

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, BUDAYA ORGANISASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN
YAYASAN ST. YOSEF MEDAN CABANG SURABAYA**

SKRIPSI

**Diajukan dalam Rangka Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen
Program Studi S1 Manajemen**



Diajukan Oleh :

Julia Nurmalita Nainggolan

NPM : 23420144

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, BUDAYA
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN YAYASAN ST. YOSEF MEDAN
CABANG SURABAYA**

**Diajukan Oleh :
Julia Nurmalita Nainggolan
NPM : 23420144**

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH

Dosen Pembimbing



Matheous Tamonsang, SE., M.Si.

Tanggal, 23 Juli 2026

Ketua Program Studi



Dwi Indah Nustikorini, SE., MM.

Tanggal, 23 Juli 2026

SKRIPSI
PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, BUDAYA
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KOMITMEN KARYAWAN YAYASAN ST. YOSEF MEDAN
CABANG SURABAYA

Diajukan Oleh :
Julia Nurmalita Nainggolan
NPM : 23420144

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing Utama



Matheous Tamonsang, SE.,M.Si.

Anggota Dewan Penguji Lain



Prof. Dr. Wahyudiono, SE.,MM.



Dewi Nuraini, SE.,M.SM.

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen.

Tanggal 23 Juli 2026



Dwi Indah Mustikorini, SE., MM.

Ketua Program Studi

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa skripsi hasil karya tulis saya ini, tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pemikiran dari penulisan orang lain yang saya akui sebagai tulisan saya sendiri, dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, saya tiru atau saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan (disebut dalam daftar referensi) pada penulis aslinya.

Seandainya kelak terbukti bahwa saya benar-benar melakukan tindakan tersebut, maka saya akan menerima sanksi, yaitu karya skripsi ini akan digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S.M) dibatalkan, serta diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, Juli 2026

Yang membuat pernyataan



Julia Nuralita Nainggolan

234520144

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan kepada Tuhan yang Maha baik dan berbelas kasih, karena atas berkat dan penyertaan-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Yayasan St. Yosef Medan Cabang Surabaya. Penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Strata Satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, berkat bantuan banyak pihak. Untuk itu Peneliti ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Prof.Dr.Ir.Nugrahini Susantinah Wisnujati, M.,Si. selaku Rektor Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
2. Ibu Dra. Ec. Hj. Pratiwi Dwi Karjati, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
3. Ibu Dwi Indah Mustikorini, SE.,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
4. Ibu Dr. Kristiningsih, SE.,M.Si. selaku Dosen Wali, yang telah memberi bimbingan akademik, serta bantuan selama masa studi.
5. Bapak Matheous Tamonsang, SE.,M.Si. selaku Dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi ini, terimakasih atas waktu, tenaga dan pikiran bimbingan, sehingga skripsi ini layak dipertahankan.
6. Bapak Prof.Dr. Wahyudiono, SE., MM. selaku dosen penguji pertama yang telah memberi masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Ibu Dewi Nuraini, SE.,M.SM. selaku dosen penguji kedua yang telah memberi masukan dan saran dalam penulisan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Prodi Manajemen, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
9. Pemimpin Umum dan Dewan Penasihat Kongregasi Suster St. Yosef Medan, yang telah mengijinkan saya kuliah di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Terimakasih atas dukungan dan doa selama kuliah dan penulisan tugas akhir ini.
10. Pengurus Yayasan St.Yosef Medan Cabang Surabaya, yang telah mengijinkan

saya untuk melakukan penelitian dalam tugas akhir ini.

11. Para Suster Komunitas St.Yosef Surabaya, terimakasih atas doa, dukungan, dan pengertian yang diberikan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Orang Tua dan keluarga serta saudara-saudariku, terimakasih untuk doa dan dukungan dan cinta yang diberikan kepadaku selama ini.
13. Seluruh Karyawan Yayasan Santo Yosef medan Cabang Surabaya yang sudah bersedia menjadi responden penelitian ini.
14. Sahabat, saudara dan teman-teman khususnya Prodi Manajemen 2022 & 2023, terimakasih atas kebersamaan, pengalaman, perhatian dan dukungan selama kuliah di Universitas wijaya Kusuma Surabaya.

Kepada pihak -pihak yang telah membantu menyelesaikan tugas akhir ini, namun tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terimakasih atas bantuan dan dukungan sehingga penelitoi dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Akhir kata penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan tugas akhir ini, oleh sebab itu, kritik dan saran dari pembaca tentunya akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga tugas akhir ini dapat memberikan informasi, inspirasi dan manfaat bagi para pembaca.

Surabaya, Juli 2026

Julia Nurmalita Nainggolan

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)	8
2.1.2 Komitmen	9
2.1.3 Kepemimpinan Spiritual (<i>Spiritual Leadership</i>).....	16
2.1.4 Budaya Organisasi (<i>Organizational Culture</i>).....	17
2.1.5 Lingkungan Kerja (<i>Work Environment</i>)	21
2.2 Penelitian Sebelumnya.....	24
2.3 Pengembangan Hipotesis	30
2.4 Kerangka Konseptual.....	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1 Pendekatan Penelitian	35
3.2 Populasi dan sampel Penelitian	35
3.3 Identifikasi Variabel	36
3.4 Defenisi operasional dan pengukuran Variabel.....	37
3.4.1 Defenisi Operasional.....	37
3.4.2 Pengukuran Variabel	38
3.5 Jenis dan sumber data penelitian.....	39
3.5.1 Jenis Data.....	39
3.5.2 Sumber Data	39
3.6 Prosedur Pengumpulan Data	39
3.7 Tehnik Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Gambaran Objek Penelitian.....	46
4.1.2 Statistik Deskriptif	49
4.1.3 Hasil Pengujian Hipotesis.....	54
4.1.4 Uji Hipotesis	61
4.1.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	63

4.2 Pembahasan.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	69
5.1 Kesimpulan Penelitian	69
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	70
5.3 Saran	70
DAFTAR PUSTAKA	72
DAFTAR LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Defenisi Operasional	37
Tabel 3. 2 Tabel Skala Likert	39
Tabel 4. 1 Jumlah karyawan Yayasan St. Yosef Medan Surabaya.....	49
Tabel 4. 2 Interval Kelas	52
Tabel 4. 3 Deskriptif Variabel kepemimpinan Spiritual	52
Tabel 4. 4 Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	52
Tabel 4. 5 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Organisasi.....	53
Tabel 4. 6 Deskriptif Variabel komitmen Karyawan.....	53
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas	55
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 4. 9 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	56
Tabel 4. 10 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4. 11 Hasil Uji Normalitas Uji Kolmogorov-Smirnov	58
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4. 13 Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Glejser	60
Tabel 4. 14 Hasil Uji T.....	62
Tabel 4. 15 Hasil Koefisien Determinasi (R ²)	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 . Kerangka Konseptual.....	34
Gambar 4. 1 Yayasan St. Yosef Medan Cabang Surabaya Jl. Jelidro II/33 RT 01/RW 01 Kelurahan Sambikerep, Kecamatan Sambikerep.....	46
Gambar 4. 2 Logo Yayasan St.Yosef Medan Cabang Surabaya	47
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	50
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Gambar 4. 6 Hasil Uji Grafik P-Plot.....	58
Gambar 4. 7 Hasil Uji Grafik Scatterplot (SPSS, 2026).....	61

ABSTRAK

PENGARUH KEPEMIMPINAN SPIRITUAL, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KOMITMEN KARYAWAN YAYASAN ST.YOSEF MEDAN CABANG SURABAYA

Yayasan St. Yosef Medan Cabang Surabaya merupakan organisasi nirlaba yang bergerak di bidang sosial. Komitmen dan keterikatan karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung keberlanjutan pelayanan organisasi, terutama karena pencapaian tujuan tidak hanya bergantung pada insentif material, tetapi juga pada loyalitas, nilai kemanusiaan, dan dedikasi terhadap organisasi. Namun, rendahnya keterikatan dan komitmen karyawan masih menjadi tantangan di banyak organisasi. Laporan *State of the Global Workplace* yang diterbitkan Gallup menunjukkan bahwa sekitar 21-23% karyawan di dunia yang memiliki keterikatan emosional terhadap organisasinya.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan yayasan st. Yosef Medan Cabang Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 59 karyawan yang telah bekerja lebih dari tiga tahun.

Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh kepemimpinan spiritual, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap komitmen karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan ($t = 1,491$; $p = 0,142$). Sebaliknya, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan ($t = 3,484$; $p = 0,001$), demikian pula lingkungan Kerja ($t = 2,455$; $p = 0,017$). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,678 menunjukkan bahwa ketiga variabel mampu menjelaskan 67,8% variasi komitmen karyawan. Diantara variabel tersebut, budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi komitmen karyawan. Temuan di atas menegaskan pentingnya penguatan nilai organisasi dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif untuk membangun loyalitas, keterikatan dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi.

Kata kunci : Kepemimpinan Spiritual, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Komitmen Karyawan

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF SPIRITUAL LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CULTURE, AND WORK ENVIRONMENT AT THE SANTO YOSEF MEDAN FOUNDATION OF SURABAYA BRANCH

The Santo Yosef medan fondation, Surabaya Branch, is a non-profit organization operating in the social service sector. Employee commitment plays a crucial role in sustaining organizational services, as the achievement of organizational goals depends not only on material incentives but also on loyalty, humanitarian values, and dedication to organization. However, low levels of employee engagement and commitment remain a challenge in many organizations. According to Gallup's state of the global Workplace report, only 21-23% of employees worldwide are emotionally engaged with their organizations. Therefore, this study aims to analyze the influence of spiritual leadership, organizational culture, and the work environment on employee commitment at the Santo Yosef Medan Fondation, branch of Surabaya.

This study employed a quantitative approach involving 59 employees who have been working for the organization for more than three years.

Data was collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression to examine the effects of spiritual leadership, organizational culture, and the work environment on employee commitment ($t = 1,491$; $p = 0.142$). In contrast, organizational culture has a positive and significant effect on employee commitment ($t = 3,484$; $p = 0,001$), as does the work environment ($t = 2,455$; $p = 0.017$).

The Adjust R Square value of 0,678 indicates that these three variables explain 67,8% of the variance in employee commitment. Among them, organizational culture is the most dominant factor influencing employee commitment. This study concludes that organizational culture and the work environment play significant roles in enhancing employee commitment, whereas spiritual leadership does not show a significant influence. These findings highlight the importance of strengthening organizational values and fostering a supportive work environment to build employee loyalty, engagement, and a sense of belonging within the organization.

Keywords: Spiritual leadership, Organizational Culture, Work Environment, Employee Commitment