi harus membangun spiritualitas yang kuat melalui berbagai strategi yang dapat diterapkan di lingkungan masing-masing. Spritualitas lingkungan perguruan tinggi akan membantu meningkatkan kepercayaan antar dosen, meningkatkan kepuasan dosen, meningkatkan kontribusi dosen dan pada akhirnya meningkatkan kinerja dosen. Oleh karena itu, spritualitas lingkungan perguruan tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan dosen.

Kata Kunci: Spiritualitas Perguruan Tinggi, Kinerja Dosen, Komitmen Profesional, Mediasi, Analisis Path.

Abstract – This study aims to examine the influence of the spirituality of the college environment on lecturer performance through professional commitment as a mediating variabel. The object of the study was 239 respondents who had been involved in the data collection. The population in this study were lecturers at private universities spread across Sumbawa Regency. The sample determination was carried out using the convenience sampling technique, while data collection was carried out online via Google Form. The results of the Path analysis showed that the spirituality of the college environment has a positive association with lecturer performance, in which case professional commitment is proven to act as a mediating variabel. Spiritual values are believed to be the basis for the obligation to provide maximum work dedication, as a form of responsibility for the work. For this reason, universities must build strong spirituality through various strategies that can be applied in their respective environments. The spirituality of the college environment will help increase trust between lecturers, increase lecturer satisfaction, increase lecturer contribution and ultimately improve lecturer performance. Therefore, the spirituality of the college environment plays an important role in improving lecturer performance and satisfaction.

Keywords: College Spirituality, Lecturer Performance, Professional Commitment, Mediation, Path Analysis.

1. PENDAHULUAN

Kajian literatur memperlihatkan bahwa studi terkait pengaruh spiritualitas lingkungan kerja terhadap employee *engagement* masih terbatas (Garcia-Zamor, 2013; Heaton et al., 2014; Saks, 2021). Sementara itu, teori dasar yang berkembang adalah, bahwa ditemukan bukti praktis bahwa spiritualitas dan employee *engagement* adalah dua aspek yang saling berkaitan (Saks, 2021). Employee *engagement*, yang dalam hal ini adalah dosen, terindikasi memiliki keterkaitan dengan aspek emosional dan spiritual setiap individu dalam lingkungan kerja (Saks, 2021), serta menjadi pertimbangan akan pemenuhan sumber daya manusia di perguruan tinggi (Quatro, 2014). Fokus evaluasi dan pengembangan yang menitikberatkan pada kekuatan spiritual dan employee *engagement* disebabkan oleh konvergensi motivasi budaya, termasuk kesadaran spiritual di tempat kerja (Fernando & Jackson, 2016; Garcia-Zamor, 2013), eksplorasi signifikansi dan tujuan karyawan (Fry, 2013).

Mengingat pentingnya pendidikan terhadap masa depan sebuah bangsa, kinerja tenaga pendidik selalu menjadi perhatian besar bagi kalangan peneliti atau akademisi. Konsep *employee engagement* pertama kali dikembangkan oleh Kahn (1990). Sejak saat itu, *employee engagement* menjadi topik penting yang rutin dikaji oleh peneliti di berbagai dunia, utamanya demi meningkatkan kualitas dunia pendidikan. Jika dijelaskan dari sudut pandang empiris, employee *engagement* sangat menentukan performa perusahaan atau organisasi dalam menghasilkan laba, atau jika dalam dunia pendidikan, dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi di era yang sangat kompetitif ini (Luthans, 2021). Selain itu, variabel tersebut juga menentukan kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Saks, 2021). Konsep dan pengembangan spiritualitas tempat kerja menghadirkan perspektif baru dalam penelitian terkait employee *engagement*. Sayangnya, penelitian terkait topik ini masih belum banyak, sehingga perlu pendalaman untuk memperkuat konstruk landasan empiris yang ada.

Penelitian yang relevan dilakukan oleh Emelda, Avisia, Eni (2023) tentang “Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Dosen dengan Komiten sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian sebelumnya yaitu terkait variabel penulis yaitu antaraa lain variabel Sekar Septiana Sari dengan judul “Pengaruh Spritualitas kepemimpinan Terhadap kinerja karyawan dengan variabel motivasi sebagai intervening. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen dan spiritual capital memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

dosen. Namun Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Suryosukmono (2024) dengan judul “Pengaruh Spritualitas Terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa spiritual kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan sehingga diperlukan factor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian yang dilakukan oleh penulis berbeda di variabel mediasi atau intervening dan penulis di lingkup perguruan tinggi.

Penelitian terdahulu lebih banyak dipusatkan pada lingkup perusahaan, dengan subjek atau responden yaitu karyawan perusahaan. Adapun untuk penelitian pada lingkup universitas, apalagi kaitannya dengan *engagement* dosen, sejauh ini dirasa masih sangat terbatas. Hal ini menjadi sinyal kuat akan penelitian di lingkup perguruan tinggi, terlebih karena perguruan tinggi merupakan penghasil sumber daya manusia bagi masa depan, atau bagi sebagian akademisi menyebut dosen sebagai “insinyur sumber daya manusia”. Peran penting tersebut tentunya membutuhkan dukungan spiritualitas tempat kerja yang tinggi. Dosen merepresentasikan kekuatan penelitian ilmiah yang vital, sementara tekanan kerja dan hasil yang diperoleh dari pengabdianya seringkali kurang proporsional. Selain itu, dosen universitas juga seringkali bekerja di bawah tekanan, khususnya terkait banyaknya beban kerja, sehingga terkadang performanya menjadi tidak maksimal. Bidang akademik menuntut dosen untuk memegang kuat etika profesi dan mengabdikan diri pada tujuan pendidikan dan penelitian. Atas latar belakang tersebut, dosen dipilih sebagai subjek yang akan dikaji dalam penelitian ini, sekaligus untuk menginspirasi kalangan akademisi dan mempromosikan inovasi melalui pemeliharaan dan peningkatan spiritualitas di lingkungan perguruan tinggi.

Studi tentang spiritualitas tempat kerja pertama kali dilakukan di negara-negara Eropa dan Amerika. Ke et al. (2024) mengedepankan konsep tiga dimensi spiritualitas tempat kerja, dan berpendapat bahwa spiritualitas tempat kerja adalah rasa pengalaman hati yang dihasilkan oleh seorang pegawai setelah mereka mengidentifikasi dan mengintegrasikan nilai kerja, kelompok dan organisasi, melebihi dirinya sendiri. Sementara itu, *employee engagement* dapat dijelaskan sebagai keadaan mental yang berkelanjutan dalam pengalaman kerja (Schaufeli et al., 2006; Shuck et al., 2011), yang mencerminkan seberapa besar komitmen seorang karyawan terhadap peran kerjanya oleh Kahn (1990). Kahn (1990) mengemukakan bahwa *employee engagement* setidaknya memiliki banyak aspek pengalaman kerja, termasuk fisik, kognitif, dan emosional, serta memberikan makna ketika karyawan dikaitkan dengan peran pekerjaan.

Seseorang yang memiliki kekuatan spiritual tinggi identik dengan kecenderungan untuk berperan atau bekerja secara penuh dedikasi di tempat kerja, di mana hal ini berlaku di semua bidang pekerjaan oleh (Karakas, 2010; Tepper, 2013). Studi kasus yang dilakukan oleh Marques (2010) tentang memberikan penjelasan empiris terkait bagaimana kekuatan spiritual sangat relevan terhadap *employee engagement*. Temuan tersebut secara umum sejalan dengan beberapa peneliti selanjutnya, serta menjadi salah satu landasan penting dalam teori kekuatan spiritual, dalam kaitannya dengan *employee engagement* (Saks, 2021). Spiritualitas juga sangat terkait dengan *employee engagement* sebagai dimensi karakter yang melekat, karena pengaruhnya terhadap pertumbuhan batin dan intuisi yang terus berkembang (Maslach et al., 2021; Shuck et al., 2011), hampir sama dengan bagaimana karakter mempengaruhi performa kerja (Schaufeli et al., 2006; Maslach et al., 2021). Selanjutnya, Swindell (2014) melalui penelitiannya menjelaskan bahwa gairah atau motivasi individu berpengaruh positif terhadap *employee engagement* secara simultan.

Tulisan ini menyajikan kajian empiris terkait pengaruh spiritualitas lingkungan perguruan tinggi terhadap *engagement* dosen, sekaligus menguji efek mediasi komitmen profesional dalam asosiasi variabel spiritualitas lingkungan perguruan tinggi dengan *employee engagement*. Temuan yang dihasilkan dari penelitian ini akan menjadi rekomendasi penting untuk meningkatkan komitmen dan keterlibatan profesional dosen.

Landasan Konseptual

Spiritualitas tempat kerja merefleksikan sebuah kesadaran intrinsik (Ashmos & Duchon, 2010), keadaan psikologis positif individu yang mendukung performa kerja secara signifikan dan memungkinkan individu tersebut untuk memberikan seluruh kemampuannya untuk memperoleh kepuasan karir. Komitmen profesional mencerminkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Komitmen profesional juga terkait dengan output dari pekerjaan (Ballout, 2019). Seseorang dengan komitmen profesional yang tinggi dan harapan karir yang tinggi cenderung memiliki investasi yang signifikan dalam pekerjaan (Aryee & Tan, 1992). Oleh karena itu, karyawan tersebut akan bersedia mendedikasikan segala upaya yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir.

Meyer & Allen (1991) menggambarkan komitmen sebagai sebuah model dengan tiga komponen; komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif, serta memperluas tiga dimensi komitmen organisasi ke bidang komitmen profesional. Menurut Milliman et al. (2003), ketiga dimensi spiritualitas lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap komitmen. Menurut teori Herzberg, spiritualitas tempat kerja adalah sebuah kebutuhan yang terpenuhi dengan sendirinya. Pekerjaan yang sejalan dengan rasa suka, rasa memiliki kelompok, serta konsistensi nilai-nilai organisasi dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan self-efficacy dan bekerja secara aktif. Selanjutnya, hal ini akan mendorong karyawan untuk mengembangkan kecintaan terhadap pekerjaan dan kemauan untuk terus terlibat dalam profesinya, atau dengan kata lain, memiliki komitmen profesional yang tinggi.

Oleh karena itu, individu dengan spiritualitas tempat kerja yang tinggi percaya bahwa bekerja yang ia lakukan adalah penting, sehingga ia bersedia menunjukkan diri di lingkungan kerja dan lebih loyal pada perusahaan. Seseorang tersebut juga menjadi lebih antusias dan mengabdikan pada aktivitas profesional, fokus pada kesuksesan tugas mereka sendiri, dan bersedia mengambil komitmen jangka panjang. Atas uraian tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptual penelitian

Hipotesis

Selanjutnya, berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: Spiritualitas lingkungan perguruan tinggi berpengaruh positif terhadap *engagement* dosen. H2: Spiritualitas lingkungan perguruan tinggi berpengaruh positif terhadap komitmen profesional dosen. H3: Komitmen profesional mempengaruhi *engagement* dosen. H4: Komitmen profesional memediasi hubungan antara spiritualitas lingkungan perguruan tinggi dan *engagement* dosen.

2. METODOLOGI PENELITIAN

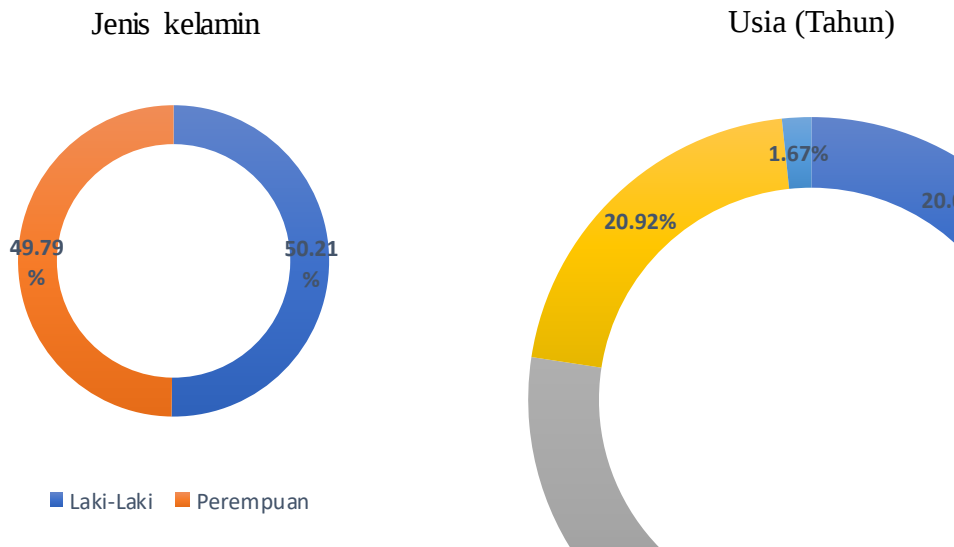
Penelitian kuantitatif ini mengkaji asosiasi kausalitas antara spiritualitas lingkungan perguruan tinggi terhadap employee *engagement* melalui mediasi variabel komitmen profesional pada kelompok subjek dosen perguruan tinggi di seluruh perguruan tinggi di Kabupaten Sumbawa. Metode Penelitian ini menggunakan kuisioner terhadap 239 responden dengan melalui analisis regresi dan data kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi, studi pustaka dan kuisioner. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik convenience sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan secara daring melalui google form. Kuesioner disusun dengan pilihan jawaban terkunci, yakni dengan skala likert 1-5, dengan rincian sebagai berikut: 1) Sangat tidak setuju; 2) Tidak setuju; 3) Netral; 4) Setuju; 5) Sangat setuju.

Sebelum pengambilan data inti dilakukan, kuesioner telah terlebih dahulu melalui uji instrumen validitas (pearson correlation) dan reliabilitas (chronbach's alpha), dan telah dipastikan seluruh item kuesioner valid (rhitung > rtabel 0,361) dan reliabel (> 0,6). Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode analisis jalur (Path analysis) dengan bantuan program AMOS 21. Pengambilan keputusan atas uji hipotesis didasarkan pada taraf nyata (α) 0,01 atau 1%. Selanjutnya terkait indikator penilaian variabel, spiritualitas tempat kerja dianalisis dengan mengadopsi skala spiritualitas tempat kerja tiga dimensi dan 27 item yang dikembangkan oleh Ke et al. (2014). Keterlibatan karyawan dianalisis dengan mengadopsi skala keterlibatan karyawan tiga dimensi dan 17 item yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2006). Sementara itu, komitmen profesional dianalisis dengan mengadopsi 18 item skala komitmen profesional yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1991).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Pertama-tama, dijelaskan temuan di lapangan terkait karakteristik sampel penelitian. Dari total kuesioner yang didistribusikan, 240 eksemplar dikembalikan dan 239 di antaranya valid untuk pengolahan data lebih lanjut, di mana respons efektif mencapai 99,6%. Dari sampel yang valid tersebut, dapat digambarkan distribusi frekuensi responden sebagai berikut:



Gambar 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan faktor demografi

Secara garis besar, Gambar 2 menjelaskan bahwa responden dalam penelitian ini hampir seimbang antara laki-laki dan perempuan, dengan dominasi kelompok usia pada rentang 41-50 tahun dan 31-40 tahun. Selanjutnya terkait analisis deskriptif data demografi maupun variabel penelitian, dijelaskan melalui sajian hasil analisis pada Tabel 1.

	N	Mean	SD
Jenis Kelamin	239	1.50	0.501
Usia	239	2.56	1.083
Spiritualitas lingkungan Perguruan Tinggi	239	4.6168	0.88066
<i>Engagement</i> dosen	239	5.2703	1.02428
Komitmen profesional	239	5.3203	1.20837

Tabel 1 menunjukkan hasil perhitungan nilai rata-rata dan standar deviasi dari seluruh variabel. Variabel kontrol terdiri dari jenis kelamin dan usia, dan rata-rata dan standar deviasi dari masing-masing variabel tidak abnormal. Berdasarkan titik korelasi antar variabel yang ditampilkan pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa asosiasi langsung antara variabel dan dimensinya, termasuk dimensi spiritualitas perguruan tinggi dan *engagement* dosen terbukti berkorelasi secara positif dan signifikan ($p < 0,01$). Adapun koefisien korelasi antara spiritualitas lingkungan perguruan tinggi dengan *engagement* dosen tertinggi yaitu 0,683. Selanjutnya, ditemukan korelasi positif dan signifikan antara dimensi spiritualitas lingkungan perguruan tinggi dan *engagement* dosen beserta ketiga dimensinya ($p < 0,01$). Dua dimensi spiritualitas tempat kerja lainnya memiliki pengaruh yang sama. Hubungan antara mediator dan dimensi variabel *engagement* dosen dan komitmen profesional juga seluruhnya terbukti signifikan ($p < 0,01$). Dengan demikian, maka temuan umum sejauh ini adalah, bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel dengan dimensi penelitian, sehingga dapat dijadikan sebagai dasar untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 2. Analisis korelasi antar variabel

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Spiritualitas lingkungan PT	1								
<i>Meaningful Work</i>	.863**	1							
<i>Sense of Community</i>	.913**	.681**	1						
Kesesuaian diri dengan nilai budaya PT	.908**	.662**	.762**	1					

Engagement dosen	.660**	.658**	.602**	.581**	1			
Motivasi kerja	.619**	.588**	.566**	.513**	.957**	1		
Dedikasi	.603**	.608**	.507**	.509**	.847**	.709**	1	
Fokus	.613**	.584**	.513**	.561**	.802**	.646**	.651**	1
Komitmen profesional	.487**	.432**	.447**	.415**	.490**	.459**	.440**	.395** 1

Keterangan: N = 239; **.P = 0.01; *.P = 0.05.

Sumber: Data penelitian diolah (2023)

Hasil analisis *Path* adalah poin analisis terakhir yang paling utama karena terkait dengan uji hipotesis. Melalui bantuan program AMOS 21, dilakukan verifikasi hubungan struktural antar variabel laten. Hasil pada Tabel 3 memperlihatkan bahwa model penelitian ini dapat diterima. Dengan kata lain, komitmen profesional terbukti berkontribusi signifikan dalam memediasi pengaruh antara spiritualitas lingkungan perguruan tinggi dengan *engagement* dosen. Gambar 2 menjelaskan model akhir yang dihasilkan dari kerangka konseptual penelitian ini. Berdasarkan hasil model *fitting*, koefisien spiritualitas lingkungan perguruan tinggi dan *engagement* dosen mencapai skor 0,49 dengan nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari α 0,001. Koefisien spiritualitas lingkungan perguruan tinggi dan komitmen profesional mencapai skor 0,49 dengan *p-value* < 0,001. Senada dengan hal tersebut, koefisien komitmen profesional dan *engagement* dosen juga memperoleh skor 0,35 dengan nilai *p-value* < 0,001. Sajian hasil penelitian ini ditutup dengan bukti empiris bahwa komitmen profesional terbukti memediasi pengaruh antara spiritualitas lingkungan perguruan tinggi dengan *engagement* dosen. Dengan demikian, dapat digarisbawahi bahwa dugaan H₁, H₂, H₃, dan H₄, seluruhnya “diterima”. Tabel 4 secara lugas memperlihatkan bahwa asosiasi ketiga variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung, adalah signifikan dan positif. Artinya, semakin tinggi spiritualitas lingkungan perguruan tinggi akan diikuti dengan meningkatnya komitmen profesionalitas, sehingga pada akhirnya meningkatkan *engagement* dosen.

Table 3. Uji kelayakan model (*Goodness of Fit Index*)

χ^2	df	χ^2/df	RMR	GFI	CFI	IFI	RMSEA
44.127	24	1.839	0.121	.939	.936	.938	0.059

Sumber: Data penelitian diolah (2023)

Tabel 4. Model dan koefisien hubungan

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Komitmen profesional ← Spiritualitas lingkungan PT	.990	.131	7.548	***
Engagement dosen ← Spiritualitas lingkungan PT	.605	.133	4.543	***
Engagement dosen ← Komitmen profesional	.259	.064	4.039	***
Meaningful work ← Spiritualitas lingkungan PT	1.000			***
Sense of community ← Spiritualitas lingkungan PT	1.249	.081	15.501	***
Fokus pekerjaan ← Engagement dosen	1.000			***
Motivasi kerja ← Engagement dosen	.979	.076	12.812	***
Kesesuaian diri dengan nilai budaya PT ← Spiritualitas lingkungan PT	1.359	.079	17.303	***
Dedikasi ← Engagement dosen	1.121	.079	14.243	***



Gambar 3. Persamaan struktural penelitian

3.2 Pembahasan

Dalam kurun waktu terakhir, kalangan akademisi semakin menyadari pentingnya variabel spiritualitas lingkungan kerja. Peneliti tidak hanya mengkaji konsep dan dimensinya saja, namun juga anteseden dan korelasinya dengan variabel lain. Penelitian ini mendefinisikan kembali konsep spiritualitas tempat kerja dan keterlibatan karyawan dengan mengkaji mekanisme pembentukan dan peran spiritualitas lingkungan kerja dosen (perguruan tinggi). Selain itu, penelitian ini juga telah melengkapi kekurangan dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian ini memilih dosen perguruan tinggi sebagai objek studi dan anteseden spiritualitas tempat kerja. Dosen merupakan kelompok khusus yang dalam pekerjaannya menghadapi tekanan akan kewajiban untuk selalu melakukan penelitian, menjaga hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan, membimbing begitu banyak mahasiswa dari berbagai jenjang, serta masalah-masalah lainnya. Sementara itu, banyak perguruan tinggi (atau lebih tepatnya perusahaan, secara umum) menjadikan faktor *engagement* sebagai indikator penilaian perilaku karyawan (dosen) dan sebagai dasar evaluasi untuk meningkatkan performa lembaga pendidikan maupun perusahaan. Saat ini, perguruan tinggi sangat memperhatikan perkembangan penelitian ilmiah dan kinerja inovatif dari tiap dosen. Spiritualitas lingkungan perguruan tinggi akan sangat menentukan *engagement* dosen, di mana hal tersebut pada akhirnya menentukan kinerja perguruan tinggi.

Penelitian ini telah berhasil menjelaskan asosiasi antara spiritualitas lingkungan perguruan tinggi dengan *engagement* dosen. Secara tidak langsung, ini menjelaskan bagaimana aspek batin dan psikologi memainkan peran dalam pembentukan kinerja dan profesionalitas dosen. Dosen dengan komitmen profesionalitas yang tinggi akan bersemangat dalam menghasilkan temuan-temuan ilmiah baru melalui penelitiannya, serta melaksanakan tugas mengajar dengan maksimal. Kondisi ini berdampak luas, bahkan hingga skala global, karena menyangkut dengan kualitas referensi dan generasi. Selanjutnya, tugas perguruan tinggi adalah bagaimana meningkatkan spiritualitas lingkungan perguruan tinggi, misalnya melalui segi *meaningful work*, *sense of community*, dan penyesuaian nilai sumber daya manusia dengan budaya atau lingkungan perguruan tinggi. Selain itu, spiritualitas yang tinggi di lingkungan perguruan tinggi juga membantu meningkatkan kepercayaan antar dosen, meningkatkan rasa puas dosen terhadap pekerjaan, menumbuhkan perasaan memiliki terhadap perguruan tinggi tempat bekerja, mengurangi rasa keterasingan, dan pada akhirnya meningkatkan kontribusi dosen terhadap kemajuan perguruan tinggi.

Di balik, temuan yang berarti penting bagi perkembangan penelitian, studi ini memiliki beberapa keterbatasan yang harus disadari. Setidaknya terkait metode, bahwa metode pengukuran dapat dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya. Sebagian besar skala yang diadopsi dalam penelitian ini dikembangkan di luar negeri, dan reliabilitas skala secara keseluruhan lebih dari 0,6. Terkait hal ini, peneliti di masa depan dapat menggunakan batas reliabilitas yang lebih tinggi, misalnya 0,8. Adapun dua skala lainnya (kecuali spiritualitas lingkungan perguruan tinggi) diadopsi secara lugas dari penelitian di luar negeri, sehingga memiliki potensi adanya penyimpangan hasil pengukuran karena perbedaan karakteristik populasi dan ruang lingkup. Terkait representasi sampel, penelitian berhasil mengumpulkan 239 sampel dengan pengisian data yang lengkap untuk analisis data. Jumlah tersebut dinilai cukup, namun tentunya dapat diperbanyak lagi agar memperoleh hasil yang lebih representatif. Asosiasi variabel juga dapat diperluas kajiannya dengan mengaitkan variabel lain yang belum dikaji dalam penelitian ini.

4 KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan konfirmasi bahwa Spiritualitas lingkungan perguruan tinggi memiliki asosiasi yang positif terhadap kinerja dosen, dimana komitmen profesional terbukti berperan sebagai variabel mediasi. Nilai-nilai spiritualitas diyakini telah memberikan dedikasi kerja secara maksimal sebagai pertanggung jawaban atas pekerjaan. Untuk itu, perguruan tinggi harus membangun spiritualitas secara kuat melalui berbagai strategi-strategi yang dapat diterapkan di lingkungan masing-masing. Spritualitas lingkungan perguruan tinggi akan membantu meningkatkan kepercayaan antar dosen, meningkatkan rasa puas dosen terhadap pekerjaan, menumbuhkan perasaan memiliki terhadap perguruan tinggi tempat bekerja, mengurangi rasa keterasingan, dan pada akhirnya meningkatkan kontribusi dosen terhadap kemajuan perguruan tinggi. Oleh karena itu, spritualitas lingkungan perguruan tinggi berpengaruh terhadap kinerja dosen.

REFERENCES

- Aryee, S., & Tan, K. (1992). Antecedents and Outcomes of Career Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3), 288-305.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2010). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(10), 134-145.
- Ballout, H. I. (2019). Career Commitment and Career Success: Moderating Role of Self-Efficacy. *Career Development International*, 14(2), 655-670.
- Emelda, Avisa, Cahyani, Eni. (2023). Peran Modal Intelektual Terhadap Kinerja Dosen dengan Komitmen Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Motivasi Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 19-27
- Fernando, M., & Jackson, B. (2016). The Influence of Religion-Based Workplace Spirituality on Business Leaders' Decision-Making: An Inter-Faith Study. *Journal of Management and Organization*, 12(4), 23-39.
- Fry, L. W. (2013). Toward a Theory of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Garcia-Zamor, J.-C. (2013). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63(8), 355-363.
- Heaton, D. P., Schmidt-Wilk, J., & Travis, F. (2014). Constructs, Methods, and Measures for Researching Spirituality in Organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(9), 62-82.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal *Engagement* and *Disengagement* at Work. *Academy of Management Journal*, 33(12), 692-724.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(11), 89-106.
- Luthans, F. (2021). Employee *Engagement* and Manager Self-Efficacy: Implications for Managerial Effectiveness and Development. *Journal of Management Development*, 21(2), 376-387.
- Marques, J. (2010). Spiritual Considerations for Managers: What Matters Most to Work- force Members in Challenging Times. *Journal of Business Ethics*, 97(9), 381-390.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2021). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(7), 397-422.
- Pratama, Media; Suryosukmono, Gerry. (2024). Pengaruh Spritual Leadhership Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. 21(1), 40-48
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-98.
- 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.
- Quatro, S. A. (2014). New Age or Age Old: Classical Management Theory and Traditional Organized Religion as Underpinnings of the Contemporary Organizational Spirituality Movement. *Human Resource Development Review*, 3(4), 228-249.
- Saks, A. M. (2021). Workplace Spirituality and Employee *Engagement*. *Journal of Man- agement, Spirituality& Religion*, 8(10), 317-340.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work *Engagement* with a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 701-716.
- Shuck, M. B., Rocco, T. S., & Albornoz, C. A. (2011). Exploring Employee *Engagement* from the Employee Perspective: Implications for HRD. *Journal of European Industrial Training*, 35, 300-325.
- Swindell, J. R. (2014). Transformational Leadership, Perceived Support, Organizational Commitment, and Union Citizenship Behavior: The Effect of Cultural Diversity (Order No. 3646233).
- Tepper, S. (2013). A Model for Care: A Transitions Program Designed to Provide Comprehensive Care in Treating Individuals with Malignant Brain Tumors. *Smith College Studies in Social Work*, 73, 337-357.