

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja dan Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening

Sri Handari Wahyuningsih¹, Naura Maya Salsabela¹

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 02 Mei 2025

Revised: 17 Mei 2025

Accepted: 20 Mei 2025

Keywords:

Job Satisfaction

Workplace Spirituality

Affective Commitment

Turnover Intention

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kepuasan kerja dan spiritualitas tempat kerja terhadap turnover intention melalui komitmen afektif sebagai variabel intervening. Obyek penelitian adalah PT Agung Toyota Paal 10 Jambi dengan subyek karyawan PT Agung Toyota Paal 10 Jambi. Dengan menggunakan 128 karyawan dan teknik analisis SEM PLS-3 hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki efek positif terhadap komitmen afektif. Begitu juga spiritualitas di tempat kerja. Dan seperti yang diduga sebelumnya, komitmen afektif karyawan dapat mengurangi turnover intention. Juga, kepuasan kerja mampu menurunkan turnover intention. Namun, penelitian ini belum mampu membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat mengurangi turnover intention. Spiritualitas tempat kerja yang tinggi tidak dapat langsung dijadikan strategi untuk mengurangi turnover intention. Penelitian ini membuktikan peran mediasi komitmen afektif dalam menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dan pengaruh spiritualitas kerja terhadap turnover intention. Selain itu, spiritualitas di tempat kerja dapat mengurangi turnover intention melalui komitmen yang dirasakan oleh karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi mengenai pentingnya organisasi mengembangkan iklim kerja yang menciptakan spiritualitas untuk meningkatkan respons positif dan mengurangi keinginan untuk meninggalkan organisasi.

This study aims to examine the effect of job satisfaction and workplace spirituality on turnover intention through affective commitment as an intervening variable. The study was conducted on employees of PT Agung Toyota Paal 10 Jambi with respondents taken through saturated sampling techniques of 128 respondents. The data analysis technique chosen was SEM with SmartPLS-3 software. The results of the study found that job satisfaction has a positive effect on affective commitment. So does workplace spirituality. And as previously suspected, employee affective commitment can reduce turnover intention. So does job satisfaction. However, this study has not been able to prove that workplace spirituality can reduce turnover intention. High workplace spirituality cannot be directly used as a strategy to reduce turnover intention. This study also proves the mediating role of affective commitment in explaining the effect of job satisfaction on turnover intention and also mediating the effect of workplace spirituality on turnover intention. In addition, workplace spirituality can reduce turnover intention through commitment felt by employees. This study provides implications regarding the importance of organizations developing a work climate that creates spirituality to increase positive responses and reduce the desire to leave the organization.

This is an open-access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Sri Handari Wahyuningsih

Department of Management, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Brawijaya, Tamantirto, Kasihan Bantul, Yogyakarta

Email: handari@umy.ac.id

PENDAHULUAN

Era disrupsi mendorong peningkatan kompetisi bisnis yang mengarahkan pada kebutuhan bisnis untuk membangun strategi terbaik untuk dapat bertahan. Salah satu keputusan strategis adalah mengungkit potensi sumber daya manusia secara maksimal (Supriyadi et al., 2020). Pengelolaan SDM yang unggul akan meningkatkan kinerja karyawan dan menurunkan keinginan untuk keluar atau meninggalkan perusahaan atau yang dikenal dengan istilah turnover intention (Setiyarti et al., 2023).

Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela maupun tidak sukarela (Robbins dan Coulter, 2021). Dalam perspektif bisnis, turnover intention penting menjadi perhatian (Parwita et al., 2019). Turnover intention yang tinggi akan mengganggu efektifitas karena perusahaan kehilangan karyawan potensial dan perlu melatih karyawan yang baru. Upaya awal yang dapat dilakukan untuk mengantisipasi atau mengurangi tingkat turnover intention adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya (Lee dan Kim, 2020). Dengan memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat turnover intention, perusahaan dapat mengambil strategi terbaik untuk mempertahankan sumber daya manusianya (Yukongdi dan Shrestha, 2019).

Salah satu upaya menurunkan turnover intention adalah menciptakan lingkungan kerja yang menumbuhkan spiritualitas karyawan sehingga berpotensi meningkatkan performansi kinerja (Wufron et al., 2022). Spiritualitas di tempat kerja dapat mendorong karyawan untuk memiliki kesadaran moral tentang pekerjaan dan berusaha menjalankan kewajiban dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya spiritualitas di tempat kerja, karyawan akan mencari kebermaknaan dalam bekerja sehingga dapat mengubah pandangan karyawan tentang perusahaan (Herlisa et al., 2020). Karyawan yang memahami makna pekerjaannya akan memiliki keterikatan dengan organisasi sehingga menurunkan turnover intention (Albrecht et al., 2021). Spiritualitas di tempat kerja yang dirasakan karyawan juga dapat memberikan konsekuensi positif lain, seperti munculnya komitmen afektif (Khusnah, 2019). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan menunjukkan sikap loyalitas dan memilih untuk tetap berada di organisasi atas kemauannya sendiri. Hasil studi yang dilakukan Sidik et al (2021); Wardani et al (2022); dan Sofyanty et al (2023) menyimpulkan bahwa tingginya komitmen karyawan akan menurunkan turnover intention dan sebaliknya, begitu juga sebaliknya.

Munculnya keinginan untuk berpindah juga dapat dipicu oleh rendahnya kepuasan kerja. Rasa puas tentang pekerjaan menggambarkan tingkat kesukaan, sikap positif, dan rasa senang terhadap aspek pekerjaan. Kepuasan kerja mencerminkan respon afektif atau emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya (Kinicki, 2020). Kepuasan kerja yang dirasakan akan mempengaruhi keputusan individu untuk tetap bertahan atau bahkan meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, semakin tinggi ketidakpuasan karyawan akan semakin besar juga kemungkinan mereka memiliki sikap negatif seperti turnover intention (Putri, 2023); Wahyu et al (2022). Namun demikian, hasil penelitian Andini dan Rosfyan (2022) menyimpulkan hasil yang tidak sama. Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri, 2023); Wahyu et al (2022), dan Andini dan Rosfyan (2022) menunjukkan ketidakkonsistenan hasil penelitian, pada pengaruh kepuasan kerja. Pada penelitian sebelumnya mengkaji pengaruh kepuasan terhadap turnover secara langsung, dan belum mempertimbangkan komitmen afektif sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan adanya celah yang perlu diteliti lebih lanjut. Dengan alasan ini peneliti ingin menguji kembali konstruk hubungan antara kepuasan dan turnover intention. Tujuan penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja dan spiritualitas kerja sebagai anteseden turnover intention dengan memasukkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi.

KAJIAN TEORI

Kepuasan Kerja

Teori klasik kepuasan kerja diungkapkan Brayfield dan Rothe (1951) sebagai kondisi dimana karyawan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan yang ditawarkan perusahaan tempatnya bekerja.

Perkembangan konsep ini banyak dibahas oleh beberapa peneliti seperti Kinicki, (2020) yang mengungkapkan kepuasan kerja sebagai respon afektif atau emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Juga, Robbins dan Judge (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristiknya. Berdasar beberapa konsep diatas dapat ditarik pemahaman sederhana bahwa kepuasan kerja pada dasarnya menggambarkan respon atau persepsi individu tentang seberapa baik pekerjaannya.

Karyawan dapat merasakan kepuasan kerja karena berbagai faktor pekerjaan dan faktor individu antara lain kondisi kerja, kepribadian, gaji, dan program tanggung jawab sosial yang dilakukan Perusahaan (Robbins dan Judge, 2019). Dengan menggunakan kategori yang hampir sama Kinicki (2020) mengungkapkan pemenuhan kebutuhan, perbedaan harapan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen disposisi/genetik sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dalam perspektif organisasi, kepuasan kerja penting menjadi perhatian untuk ditingkatkan karena menggambarkan sikap positif yang mendorong perilaku serta hasil individu dan berdampak pada kinerja organisasi.

Spiritualitas di Tempat Kerja

Konsep spiritualitas di tempat kerja menggambarkan kondisi dimana karyawan merasakan dalam bekerja menemukan tujuan akhir dalam hidup untuk mengembangkan hubungan baik dengan rekan kerja, dan untuk memiliki keselarasan antara keyakinan yang dimiliki dengan nilai-nilai organisasi tempat bekerja (Milliman et al 2003). Spiritualitas di tempat kerja juga mencerminkan adanya pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas (Ashmos dan Duchon, 2000). Dengan kata lain, spiritualitas di tempat kerja akan dirasakan oleh karyawan ketika mereka memiliki kemampuan untuk memaknai pekerjaan, memiliki hubungan kuat dengan rekan kerja dan memiliki keselarasan antara keyakinan hati dengan nilai-nilai dalam organisasi. Spiritualitas di Tempat Kerja memiliki tiga dimensi (Milliman et al, 2003) yaitu *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational values*. Organisasi penting menciptakan spiritualitas di tempat kerja untuk mendorong komitmen dan keterikatan karyawan sehingga dapat mengoptimalkan potensi dengan baik di tempat kerja.

Komitmen afektif

Meyer dan Allen (1991) mendefinisikan komitmen afektif sebagai keyakinan yang menjadi pengikat karyawan dengan organisasi, ditunjukkan dengan adanya loyalitas, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaannya terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen afektif menggambarkan tingkatan komitmen yang paling tinggi diantara komitmen organisasional lainnya yaitu komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (Meyer dan Allen, 1991). Karyawan yang memiliki komitmen afektif dicirikan oleh beberapa kondisi antara lain memiliki keterikatan emosional pada organisasi, bangga menjadi bagian dari organisasi, rasa kepemilikan yang kuat pada organisasi dan merasa bahwa permasalahan organisasi merupakan permasalahan yang harus diselesaikan.

Turnover intention

Konsep turnover intention diungkapkan Mobley et al (1978); Tett dan Meyer (1993); dan Zeffane (1994) sebagai kondisi yang dirasakan karyawan atau keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Hal ini memiliki makna bahwa karyawan dengan turnover intention tinggi memiliki keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain atau berhenti dari pekerjaannya. Sebaliknya, turnover intention yang rendah berarti karyawan memiliki keinginan untuk bertahan atau tetap bekerja pada perusahaan saat ini. Turnover intention memiliki tiga indikator yaitu: 1). Pemikiran karyawan untuk keluar dari perusahaan karena ketidakpuasan kerja yang dirasakan; 2). Keinginan untuk mencari pekerjaan lain; dan 3). Keinginan untuk keluar, karena telah mendapatkan pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik (Mobley et al (1978) . Perusahaan dapat mengelola munculnya turnover intention melalui pemahaman dan pengelolaan pada beberapa aspek seperti pemahaman karakteristik karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan aspek kepuasan kerja, dan mendorong komitmen afektif. Pentingnya pengelolaan karyawan yang dapat menurunkan turnover intention untuk mempertahankan beban kerja yang ideal, meminimisasi biaya penarikan karyawan akibat banyaknya karyawan yang keluar, mengaktifkan biaya latihan, dan meminimalkan loss of production yang dialami

akibat perputaran karyawan (Mobley et al., 1978).

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Afektif

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi memiliki makna bahwa mereka menilai atau berpersepsi positif terhadap aspek-aspek pekerjaan yang dirasakan (Dengo et al., 2023). Karyawan yang merasa puas akan berpotensi meningkatkan keterikatan, produktivitas dan prestasi kerja. Keterikatan pekerja dapat menumbuhkan perasaan positif yang sering ditunjukkan sebagai komitmen tinggi pada organisasi (Sung et al., 2022). Ketika karyawan memiliki komitmen, mereka akan merasa terhubung dengan organisasi sehingga secara sukarela bersedia menyelesaikan permasalahan organisasi, kemauan bertahan sebagai anggota dan menerima nilai-nilai serta tujuan organisasi. Semakin tinggi kepuasan seseorang maka semakin tinggi pula komitmen afektif karyawan (Parashakti dan Astuti, 2023). Penelitian terdahulu yang membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen dilakukan Hakim et al. (2022); Pratama et al. (2022); Wigunardi dan Waruwu (2023), Dengo et al. (2023); Parashakti dan Astuti (2023). Berdasarkan uraian tersebut maka dirumuskan hipotesis:

H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif

Spiritualitas di tempat kerja menggambarkan kondisi supportif dimana organisasi memahami bahwa setiap karyawan memiliki kehidupan batin yang dapat dikembangkan melalui pekerjaan yang bermakna dalam organisasi. Dengan kata lain, organisasi mengakui bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang penting untuk tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya (Al-hannani et al., 2022). Oleh karena itu, organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang memiliki spiritualitas yang baik guna mendukung karyawan menjalankan kewajibannya (Hilmi dan Assyofa, 2022). Penilaian positif karyawan akan spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan komitmen afektif (Al-hannani et al., 2022); (Catherine et al., 2022). Dengan demikian organisasi perlu secara berkesinambungan membangun persepsi positif terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam spiritualitas tempat kerja secara umum untuk mempertahankan keanggotanya (Labetubun dan Dewi, 2022). Penelitian terdahulu yang membuktikan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif dilakukan Salim et al. (2020); Jalaludin dan Wali Amin (2022); Catherine et al. (2022); Al-hannani et al. (2022); Labetubun dan Dewi (2022). Dengan demikian dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif.

Pengaruh komitmen afektif terhadap *Turnover intention*

Komitmen afektif dapat menggambarkan derajat untuk melihat sejauh mana karyawan dapat mengidentifikasi keterlibatannya dalam organisasi. Dengan kata lain, komitmen afektif merefleksikan loyalitas karyawan dimana mereka dapat mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi demi keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Pratama et al., 2022). Karyawan dengan komitmen tinggi memiliki loyalitas yang kuat untuk mendorong mereka memenuhi tugas dan tanggung jawabnya (Parashakti dan Astuti, 2023). Komitmen yang tinggi akan menurunkan keinginan karyawan meninggalkan organisasi, dan sebaliknya (Aulia et al.,

2023). Komitmen karyawan yang rendah menjadi salah satu faktor pendorong terjadinya *turnover intention*. Penelitian terdahulu membuktikan bahwa komitmen yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* seperti Putra (2022), Annisa et al (2023), Khalid et al (2022); Callado et al (2023) dan Sofyanty et al (2023) . Berdasar uraian ini maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention*

Kepuasan kerja mencerminkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sehingga karyawan yang merasa puas cenderung lebih antusias terhadap perusahaan (Putri, 2023; Utomo, 2022). Karyawan yang merasa puas akan bekerja lebih produktif dan berkontributif pada maksud dan tujuan perusahaan serta memiliki keinginan yang lebih rendah untuk keluar dari perusahaan (Utomo, 2022). Penelitian terdahulu membuktikan bahwa kepuasan kerja menurunkan *turnover intention* (Philips et al., 2022; Pratama et al (2022); Aulia et al (2023), Pramuditya dan Nuvriasari (2023), Susanti dan Halilah (2023), dan Widayati et al (2023), sehingga dirumuskan hipotesis:

H4 : Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap *Turnover intention*

Spiritualitas di tempat kerja bukan hanya tentang pandangan akan suatu agama tertentu, melainkan pemenuhan kehidupan batin karyawan akan makna dan tujuan dalam pekerjaan yang dilakukannya serta terhubung secara batin dengan setiap individu yang terdapat dalam organisasi (Inkai dan Kistyanto, 2020). Karyawan dengan spiritualitas tinggi akan lebih memaknai pekerjaannya karena pekerjaan mereka dapat memberikan dampak bagi masyarakat luas serta lingkungan kerja yang saling mendukung antar-karyawan sehingga menimbulkan rasa senang dan nyaman beres di organisasi (Nevada, 2021). Sebaliknya, ketika karyawan merasakan spiritualitas yang rendah di tempat kerja, akan muncul rasa ingin meninggalkan organisasi. Hal ini dibuktikan dalam penelitian Hussain & Hussain, (2020); Ghayas dan Bhutto, (2020); Nevada (2021); Farisan dan Mubarak (2022); Inkai dan Kistyanto (2020); dan Herman et al (2023) . Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* dengan komitmen sebagai Variabel Intervening

Karyawan yang merasa puas berpotensi meningkatkan keterikatan, produktivitas dan prestasi kerja. Keterikatan pekerja dapat menumbuhkan perasan yang positif dan menunjukkan komitmen terhadap organisasi (Sung et al., 2022). Karyawan dengan komitmen tinggi memiliki loyalitas yang kuat untuk mendorong mereka memenuhi tugas dan tanggung jawabnya (Parashakti dan Astuti, 2023). Komitmen yang kuat terhadap organisasi akan menjadi bahan pertimbangan bagi karyawan untuk tetap atau meninggalkan organisasi (Aulia et al., 2023). Ketika kepuasan kerja karyawan terpenuhi dengan baik dan memiliki komitmen afektif yang tinggi, maka akan berdampak pada menurunnya tingkat *turnover intention*, hal ini menguatkan pendapat bahwa kepuasan kerja dan komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Putra, 2022). Penelitian terdahulu yang menguji hubungan antara kepuasan kerja, komitmen afektif dengan mediasi *turnover intention* dilakukan Parwita et al. (2019); Meriandayani dan Subudi (2019); Muzajjad et al. (2021); Ardyputri dan Ariyanto (2023); Paltu

dan Brouwers (2020). Dari uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis:

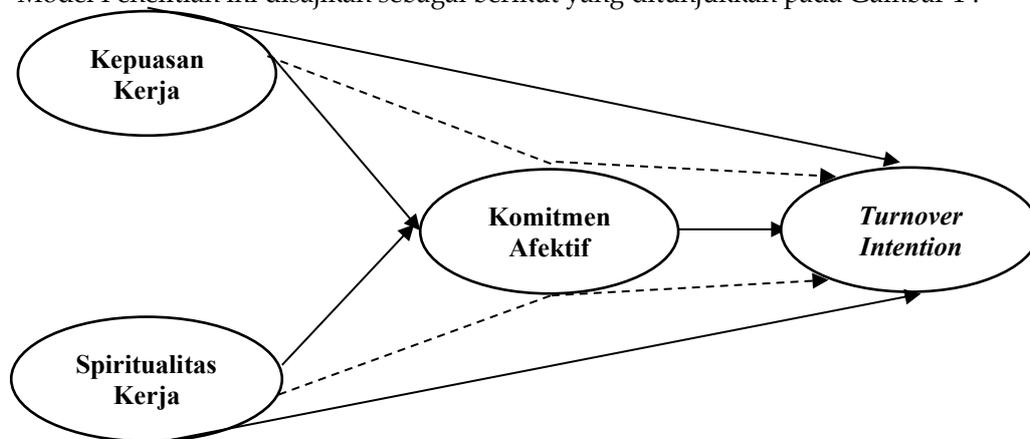
H6: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dengan Komitmen sebagai Variabel Intervening.

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap *Turnover intention* dengan Komitmen sebagai Variabel Intervening

Organisasi yang mampu menciptakan spiritualitas di tempat kerja dicerminkan oleh kondisi dimana karyawan dapat terpenuhi kehidupan batin untuk tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya (Al-hannani et al., 2022). Oleh karena itu, organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang memiliki spiritualitas yang baik guna mendukung karyawan menjalankan kewajibannya (Hilmi dan Assyofa, 2022). Peningkatan spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan keterikatan emosional seseorang pada organisasi (Al-hannani et al., 2022). Artinya, semakin tinggi spiritualitas karyawan di tempat kerja maka semakin tinggi juga komitmen karyawan (Nevada, 2021). Sebaliknya, komitmen yang rendah akan menjadi anteseden perilaku negatif seperti munculnya keinginan untuk melepaskan diri dari organisasi yang sering disebut dengan *turnover intention*. Karyawan yang memiliki komitmen rendah akan berpotensi meninggalkan organisasi (Annisa et al., 2023). Oleh karena itu, komitmen afektif dapat memediasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan *turnover intention*. Penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan komitmen afektif, lalu komitmen ini yang akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan (Inkai dan Kistyanto, 2020). Beberapa penelitian terdahulu membuktikan pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen afektif dan *turnover intention* seperti pada Salim et al (2020), Toti et al (2020), Koohpaei et al (2021), Nevada (2021), Inkai dan Kistyanto (2020) yang menunjukkan hasil yang sama yaitu spiritualitas di tempat kerja dan komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari kerangka teori dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7 : Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* dengan Komitmen Afektif sebagai Variabel Intervening.

Model Penelitian ini disajikan sebagai berikut yang ditunjukkan pada Gambar 1 :



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Sri Handari Wahyuningsih, Naura Maya Salsabela, Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja dan Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening

Penelitian ini didekati dengan studi kuantitatif yang mengambil obyek Agung Toyota Paal 10 Jambi. Data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden atau sumber data oleh peneliti terkait dengan variabel yang diteliti (Sekaran dan Bougie, 2019). Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarlang langsung kepada seluruh karyawan Agung Toyota Paal 10 Jambi. Pada penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dipilih adalah survei melalui kuesioner terkait dengan variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja, spiritualitas di tempat kerja, komitmen afektif dan turnover intention. Peneliti menentukan teknik saturation sampling dengan jumlah responden sebanyak 128 orang.

Instrumen kepuasan kerja diadopsi dari Brayfield dan Rothe (1951) yang menggambarkan keadaan atau perasaan positif terhadap pekerjaan dengan lima item pertanyaan, sebagai respon evaluatif seperti kepuasan terhadap pekerjaan saat ini, antusiasme dalam bekerja, setiap hari merasa semangat, dan menyenangkan pekerjaan. Spiritualitas di tempat kerja merujuk konsep Ashmos dan Duchon (2000) yang juga digunakan Milliman et al (2003), yang menggambarkan pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas. Dalam pengakuan variabel ini menggunakan kuesioner dari teori Milliman et al (2003) dengan 21 item pengukuran variabel spiritualitas di tempat kerja.

Komitmen afektif menggambarkan keadaan psikologis dan hubungan emosional karyawan dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif memiliki makna adanya hubungan emosional dan kesamaan nilai individu dengan organisasi, sehingga berimplikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan dalam organisasi. Variabel ini diukur dengan 8 item pertanyaan (Meyer dan Allen, (1991). Seluruh instrumen diuji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa item pertanyaan dapat merepresentasi alat ukur secara baik dan konsisten.

Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan dua metode yang dihitung menggunakan PLS yaitu validitas *convergent validity* dan *discriminant validity* yang termasuk dalam *outer model*. Sedangkan uji reliabilitas menggunakan *composite reliability* dan *cronbach's Alpha* yang termasuk dalam *outer model*. Untuk menguji hipotesis digunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS).

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk *google form* kepada seluruh karyawan yang bekerja di Agung Toyota Paal 10 Jambi dengan jumlah 128 orang. Penyebaran kuesioner dilakukan selama satu minggu dari tanggal 3 sampai 10 November 2023, dan memperoleh 100% atau sejumlah 128 responden penelitian. Karakteristik Responden ditampilkan sebagai berikut yang ditunjukkan pada tabel 1:

Tabel 1. Karakteristik Responden

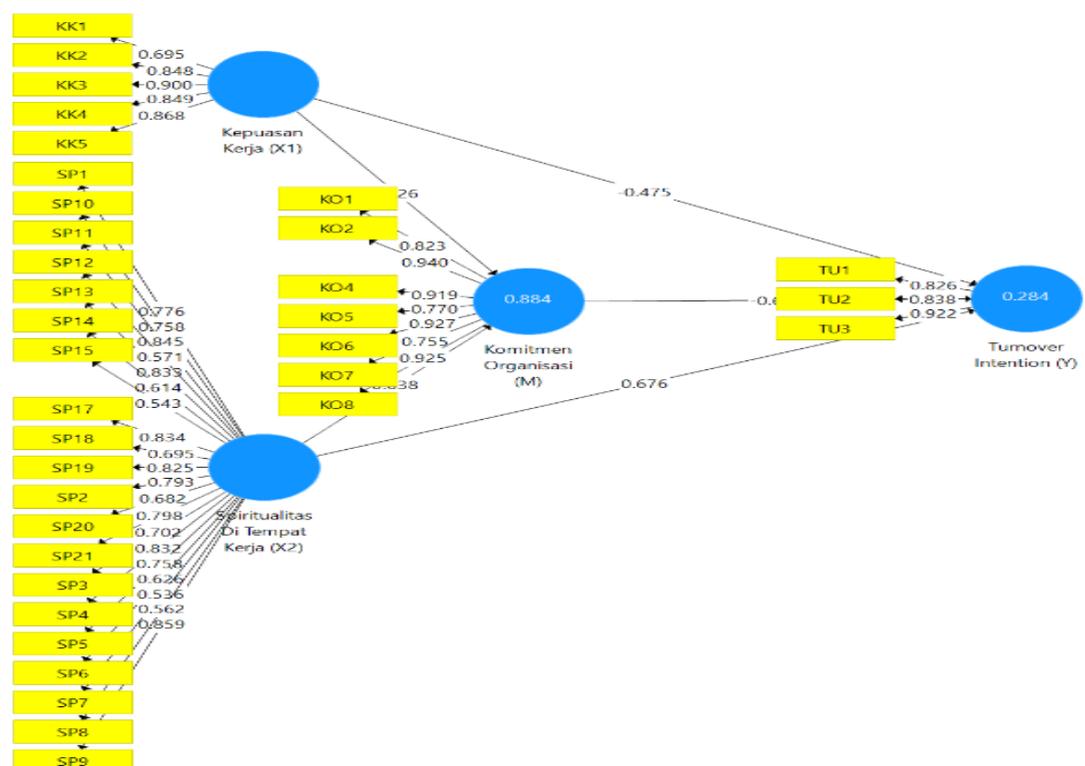
Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Gender	Laki-laki	104	81,2%
	Perempuan	24	18,8%
	Jumlah	128	100%
Status Karyawan	Karyawan Tetap	103	80,5%
	Karyawan Kontrak	25	19,5%
	Jumlah	128	100%
Divisi/Unit Kerja	General Repair/GR	49	38,3%
	Body & Paint / BP	24	18,8%
	Sales	39	30,5%
	Administration	16	12,5%
	Jumlah	128	100%

Lama Bekerja	1-2 tahun	1	0,8%
	2-3 tahun	3	2,3%
	> 3 tahun	124	96,8%
	Jumlah	128	100%

Sumber: Hasil Penyebaran Kuesioner

Uji Kualitas Instrumen

Pengujian *convergent validity* dan validitas diskriminan (*discriminant validity*) dilakukan untuk memenuhi *measurement model (outer model)*. Dalam uji validitas *Convergent validity*, nilai *loading factor* > 0,7 dinilai valid. dengan konstruk yang diukur untuk penelitian bersifat *confirmantory*. Namun, untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 - 0,6 masih dianggap cukup Chin dalam (Ghozali dan Latan, 2015). Dengan demikian dalam penelitian ini jika terdapat nilai *loading factor* < 0,5 akan dihapus dari model. Hasil putaran pertama uji validitas diperoleh nilai KO3 dan item SP16 yang memiliki nilai < 0,5 sehingga indikator- indikator tersebut selanjutnya dihilangkan dari model dan dilakukan pengujian putaran kedua, dengan hasil seluruh item pertanyaan dinyatakan valid, seperti disajikan pada gan hasil *loading factor* putaran kedua seperti pada Gambar 2 dan Tabel 2 sebagai berikut.



Gambar 2 Validitas Konvergen

Dalam uji validitas juga dapat dilakukan melalui *Discriminant validity* yang dinilai berdasarkan *cross-loading* pengukuran dengan konstruk. Konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada blok lainnya, jika nilai korelasi konstruk pada item

pengukuran lebih besar dibandingkan korelasi konstruk lainnya. Hasil pengujian *cross-loading* pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian *cross-loading*

Indikator	Kepuasan Kerja (X1)	Komitmen Afektif (M)	Spiritualitas Di Tempat Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)
KK1	0,695	0,526	0,601	-0,263
KK2	0,848	0,843	0,796	-0,496
KK3	0,900	0,717	0,763	-0,401
KK4	0,849	0,897	0,786	-0,415
KK5	0,868	0,654	0,738	-0,323
KO1	0,580	0,823	0,814	-0,293
KO2	0,750	0,940	0,785	-0,378
KO4	0,738	0,919	0,811	-0,539
KO5	0,842	0,770	0,765	-0,435
KO6	0,845	0,927	0,865	-0,395
KO7	0,833	0,755	0,748	-0,323
KO8	0,822	0,925	0,844	-0,424
SP1	0,745	0,583	0,776	-0,174
SP2	0,526	0,777	0,793	-0,215
SP3	0,611	0,575	0,702	-0,249
SP4	0,621	0,747	0,832	-0,204
SP5	0,693	0,595	0,758	-0,227
SP6	0,465	0,550	0,626	-0,055
SP7	0,547	0,315	0,536	0,071
SP8	0,279	0,553	0,562	-0,064
SP9	0,839	0,944	0,859	-0,385
SP10	0,831	0,728	0,758	-0,343
SP11	0,817	0,907	0,845	-0,462
SP12	0,694	0,503	0,571	-0,252
SP13	0,837	0,897	0,833	-0,470
SP14	0,562	0,373	0,614	-0,208
SP15	0,271	0,484	0,543	0,088
SP17	0,651	0,766	0,834	-0,289
SP18	0,620	0,572	0,695	-0,363
SP19	0,554	0,784	0,825	-0,311
SP20	0,873	0,701	0,682	-0,389
SP21	0,694	0,607	0,798	-0,226
TU1	-0,284	-0,272	-0,188	0,826
TU2	-0,433	-0,424	-0,356	0,838
TU3	-0,464	-0,470	-0,370	0,922

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS

Tabel 2 menunjukkan hampir seluruh nilai loading factor pada memiliki nilai korelasi konstruk pada item lebih besar dibandingkan korelasi konstruk lainnya. *Discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE

setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Maka, nilai *discriminant validity* yang baik jika nilai *square root of average variance extracted (AVE)* > 0,5 yang dapat dilihat pada Tabel 3 yang menunjukkan nilai akar AVE > 0.5 dan nilai akar AVE lebih tinggi dari korelasi variabel laten. Hal ini menunjukkan bahwa pengujian *discriminant validity* dengan akar AVE seluruh variabel dikatakan baik, sehingga instrumen dapat digunakan untuk mengukur dengan benar atau akurat.

Tabel 3. Hasil Pengujian Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE	Akar AVE
Kepuasan Kerja (X1)	0,697	0,835
komitmen afektif (Z)	0,755	0,869
Spiritualitas Di Tempat Kerja (X2)	0,533	0,730
Turnover intention (Y)	0,745	0,863

Sumber: Hasil Analisis SEM PLS

Hasil uji reliabilitas melalui nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's Alpha* yang merupakan bagian dari model pengukuran (*outer model*) disajikan dalam Tabel 4 yang menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *cronbach's alpha* > 0,6. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai dari *composite reliability* > 0,7 dan nilai *cronbach's Alpha* > 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang baik, dan apabila instrumen digunakan secara berulang akan menghasilkan nilai reliabilitas yang sama.

Tabel 4. Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (X1)	0,892	0,920
komitmen afektif (Z)	0,944	0,955
Spiritualitas Di Tempat Kerja (X2)	0,954	0,958
Turnover intention (Y)	0,829	0,897

Sumber: Data diolah SEM-PLS, 2024

Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik data dengan mengelompokkan ke dalam 5 interval (1,00 sd 1,80 = sangat rendah; 1,8 sd 2,60 rendah; 2,6 sd 3,40 cukup rendah; 3,40 sd 4,20 tinggi dan 4,20 sd 5,00 sangat tinggi). Nilai mean kepuasan kerja karyawan menunjukkan kategori tinggi (4,12), demikian juga nilai komitmen afektif dalam kategori tinggi (4,15), nilai sangat tinggi untuk spiritualitas di tempat kerja (4,25), dan nilai rendah untuk *turnover intention* (2,49). Kondisi ini menggambarkan bahwa secara keseluruhan, karyawan merasakan spiritualitas kerja yang sangat baik. Demikian juga meskipun belum menunjukkan nilai tertinggi, namun karyawan telah merasakan kepuasan kerja dan memiliki komitmen yang tinggi. Kondisi ini konsisten jika dibandingkan dengan evaluasi karyawan tentang *turnover intention*. Tingkatan *turnover intention* dinilai rendah, artinya keinginan karyawan meninggalkan organisasi dalam kategori rendah.

Uji Hipotesis dan Analisis Data

Tahapan pertama dalam analisis ini adalah menguji model struktural (Inner Model), yang menjelaskan hubungan antar konstruk laten dengan melihat hasil estimasi koefisien parameter dan tingkat signifikansinya (Ghozali dan Latan, 2015). Inner model dapat diukur dengan menghitung R-square untuk konstruk dependen, uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Ada tiga kategori dalam pengelompokan nilai R-square. Jika nilai R-square itu 0,75 termasuk kategori kuat, nilai R-square 0,50 termasuk kategori moderat dan 0,25 termasuk kategori lemah (Hair et al., 2014). Hasil pengujian R-square dari variabel dependen dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Pengujian R-square

Variabel	R Square	Model Prediksi
komitmen afektif (Z)	0,884	Kuat
Turnover intention (Y)	0,284	Lemah

Sumber: Data diolah SEM-PLS, 2024

Hasil analisis SEM PLS menunjukkan variabel komitmen afektif memiliki nilai *R-square* sebesar 0,884. Hal ini memiliki makna bahwa komitmen afektif dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja sebesar 88,4% yang termasuk kategori kuat. Sedangkan hasil menunjukkan *turnover intention* dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan spiritualitas di tempat kerja sebesar 28,4% sehingga termasuk kategori lemah. Dilihat nilai *R-square* pada pengujian model struktural, terdapat nilai perhitungan hasil dari *F-square* sebagai hasil uji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel yang endogen yang disajikan pada tabel 5.

Pada Tabel 6 terlihat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif dalam kategori sedang ($Z=0,189$). Sedangkan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif pada kategori kuat (nilai *F-square/ Z* = 0,721). Namun demikian pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* (nilai *F-square/ Z* = 0,055), pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention* (nilai *F-square/ Z* = 0,076), dan pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* (nilai *F-square/ Z* = 0,072). termasuk kategori lemah. Jika dilihat dari Uji - t signifikan dari koefisien parameter jalur struktural. Nilai *path coefficients* yang ditunjukkan oleh nilai t, untuk hipotesis dengan *two tailed* yaitu $> 1,96$ dengan nilai signifikansi sebesar 5% dengan nilai signifikansi sebesar (Ghozali dan Latan, 2015). Nilai signifikansi dari koefisien parameter dapat dihitung dengan menggunakan metode *bootstrapping*. *Bootstrapping* adalah sebuah prosedur non parametrik yang dapat diterapkan untuk menguji apakah koefisien seperti *outer weight*, *outer loadings*, dan *path coefficients* signifikan dengan memperkirakan standar error untuk estimasinya.

Tabel 6 Hasil Pengujian F-square

	Kepuasan Kerja (X1)	Komitmen Afektif (Z)	Spiritualitas Di Tempat Kerja (X2)	Turnover Intention (Y)
Kepuasan Kerja (X1)		0,189		0,055
komitmen afektif (Z)				0,072
Spiritualitas Di Tempat Kerja (X2)		0,721		0,076
Turnover intention (Y)				

Sumber: Data diolah SEM-PLS, 2024

Hasil dari metode *bootstrapping* (Tabel 7) menjelaskan hasil *path coefficient* pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif yang menunjukkan nilai *original sample* positif sebesar 0,326 dan nilai *t-statistic* sebesar 2,738 > 1,96 sehingga disimpulkan adanya pengaruh signifikan.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Kepuasan Kerja (X1) → komitmen afektif (Z)	0,326	0,322	0,119	2,738	0,006
Spiritualitas Di Tempat Kerja (X2) → komitmen afektif (Z)	0,638	0,643	0,112	5,691	0,000
komitmen afektif (Z) → Turnover intention (Y)	-0,665	-0,677	0,223	2,979	0,003
Kepuasan Kerja (X1) → Turnover intention (Y)	-0,475	-0,472	0,168	2,825	0,005
Spiritualitas Di Tempat Kerja (X2) → Turnover intention (Y)	0,676	0,687	0,237	2,856	0,004

Tabel 7. Path coefficient (mean, STDEV, t- values, p-values)

Sumber: Data diolah SEM-PLS, 2024

Demikian pula, pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif menunjukkan nilai *original sample* positif sebesar 0,638 (nilai t 5,691, prob 0,006) sehingga disimpulkan memiliki pengaruh positif signifikan. Juga, hasil menunjukkan pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai *original sample* negatif sebesar -0,665 (nilai t 2,979, prob 0,003) sehingga menunjukkan pengaruh negatif signifikan. Hasil lainnya, menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai *original sample* negatif sebesar -0,475 (nilai t 2,825, prob 0,005). Namun, pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan nilai *original sample* positif sebesar 0,676 (nilai t 2,856, prop 0,004) sehingga menunjukkan pengaruh positif. Dengan demikian, hipotesis ke-1, ke-2, ke-3, ke-4 didukung, namun tidak demikian halnya dengan hipotesis ke-5 yang tidak didukung.

Hasil dari metode *bootstrapping* diperoleh nilai *specific indirect effect* yang yang berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang di mediasi oleh variabel intervening. Nilai *specific indirect effect* dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Specific Indirect Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Kepuasan Kerja (X1) → komitmen afektif (Z) → Turnover intention (Y)	-0,217	-0,209	0,093	2,326	0,020
Spiritualitas Di Tempat Kerja (X2) → komitmen afektif (Z) → Turnover intention (Y)	-0,424	-0,444	0,188	2,260	0,024

Sumber: Data diolah SEM-PLS, 2024

Berdasarkan Tabel 8, dapat dijelaskan hasil *specific indirect effect* bahwa pengaruh

Sri Handari Wahyuningsih, Naura Maya Salsabela, Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja dan Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening

kepuasan kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen afektif menyatakan nilai *original sample* sebesar -0,217 (prob 0,020). Hal ini menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung, artinya komitmen afektif mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Demikian pula, pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen afektif menunjukkan nilai *original sample* sebesar -0,424 (prob 0,024), artinya komitmen afektif mampu memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention*. Berdasar hasil analisis disajikan ringkasan kesimpulan hasil berdasar hipotesis penelitian sebagai berikut dapat dilihat pada tabel 9 :

Tabel 9. Hasil pengujian hipotesis

NO	Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
H1	Kepuasan Kerja (X1) → komitmen afektif (Z)	0,326	2,738	0,006	Didukung
H2	Spiritualitas Di Tempat Kerja (X2) → komitmen afektif (Z)	0,638	5,691	0,000	Didukung
H3	komitmen afektif (Z) → Turnover intention (Y)	-0,665	2,979	0,003	Didukung
H4	Kepuasan Kerja (X1) → Turnover intention (Y)	-0,475	2,825	0,005	Didukung
H5	Spiritualitas Di Tempat Kerja (X2) → Turnover intention (Y)	0,676	2,856	0,004	Tidak didukung
H6	Kepuasan Kerja (X1) → komitmen afektif (Z) → Turnover intention (Y)	-0,217	2,326	0,020	Didukung
H7	Spiritualitas Di Tempat Kerja (X2) → komitmen afektif (Z) → Turnover intention (Y)	-0,424	2,260	0,024	Didukung

PEMBAHASAN

Penelitian ini membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen afektif karyawan PT Agung Toyota Paal 10 Jambi. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan mendorong komitmen afektif karyawan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif, kepuasan kerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan Agung Toyota Paal 10 Jambi termasuk tinggi, dimana karyawan yang bekerja di organisasi tersebut memiliki persepsi yang positif terhadap pekerjaannya. Mereka merasa cukup puas, antusias dan senang dalam melakukan pekerjaan tanpa merasa terbebani, hal ini merupakan bentuk loyalitas karyawan untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi dan memiliki tujuan untuk tetap terlibat dalam segala urusan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Hakim et al (2022), Pratama et al (2022); Parashakti dan Astuti, (2023); Wigunardi dan Waruwu (2023), dan Dengo et al (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif.

Penelitian ini juga membuktikan adanya pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen afektif. Semakin tinggi spiritualitas kerja yang dimiliki karyawan dapat semakin mendorong komitmen afektif yang dirasakan. Jika dilihat nilai mean dalam statistik deskriptif, spiritualitas di tempat kerja yang dimiliki oleh seluruh karyawan Agung Toyota Paal 10 Jambi termasuk tinggi, dimana karyawan merasa terhubung dengan organisasi, memiliki kepercayaan terhadap lingkungan pekerjaan yang dapat memberikan dampak baik, dan dapat memaknai pekerjaannya dengan rasa semangat yang

tinggi. Bentuk spiritualitas yang dirasakan karyawan dapat mengukur sejauh mana karyawan memiliki keterlibatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan organisasi. Maka, pentingnya karyawan Agung Toyota Paal 10 Jambi memiliki spiritualitas di tempat kerja yang tinggi agar mempunyai hubungan yang sinergis dengan komitmen afektif sehingga semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja semakin tinggi pula komitmen afektifnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Jalaludin dan Waliamin (2022), Catherine et al (2022), dan Al-hannani et al (2022) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif. Hasil ini didukung oleh Salim et al (2020) dan Labetubun dan Dewi (2022) dengan mengatakan hal yang sama bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen afektif.

Berdasarkan pengujian hipotesis penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen afektif yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif yang dirasakan karyawan akan semakin menurunkan *turnover intention*. Komitmen afektif yang dimiliki karyawan Agung Toyota Paal 10 Jambi termasuk tinggi, dimana mereka memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi, merasa senang menjadi bagian dari organisasi bahkan ingin menghabiskan sisa karir mereka di Agung Toyota Paal 10 Jambi. Selain itu, mendorong mereka untuk tidak meninggalkan perusahaan atau berpaling mencari perusahaan lain untuk tempat mereka bekerja di masa yang akan datang. Maka, komitmen afektif yang dimiliki karyawan Agung Toyota Paal 10 Jambi secara negatif dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan Putra (2022), Annisa et al (2023), dan Khalid et al (2022) yang menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini didukung oleh Callado et al (2023) dan (Sofyanty et al (2023) dengan mengatakan hal yang sama bahwa komitmen afektif memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Artinya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat menurunkan *turnover intention* yang dirasakan. Berdasarkan hasil penelitian dibuktikan bahwa karyawan Agung Toyota Paal 10 Jambi menganggap pekerjaan yang dilakukan itu menyenangkan sehingga mereka menemukan kesenangan yang nyata dan merasa antusias dalam menjalani pekerjaan setiap hari. Hal ini merupakan bentuk emosi positif yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya sehingga dapat dikatakan karyawan Agung Toyota Paal 10 Jambi memiliki kepuasan kerja yang baik. Dengan meningkatnya kepuasan kerja pada karyawan akan membuat citra organisasi semakin baik dan mendorong karyawan untuk terus bekerja di Agung Toyota Paal 10 Jambi sehingga mencegah terjadinya *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan Utomo (2022), Aulia et al (2023), dan (Pramuditya dan Nuvriasari (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini didukung oleh Susanti dan Halilah (2023), Pratama et al (2022), Widayati et al (2023) dengan mengatakan hal yang sama bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan pengujian hipotesis, menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat spiritualitas pada karyawan Agung Toyota Paal 10 Jambi tergolong tinggi. Hal tersebut bukan berarti bahwa tingkat turnover pada karyawan Agung Toyota Paal 10 rendah, sebab ada faktor lain yang lebih dominan seperti komitmen afektif. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, Salim et al (2020) menyimpulkan dimensi *workplace spirituality* yaitu *alignment of value* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, pada penelitian Fitriyani dan Luzvinda (2019) juga menyatakan dimensi *sense of connection and community* yang berasal dari variabel *workplace spirituality* memberikan pengaruh yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini dikuatkan oleh Hwang dan Yi (2022) yang menyatakan bahwa *workplace spirituality* tidak menjadi faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Penelitian ini membuktikan pentingnya sikap positif seperti komitmen afektif yang tinggi dalam menggambarkan sikap positif karyawan untuk dapat mempertahankan keanggotaannya dan menghilangkan pikiran karyawan untuk meninggalkan organisasi. Komitmen afektif yang dimiliki karyawan Agung Toyota Paal 10 Jambi membuktikan mampu menjadi mediasi dalam menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan Parwita et al (2019), Meriandayani dan Subudi (2019) dan Muzajjad et al (2021) yang menyatakan bahwa komitmen afektif memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil ini didukung oleh

Ardyputri dan Ariyanto (2023) dan Paltu dan Brouwers (2020) dengan mengatakan hal yang sama bahwa komitmen afektif memediasi kepuasan kerja dalam mempengaruhi *turnover intention*. Hasil pengaruh tidak langsung komitmen afektif juga dibuktikan dalam menjelaskan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention*. Komitmen afektif yang dimiliki karyawan menjadi pemediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan *turnover intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan Salim et al (2020), Toti et al (2020), dan Koohpaei et al (2021) yang menyatakan bahwa komitmen afektif dapat memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention*. Hasil ini didukung oleh penelitian Nevada (2021) dan Y Inkai dan Kistyanto, (2020) dengan mengatakan hal yang sama bahwa komitmen afektif memediasi spiritualitas di tempat kerja dalam mempengaruhi *turnover intention*.

PENUTUP

Berdasarkan hasil disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif, komitmen afektif berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen afektif memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, demikian juga, memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention*. Bagaimanapun, penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu dari sudut pandang wilayah generalisasi penelitian. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi secara umum karena hanya menggunakan satu obyek penelitian. Peneliti yang akan datang diharapkan dapat memperluas obyek dan jenis industri.

REFERENSI

- Albrecht, S. L., Green, C. R., & Marty, A. (2021). Meaningful work, job resources, and employee engagement. *Sustainability (Switzerland)*, 13(7). <https://doi.org/10.3390/su13074045>
- Al-hannani, M. Z., Nurmawati, S., & AP, I. N. N. (2022). Pengaruh Spritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap komitmen afektifonal Guru pada Pondok Pesantrenal-Halimy Sesela Lombok Barat. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(11), 4899–4908. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i11.1069>
- Andini, A., & Rosfyan, U. A. (2022). Analysis Of The Effect Of Job Satisfaction And Work Stress On Turnover Intention Level (A Case Study On A Retail Company In Pekanbaru) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention (Studi kasus pada perusahaan Ritel di Pek. *Research In Accounting Journal*, 2(5), 698–708.
- Annisa, F., Ramadhani, S., & Ilhamy Nst, M. L. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan komitmen afektif Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BSI KC Medan Aksara. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(2), 324–332. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v2i2.1445>
- Ardyputri, A. F., & Ariyanto, E. (2023). The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Turnover Intention of PT. Aplus Pacific Jakarta. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 238–243. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.2.1856>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work A Conceptualization and Measure. *SAGE Social Science Collections*, 9, 134–145.
- Aulia, F. B., Wahyudi, D., Sunyoto, D., & Puryanti, P. (2023). Peran Kepuasan Kerja Dan komitmen afektif Pada Intention To Quit Dan Organizational Citizenship Behaviour Di Uptd Rusunawa Sleman. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(1), 749–759. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4534>
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An Index of Job Satisfaction *. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 35, Issue 5).
- Callado, A., Teixeira, G., & Lucas, P. (2023). Turnover Intention and Organizational Commitment of Primary Healthcare Nurses. *Healthcare (Switzerland)*, 11(4), 1–11. <https://doi.org/10.3390/healthcare11040521>

- Catherine, C., Cindy, C., Williny, W., Vincent, W., & Hutabarat, F. A. M. (2022). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Kerja Di Maha Vihara Maitreya, Medan. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 799–808. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i2.2348>
- Dengo, S. Y., Canon, S., Sudirman, S., Ilato, R., & Mahmud, M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap komitmen afektif Pada Karyawan PT. Mega Finance Cabang Gorontalo. *Journal of Economic and Business Education*, 1(1), 148–158. <https://doi.org/10.37479/jebe.v1i1.18724>
- Farisan, M. F., & Mubarak, A. (2022). Studi Kontribusi Workplace Spirituality terhadap Turnover Intention pada Karyawan JNE Kota Bandung. *Bandung Conference Series*, 101–106.
- Fitriyani, N. F., & Luzvinda, L. (2019). Turnover Intention Ditinjau dari Workplace Bullying, Workplace Spirituality, dan Self-Esteem. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 7(2), 187–199. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v7i2.13478>
- Ghayas, M. M., & Bhutto, S. A. (2020). Workplace Spirituality and Turnover Intention in the Healthcare Sector of Istanbul. *Reviews of Management Sciences*, 1(1), 34–42. <http://www.rmsjournal.com/index.php/admin/article/view/46>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares : Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0* (2nd ed.). Badan Penerbit Undip.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis*.
- Hakim, L. N., Rosid, M. A., & Kusumawati, I. (2022). Effect Of Job Satisfaction and Organizational Commitment To Turnover Intention At PT. ACS Aerofood. *International Journal of Social Science*, 2(2), 1431–1440. <https://doi.org/10.53625/ijss.v2i2.3070>
- Herlisa, Mariskha, S. E., Umaroh, S. K., & A.R, Y. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratik Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Herman, A. N., Dearth-Wesley, T., & Whitaker, R. C. (2023). The Association Between Early Childhood Education Professionals' Perception of Workplace Spirituality and Their Intention to Stay in Their Current Program. *Early Childhood Education Journal*, 0123456789. <https://doi.org/10.1007/s10643-023-01506-7>
- Hilmi, M. I., & Assyofa, A. R. (2022). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 948–956. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i2.3242>
- Hussain, S., & Hussain, Z. (2020). Workplace spirituality and turnover intentions among the Doctors working in private hospitals in Karachi, Pakistan: A Cross sectional study. *British Journal of Medical & Health Sciences (BJMHS)*, 2(8), 402–407. www.jmhsci.org
- Hwang, E., & Yi, Y. (2022). Workplace spirituality and organizational justice in turnover intention of mental health professionals at small-sized centres. *Journal of Nursing Management*, 30(1), 328–335. <https://doi.org/10.1111/jonm.13459>
- Imam, G. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jalaludin, E., & Waliamin, J. (2022). *Pengaruh Spiritualitas Kerja komitmen afektif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Banten*. 441–446.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. In *Journal of Business Ethics* (Vol. 49, Issue 2, pp. 129–142). <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000015843.22195.b9>
- Khalid, Z., Nurlela, & Zyllanrova, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, komitmen afektif, dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention: Bukti Empiris dari Sektor Agribisnis di Indonesia. *KRESNA: Jurnal Riset Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 76–85. <https://doi.org/10.36080/jk.v2i1.24>
- Khusnah, H., & Pd, S. (2019). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, komitmen afektif Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Maret: Vol. XVII* (Issue 1). <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/kompartemen/>
- Kinicki, A. (n.d.). *Organizational behavior : a practical, problem-solving approach*.
- Kinjerski, V., & Skrypnik, B. J. (2004). *Measuring The Intable: Development Of The Spirit At Work Scale*.

- Koohpaei, A., Ebrahimi, A., & Safari, T. (2021). Spiritual Well-being at Workplace and Its Relationship with Organizational Commitment and Turnover among Textile Industry Employees in Qom, Iran. *Archives of Hygiene Sciences*, 10(1), 49–57. <https://doi.org/10.52547/archhygsci.10.1.49>
- Labetubun, M. R., & Dewi, I. G. A. M. (2022). Organizational Commitment: It's Mediating Role in the Effect of Human Resource Management Practices and Workplace Spirituality on Employee Performance. *European Journal of Business and Management Research*, 7(2), 112–123. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2022.7.2.1279>
- Lee, S.-J., & Kim, E.-A. (2020). Factors Influencing Turnover Intention of Nurses in Comprehensive Nursing Care Wards : Focused on Emotional Labor, Role Conflict, and Reciprocity. *Journal of Digital Convergence*, 18(6), 467–477. <https://doi.org/10.14400/JDC.2020.18.6.467>
- Meriandayani, N. W., & Subudi, M. (2019). Pengaruh komitmen afektif, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Koperasi Pasar Srinadi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(11), 6680. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i11.p15>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A Three- Component Conceptualization Of Organizational Commitment*.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003a). 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>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003b). 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>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Muzajjad, SE. M. S. A., Dasururi, SE. M. S. R., & Febriyanti, P. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, komitmen afektif, Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Mentari Internasional Jombang. *EBA Journal*, 8.
- Nevada, N. (2021). Pengaruh Person Organization Fit Dan Workplace Spirituality Terhadap Turnover Intention Dengan Affective Commitment Sebagai Variabel Intervening Dan Generasi Millennial Sebagai Moderasi (Studi Kasus Pt. Bank Tabungan Negara). *Business and Finance Journal*, 6(1), 51–64. <https://doi.org/10.33086/bfj.v6i1.1980>
- Paltu, A., & Brouwers, M. (2020). Toxic leadership: Effects on job satisfaction, commitment, turnover intention and organisational culture within the South African manufacturing industry. *SA Journal of Human Resource Management*, 18, 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1338>
- Parashakti, R. D., & Astuti, D. (2023). Peran komitmen afektif pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *Revenue: Lentera Bisnis Manajemen*, 1(01), 1–9. <https://doi.org/10.59422/lbm.v1i01.15>
- Parwita, G. B. S., Suryani, N. N., & Adriani, N. K. A. (2019). *Kepuasan kerja dan komitmen afektif Pengaruhnya Terhadap Turnover Intention*.
- Philips, I. S., Sariwulan, T., & Paramita, W. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Keuangan*, 3.
- Pramuditya, A. M., & Nuvriasari, A. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, komitmen afektif Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 13(2).
- Pratama, E. N., Suwarni, E., & Handayani, M. A. (2022). Effect Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Turnover Intention With Person Organization Fit As Moderator Variable. *APTISI Transactions on Management (ATM)*, 6(1), 74–82. <https://doi.org/10.33050/atm.v6i1.1722>
- Putra, S. A. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen afektif dan stres kerja terhadap Intention to Leave. *Jesya*, 5(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.730>
- Putri, N. H. (2023). Literatur Riview terhadap Turnover Intention: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(1), 51–61. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1728>
- R. Zeffane. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22–37.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. K. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson Education Limited.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education Limited.
- Salim, N. H., Wijayanti, D. T., & Witjaksono, A. D. (2020). The Effect of Workplace Spirituality on Affective Commitment and Turnover Intention: Case Study on Construction Industry. *International Journal of Management, Innovation & Entrepreneurial Research*, 6(2), 23–38. <https://doi.org/10.18510/ijmier.2020.623>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Salemba Empat.
- Setiyarti, T., Widiyastiti, N. M., Wijayanthi, I. A. T., & Sundari, P. (2023). Turnover Intention Di Antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Stres Kerja. *Jurnal STIE Semarang*, 15. <https://doi.org/10.33747>
- Sidik, R. F., Hermawati, J., Kurniawan, S., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh komitmen afektif, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bento Kopi Yogyakarta. 3(1), 86–96. <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
- Sofyanty, D., Yanti, V. A., Ong, D., Suwantica, S., & Agustina, T. (2023). The effect of organizational commitment and personal organizational fit on turnover intention of contract employees at PT Asia Bandar Alam Jakarta. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 559–567. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1282>
- Sung, M., Yoon, D. Y., & Han, C. S. H. (2022). Does job autonomy affect job engagement? Psychological meaningfulness as a mediator. *Social Behavior and Personality*, 50(5). <https://doi.org/10.2224/sbp.11275>
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27–34. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/orbith/article/view/2065/106893>
- Susanti, D., & Halilah, I. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada CV Rabbani Asysa).
- Toti, T. R., Ruswanti, E., & Kusumapradja, R. (2020). Workload, Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Turnover Intention in Nurses at M Hospital of Banten, Indonesia. *Science, Engineering and Social Science Series ISSN/e-ISSN: 2541 – 0369/2613 – 988X*, 4(5), 263–269.
- Utomo, B. Y. T. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Pt Jasa Raharja Cabang Kalimantan Selatan. *Kindai*, 18(2), 306–319. <https://doi.org/10.35972/kindai.v18i2.816>
- Wahyu, A., Rizki, F., & Juhaeti, D. (2022). Pengaruh komitmen afektif dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Maintenance Pt. Sidomulyo Selaras Tbk Jakarta. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 3, Issue 1).
- Wardani, I. P., Handayani, T., & Suciningtyas, S. (2022). Peran Mediasi Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention : Pengaruh Person Organization Fit, komitmen afektif, dan Work Engagement. *COMSERVA Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(07), 1106–1115. <https://doi.org/10.36418/comserva.v2i07.431>
- Widayati, C. C., Widjaja, P. H., Wardaningsih, B., Buana, U. M., & Tarumanagara, U. (2023). The Influence of Compensation, Position Promotion and Career Development on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Moderating Variable in the Education Training Department. *Journal of Resources Development and Management*, 90, 77–86. <https://doi.org/10.7176/jrdm/90-07>
- Wigunardi, T., & Waruwu, K. (2023). Pengaruh Beban kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap komitmen afektif pada BPBD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3), 16–29. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.478>
- Wufron, Nurhasan, R., & Sani, N. F. (2022). Workplace Spirituality dan Employee Engagement dalam Meningkatkan Employee Performance PT. Karya Lestari Mandiri Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*. www.jurnal.uniga.ac.id
- Y Inkai, D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui komitmen afektif.

Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2019). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1). <http://buscompress.com/journal-home.html>