



UNIVERSITAS INDONESIA

HUBUNGAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
DENGAN
KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN
DI BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG DEPOK

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar
Sarjana Ilmu Administrasi dalam bidang Ilmu Administrasi

GERRY WICAKSONO RACHMANTO
1006816615

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NIAGA
DEPOK
JULI 2012



**UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA EKSTENSI**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Gerry Wicaksono Rachmanto

NPM : 1006816615

Tanda tangan :

Tanggal : 2 Juli 2012



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAL ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA EKSTENSI

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Gerry Wicaksono Rachmanto
NPM : 1006816615
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Judul Skripsi : Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja Dengan
Komitmen Organisasi Karyawan di Bank BNI
Syariah Kantor Cabang Depok

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi pada Program Studi Administrasi Niaga, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Panitia Penguji Skripsi

Ketua Sidang : Dr. Waluyo Iman Isworo, M.Ec. . (.....)

Penguji Ahli : Drs. Pantius D. Soeling, M. Si (.....)

Pembimbing : Drs. Kusnar Budi, M. Buss (.....)

Sekretaris Sidang : Drs. Heri Fathurahman, M. Si (.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal :

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Depok”. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Administrasi Niaga, pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini tidak terlepas dari sumbangsih berbagai pihak yang telah menyediakan bantuan, bimbingan, serta dorongan dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
2. Drs. Asrori, MA, FLMI, selaku Ketua Program Sarjana Ekstensi Departemen Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
3. Fibria Indriati S.Sos, M.Si, selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Ekstensi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
4. Drs. Kusnar Budi, M. Buss., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu dan perhatiannya dalam membimbing.
5. Dr. Waluyo Imam Isworo, M.Ec, selaku ketua sidang, Drs. Pantius D. Soeling, M.Si, selaku penguji ahli, serta Drs. Heri Fathurahman, M.Si, selaku sekretaris sidang yang telah bersedia meluangkan waktunya dalam menguji pada sidang skripsi.
6. Bapak Edy Abdul Malik selaku Pemimpin Cabang BNI Syariah Kantor Cabang Depok yang telah memberikan izin kepada penulis untuk memperoleh data guna keperluan penulisan skripsi.

7. Pihak sekretariat Program Ekstensi Administrasi Niaga Universitas Indonesia yang telah membantu penulis dalam proses administrasi dan pemberkasan sidang.
8. Bapak dan Ibu yang selalu menjadi motivasi utama penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang selalu memberikan doa dan support terbaik.
9. Para rekan-rekan seperjuangan di BNI Syariah Depok, Nisa, Mursilatun, Yani, Icha, Ika, dan Mba Effry yang telah membantu penulis dalam menyebarkan kuesioner penelitian serta rekan-rekan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Depok yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian.
10. Sahabat-sahabat saya, Jane, Michelle, Dave, Abigail dan teman-teman satu bimbingan dan satu angkatan di Administrasi Niaga lainnya yang selalu memberikan dukungan disaat suka dan duka, tempat bercerita dan bertukar ilmu bersama selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Penulis berharap skripsi ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari seluruh pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Jakarta, 2 Juli 2012



Penulis

UNIVERSITAS INDONESIA



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM SARJANA EKSTENSI

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gerry Wicaksono
NPM : 1006816615
Program Studi : Administrasi Niaga
Departemen : Ilmu Administrasi
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Depok

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada tanggal : 2 Juli 2012
Yang Menyatakan

(Gerry Wicaksono Rachmanto)

ABSTRAK

Nama : Gerry Wicaksono Rachmanto
Program Studi : Administrasi Niaga
Judul : Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja Dengan
Komitmen Organisasi Karyawan di Bank BNI Syariah
Kantor Cabang Depok

Upaya membangun kembali komitmen melalui motivasi internal, seperti spiritualitas di tempat kerja (STK) sangat dibutuhkan. Penelitian korelasi ini mengidentifikasi hubungan STK, fasilitasi, dan iklim spiritual dengan komitmen organisasi pada 30 Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Depok dan iklim spiritual berhubungan bermakna dengan komitmen organisasi.

Iklim spiritual berinteraksi dengan fasilitasi dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Kompetensi spiritual untuk manajer, dan modul STK praktis perlu dikembangkan. Riset disarankan meluaskan area, eksplorasi variabel, menguji modul, dan instrumen spiritual.

Kata kunci:

Motivasi Kerja, Komitmen Keorganisasian.

ABSTRACT

Name : Gerry Wicaksono Rachmanto
Study Program : Business Administration
Title : Relationship between Workplace Spirituality (STK) and Employee Organizational Commitment at BNI Syariah Depok

Efforts to rebuild commitment through internal motivation, such as workplace spirituality are required. This correlation research identified relationship between workplace spirituality, facilitations, spiritual climate and organizational commitment for 30 employee of BNI Syariah Depok. Multiple logistic regressions analysis was used to test the relationship.

Results shown that workplace spirituality (STK), facilitations, and spiritual climate have significant relationship with organizational commitment. Conclusions, spiritual climate interacted to facilitation in influencing organizational commitment. Spiritual competence for manager and workplace spirituality (STK) practice-tool are required to develop. Research may widen area; explore variables, modules test, and instrument test.

Key words: Work Motivation, Organizational Commitment.

DAFTAR ISI

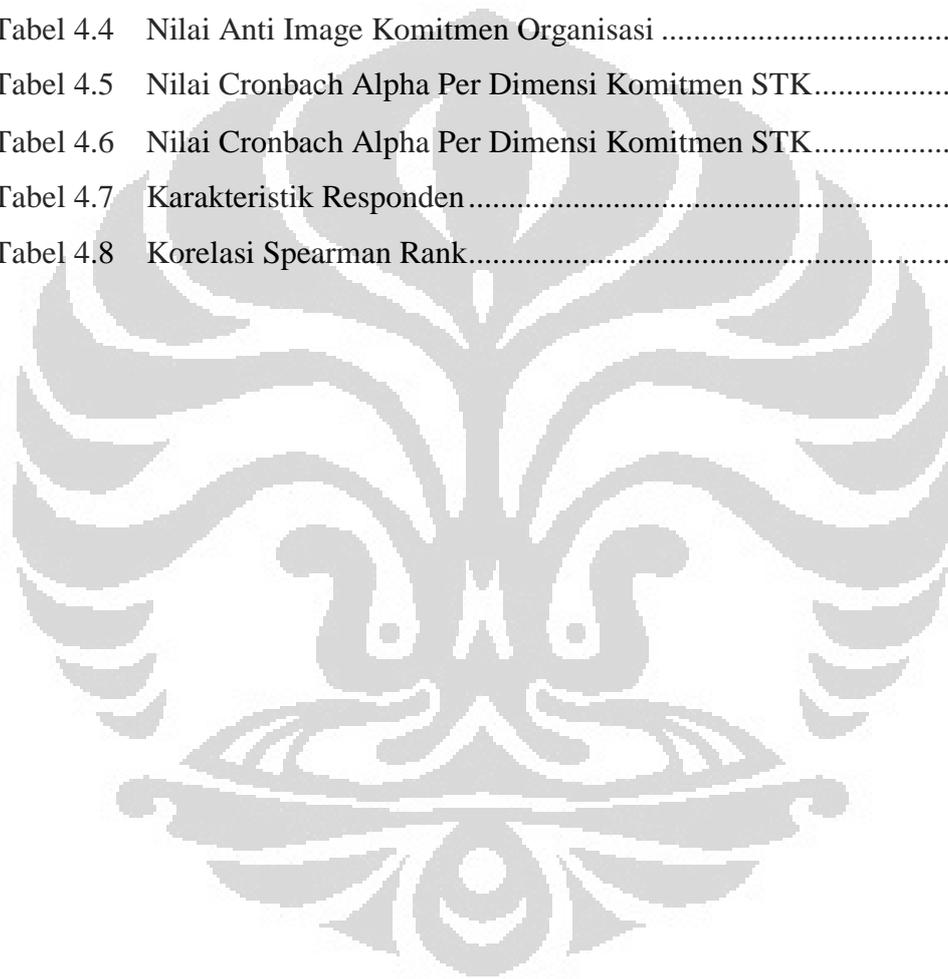
LEMBAR JUDUL	ii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Signifikansi Penelitian	7
1.5 Batasan Penelitian	9
1.6 Sistematika Penulisan	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Konsep Komitmen Organisasi	12
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	11
2.1.2 Fakt-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	14
2.1.2.1 Faktor Personal.....	15
2.1.2.2 Faktor Organisasi	16
2.1.2.3 Faktor Non Organisasi	17
2.1.3 Peningkatan Komitmen Organisasi.....	19
2.1.4 Dampak Komitmen Organisasi	19
2.1.5 Pengukuran Komitmen Organisasi	19
2.2 Konsep Spiritual Di Tempat Kerja	20
2.2.1 Pengertian Spiritualitas	21

2.2.2	Pengertian Spiritualitas di Tempat Kerja	22
2.2.3	Penerapan Spiritualitas di Tempat Kerja.....	23
2.2.3.1	Pendekatan Berfokus Pada Individu	25
2.2.3.2	Pendekatan Berfokus Pada Kelompok.....	25
2.2.3.3	Pendekatan Berfokus Pada Organisasi	26
2.2.3.4	Pendekatan Berfokus Pada Kepemimpinan.....	27
2.2.4	Fasilitasi STK dan Iklim Spiritual Organisasi	28
2.2.4.1	Harmoni Dengan Diri (<i>Harmony with Self</i>).....	29
2.2.4.2	Harmoni Dengan Lingkungan Pekerjaan.....	30
2.2.4.3	Transendensi	31
2.2.5	Manfaat Spiritualitas di Tempat Kerja.....	32
2.2.6	Spiritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasi	35
2.2.7	Pengukuran Spiritualitas di Tempat Kerja	36
2.3	Kerangka Konsep Penelitian.....	37
2.4	Model Penelitian.....	38
2.5	Hipotesis	38
2.6	Operasionalisasi Konsep.....	39
2.7	Penelitian Terdahulu	40
BAB 3	METODE PENELITIAN.....	42
3.1	Paradigma Penelitian.....	42
3.2	Pendekatan Penelitian	42
3.3	Jenis Penelitian.....	42
3.4	Populasi dan Sampel	43
3.5	Instrumen Pengumpulan Data.....	43
3.6	Uji Coba Instrument.....	45
3.7	Proses Pengumpulan Data.....	45
3.9	Analisis Data	48
BAB 4	PEMBAHASAN	49
4.1	Profil BNI Syariah Depok.....	49
4.2	Hasil Uji Validitas.....	50
4.2.1	Validitas Spiritualitas di Tempat Kerja	51
4.2.2	Validitas Komitmen Organisasi.....	57

4.3 Hasil Uji Realibilitas	61
4.3.1 Realibilitas Pengukuran STK.....	61
4.3.2 Realibilitas Pengukuran Komitmen Organisasi.....	62
4.4 Karakteristik Responden	63
4.5 Gambaran Spiritualitas di Tempat Kerja (STK)	64
4.5.1 Gambaran Pelaksanaan Spiritualitas di Tempat Kerja	64
4.5.2 Gambaran Iklim Spiritual Organisasi di BNI Syariah Kantor Cabang Depok.....	66
4.5.3 Gambaran Komitmen Organisasi Karyawan	67
4.6 Korelasi Rank Spearman.....	69
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Simpulan	71
5.2 Saran.....	72
5.2.1 Saran Untuk Penelitian Selanjutnya	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

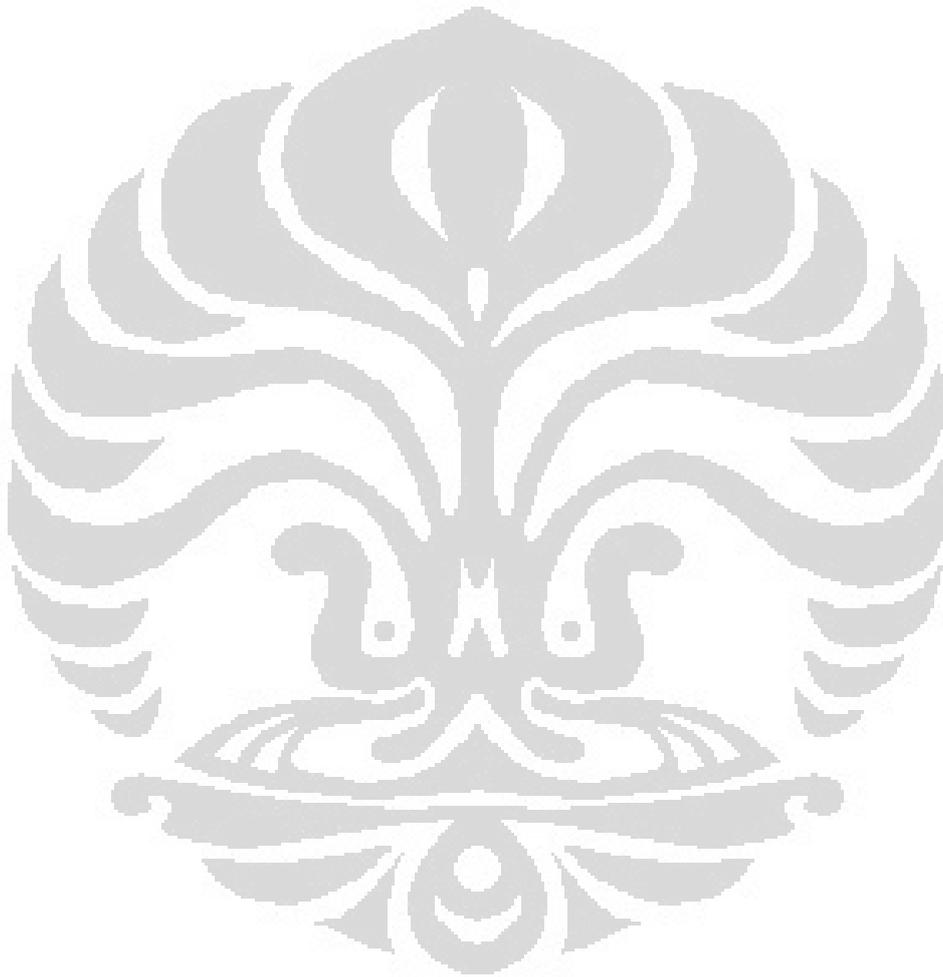
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Tabel Operasionalisasi Konsep.....	39
Tabel 2.2	Penelitian Terdahulu	40
Tabel 4.1	KMO dan Barlett Spiritualitas di Tempat Kerja	51
Tabel 4.2	Nilai anti image Spiritualitas di Tempat Kerja	52
Tabel 4.3	Nilai KMO dan Barlett Komitmen Organisasi	57
Tabel 4.4	Nilai Anti Image Komitmen Organisasi	58
Tabel 4.5	Nilai Cronbach Alpha Per Dimensi Komitmen STK.....	61
Tabel 4.6	Nilai Cronbach Alpha Per Dimensi Komitmen STK.....	62
Tabel 4.7	Karakteristik Responden.....	63
Tabel 4.8	Korelasi Spearman Rank.....	69



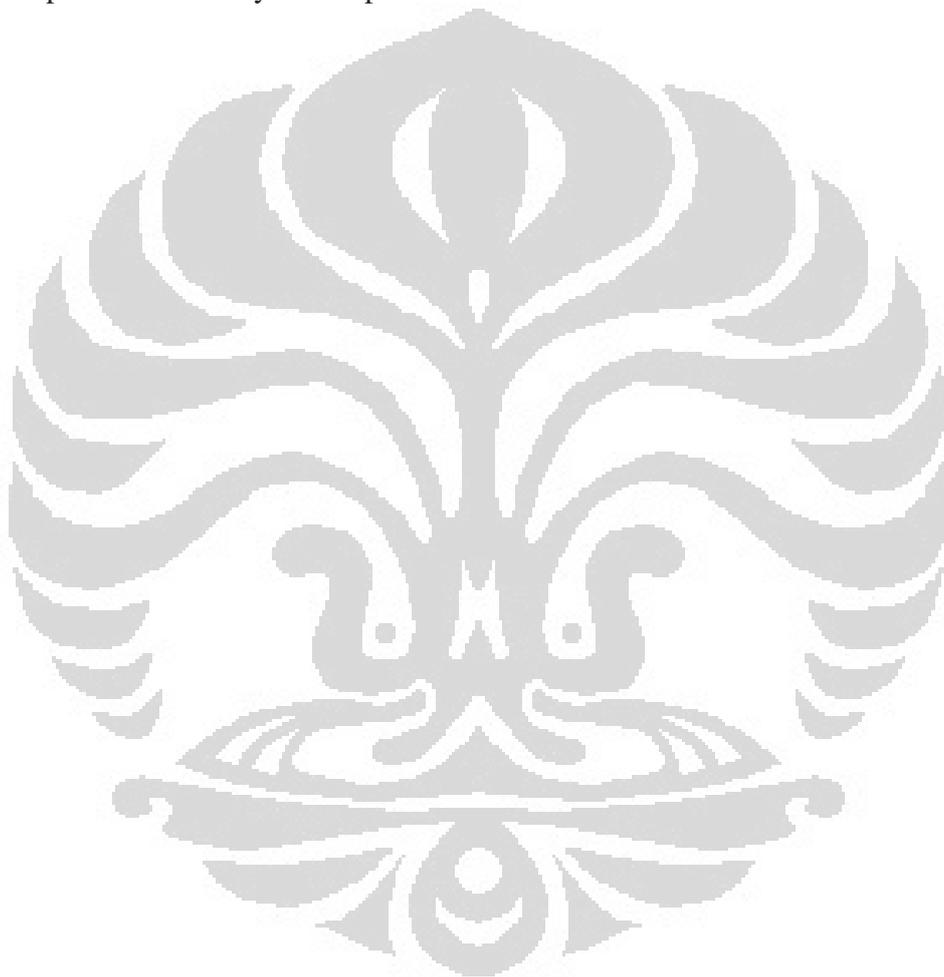
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Urutan Manfaat STK dalam Organisasi	35
Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian	37



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Data Demografi
- Lampiran 2 Kuesioner STK
- Lampiran 3 Kuesioner Komitmen Organisasi
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas
- Lampiran 5 Riwayat Hidup



BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komitmen organisasi dalam suatu perusahaan mempunyai andil besar dalam menentukan eksistensi perusahaan di peta persaingan bisnis (Rego & Cunha, 2007). Organisasi yang sukses, mempunyai para pekerja di dalamnya dengan komitmen mewujudkan visi misi organisasi yang besar. Keinginan untuk mengembangkan organisasinya, bangga terhadap apa yang telah dicapai organisasinya, dan juga bersama-sama mencapai tujuan dalam organisasi merupakan suatu bentuk komitmen organisasi (Mitroff, 2003). Komitmen organisasi tidak dapat terlepas dari apapun bisnis yang dilakukan oleh manusia. Baik di bidang perdagangan, manufaktur, atau bahkan perbankan.

Bisnis perbankan di tanah air merupakan salah satu komponen ekonomi makro yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan perekonomian negara. Dengan eksistensi bisnis perbankan di Indonesia, dan sirkulasi perputaran investasi yang begitu menjajikan, banyak *investor* yang tertarik untuk menanamkan modalnya. Namun bila kita sedikit melakukan *review* jauh ke belakang, krisis ekonomi yang berkepanjangan sempat menjadi penghambat pertumbuhan perbankan di Indonesia. Perbankan di Indonesia yang rata-rata didominasi oleh perbankan konvensional, mengalami *collapse* dalam perkembangan bisnis dan perputaran sahamnya. (Sharing, 2012).

Hal ini erat kaitanya dengan bisnis dan sistem pemberian kredit yang menggunakan *trend* suku bunga Bank Indonesia. Dimana pada saat itu, hampir semua perbankan konvensional menerapkan sistem pembayaran/angsuran kreditnya mengikuti *rate* suku bunga yang diberikan Bank Indonesia dalam anuitas *investment* yang diberlakukan. Dengan terjadinya polemik tersebut, Bank Indonesia menemukan solusi tangkas dalam menghadapi situasi yang akan membuat bisnis perbankan pada saat itu *collapse*. Perbankan syariah muncul

sebagai solusi untuk mengatasi situasi tersebut. Pada saat itu, Bank Muamallat sebagai salah satunya perbankan syariah yang ada di Indonesia, mampu mengendalikan krisis ekonomi makro yang terjadi. Hal ini disebabkan karena sistem bisnis dan investasi yang dijalankan tidak sepenuhnya bergantung pada tingkat suku bunga Bank Indonesia (Andriaty, 2012).

Survivenya salah satu bank syariah tersebut, memberikan inspirasi bagi perbankan konvensional lain untuk segera membentuk unit syariah dalam manajemennya untuk menghadapi perubahan ekonomi makro yang sedang terjadi. Perbankan konvensional membentuk unit syariahnya masing-masing di bawah pengawasan Dewan Pengawas Syariah dari Bank Indonesia. Tetap di dalam koridor perbankan, namun menjalankan bisnis yang lebih *prudent* dan memberikan investasi tanpa menggunakan unsur spekulatif. Pasca krisis ekonomi yang terjadi di Indonesia, bisnis perbankan syariah perlahan-lahan mulai banyak bermunculan. Banyak Perbankan konvensional yang membentuk unit syariah dalam manajemen untuk menjalankan aktifitas perbankan dengan sistem syariah islam yang jauh dari unsur spekulatif dan mengurangi ketergantungan terhadap tingkat suku bunga Bank Indonesia. Di tengah situasi tersebut pemerintah pun merevisi Undang-undang No 7 tahun 1992 tentang Perbankan, dan pada akhirnya di penghujung tahun 1998 pemerintah mengesahkan UU No 10 Tahun 1998 sebagai revisi UU sebelumnya. UU tersebut memuat ketentuan bahwa bank umum dapat membuka usaha berbasis syariah (Respati, 2012).

Dewasa ini, banyak perbankan konvensional yang mendirikan Bank syariah dalam aktifitas bisnisnya. Sekalipun Bank tersebut sangat kental dengan *image* Bank asing. Hal ini disebabkan paradigma masyarakat yang bergeser akan kepastian angsuran kredit ataupun investasi. Masyarakat Indonesia mulai nyaman mendatangi Bank syariah untuk menginvestasikan uangnya disana, karena sistem yang dijalankan jauh dari kesan spekulatif dan merugikan. Perlahan-lahan masyarakat mulai percaya akan angsuran dengan sistem margin (dalam bank

konvensional disebut bunga bank) selain lebih murah dari bank konvensional, juga mengkomodifikasi kepastian angsuran dan investasi masyarakat.

Namun saat ini, tingginya tingkat kompetisi antar perbankan syariah dan tekanan eksternal seperti tuntutan masyarakat, menjadi salah satu cambuk bagi Perbankan syariah di Indonesia untuk memberikan yang terbaik. Berbagai cara dilakukan diantaranya dengan meningkatnya promosi dan *gimmick* yang diberikan, hingga pembenahan manajemen dalam sumber daya organisasi (Respati, 2012).

Salah satu perbankan syariah yang ingin menjawab tuntutan masyarakat tersebut adalah Bank BNI Syariah. Menjadi kompetitor di tengah-tengah pertumbuhan perbankan syariah di Indonesia, Bank BNI Syariah tetap mengemban visinya sebagai bank syariah nomor satu pilihan masyarakat Indonesia. Namun sebagai salah satu *pioneer* bisnis perbankan syariah di Indonesia, tentu saja BNI Syariah menemukan kekurangan di berbagai lini dalam aspek bisnisnya. Diantaranya adalah kesejahteraan karyawannya, komitmen dalam organisasi hingga kualitas pelayanan terhadap nasabah yang belum maksimal (Respati, 2012).

Sejak melakukan *spin off* dengan Bank BNI 46 pada tahun 2010 yang semula unit syariah menjadi Bank Syariah, BNI Syariah terus mengembangkan pelayanannya dari tahun ketahun (Respati, 2012). Dimulai dari peningkatan produktivitas, komitmen organisasi, hingga pelayanan maksimal terhadap nasabah. Salah satu masalah internal yang ditemui adalah tingginya *Job turn over* akibat penurunan komitmen organisasi yang berdampak pada penurunan produktivitas dan pelayanan. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh faktor organisasi dan individu yang bekerja didalamnya. Hal ini disebabkan oleh adanya manfaat positif komitmen organisasi terhadap organisasi dan individu, yaitu: mempopulerkan proyek, mempengaruhi perilaku verbal manajer, penampilan kerja, absensi karyawan, dan kepercayaan interpersonal (Marchiori & Henkin, 2004). BNI Syariah melakukan ekspansi dengan membuka 10 kantor cabang baru di setiap

kota. Kantor cabang yang terbaru adalah kantor cabang syariah Depok. Dengan rata-rata karyawan yang masih baru dan *fresh graduate*, otomatis banyak ditemukan kendala dalam aktifitas manajemen dan organisasinya. Kendala tersebut dapat berupa masalah komitmen organisasi yang berujung pada *turn over* karyawan.

Dewasa ini, para pekerja membawa raga dan otaknya untuk bekerja di kantor, namun tidak membawa serta jiwa nya. Sehingga banyak para pekerja yang gagal dalam mengembangkan karirnya bahkan dirinya sendiri (Rego, Cunha 2007) Penampilan kerja individu yang tinggi merupakan dampak dari komitmen. Sifat dari komitmen organisasi adalah adanya keyakinan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keyakinan terhadap nilai dan tujuan ini menyebabkan seseorang rela berusaha dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi (Kuntjoro,2009). Kesungguhan dalam bekerja ini terdorong oleh motivasi internal yang kuat sebagai hasil dari identifikasi terhadap solusi tujuan organisasi yang berlangsung lama (Fry, 2003).

Manfaat komitmen organisasi yang besar dan buruknya akibat yang ditimbulkan jika ada penurunan merupakan alasan penting terhadap perlunya membangun komitmen organisasi pada karyawan. Membangun komitmen organisasi karyawan bukan pekerjaan mudah. Proses yang lama dibutuhkan untuk membangun komitmen organisasi (Fry, Vitucci, & Ceddilo, 2005), dan hanya dapat dicapai setelah ada kepercayaan (Payne, Huffman, & Tremble-Jr., 2002).

Motivasi internal dapat dibangun melalui pengembangan spiritual yang telah lama dilupakan sistem ekonomi kapitalis yang banyak berlaku sekarang. Tingkat internalisasi kebutuhan spiritual mempengaruhi perilaku dan harapan seseorang (Ali, 2009), yang mendorong untuk bertindak. Spiritualitas menyentuh hal tentang eksistensi jati diri (*self*) (Ali, 2009), kesadaran tentang ruh (Sangkan, 2008b), keberadaan (Tolle,2001) melalui praktik atau latihan tertentu yang dapat ditemukan dalam ritual-ritual semua agama (Kim, 2009). Sayang sekali, sistem

ekonomi kapitalis yang banyak dianut justru menjauhkan karyawan dari ritual-ritual keagamaan (Muerer, 2009), sedangkan riset menunjukkan agama merupakan salah satu *predictor* bermakna terhadap komitmen organisasi pada organisasi yang berlatar belakang agama (Brown & Sargent, 2007).

Manfaat spiritualitas di tempat kerja pada organisasi di antaranya adalah peningkatan produktivitas dan keuntungan finansial. Spiritualitas di tempat kerja mendorong komitmen karyawan terhadap produktivitas dan menurunkan absensi dan *job turn over* (Fry, 2003). Peneliti-peneliti menemukan korelasi dramatis antara kekuatan budaya organisasi (*spiritual workplace*) dengan perolehan keuntungannya. Bahkan dalam beberapa kasus, perusahaan yang lebih spiritual melampaui 400-500% perolehan keuntungan bersih daripada yang lain terhadap pengembalian modal dan nilai saham yang dibagikan (Garcia-Zamor, 2003). Meskipun Bank BNI Syariah telah menggunakan nilai spiritual dalam visi dan misinya, angka *job turn over* juga masih ditemukan di atas standar (5%) (sajidin, 2006). Nilai spiritual organisasi, *job turn over*, dan perilaku karyawan yang telah keluar membuat fenomena penerapan spiritualitas di Bank ini menarik untuk diteliti lebih jauh karena ada bukti bahwa nilai spiritual dapat dipraktikkan secara sah oleh perusahaan (Grob, 2010).

Penelitian di tempat kerja (*workplace spirituality*) dan komitmen organisasi telah banyak dilakukan. Brown dan Sargeant (2007) melaporkan bahwa semakin tua, makin lama bekerja, makin tinggi jabatan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki juga komitmen religiusnya. Sanders (2004), melaporkan hasil studi *eksploratori* terhadap hubungan *spiritual-leadership-commitment* di tempat kerja yaitu adanya hubungan kausal bermakna antara kepemimpinan dengan spiritualitas ditempat kerja dan antara spiritualitas dengan komitmen organisasi.

Penerapan STK (spiritualitas di tempat kerja) dan dampaknya telah disusun dalam model teoritis. Pawar (2009b), telah menyusun model fasilitasi

spiritualitas di tempat kerja yang disebut sebagai model fasilitasi STK komperhensif. Pandey, Gupta, dan Arora (2009) telah menyusun variabel-variabel keluaran dari fasilitasi penerapan STK yang disebut iklim spiritual organisasi. Iklim organisasi dapat menjelaskan 16,9% terhadap pelayanan pelanggan. Iklim spiritual juga merupakan satu faktor yang mempengaruhi pelayanan tetapi bukan satu-satunya. Iklim spiritual dikonstruksi dalam empat sub variabel. Sub variabel yang dapat diterima untuk menjelaskan STK dengan pelayanan pelanggan yaitu : *meaningfulness, sense of community, authenticity, dan loksangrah* (Pandey, dkk., 2009). Asmaningrum (2009) melaporkan bahwa *spiritual leadership* memiliki pengaruh paling besar terhadap komitmen organisasi ($\beta=0,245$). Penerapan *spiritual leadership* dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan RSI Surabaya sebesar 2,312 kali, setelah dikontrol usia, masa kerja, jenis kelamin, dan status perkawinan. Penelitian terakhir merekomendasikan untuk penelitian penerapan spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) terhadap komitmen organisasi. Berangkat dari latar belakang dan rekomendasi diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian tentang hubungan STK dengan komitmen organisasi dalam skripsi yang berjudul *Hubungan Spiritualitas di tempat kerja (STK) dengan komitmen organisasi karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Depok*.

1.2 Pokok Permasalahan

Kendala utama pada Bank BNI Syariah Kantor Cabang Depok adalah karyawan yang rata-rata masih baru dan belum mempunyai pengalaman bekerja sebelumnya. Sebagai kantor cabang baru, BNI Syariah Depok menghindari tingginya tingkat *turn over* karyawan karena belum terbentuknya karakter dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, komitmen harus dibangkitkan dengan menumbuhkan motivasi internal, salah satunya spiritualitas. Riset-riset menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan produktivitas melalui spiritualitas yang terbentuk. Asmaningrum (2008) melaporkan ada pengaruh positif pelatihan *spiritual leadership* yang merupakan bagian dari spiritualitas di tempat kerja, dengan komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini

merekomendasikan penelitian terhadap hubungan spiritualitas tempat kerja (STK) dan komitmen organisasi. Sampai laporan penelitian ini disusun, belum ada catatan berkaitan dengan hal ini. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian hubungan STK dengan komitmen organisasi Bank BNI Syariah Kantor Cabang Depok ini perlu dilakukan. Adapun masalah pokok yang ingin diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana identifikasi hubungan antara spritualitas di tempat kerja (STK) dengan komitmen organisasi karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Depok ?
2. Sejauh mana hubungan fasilitas STK dengan komitmen organisasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini terbagi atas tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum merupakan sasaran luas yang ingin dicapai melalui penelitian ini. Tujuan khusus menguraikan tujuan-tujuan operasional yang menjelaskan tujuan umum yang ingin dicapai.

a) Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah teridentifikasinya hubungan antara spiritualitas di tempat kerja (STK) dengan komitmen organisasi karyawan di Bank BNI Syariah kantor cabang Depok.

b) Tujuan Khusus

Hasil akhir dari penelitian ini adalah teridentifikasinya :

- a) karakteristik karyawan di Bank BNI Syariah kantor cabang Depok
- b) gambaran STK di Bank BNI Syariah kantor cabang Depok

- c) gambaran komitmen organisasi karyawan Bank BNI Syariah kantor cabang Depok
- d) hubungan karakteristik individu dengan komitmen organisasi
- e) hubungan fasilitas STK dengan komitmen organisasi
- f) hubungan STK dengan komitmen organisasi
- g) hubungan iklim spiritual organisasi dengan komitmen organisasi

1.4 Signifikansi Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan masukan bagi beberapa pihak walaupun hasil maksimal belum tentu tercapai. Pihak-pihak yang peneliti maksudkan adalah:

a. Signifikansi secara Akademis

Untuk menambah pengetahuan peneliti tentang teori dan praktek di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai spiritualitas di tempat kerja serta hubungannya dengan komitmen organisasi.

b. Signifikansi secara Praktis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya bagi perusahaan diharapkan dapat memberi suatu bahan masukan, pemikiran dan saran-saran yang bermanfaat bagi perusahaan dalam mengevaluasi dan mengimplementasikan spiritual di tempat kerja sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi.

c Signifikansi secara Empiris

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah informasi yang kemudian digunakan sebagai bahan perbandingan bagi peneliti lain untuk dijadikan referensi dalam kegiatan penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Penelitian

Dalam penelitian hubungan spiritualitas tempat kerja (STK) dengan komitmen organisasi karyawan di Bank BNI Syariah kantor cabang Depok, peneliti mencoba untuk mengambil ruang lingkup organisasi yang ada pada Bank BNI Syariah kantor cabang Depok. Subyek penelitian merupakan seluruh karyawan tetap dan *outsorce* di Bank BNI Syariah kantor cabang Depok. Variabel yang akan diteliti adalah sebuah spiritualitas di tempat kerja (STK) serta hubungannya dengan komitmen organisasi karyawan.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk memahami Skripsi ini, dapat disusun dalam sistematika penelitian sebagai berikut:

Bab I: Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang Latar Belakang Permasalahan, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Signifikansi Penelitian, Batasan Penelitian, dan Sistematika Penelitian.

Bab II: Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi tentang konteks penelitian, konsep hingga teori-teori yang akan dibahas serta terkait dengan penelitian tentang hubungan spiritualitas di tempat kerja (STK) dengan komitmen organisasi karyawan di Bank BNI Syariah kantor cabang Depok.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian hubungan spiritualitas di tempat kerja (STK) dengan komitmen organisasi karyawan di Bank BNI Syariah kantor cabang Depok.. Bab ini mencakup pula indikator-indikator yang akan digunakan dalam penelitian.

Bab IV: Pembahasan

Pada bab ini, akan dibahas secara spesifik hubungan spiritualitas di tempat kerja (STK) dengan komitmen organisasi karyawan di Bank BNI Syariah kantor cabang Depok. serta akan dilakukan evaluasi terhadap hambatan-hambatan yang ditemui dan solusi yang diambil berdasarkan teori yang sudah ada maupun solusi baru yang belum ada dasar teorinya.

Bab V: Kesimpulan dan Saran

Bab ini memaparkan kesimpulan dari perumusan masalah yang dibahas, dan kesimpulan yang bisa diambil dari evaluasi terhadap hubungan spiritualitas di tempat kerja (STK) dengan komitmen organisasi karyawan di Bank BNI Syariah kantor cabang Depok.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan sebuah variabel penting dalam perilaku organisasi. Komitmen individu karyawan terdiri dari komitmen pekerjaan, komitmen karir, maupun komitmen organisasi (Gupta, 2009).

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan sebuah konsep multidimensional yang dapat dilihat dari beberapa aspek pendekatan. (Allen and Meyer, 2000) merumuskan tiga aspek pendekatan, yaitu: pendekatan psikologis, atribusi, dan pertukaran. Pendekatan atribusi melihat komitmen sebagai sebuah ikatan individu terhadap perilaku dan tindakannya yang terjadi ketika individu mencirikan sikap dan komitmen pada organisasi. Dimensi pertukaran melihat komitmen sebagai sebuah keluaran transaksi dan kontribusi antara organisasi dan anggotanya.

Pendekatan psikologis merupakan sebuah sikap yang bersifat aktif dan positif anggota terhadap organisasi, yang merupakan kedekatan emosional seseorang terhadap organisasi. Pendekatan mendasar ini berkaitan dengan ikatan antara karyawan dengan organisasi. Suatu hal yang merupakan sebuah respon afektif individu, dalam hubungan yang aktif dengan organisasi kerja dan bertujuan memberikan segala usaha untuk keberhasilan organisasi yang bersangkutan (Allen and Meyer, 1996, 2000; Meyer and Herscovitch, 2001).

Komitmen afektif merupakan komitmen organisasi yang terbukti memiliki banyak hubungan dengan beberapa variabel organisasi. Moore (2005) menjelaskan bentuk universal dari komitmen kerja meliputi: komitmen afektif pada organisasi, komitmen berkelanjutan pada organisasi, persetujuan terhadap etik, komitmen karir, dan keterlibatan dalam pekerjaan. Riset

menunjukkan hanya komitmen afektif yang menunjukkan banyak hubungan dalam uji model (Aaron, 1999).

Keterikatan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi merupakan kekuatan relatif untuk meningkatkan retensi. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi. Beberapa ahli mendefinisikan komitmen afektif sebagai kekuatan relatif dari seorang individu terhadap identifikasi dan keterlibatannya pada keseluruhan organisasi (Allen & Meyer, 1990; Luthans, 2006).

Refleksi sikap dari individu tersebut meliputi tiga faktor penting. Manifestasi ketiga faktor tersebut berupa kepercayaan (identifikasi) dan penerimaan (internalisasi) yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi (keterlibatan kerja) dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Allen & Meyer, 1990; Luthans, 2006).

Komitmen afektif merupakan ikatan psikologis individu terhadap organisasi. Hal ini berkaitan dengan beberapa hal yaitu: identifikasi, internalisasi, keinginan bertahan, dan keterlibatan kerja. Komitmen afektif dengan kuat mendorong resistensi dalam organisasi karena hal tersebut yang diinginkan.

Identifikasi merupakan adanya rasa kepercayaan yang kuat karyawan terhadap tujuan dan nilai organisasi. Hal ini disebabkan oleh adanya keyakinan bahwa nilai organisasi memiliki kemiripan dengan nilai yang dianut individu, serta adanya keinginan untuk berafiliasi yang merupakan sebuah mekanisme yang penting dalam proses mengembangkan kedekatan psikologi (Fry, 2003; Giacalone and Jurkiewicz, 2003; Milliman dkk 2003; Jurkiewicz and Giacalone, 2004). Riset menunjukkan bahwa loyalitas, identifikasi dan

partisipasi dalam organisasi secara individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Maharani, 2005).

Internalisasi merupakan suatu proses awal menumbuhkan kebanggaan terhadap organisasi. Sopiah (2008) menjelaskan internalisasi sebagai proses penerimaan, proses adopsi visi, misi, dan tujuan organisasi ke dalam visi individu. Individu pada akhirnya akan merasakan kebanggaan, kesetiaan, loyalitas, dan keberpihakan terhadap organisasi dan tujuannya. Religiusitas adalah ciri khas pada organisasi spiritual. Persepsi terhadap religiusitas organisasi juga mempengaruhi secara bermakna terhadap loyalitas (Gavin & Mason, 2004).

Loyalitas berarti bertahan dalam organisasi yang juga berarti berusaha mencapai tujuan organisasi. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi merupakan harapan pribadi. Hal ini diwujudkan dengan kesediaan bekerja dengan sungguh-sungguh (Kuntjoro, 2009), dan berusaha keras mencapai tujuan organisasi (Arnold, dkk., 1995; Bathaw & Grant, 1994; Hunt & Morgan, 1994; Mowday, 1982; dalam Sopiah, 2008).

Upaya, kemauan, kesediaan, dan keasadaran bekerja keras sebaik mungkin sesuai keinginan organisasi dalam pekerjaan adalah bagian komitmen. Menemukan makna dalam bekerja dapat meningkatkan komitmen untuk terlibat dalam pekerjaan (Morin, 2008). Keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah tingkat kesediaan bekerja dalam organisasi (Robinson, 1969; dalam Istijanto, 2008). Keterlibatan kerja tinggi mengusahakan hal yang terbaik dalam pekerjaan, termasuk memberikan lebih banyak daripada yang disyaratkan, dan selalu berpikir cara terbaik dalam bekerja. Semua dilakukan bukan hanya untuk mendapatkan *extrinsic rewards* tetapi untuk mempertahankan keanggotaannya (Arnold, dkk., 1995; Mowday, 1982; O'Reilly & Chatman 1986; Steers, 1983; Steers & Black, 1994; dalam Istijanto, 2008).

Identifikasi, internalisasi, keinginan bertahan, dan keterlibatan kerja merupakan bentuk loyalitas terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan organisasinya pada orang lain, merasakan kesamaan nilai, merasa terinspirasi, bersedia menerima berbagai tugas, serta memperhatikan nasib organisasi secara menyeluruh.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Keinginan untuk bertahan dalam organisasi disebabkan oleh adanya kebutuhan dan keinginan. Komitmen organisasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu *the want factors* dan *the need factors*. *The Want factors* lebih berfokus pada bentuk komitmen afektif dan normatif. Faktor ini mengacu pada kedekatan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu dalam organisasi. *The Want factors* merefleksikan persetujuan dan keinginan bekerja sesuai nilai dan tujuan organisasi. Individu yang memiliki tingkat identifikasi yang tinggi dengan organisasi akan merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Sebagai hasilnya, individu akan bertahan dalam organisasi karena 'ingin' (Payne, dkk., 2002).

The Need factor, berkaitan dengan kerugian jika meninggalkan organisasi. Hal tersebut mengarah pada perasaan kedekatan dengan organisasi. Orang yang memiliki tingkatan *the need factor* yang tinggi mempertaruhkan beberapa aspek kehidupannya untuk tetap melanjutkan keanggotaan dalam organisasi (Reichers, 1985; dalam Payne, dkk., 2002). Sebagai hasilnya, karyawan tetap mempertahankan keanggotaan karena 'membutuhkan'.

Faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi dapat dalam tiga kategori yaitu faktor personal, faktor organisasi dan faktor non organisasi (Sopiah,

2008). Ketiga faktor tersebut saling berkaitan. Uraian berikut menjelaskan ketiga faktor tersebut.

2.1.2.1. Faktor Personal

Beberapa faktor personal berpengaruh penting terhadap komitmen organisasi. Faktor personal meliputi ekspektasi terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, faktor pilihan pekerjaan, keinginan berprestasi, dan karakteristik personal. Karakteristik personal meliputi variabel demografi dan tanggung jawab keluarga (Matthieu & Zajac, 1990; Mowday, Porter & Steers, 1982; Steers, 1977; Steers & Porter, 1979; Stum, 2005; dalam Sopiha, 2008). Variabel demografi dianggap sebagai *antecedent* yang memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Morin, 2008). Variabel demografi tersebut meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, status pekerjaan, dan tingkat pendidikan.

Usia berhubungan dengan komitmen organisasi. Usia merupakan salah satu faktor personal yang kemungkinan besar memiliki hubungan dengan komitmen organisasi (Subanegara, 2005). Semakin tua usia maka akan makin kecil kemungkinan berhenti dari pekerjaan. Bertambah tua para pekerja, semakin sedikit kesempatan tersedianya alternatif pekerjaan lain (Robbins, 2003; dalam Sopiha, 2008).

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor demografi yang berhubungan dengan komitmen. Hasil beberapa studi psikologis menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang. Komitmen organisasi lebih tinggi pada perempuan daripada laki-laki (Ferreira, 2007). Beberapa studi menunjukkan wanita mempunyai tingkat keluar masuk yang lebih tinggi dibandingkan pria, tetapi studi lain menemukan tidak adanya perbedaan yang bermakna (Sopiha, 2008).

Dampak status perkawinan terhadap beberapa variabel sikap kerja karyawan tidak banyak dilaporkan. Robbins (2003; dalam Sopiah, 2008) menjelaskan beberapa hasil riset secara konsisten menunjukkan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensi, mengalami pergantian yang lebih rendah, dan lebih puas terhadap pekerjaan, dibandingkan dengan rekan kerja yang melajang.

Tingkat pendidikan dapat menunjukkan aktualisasi diri dan berkaitan dengan komitmen organisasi. Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen (Mowday, dkk., 1982; Steers, 1977; dalam Morin, 2008). Tingkat pendidikan yang lebih tinggi menunjukkan tingkat aktualisasi yang lebih dibanding tingkat pendidikan yang lebih rendah.

Status kepegawaiannya merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh secara signifikan pada tingkat komitmen dan keluar masuk karyawan (Santos & Notland, 2006; dalam Asmaningrum, 2009). Status karyawan tetap, biasanya didapatkan setelah masa kerja yang cukup, sehingga akan lebih mendekati pada organisasi. Karyawan tetap memperoleh tunjangan kesejahteraan yang lebih baik dibandingkan yang status karyawan tidak tetap.

Secara keseluruhan faktor personal berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Jenis kelamin, status pernikahan tanggung jawab keluarga dan pendidikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Joiner & Bakalis, 2006).

2.1.2.2. Faktor Organisasi

Organisasi memiliki sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan di dalamnya. Faktor organisasi meliputi: a) karakteristik pekerjaan misalnya ruang lingkup pekerjaan, tantangan, kesulitan, status peran, tingkat pekerjaan, konflik dan kebingungan peran, tingkat otonomi dan jam kerja; b) karakteristik struktur yang meliputi supervisi, dan konsistensi tujuan organisasi; c) variabel karakteristik dan faktor struktural yang meliputi

keterlibatan secara sosial, *personal importance* dan formalisasi (Joiner & Bakalis, 2006). Selain itu menurut Stum (1998; dalam Subanegara, 2005) terdapat lima faktor lain, yaitu: budaya keterbukaan, kepuasan kerja, kesempatan personal untuk berkembang, arah organisasi, dan penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Iklim organisasi dan kepemimpinan dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan (Subanegara, 2005).

Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan merupakan faktor organisasi yang sangat berkaitan dengan komitmen organisasi. Studi longitudinal terhadap komitmen organisasi karyawan menunjukkan kepuasan berkaitan dengan komitmen organisasi (Bateman & Strasser, 1984). Kepuasan kerja, (Al-Aameri, 2000; Aryee, Wyatt, & Ma Kheng, 1991; Chang & Chang, 2007), kesadaran profesional dan komitmen profesional berkontribusi terhadap komitmen organisasi (Aryee, dkk., 1991).

2.1.2.3. Faktor non Organisasi

Faktor non-organisasi merupakan faktor yang berasal dari luar organisasi dan lebih sulit dikontrol. Alternatif pekerjaan di tempat lain yang lebih baik menarik karyawan untuk berhenti dari pekerjaan sekarang (Mowday, Porter & Steers, 1982; dalam Sopiha, 2008). Faktor dari luar organisasi merupakan faktor yang relatif sulit untuk dikontrol oleh pihak organisasi.

2.1.3 Peningkatan Komitmen Organisasi

Membangun komitmen (*commitment building*) membutuhkan kesabaran dan kearifan. Kesadaran terhadap vitalnya komitmen membutuhkan transformasi bertahap terhadap tingkat yang lebih rendah (Subanegara, 2005). Tingkat komitmen yang tinggi akan menimbulkan niat untuk bertahan dalam organisasi yang akhirnya menunjukkan retensi karyawan yang tinggi pula (Payne, dkk., 2002).

Terdapat beberapa cara untuk meningkatkan komitmen afektif dan normatif (*the want factor*). Prinsip utama yang direkomendasikan meliputi: memberikan dukungan dan keterbukaan, serta memberikan pengakuan tentang pentingnya seseorang dan kompetensinya (Allen & Meyer, 1990). Semua prinsip tersebut dinyatakan dalam berbagai bentuk antara lain: meningkatkan persepsi karyawan tentang keterbukaan organisasi, meningkatkan persepsi karyawan tentang adanya dukungan, dan meningkatkan pengakuan tentang Pentingnya diri dan kompetensinya.

Upaya meningkatkan persepsi tentang pentingnya keterbukaan antara lain dengan menjamin keadilan organisasi melalui pemberlakuan aturan tertulis, komunikasi, peran, kebijakan dan prosedur yang jelas dan terbuka (Amstrong, 1999; Chungthai & Zafar, 2006; Dessler 1992; dalam Luthans, 2006). Salah satu langkahnya adalah dengan memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif, memperjelas dan mengkomunikasikan misi yang ada.

Dukungan organisasi harus berfokus pada nilai organisasi. Persepsi atas dukungan organisasi dipengaruhi oleh perlakuan yang diterima oleh pekerja. Salah satu cara untuk meningkatkan dukungan organisasi terhadap karyawan adalah melalui program mentoring dan *buddy systems* (Payne, dkk., 2002). Hasil penelitian mendukung bahwa program mentoring ini seharusnya diawali pada awal karir (Sajidin, 2006) dan ini semua dapat memfasilitasi terbentuknya *the want factor*. Selain itu penting untuk menciptakan rasa komunitas, melalui membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerjasama, saling mendukung dalam kerja tim (Luthans, 2006).

Cara ketiga peningkatan *the want factor* adalah pemberian keyakinan terhadap kontribusi dan loyalitas. Perasaan berkontribusi penting pada organisasi, dapat meningkatkan kompetensi. Pengalaman karyawan berperan

penting dalam menumbuhkan loyalitas. Pemberdayaan karyawan, pendelegasian wewenang, otonomi dalam membuat keputusan, memperkaya pekerjaan, mendorong aktualisasi diri, mendukung aktivitas pengembangan diri, tantangan kerja akan menyebabkan pekerjaan lebih menarik, menantang dan memotivasi (Luthans, 2006; Payne, dkk., 2002).

2.1.4 Dampak Komitmen Organisasi

Dampak komitmen organisasi sangat penting untuk organisasi maupun untuk karyawan sendiri. Komitmen tinggi memberikan keuntungan bagi organisasi, berupa peningkatan kinerja, kehadiran dan retensi (Rickett, 2002; dalam Morin, 2008), menstabilkan tenaga kerja (Steers, 1977; dalam Sopiah, 2008), meningkatkan retensi, menurunkan tingkat pergantian dan absensi karyawan (Sopiah, 2008; Subanegara, 2005). Selain itu ditinjau dari sudut karyawan, komitmen yang tinggi berdampak pada peningkatan karir (Sopiah, 2008).

Komitmen rendah berdampak buruk pada organisasi. Dampak buruknya berupa tingginya *job turn over* (Koch, 1978; dalam Subanegara, 2005), tingginya absensi, kelambanan kerja, kualitas kerja rendah, rendahnya loyalitas dan rendahnya keinginan bertahan sebagai karyawan (Fry & Matherly, 2003). Komitmen rendah juga memicu perilaku buruk karyawan, seperti membuat kerusuhan. Dampak lanjutnya berupa penurunan reputasi organisasi, hilangnya kepercayaan klien yang berakibat penurunan laba perusahaan (Near & Jansen, 1983; dalam Sopiah, 2008).

2.1.5 Pengukuran Komitmen Organisasi

Instrumen *Self Report Scales* terdiri dari 15 item pertanyaan, telah disusun untuk mengukur komitmen karyawan terhadap organisasi. Aspek komitmen yang terwakili dalam instrumen ini, adalah: kepercayaan, penerimaan terhadap

tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, dan hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi (Sopiah, 2008). Instrumen lain dikembangkan Allen dan Meyer (1990), terdiri dari 24 butir pertanyaan meliputi komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan (Fields, 2000).

O'Reilly & Chatman (1986; dalam Fields, 2000) mengembangkan *psychological attachment instrument*. Dua belas butir pertanyaan disusun untuk menggambarkan dimensi internalisasi, identifikasi dan kepatuhan dalam komitmen organisasi. Asmaningrum (2009) telah mengembangkan dan memodifikasi instrument O'Reilly dan Chatman (1986). Uji validitas dan reliabilitas terhadap instrument tersebut memperoleh $r:0.9$. Penelitian ini menggunakan instrumen Asmaningrum (2008) setelah memperbaiki butir-butir pertanyaan yang tidak valid dan menyeimbangkan komposisi pertanyaan positif dan negatif.

2.2 Konsep Spiritualitas di Tempat Kerja (STK)

Kurangnya hubungan antara nilai kehidupan pribadi dan nilai di tempat kerja mendorong ketertarikan untuk menyatukannya nilai spiritual dalam pekerjaan. Kecenderungan masyarakat memastikan bahwa walaupun ketertarikan akan agama formal sedang merosot, terdapat peningkatan jumlah orang-orang yang mencari landasan spiritual kehidupannya (Pandey & Gupta, 2008), termasuk tempat kerja mereka. Ada keinginan untuk mengintegrasikan secara utuh jati diri yang ada dalam pekerjaan dan jati diri yang ada di rumah. Spiritualitas di tempat kerja adalah suatu tanggapan terhadap ketertarikan ini (Pandey, dkk., 2009).

Banyak usaha dilakukan untuk menyatukan kehidupan dan pekerjaan. Sejumlah organisasi yang sedang tumbuh sedang membangun spiritualitas dalam strategi dan budaya perusahaannya (Kolodinsky, Giacalone, & Jurkiewicz, 2008; Milliman, Ferguson, Trickett, & Condemni, 1999). Usaha karyawan

untuk mengintegrasikan pekerjaan dan spiritualitas mereka tergambar dari meningkatnya buku-buku dan artikel untuk manajer dan akademisi (Marcic, 1997; McCormick, 1994; Richmond, 1999; dalam Kolodinsky, dkk., 2008). Peneliti mencatat tren ini sejak tahun 1999, melalui pelatihan-pelatihan: *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ), quantum ikhlas, dan quantum *life transformation* dengan pendekatan manajemen pikiran melalui *hypnosis*.

2.2.1 Pengertian Spiritualitas

Spiritual merupakan ajaran yang berkaitan dengan jati diri, etika dan moral. Suatu keadaan yang menyelaraskan diri dengan nilai dasar dari semua ajaran mulia, dan membicarakan tentang eksistensi jati diri dan eksistensi Tuhan (Kim, 2009; Sangkan, 2008b). Ajaran-ajaran tersebut meliputi: kesatuan dengan eksistensi alam semesta, unsur terpenting yang tersembunyi, perwujudan pikiran, daya untuk mengubah kehidupan, dan kekuatan dalam kesadaran kolektif (Kim, 2009). Studi empiris menggambarkan spiritual sebagai kesadaran moralitas, iman, etik dukungan, ketulusan, kebenaran, dan kejujuran (Kumpikaite, 2009).

Spiritualitas didefinisikan secara beragam dalam literatur. Beberapa penulis menjelaskan spiritualitas sebagai suatu kecerdasan/inteligensi (Zohar & Marshall, 2000), tahap perkembangan, sikap, dan pengalaman internal (Kumpikaite, 2009). Keragaman definisi ini juga mempengaruhi bentuk-bentuk penelitian dan berkaitan dengan pengertian tersebut. Spiritualitas juga banyak dibicarakan secara bersama-sama dengan agama/religi.

Definisi spiritualitas berkaitan dengan nilai personal yang mendalam yang merentang dari pengertian kesadaran paling sederhana sampai yang kompleks. Spiritualitas berisi satu unsur kunci yang umum yaitu nilai (*value*) (Kolodinsky, dkk., 2008; Moore, 2005) keyakinan, sikap atau emosi yang mempengaruhi seseorang (Moore, 2005). Schneiders (1989; dalam

Kolodinsky, dkk., 2008), menggambarkan spiritualitas sebagai kesadaran berusaha keras untuk mengintegrasikan kehidupan dalam suatu proses *self-transcendence* menuju nilai paling puncak yang dipersepsikan (Kolodinsky, dkk., 2008). Nilai spiritualitas setiap orang berbeda, tetapi dalam semua kasus melibatkan nilai-nilai yang dipegang secara mendalam (Milliman, dkk., 1999), pedoman hidup dan pekerjaan (Butts, 1999).

2.2.2 Pengertian Spiritual di Tempat Kerja (STK)

Spiritualitas di tempat kerja (STK) disebutkan secara beragam dalam literatur. Ada yang menyebut STK sebagai *spiritual economic* (Rudnyckij, 2009), *spirituality at work* (Marques, 2008b), *spirituality in the workplace* (Mitroff & Denton, 1999), *workplace spirituality* (Garcia-Zamor, 2003; Jurkiewicz & Giacalone, 2004). Konsep STK mengacu pada pengalaman karyawan menerapkan spiritualitas di tempat kerjanya. Sifat yang tepat dari pengalaman menerapkan spiritualitas di tempat kerja meliputi aspek-aspek seperti merasakan pengertian, persamaan dan transendensi (Ashmos & Duchon, 2000; Giacalone & Jurkiewicz, 2003; Kinjerski & Skrypnek, 2004).

STK dapat dimaknai menjadi tiga sudut pandang berbeda. Pavar (2008) merumuskan dua perspektif, yaitu perspektif individual dan perspektif organisasi. STK dalam perspektif individual adalah pengalaman individu dalam menerapkan nilai-nilai spiritualitas pribadi dalam organisasi (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2008). STK dalam perspektif organisasi adalah suatu kerangka nilai organisasi yang dibuktikan dengan adanya budaya yang memfasilitasi individu untuk dapat menerapkan spiritualitas dalam organisasi (menikmati kesenangan bekerja dan merasa terhubung satu sama lain) (Jurkiewicz & Giacalone, 2004).

Penelitian ini lebih cenderung pada pengertian STK dari sudut pandang interaktif. Definisi spiritualitas di tempat kerja (STK) dalam penelitian ini

adalah suatu kegiatan manajemen untuk menyeimbangkan harmoni dengan diri, harmoni dalam lingkungan dan transendensi (Pandey, dkk., 2009), melalui pendekatan komprehensif pada individual, kelompok, organisasi dan kepemimpinan (Pawar, 2009b). Hasil dari fasilitasi ini berupa suatu kondisi harmoni yang dirasakan oleh karyawan, yang disebut sebagai iklim spiritual dalam organisasi (Pandey, dkk., 2009).

2.2.3 Penerapan Spiritual di Tempat Kerja

Penerapan praktik keagamaan dan spiritualitas perlu diakomodasi di tempat kerja bukan sekedar pengakuan terhadap legitimasinya tetapi juga pada proses kerja yang efektif dan efisien. Akomodasi yang sering direkomendasikan adalah pemenuhan kebutuhan peribadatan (di luar kerja) dan manifestasi dalam pekerjaan (Cash, Gray, & Rood, 2000). Meskipun demikian, akomodasi STK ini memiliki nilai baik dan buruk. Bernilai baik karena meningkatkan prestasi karyawan (Pandey, dkk., 2009), integritas, motivasi, kreativitas dan kepuasan kerja (Cavanagh & Bandsuch, 2002). Sedangkan nilai buruknya adalah perpecahan, curiga, dan tuduhan melakukan tindakan pilih kasih (Cavanagh & Bandsuch, 2002). Manajer harus lebih berfokus terhadap peningkatan moral dan karakter yang baik, karena hal tersebut dapat menurunkan dampak buruknya.

Terdapat 14 topik kunci dalam pendekatan STK yang digunakan untuk membandingkan dua pendekatan fasilitasi STK. Keempat belas topik tersebut digunakan untuk melihat perubahan organisasi pada isinya (*content*), proses (*process*), dan konteks (*context*). Pawar (2008) mengelompokkan 14 topik tersebut menjadi empat kategori, yaitu: isi, proses, konteks, dan hasil. Kategori isi meliputi: fokus pada STK, nilai, sifat perubahan intra-individu yang alamiah, dan kedalaman perubahan spiritual pribadi karyawan. Kategori proses meliputi: perspektif atau model yang diadopsi untuk fasilitasi STK, nilai asli yang diadopsi, usaha untuk memfasilitasi, proses transmisi horisontal, proses

transmisi vertikal, penggunaan penguatan, dan sumber pengalaman STK. Kategori konteks adalah perhatian pada konteks faktor yang penting untuk mendukung proses fasilitasi STK. Kategori hasil meliputi *focus* pada manfaat karyawan dan manfaat organisasi.

Perbedaan dan persamaan pada kedua pendekatan fasilitasi STK, memungkinkan dilakukan integrasi kedua pendekatan secara komprehensif. Pawar (2009b) merumuskan model komprehensif fasilitasi STK. Model tersebut meliputi empat pendekatan, yaitu: pendekatan berfokus pada individu, kelompok, organisasi, dan kepemimpinan. Berikut ini diuraikan lebih rinci keempat pendekatan tersebut.

2.2.3.1. Pendekatan Berfokus pada Individu

Pendekatan fasilitasi STK pada tingkat individu dapat dilakukan dengan 3 model yaitu, model “*outside-in*”, “*inside out*” dan kombinasi keduanya. Model “*outside-in*” artinya memberikan pengaruh informasi dari luar untuk membangkitkan kesadaran spiritual di dalam, sedangkan model “*inside out*” merupakan usaha membangkitkan kesadaran spiritual paling dalam individu sehingga dapat mempengaruhi sekitarnya (Chakraborty, 1993; dalam Pawar, 2009). Kedua pendekatan ini dapat dilakukan bersamaan dengan memulai dari membangkitkan spiritualitas dari dalam (Marques, Dhiman, & King, 2008).

Model pertama berupa pemberian masukan yang bervariasi terhadap individu untuk mendorong transformasi spiritual individu. Masukan yang diberikan berupa: pengembangan fungsi pribadi (misalnya: peningkatan kemampuan, mengatasi kelelahan), fungsi interpersonal (misalnya: kemampuan mengatasi konflik), dan fungsi organisasional (misalnya peningkatan *interdepartment* di bawah semangat perubahan spiritual)

(Chakraborty, 1993 dalam Pawar, 2009). Hasil yang diharapkan dari transformasi spiritual ini adalah perubahan budaya organisasi.

Model kedua menitikberatkan pada pengembangan spiritual dari dalam lebih dulu. Pengembangan spiritual merujuk proses holistik untuk mengalami tranformasi spiritual mendalam (spiritual murni) (Heaton, Schmidt-Wilk, & Travis, 2004). Proses transformasi setelah mengalami proses latihan spiritual ini dimanifestasikan dalam bentuk tumbuhnya rasa hormat, cinta, penghargaan, dan keberanian. Cinta, hormat, dan penghargaan merupakan nilai yang dirujuk beberapa penelitian sebagai nilai spiritual (Pawar, 2009b).

Tumbuhnya kesadaran spiritual dapat direfleksikan ke dalam lingkungan pekerjaan. Refleksi ini menimbulkan kenikmatan bekerja (*enjoying work*), memberikan energi (*energizing work*) dan memberikan arti dan manfaat pribadi (*work give personal meaning and purpose*) (Milliman, dkk., 2008). Rasa sambung dengan Allah akan memberikan rasa bahagia (Sangkan, 2005), memperoleh hidayah sehingga terhindar dari sikap tidak terpuji karena telah hidup berketuhanan (ihsan) (Sangkan, dkk., 2007; Shomali, 2001).

2.2.3.2. Pendekatan Berfokus pada Kelompok

Kelompok dapat berkembang menjadi sebuah komunitas yang memberikan pengalaman spiritual dan mengembangkannya di tempat kerja. Membangun organisasi menjadi suatu komunitas merupakan suatu proses empat tahap, yaitu: kesadaran diri (*consciousness of the self*), kesadaran terhadap orang lain (*consciousness of others*), kesadaran kelompok (*group consciousness*), dan mengorganisasi keharmonisan (*organizing 'in harmony'*) (Mirvis, 1997; dalam Pawar, 2009b). Membangun komunitas direfleksikan dalam bentuk memfasilitasi transendensi individu dan akses terhadap pengetahuan spiritual (Pawar, 2009b) agar dapat berubah menjadi lebih baik melalui proses silaturahmi (Sangkan, dkk., 2007) antar anggota.

Hasil fasilitasi berfokus pada kelompok memiliki arti penting bagi proses pembentukan kelompok. Pencapaian pada tahap ini meliputi timbulnya rasa persamaan (*sense of community*). Persamaan rasa terdiri dari rasa sambung dengan teman kerja (*sense of connection with co-worker*), saling mendukung antara karyawan (*employees support each others*), dan terkait dengan manfaat umum (*linked with common purpose*) (Milliman, dkk., 2008).

2.2.3.3. Pendekatan Berfokus pada Organisasi

Titik awal pendekatan berfokus pada kelompok adalah membangun budaya organisasi. Fokus pendekatan ini pada aspek-aspek seperti nilai dan kegiatan praktis untuk memfasilitasi spiritualitas di tempat kerja (Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Milliman, dkk., 1999; Pfeffer, 2003). Milliman, dkk. (1999) menyebutkan pendekatan berfokus pada organisasi meliputi: adopsi nilai-nilai spiritual dalam organisasi, transmisi nilai-nilai spiritual dalam rencana bisnisnya dan rencana pribadi, rancangan manajer SDM dalam penerapan dukungan dan dorongan, dan keluaran yang dihasilkan merupakan hasil pengalaman karyawan dalam menerapkan spiritualitas.

Spiritualitas organisasi tercermin dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Nilai-nilai spiritual organisasi meliputi kebajikan (*benevolence*), memikirkan generasi berikutnya (*generativity*), humanis (*humanism*), integritas (*integrity*), keadilan (*justice*), saling menguntungkan (*mutually*), penerimaan (*receptivity*), rasa hormat (*respect*), rasa tanggung jawab (*responsibility*), dan kepercayaan (*trust*) (Jurkiewicz & Giacalone, 2004). Pfeffer (2003) menyebutkan langkah praktis menerapkan STK, yaitu: kepemilikan organisasi dan nilai berorientasi karyawan, pemberian tanggung jawab dan otonomi dalam pengambilan keputusan, pemanfaatan tim mandiri, adopsi bentuk penghargaan dan kesadaran kolektif, menghargai karyawan apa adanya dan mengembangkan bakat dan

ketrampilannya, memfasilitasi tanggung jawab karyawan terhadap keluarga dan kewajiban sosialnya, dan membuang sumber ketakutan dari tempat kerja.

Penerapan spiritual dalam organisasi membantu karyawan menyatu dalam kegiatan organisasi. Karyawan merasakan sejalan (*alignment with organization values*), terhubung dengan tujuan organisasi (*feel connected to organization goal*), mengidentifikasi visi dan nilai organisasi (*identify with organization vision and values*), dan perhatian organisasi terhadap karyawan (*organization care about employees*) (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003). Kesatuan tersebut mendorong sinergi dalam bekerja yang memudahkan kegiatan organisasi.

2.2.3.4. Pendekatan Berfokus pada Kepemimpinan

Pendekatan berfokus pada kepemimpinan menekankan pada mekanisme pembentukan aspek visi dan budaya yang memfasilitasi penerapan spiritualitas di tempat kerja. Pendekatan ini mengarah pada pengembangan gaya kepemimpinan untuk memfasilitasi STK. Fry & Matherly (2003) menyebutnya sebagai *spiritual leadership*, yaitu: nilai, sikap, dan tingkah laku yang dibutuhkan secara *intrinsic* untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain. Hasil yang diperoleh adalah timbulnya sensasi spiritual yang bertahan lama, melalui adanya panggilan hati (*calling*), dan menjadi bagian sesuatu (*membership*) (Fry, 2003).

Kepemimpinan spiritual memiliki variabel-variabel penting yang mempengaruhi organisasi. Tiga variabel nilai kepemimpinan adalah: visi (*vision*), harapan dan iman (*hope and faith*), dan rasa senang berkorban untuk orang lain (*altruistic love*). Dua variabel kebutuhan pengikut (*follower*), yaitu merasakan adanya panggilan dan merasa menjadi bagian dari sesuatu (Asmaningrum, 2009; Fry, 2003).

Pemimpin yang memiliki nilai-nilai kepemimpinan spiritual dapat menggerakkan bawahan mencapai tujuan organisasi. Penerapan spiritualitas dalam pekerjaan memberi dampak positif dan juga negatif (Cavanagh & Bandsuch, 2002). Hasil penerapan kepemimpinan spiritual mendorong bawahan merasa terpanggil (*calling*), menemukan makna dalam bekerja, merasa dipahami, dan dihargai (Fry, 2003). Pelatihan kepemimpinan spiritual terbukti meningkatkan identifikasi, internalisasi, keterlibatan kerja dan keinginan bertahan dalam organisasi baik secara sendiri maupun secara bersama. Rata-rata karyawan yang terfasilitasi memiliki komitmen lebih tinggi daripada yang tidak (Asmaningrum, 2009).

2.2.4 Fasilitasi STK dan Iklim Spiritual Organisasi

Hasil dari fasilitasi STK adalah pengalaman individual terhadap spiritualitas di tempat kerjanya. Suasana spiritual di tempat kerja sebagai akibat dari fasilitasi STK, oleh Pandey, dkk., (2009) digambarkan sebagai iklim spiritual organisasi. Iklim spiritual organisasi adalah persepsi kolektif dari karyawan tentang tempat kerjanya yang memfasilitasi harmoni dirinya melalui kerja yang penuh makna, memiliki kelebihan diri yang terbatas, dan beroperasi dalam harmoni dengan lingkungan sosial dan alam yang memiliki ketersambungan di dalamnya (Pandey, dkk., 2009).

Iklim spiritual dalam organisasi bisnis dirumuskan oleh Pandey and Gupta (2008), berdasarkan konseptualisasi dari literatur spiritualitas berdasarkan pemikiran kontemporer dan pemikiran tradisional India. Pemikiran kontemporer yang dimaksud adalah psikologi positif/humanis, literatur tentang kesejahteraan (*well-being*), dan perilaku organisasi positif. Pemikiran tradisional India yang dimasukkan adalah *swadharma* dan *loksangrah*.

Pemikiran tersebut selanjutnya membentuk spiritualitas manajemen, yaitu suatu fasilitasi untuk menyeimbangkan harmoni dengan diri, harmoni dalam lingkungan pekerjaan, dan pengalaman *transcendence* di lingkungan pekerjaan. Dampak adanya iklim spiritual organisasi berupa perilaku kerja dan

performa organisasi. Perilaku kerja terdiri dari motivasi, belajar, dan komitmen (Jurkiewicz & Giacalone, 2004). Performa organisasi meliputi: finansial (Nur & Organ, 2006; Scott & Rothman, 1994), dan orientasi kualitas (Dent, Higgins, & Wharff, 2005; Marques, dkk., 2005).

Penerapan spiritualitas dapat dilakukan dengan menggunakan protokol-protokol tertentu yang telah disusun. Protokol ***SPIRITUALITY AT WORK*** (Marques, 2008a), adalah sebagai berikut: *synergy, peace, inspiration, respect, integrity, trust, understanding, acceptance, love, interconnectedness, truth, yield, assistance, tolerance, well wishing, openness, reciprocity, kindness.*

Pandey, dkk., (2009) menyusun sub-sub variabel untuk mengukur iklim spiritual dalam organisasi bisnis berdasarkan tiga konsep spiritual manajemen. Subvariabel *meaningful work* (Ashmos and Duchon, 2000), *hopefulness*, dan *authenticity* menyusun variabel harmoni dengan diri. Harmoni dalam lingkungan pekerjaan terdiri dari sub variabel *sense of community* (Jurkiewicz and Giacalone, 2004) dan *respect for diversity* (Zohar, 2004). *Transcendence* terdiri dari *loksangrah* yaitu bekerja untuk menjaga dunia (Pandey, dkk., 2009) dan lingkungan (Pandey, dkk., 2009), dan sub variabel *meditative work* (McCormick, 1994).

2.2.4.1. Harmoni dengan Diri (*Harmony with Self*)

Harmoni dengan diri merupakan proses pembentukan makna bekerja secara mendalam. Organisasi merupakan tempat pencarian dan pembentukan makna bekerja (Fineman, 1993 dalam Dehler & Welsh, 2003). Dehler & Welsh (2003) berpendapat bahwa spiritualitas dalam organisasi mewakili sebuah bentuk perasaan bekerja yang memberikan energi untuk bertindak. Hal ini merupakan bentuk searah dengan pekerjaan berupa penemuan makna dan tujuan bekerja (Ashmos & Duchon, 2000; Fry & Matherly, 2003; Milliman, dkk., 2003; Milliman, dkk., 1999; Quatro, Waldman, & Galvin, 2007;

Sheep, 2006). Pengamatan ini paralel dengan arti swadharma (Pandey, dkk., 2009).

2.2.4.2. Harmoni dalam Lingkungan Pekerjaan (*Harmony in Work Environment*)

Harmoni dengan lingkungan pekerjaan merupakan keseimbangan hubungan antara individu dengan lingkungan sosial dan alam sekitarnya. Harmoni dengan lingkungan merupakan perluasan dari harmoni dengan diri sendiri. Hal tersebut berupa rasa luas dalam dada (Sangkan, 2005), berupa kebahagiaan yang membuat seseorang memiliki kesabaran yang tinggi. Seorang yang telah mendapatkan pencerahan merasakan bahwa semua yang ada di alam semesta adalah bagian dari dirinya. Menyakiti orang lain sama artinya dengan menyakiti diri sendiri (Krishnamurti, 2005). Hal ini sama dengan yang disampaikan oleh Tolle (2001), bahwa kesadaran akan keberadaan membuat seseorang tidak merasakan dirinya dimanipulasi, atau berkeinginan memanipulasi orang lain.

Manifestasi rasa sambung dengan sesama adalah hubungan timbal balik yang harmonis antara karyawan dengan lingkungan sosial maupun lingkungan alam. Dimensi spiritual ini dimanifestasikan oleh rasa kesamaan (*sense of community*) (Ashmos & Duchon, 2000), hasrat (McCormick, 1994), saling menghargai dan memberikan dukungan (Heaton, dkk., 2004), merasa bermanfaat, inklusif dan saling memiliki rasa sambung (Kinjerski & Skrypnik, 2004). Aspek spiritual dalam manajemen ini direfleksikan dalam kebaikan dan keadilan dan berbagi tanggung jawab (Marques, dkk., 2005).

Variabel harmoni dengan lingkungan meliputi harmoni dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan alam. Pandey, dkk., (2009) menyusun dua sub variabel yang berkaitan dengan harmoni dengan lingkungan yaitu: perasaan sama dalam komunitas (*sense of community*) dan penghargaan

terhadap perbedaan yang ada (*respect of diversity*). Perasaan sama dalam komunitas adalah pengalaman memperoleh ketersambungan (*interconnectedness*) dan perasaan saling bergantung (*interdependence*) antara karyawan (Jurkiewicz and Giacalone, 2004). Menghargai perbedaan merupakan wujud adaptasi pluralisme dalam mengakomodasi tingkatan dan perbedaan masyarakat dan individu dan berjalan melalui berbagi peluang dan tanggung jawab (Zohar & Marshall, 2000). Bekerja juga harus menjaga keseimbangan alam.

2.2.4.3. Transendensi (Transcendence)

Transendensi merupakan kondisi pencapaian prestasi yang melebihi batasan persepsi pribadi karena adanya daya kreatif yang mengalir karyawan. Transendental dalam literatur berhubungan dengan memiliki rasa sambung dengan sesuatu yang lebih agung dari diri sendiri (Dehler & Welsh, 1994; Sheep, 2006). Ashforth dan Pratt (2003) menjelaskan bahwa sesuatu tersebut dapat berarti orang lain, penyebab, alam semesta, atau keyakinan terhadap kekuatan yang lebih tinggi. McCormick (1994) menyebutkan bekerja meditative dan menggambarkannya sebagai hanyut dalam kerja, hilang kepentingan diri sendiri, dan menyatu dengan aktivitas. Beberapa pelaku spiritual mengalaminya sebagai bentuk kenyamanan *ecstasies* (Sangkan, 2008b). Kondisi kreatif biasanya muncul ketika ada dinamika antara kondisi meditatif dan kondisi aktif (Tolle, 2001).

Pandey (2009) menguraikan transendensi menjadi dua sub variabel yaitu *loksangrah* dan bekerja meditatif (*meditative work*). *Loksangrah* adalah nilai yang menyatakan bekerja untuk memelihara dunia (Radhakrishnan, 1951; dalam Pandey, dkk., 2009), yang memperhatikan lingkungan sosial dan alam. Islam menyebut sebagai *rahmatan lil 'alamin*, memberikan manfaat untuk alam semesta (Sangkan, 2005). Bekerja meditatif merupakan

pengalaman terhanyut dalam pekerjaan, kehilangan rasa diri sendiri, dan menyatu dengan aktivitas (McCormick, 1994).

2.2.5 Manfaat Spiritualitas di Tempat Kerja

Isu-isu spiritual di tempat kerja telah menarik perhatian ilmu organisasi. Implikasinya terhadap kepemimpinan spiritual, riset dan praktis telah menarik keingintahuan lebih mendalam terhadap spiritual. Lebih-lebih muncul bukti bahwa manfaatnya bukan hanya pada manfaat pribadi tetapi juga manfaat organisasi. Spiritual di tempat kerja mendorong komitmen karyawan terhadap produktivitas dan menurunkan absensi dan keluar masuknya karyawan (Fry, 2003).

Manfaat STK dapat diamati dari sudut pandang konsep person-organization fit (P-O fit), suatu konstruksi perseptual yang merujuk pada penilaian kongruensi antara nilai personal karyawan dengan budaya suatu organisasi (Cable & DeRue, 2002; dalam Kolodinsky, dkk., 2008). Ketika ada kesesuaian (*fit*) yang kuat antara nilai karyawan dan persepsinya terhadap nilai organisasi akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik (Handler, 2004). Terbaginya nilai personal-organisasi mengindikasikan *P-O fit* yang kuat, yang ditemukan secara positif mempengaruhi perilaku kerja, kepuasan kerja dan *job turn over*, dan performa unit operasional.

Kesesuaian yang kuat antara nilai karyawan dengan persepsinya terhadap nilai spiritual organisasi, menghasilkan perilaku lebih positif. Karyawan yang bekerja untuk sebuah organisasi yang menyertakan dan memodelkan nilai spiritual seperti keterbukaan, keterhubungan, kebenaran, perkembangan personal dan pertumbuhan, membantu dan berbagi, dan penemuan makna dan tujuan melalui pekerjaannya akan mengidentifikasi organisasi lebih dekat (Handler, 2004; Jurkiewicz & Giacalone, 2004; Kolodinsky, dkk., 2008).

Identifikasi organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap kongruensi atau menyatu dengan organisasi (Kolodinsky, dkk., 2008). Pengidentifikasian organisasi yang kuat biasanya menjadikan karyawan lebih suportif, membuat keputusan yang konsisten dengan tujuan organisasi, dan merasa lebih terlibat di dalam misi organisasi (Fry & Matherly, 2003; Kuntjoro, 2009). Ada hubungan positif antara persepsi karyawan terhadap nilai spiritual organisasi dan identifikasi organisasi. Karyawan yang memiliki kongruensi dengan organisasinya akan menghasilkan identifikasi organisasi yang lebih besar dalam interaksi (Kolodinsky, dkk., 2008).

Kesesuaian antara nilai spiritual individu karyawan dan nilai spiritual organisasi juga akan menghasilkan perasaan lebih terlibat dengan pekerjaan. Keterlibatan dalam pekerjaan merupakan tingkat kepentingan pekerjaan terhadap citra diri seseorang, tingkat partisipasi aktif dalam pekerjaan, tingkatan ketika harga diri atau nilai diri dipengaruhi oleh persepsi terhadap tingkat performa, tingkatan kepentingan kerja dalam kehidupan, dan perluasan terhadap identifikasi individu secara psikologis dengan pekerjaan (Kolodinsky, dkk., 2008).

Karyawan yang merasakan kongruensi terhadap STK lebih besar akan merasakan yang paling terlibat dalam pekerjaannya. Karyawan yang mempersepsikan adanya keterhubungan dan persamaan dalam organisasi dan yang memiliki makna dan tujuan kehidupan melalui pekerjaannya, akan menemukan makna penting pekerjaan dan secara psikologis memberikan penghargaan terhadap karyawan yang lainnya. Baik nilai spiritual personal dan nilai spiritual organisasional keduanya menjadi prediktif secara positif, interaksinya menghasilkan tingkat keterlibatan dalam pekerjaan yang lebih besar (Kolodinsky, dkk., 2008).

Manfaat STK lainnya dapat diuraikan dengan teori *Spillover*. *Spillover Theory* merupakan kerangka konseptual yang bermanfaat untuk mengkonseptualisasi pengaruh nilai konseptual yang dimiliki terhadap hasil

perilaku seperti kepuasan terhadap penghargaan dan rasa frustrasi dengan organisasi (Diener, 1984; Wilensky, 1960; dalam Kolodinsky, dkk., 2008).

Spillover theory umumnya dilihat dalam dua tipe, yaitu *vertical spillover* dan *horizontal spillover*. *Vertical Spillover*, melihat kepuasan dalam dimensi kehidupan seseorang berpengaruh terhadap keseluruhan kepuasan hidup, dimensi yang paling tinggi (Lee, Sirgy, Efraty, & Siegel, 2003). *Horizontal Spillover* menyatakan bahwa kepuasan kehidupan seseorang mempengaruhi domain kepuasan kehidupan sekitarnya (Lee, dkk., 2003). Hal ini terjadi karena spiritualitas membantu mengisi makna kehidupan kerja (Emmons, 1999).

Karyawan yang membawa nilai spiritual personal yang kuat dalam pekerjaan menemukan semacam spiritualitas positif yang khas secara horisontal dan secara positif bervariasi dengan permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan. Karyawan yang melihat budaya atau iklim organisasi sangat spiritual (spiritualitas organisasi) menemukan sebuah *spillover* terhadap domain yang berkaitan dengan pekerjaan, semacam penghargaan ekstrinsik maupun intrinsik. Kepuasan terhadap penghargaan berkaitan dengan kerja adalah kunci yang dipertimbangkan dalam teori *equity*. Kepuasan penghargaan berhubungan secara positif terhadap bervariasinya hasil kerja, termasuk kepuasan pekerjaan secara menyeluruh, retensi karyawan, dan komitmen organisasi (Kolodinsky, dkk., 2008).

Spiritualitas dapat digunakan sebagai motif bekerja. Spiritualitas personal dan organisasi secara individual dan secara interaktif mempengaruhi penghargaan karyawan terhadap pekerjaannya (Kumpikaite, 2009). Riset membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor bermakna terhadap komitmen organisasi (Brown & Sargeant, 2007).

Frustrasi organisasi penting untuk dikurangi karena menyebabkan perilaku negatif lain. Karyawan yang memandang organisasi lebih spiritual merasakan sedikit friksi dan frustrasi. Organisasi spiritual cenderung lebih partisipatif dan inklusif dalam membuat keputusan dan berbagi informasi, sehingga membantu karyawan merasa berdaya dan penting (Kolodinsky, dkk., 2003). Organisasi spiritual yang menerapkan keterbukaan dan berorientasi persamaan, mengurangi frustrasi organisasi.

Gambar 2.1 Urutan Manfaat STK dalam Organisasi (Cavanagh & Bandsuch, 2002)



Baik spiritualitas individu maupun dalam organisasi memiliki potensi untuk meningkatkan integritas, motivasi, kreativitas, dan kepuasan kerja jika difasilitasi penerapannya dalam kelompok kerja (Cavanagh & Bandsuch, 2002). Urutan manfaat penerapan STK seperti gambar 2.1. Adanya simbiosis *Person-Job fit* berupa kesegarian (*alignment*) antara organisasi dan karyawan, menghasilkan kenaikan produktivitas, menurunkan job turn over, meningkatkan keberhasilan rekrutmen, dan meningkatkan angka retensi (Izzo and Klein, 1998; Dorsey, 1998; Braus, 1992; dalam Kolodinsky, dkk., 2008).

2.2.6 Spiritual di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan merupakan sebuah konsekuensi dari nilai spiritualitas dalam pekerjaan (Kumpikaite, 2009). Peningkatan kepuasan kerja merupakan hasil dari spiritualitas di tempat kerja dapat menurunkan *turn over* pekerjaan dan absensi (Ravari, dkk., 2009). Perilaku karyawan dalam organisasi dengan tingkat spiritualitas positif, mendukung organisasi, dan mendemonstrasikan

komitmen pada tingkatan yang lebih besar daripada yang tidak memiliki nilai spiritualitas (Milliman, dkk., 2003). STK mendorong komitmen karyawan terhadap produktivitas dan menurunkan absensi dan keluar masuknya karyawan (Fry, 2003).

2.2.7 Pengukuran Spiritualitas di Tempat Kerja

Instrumen-instrumen pengukuran spiritualitas di tempat masih perlu dikembangkan berdasarkan kerangka koseptual dari literatur-literatur empiris yang ada. Instrumen yang mengukur spiritualitas di tempat kerja di beberapa literatur sudah ada (Giacalone and Jurkiewicz, 2003), tetapi masih memiliki banyak keterbatasan.

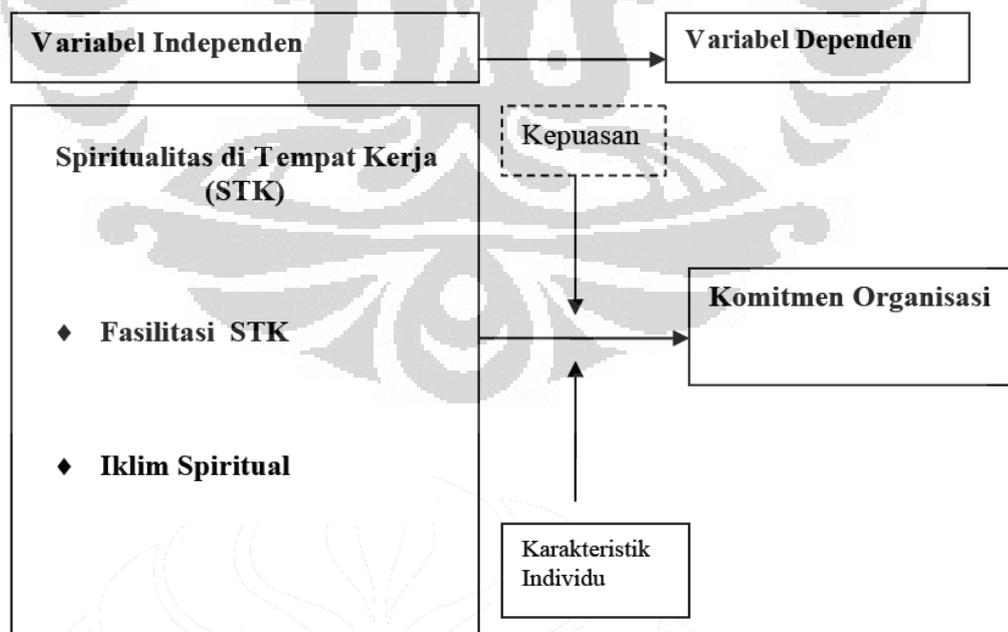
Instrumen-instrumen spiritualitas telah dikembangkan baik untuk mengukur spiritualitas individu maupun spiritualitas organisasi. *Human Spirituality Scale* (HSS) dikembangkan oleh Wheat (1991; dalam Kolodinsky, dkk., 2008) untuk mengukur atribut spiritual individu yang secara substantif menerangkan nilai spiritual individu. Belaire & Young, (2000; dalam Kolodinsky, dkk., 2008) menunjukkan keberhasilan instrumen ini dalam mengukur spiritualitas individual. HSS terdiri dari 20 item menggunakan skala Likert dengan rentang 1 (secara konstan) sampai dengan 5 (tidak pernah). Hasil uji konsistensi reliabilitas internal (α : 0,85) sama dengan yang dilaporkan Wheat (1991) yaitu α :0,89 (Kolodinsky, dkk., 2008).

Instrumen untuk mengukur spiritual organisasi adalah *Organizational Spiritual Values Scale* (OSVS) yang merupakan *rephrase* dari HSS ditujukan untuk mengukur persepsi seseorang terhadap nilai spiritual yang ditampilkan oleh organisasinya. OSVS terdiri dari 20 item instrumen dengan skala Likert 1 (sangat salah) sampai dengan 5 (sangat benar). Hasil uji konsistensi reliabilitas internal (α :0,93) (Kolodinsky, dkk., 2008).

2.3 Kerangka Konsep Penelitian

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Spiritualitas di tempat kerja (STK). STK terdiri dari dua sub variabel, yaitu: fasilitasi STK dan iklim spiritual organisasi. Fasilitasi STK merupakan pendekatan manajemen untuk mengakomodasi penerapan spiritualitas di tempat kerja berupa pendekatan yang berfokus pada individu, kelompok, organisasi, dan kepemimpinan. Iklim spiritual organisasi merupakan hasil dari penerapan spiritualitas di tempat kerja. Iklim spiritual organisasi terdiri dari: harmoni dengan diri, harmoni dalam lingkungan pekerjaan, dan transendensi.

Variabel dependen pada penelitian ini adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi terdiri dari: identifikasi, internalisasi, keterlibatan kerja, dan kesediaan untuk bertahan. Penerapan STK melalui fasilitasi akan dirasakan sebagai iklim spiritual yang mempengaruhi komitmen organisasi.



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.4 Model Penelitian

Analisis data pada penelitian ini meliputi analisis Spearman Rank. Dengan menguji hubungan antara kedua variabel, akan dapat dengan mudah ditemukan lemah atau kuatnya sebuah hubungan (Sekaran, 2009). Langkah ini dimulai dengan uji validitas dan realibilitas menggunakan KMO dan barlette, kemudian akan dilanjutkan dengan analisis spearman dengan menggunakan *Spearman Rank Model*.

2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian diartikan sebagai jawaban sementara terhadap perumusan masalah penelitian yang kebenarannya harus dibuktikan melalui data yang terkumpul (Husein, 1997, p56). Hipotesis ini merupakan pernyataan yang dirumuskan dan dapat diuji, yang dapat menggambarkan suatu hubungan tertentu antara dua variabel atau lebih. Maka dugaan sementara dari penelitian bertajuk ‘Hubungan Spiritualitas di tempat kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Depok’ adalah :

H₀ = Bahwa tidak terdapat Hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Depok

H₁ = Bahwa terdapat Hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Depok

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan tehnik analisis korelasi Spearman. Hipotesis peneliti adalah H₁ yaitu terdapat dugaan sementara bahwa adanya hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Depok. Dugaan sementara tersebut berdasarkan pada kondisi lapangan dan juga faktor-faktor yang mendukung .

2.6 Operasionalisasi Konsep

Tabel 2.1 Operasionalisasi Konsep (*Frameworks*)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Variabel Independen (Spiritualitas di tempat kerja)	<ul style="list-style-type: none"> • Fasilitasi STK • Iklim Organisasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran spiritual di dapat di dalam kantor • Aplikasi nilai spiritual • Kegiatan pelatihan SDM • Aktifitas keagamaan • Pembinaan spiritualitas yang dialami karyawan merata • Lingkungan sekitar selalu mendukung untuk menerapkan nilai spiritualitas dalam hubungan pekerjaan sehari-hari • Karyawan memperoleh pelatihan kepemimpinan berbasis spiritual (ESQ, Seminar perbankan syariah islam..dll) • Kesempatan berkarir dan naik jabatan merata • Kenaikan jabatan tidak dipandang dari segi senioritas • Para karyawan aling membantu dalam mengatasi permasalahan 	Ordinal
Variabel Dependen (Komitmen Organisasi)	<ul style="list-style-type: none"> • Keterikatan emosional • Identifikasi internalisasi • Keterlibatan kerja • Keinginan mempertahankan keanggotan dalam kantor cabang 	<ul style="list-style-type: none"> • adanya kesamaan nilai organisasi dengan nilai pribadinya • tempat kerja yg baik bagi masa depannya • Ada rasa bersalah jika nasabah merasakan ketidak puasan • adanya kesamaan nilai-nilai • Karyawan merasakan menjadi bagian kantor cabang 	ordinal

		<ul style="list-style-type: none"> • Visi, misi dan filosofi bukan hanya sekedar formalitas semata • Tidak ada penyesalan ketika menjadi karyawan di kantor cabang • Bersedia bekerja keras dari yang seharusnya • Kantor cabang benar-benar mampu memberikan inspirasi terbaik • Karyawan merasakan adanya kenyamanan dan ketenangan • Karyawan merasa bangga bila menceritakan kantor cabang pada orang lain • Melihat kantor cabang ini maju merupakan kebanggaan tersendiri 	
--	--	--	--

Sumber : Data diolah berdasarkan Jurnal Armenio Rego & Miguel Pina e Cunha, 2007 tentang *Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study*

2.7 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu untuk pedoman penelitian ini juga sebagai masukan – masukan dalam penentuan dimensi pengukuran.

Tabel 2.2

No	Nama	Judul	Tahun	Penerbit	Hasil
1.	Armenio Rego & Miguel Pina e Cunha	<i>Workplace spirituality and Organizational Commitment : an empirical study</i>	2007	Jurnal/di publish oleh (www.emeraldinsight.com)	Ditemukanya hubungan yang kuat dan signifikan antara Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi

					Karyawan
2	Len Tischler, jerry Biberman, Robert McKeage	<i>Linking Emotional intelligence, Spirituality and Workplace performance : Definitons, models, and ideas for research</i>	2002	Jurnal/di publish oleh (www.emeraldinsight.com)	Ditemukanya hubungan yang kuat dan signifikan antara intelegensi emosi dan spiritualitas pada tempat kerja, dan juga di definisikan model penelitiannya.
3.	Badrinarayan Shankar Pawar	<i>Individuality spirituality, workplace spirituality and work attitudes</i>	2009	Jurnal/di publish oleh (www.emeraldinsight.com)	Ditemukanya hubungan yang sangat kuat antara spiritualitas individu dengan spiritualitas di tempat kerja pada sebuah perusahaan di India, dan hubungan yang kuat tersebut berpengaruh terhadap sikap kerja masing-masing karyawan.

Penelitian yang akan dilakukan memiliki persamaan dengan penelitan sebelumnya yang disebutkan diatas, yaitu membahas *Workplace Spirituality* sebagai variabel independen dan *Organizational Commitment* sebagai variabel dependennya.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Paradigma Penelitian

Paradigma pada penelitian ini, adalah Positivism atau kuantitatif, karena penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan untuk mendapat kesimpulan umum dan hasil penelitian didasarkan pada pengujian secara empiris. Selain itu penelitian ini juga ingin menjawab pertanyaan yang penerapannya luas dengan obyek penelitian yang banyak,

3.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang didasarkan pada teori yang telah ada, sehingga tepat digunakan dalam penelitian ini mengingat teori tentang komitmen organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja bukan merupakan teori baru. Fenomena-fenomena sosial yang ada di masyarakat dapat dianalisis dengan teori-teori yang ada. Dalam penelitian dengan paradigma kuantitatif, peneliti menggunakan teori-teori yang sudah diterima dan teori-teori yang memiliki karakteristik yang sama dengan yang akan diteliti (Creswell,1994:82).

3.3 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai sebagai pendekatan dalam penelitian ini adalah penelitian non-eksperimental dengan pendekatan studi korelasi (*correlation study*) yang dilakukan dalam satu kali pengukuran. Studi korelasi

merupakan telaah terhadap hubungan antara dua variabel pada situasi atau sekelompok subyek (Burn & Grove, 1993; Notoatmodjo, 2002). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel spiritualitas di tempat kerja (STK) dengan variabel komitmen organisasi.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang ingin diteliti (Notoatmodjo, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada Bank BNI Syariah Depok sebanyak 35 orang. Populasi target adalah 30 karyawan.

Teknik total sampling digunakan dalam penelitian ini. Sejumlah 30 kuesioner dibagikan pada karyawan yang bekerja di BNI Syariah. Total sampling merupakan pengambilan seluruh populasi sebagai bagian sampel penelitian (Notoatmodjo, 2002). Penggunaan teknik ini dimaksudkan untuk memperoleh gambaran utuh STK dan komitmen karyawan di BNI Syariah Depok. Berdasarkan rumus sampel populasi kecil diperoleh angka sampel minimal 30 responden.

3.5 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen Pengumpulan data pada penelitian ini terdiri dari tiga jenis, yaitu kuesioner A, Kuesioner B dan Kuesioner C. Kuesioner A ditujukan untuk memperoleh data umum karakteristik karyawan, yang terdiri dari pertanyaan terbuka dan tertutup. Kuesioner B merupakan kuesioner Spiritualitas di Tempat Kerja dan kuesioner C untuk komitmen organisasi.

Kuesioner A berisi tentang variabel karakteristik individu yang dibuat dalam bentuk pertanyaan terbuka dan tertutup. Pertanyaan terbuka untuk usia dan masa kerja sedangkan pertanyaan tertutup untuk memperoleh informasi tentang jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan status kekaryawanan (Lampiran 4).

Kuesioner B adalah instrumen STK yang terdiri dari seperangkat pertanyaan untuk memperoleh informasi terhadap fasilitasi STK dan iklim spiritual organisasi yang dirasakan oleh karyawan. Fasilitasi STK terdiri dari 40 butir pertanyaan yang mengidentifikasi adanya fasilitasi rumah sakit terhadap STK yang meliputi pendekatan pada individu, kelompok, organisasi dan kepemimpinan yang merupakan model fasilitasi STK komprehensif (Pawar, 2009b). Kuesioner dengan 4 skala *Likert* dirancang untuk hal tersebut, dengan komposisi 23 butir pertanyaan *favorable* dan 17 pertanyaan *unfavorable*.

Instrumen iklim spiritual organisasi digunakan untuk mengidentifikasi adanya iklim spiritual dalam BNI Syariah. Instrumen ini akan mengidentifikasi pengalaman: harmoni dengan diri, harmoni dengan lingkungan kerja, dan transendensi (Pandey & Gupta, 2009) oleh karyawan. Instrumen berupa kuesioner 4 skala *Likert* yang terdiri dari 36 butir pernyataan yang terdiri dari 19 pernyataan *favorable* dan 17 pernyataan *unfavorable*.

Skala *Likert* yang digunakan hanya 1-4 (meliputi STS=Sangat Tidak Setuju, TS= Tidak Setuju, S= Setuju, dan SS= Sangat Setuju). Ragu-ragu dihilangkan untuk memaksa responden memilih jawaban positif atau negatif atau *forced choice scale* (Dempsey & Demsey, 1996).

Instrumen untuk pengukuran komitmen organisasi menggunakan instrumen yang telah digunakan dalam penelitian sebelumnya (Kuesioner C). Asmaningrum (2009) telah menyusun 16 butir pernyataan (12 *favorable*, dan 4 *unfavorable*) untuk mengukur komitmen organisasi karyawan yang meliputi: identifikasi, internalisasi, keterlibatan kerja dan keinginan bertahan. Hasil uji validitas dari penelitian sebelumnya antara 0,499 s.d. 0,792 dengan reliabilitas 0.946

3.6 Uji Coba Instrumen

Instrumen pengumpulan data atau disebut saja sebagai instrument riset alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data agar kegiatan itu menjadi sistematis dan dipermudah olehnya (Arikonto, 1995: 134). Instrumen riset adalah alat ukur untuk mengukur data dilapangan. Alat ukur sangat penting untuk mencari data dengan cara membatasi kebenaran dan ketepatan indikator variabel yang sudah ditetapkan didata lapangan.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur suatu data (Hastono, 2007). Setelah semua pertanyaan telah dinyatakan valid semua, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Validitas butir pertanyaan dapat diperoleh dari analisis hasil uji coba instrumen. . Validitas butir pertanyaan dapat diperoleh dari analisis hasil uji coba instrumen. Butir yang memiliki nilai korelasi antar item $r:0,2-0,8$ dipilih untuk dipakai sebagai instrumen yang valid.

3.7 Proses Pengumpulan Data

Persiapan dimulai dengan mempersiapkan kuesioner dalam urutan: penjelasan penelitian dan lembar persetujuan, kuesioner A, B dan C. Kuesioner selanjutnya diberikan kode identitas dan diberikan nomor berupa angka urut 1-30. Kuesioner kemudian dikumpulkan berdasarkan tempat kerja karyawan dan dibungkus amplop agar tidak tercecer.

Jumlah kuesioner yang disebarakan berdasarkan data jumlah populasi target yang diteliti sejumlah 30 orang yang tersebar di ruangan. Setiap ruangan dibagikan sejumlah 1 set kuesioner sesuai dengan jumlah karyawan yang ada. Sebelum kuesioner dibagikan penjelasan umum telah diberikan dan sudah diketahui. Keterangan tujuan penelitian dalam surat pengantar sudah dianggap cukup jelas.

Proses pengambilan data berlangsung antara 15-20 Mei 2012. penelitian pengumpulan data dilakukan oleh peneliti sendiri, dan dapat dijangkau

30 responden. Kesibukan ruangan karena saat itu nasabnah sedang banyak dan alasan ingin mempelajari instrumen karena jumlah pertanyaan yang banyak (60 butir).

3.8 Pengolahan Data

Proses pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini pada saat seluruh kuesioner telah terkumpul seluruhnya, diolah dengan menggunakan 4 tahapan pengolahan data (Hastono, 2007). Tahapan pertama yaitu editing, dengan melakukan pengecekan isian kuesioner pada saat pengembalian kuesioner yang telah diisi oleh karyawan, untuk menilai kelengkapan isian, dan jawaban. Hasil yang diharapkan seluruh jawaban kuesioner yang diisi dinyatakan lengkap.

Kuesioner yang telah terisi dikumpulkan dan dilakukan pengecekan. Total kuesioner yang dapat diolah dalam proses pengolahan data sejumlah 33 responden. Total kuesioner yang dapat dilanjutkan dalam tahap analisis selanjutnya adalah 30 data responden.

Tahapan *coding* dilakukan dengan memberi kode khusus pada tiap responden, dan jawaban yang dipilih, serta memberikan kode pada jawaban kuesioner dan memberikan kode butir-butir pertanyaan yang berupa pertanyaan negatif untuk disesuaikan sebelum tahap scoring. Tiap responden memperoleh kode unik berdasarkan nomor kuesioner yang diterima, jawaban juga diberikan dengan kode numerik agar dapat diolah dalam program statistik. Setelah pengkodean selesai data dimasukkan ke dalam komputer.

Entry data dilakukan sendiri oleh peneliti selama dua hari (22-23 Mei). Satu per satu data dimasukkan ke dalam komputer dengan menggunakan program spreadsheet untuk memudahkan skor data dan meminimalkan kesalahan perhitungan. Pengkodean dilanjutkan dengan membalik kode jawaban dari pertanyaan-pertanyaan negatif. Pembalikan kode dilakukan dengan *metode sort* agar tidak terjadi kesalahan. Setelah data diurutkan, baru dilakukan penggantian angka.

Cleaning merupakan proses pembersihan data-data sebelum pengolahan lebih lanjut. Proses *cleaning* terus dilakukan sambil memasukkan data. Setiap jawaban responden diperiksa ada tidaknya data yang belum terisi untuk divalidasi ulang. Validasi yang berkaitan dengan informasi kekaryawan dilakukan dengan menggunakan data cetak, karena ada dua responden yang menuliskan tahun kelahiran dan tahun mulai bekerja sama. Semua butir pertanyaan terisi penuh, dan dapat dapat dilanjutkan ke proses sebelumnya.

Tahap scoring dilakukan lebih dulu untuk data usia yang masih dalam format date. Konversi data format tanggal ke dalam data serial menggunakan program spreadsheet. Hasil konversi menghasilkan data dengan angka desimal untuk data usia dan masa kerja. Variabel usia dan masa kerja selanjutnya dilakukan uji normalitas data. Hasil uji normalitas data menunjukkan

3.9 Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi karyawan pada PT Bank BNI Syariah Kantor Cabang Depok. Untuk mengetahui sejauh mana hubungan tersebut, peneliti akan menggunakan koefisien korelasi Spearman. Dengan menggunakan Koefisien korelasi Spearman, hasil akan menunjukkan sejauh mana hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen nya. Dalam hal ini, koefisien korelasi Spearman juga akan membantu peneliti dalam mempermudah mencari signifikansi antara kedua hubungan tersebut. Koefisien Korelasi Spearman juga akan membantu peneliti dalam menemukan koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut. Kuat atau lemahnya sebuah hubungan dalam kedua variabel tersebut. Seperti yang sudah tertulis pada latar belakang bahwa spiritualitas di tempat kerja pada BNI Syariah.

Koefisien Korelasi Spearman juga akan membantu peneliti dalam menemukan koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut. Kuat atau lemahnya sebuah hubungan dalam kedua variabel tersebut. Seperti yang sudah tertulis pada latar belakang bahwa spiritualitas di tempat kerja pada BNI Syariah Kantor Cabang Depok, masih belum diketahui dan menarik untuk diteliti. Koefisien korelasi spearman akan membantu peneliti untuk mengungkapkan apakah ada sebuah hubungan antara spiritualitas tempat kerja di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Depok, dengan Komitmen organisasi karyawan di dalamn ya.



BAB 4

PEMBAHASAN

Pada bab ini dipaparkan mengenai gambaran umum perusahaan yang diteliti, yaitu Kantor Cabang BNI Syariah Depok. Dalam bab ini peneliti kemudian memaparkan hasil temuan lapangan yang diperoleh peneliti melalui metode survei dengan menggunakan instrumen kuesioner. Analisis hasil penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.0 untuk menghasilkan interpretasi data.

4.1 Profil BNI Syariah Depok

BNI Syariah terus berkomitmen membangun bisnis perbankan syariah sesuai dengan syariah muamallah islam, dengan terus membuka kantor cabang baru di berbagai daerah. Ekspansi demi ekspansi terus di galakan melali aktivitas kantor cabang maupun kantor cabang pembantu. BNI Syariah Depok di didirikan apda tanggal 6 juni 2012 dan sudah beroperasi hingga sekarang. Dengan jumlah karyawan yang sebelumnya 23 orang, dan hingga kini telah menjadi 35 orang, BNI Syariah kantor cabang depok konsisten dalam mengembangkan organisasinya, khususnya dalam spiritualitas di lingkungan kerjanya.

Dengan menjunjung tinggi visi misi perusahaan, untuk memberikan pelayanan terbaik bagi nasabah maka BNI Syariah depok, memberikan pelayanan dengan keramahan, dijunjung tinggi dengan nilai spiritualitas nya. Pembahasan pada bab 4 ini akan mengungkapkan sejauh mana hubungan spiritualitas di tempat kerja dalam hal ini BNI Syariah kantor cabang Depok dengan komitmen organisasional karyawan yang bekerja di dalamnya.

4.2 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan suatu alat ukur dalam mengukur suatu data (Hastono, 2007). Setelah semua pertanyaan telah dinyatakan valid semua, kemudian dilakukan uji reliabilitas. Pemahaman responden terhadap pernyataan pada kuesioner, baik inti pernyataan maupun kalimat yang tertuang pada kuesioner, merupakan aspek yang penting.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa kuesioner yang dijadikan instrumen pengumpulan data dapat dipersepsikan oleh responden sesuai dengan apa yang dimaksud dalam penelitian sehingga data yang akan digunakan dalam penelitian sesungguhnya adalah data yang memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi. Antara uji validitas dan uji reliabilitas memiliki saling keterkaitan indikasi, sehingga hasil uji validitas yang baik akan menghasilkan uji reliabilitas yang baik pula. Sebaliknya, apabila pengukuran menghasilkan reliabilitas yang tidak reliabel bukan berarti mengindikasikan pengukuran tersebut tidak valid (Malhotra, 2004).

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan mengambil karakteristik responden yang serupa dengan karakteristik sampel yang akan diteliti. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan oleh peneliti kepada 30 responden yang bekerja di Kantor Cabang BNI Syariah Depok dengan mengajukan kuesioner yang terdiri dari 60 butir pertanyaan. Hasil olahan uji validitas dan reliabilitas dihitung melalui SPSS versi 16.0, yang menunjukkan hasil.

Dari 30 responden di temukan jawaban yang tingkat variatif nya sangat kecil, hal ini disebabkan mayoritas karyawan pada BNI Syariah Depok adalah karyawan yang baru (*Fresh Graduate*). Jawaban responden tersebut sekaligus sebagai indikator valid atau tidaknya kuesioner yang saya berikan. Untuk lebih jelasnya lihat pada Tabel KMO dan Barlett pada Lampiran 4.

4.2.1 Validitas Spiritualitas di Tempat Kerja

Dari hasil perolehan pengolahan data kuesioner melalui SPSS versi 16.0 dapat diketahui kesimpulan pada masing-masing dimensi, melalui masing-masing table anti-image per dimensi seperti pada table berikut :

Tabel 4.1

Nilai KMO dan Barletts Per Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja

No	Dimensi	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)</i>	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>
1.	Individu (STK)	0,583	0.014
2.	Kelompok (STK)	0,591	0.000
3.	Organisasi (STK)	0,675	0.000
4.	Kepemimpinan (STK)	0.603	0.001
5.	Harmoni Dengan Diri	0.693	0.000
6.	Harmoni Dengan Lingkungan	0,541	0.002
7.	Transendensi	0,607	0.000

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16.0, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner (Mei, 2012).

- Dari hasil uji KMO per variabel diperoleh nilai KMO rata-rata sebesar 0.613, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa $KMO > 0.50$. Dengan demikian, sampel dinyatakan memiliki kecukupan dan masuk ke dalam kategori memuaskan atau variabel tersebut dapat diprediksi, dengan kata lain sampel ini layak untuk diuji dan dapat dianalisis lebih lanjut.
- Adapun nilai *Bartlett's test of Sphericity* per dimensi dengan probabilitas (Sig.) masing-masing sebesar 0.000 dan 0.014, sehingga hasil tersebut

menunjukkan $Sig < 0.05$. Dengan demikian di antara variabel tidak berkorelasi signifikan satu sama lain sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

Dari hasil uji validitas tersebut, akan diketahui pula nilai *Anti-image* pada masing-masing indikator yang dibagi ke dalam bentuk beberapa pernyataan, hasil tersebut digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Nilai *Anti-image* Per Dimensi Pada Setiap Indikator Spiritualitas di Tempat Kerja

No	Dimensi	Indikator	Anti image Matrices	Keterangan
1	STK pendekatan pada individu	Saya merasakan ada keterbatasan berpendapat menurut cara berpikir sesuai keyakinan saya (STK-1)	0.627	Valid
		Kesadaran spiritual, hanya saya peroleh melalui kegiatan di luar kantor (STK-2)	0.628	Valid
		Aplikasi nilai spiritual dalam praktik sehari-hari merupakan kajian rutin kegiatan kerohanian di kantor (STK-3)	0.509	Valid
		Kegiatan pelatihan untuk SDM Perbankan termasuk juga dilakukan untuk peningkatan kualitas/kekhusyukan ibadah (STK-4)	0.528	Valid
		Aktivitas keagamaan dalam kelompok kecil lebih membebaskan saya mengenal jati diri saya yang sesungguhnya (STK-5)	0.708	Valid
2	STK pendekatan pada kelompok	Saya merasa dapat dengan mudah memperoleh informasi seluas-luasnya	0.515	Valid

Tabel 4.2 - Lanjutan

No	Dimensi	Indikator	Anti Image	Keterangan
		Kantor ini membatasi aktivitas kelompok kecil kajian spiritual lain karena sudah ada bagian kerohanian di kantor (STK-7)	0.602	Valid
		Pembinaan spiritualitas yang saya alami dilakukan sampai tingkat kelompok kecil di ruang karyawan (STK-8)	0.620	Valid
		Orang-orang selalu mendukung saya untuk menerapkan spiritualitas dalam hubungan pekerjaan sehari-hari (STK-9)	0.631	Valid
		Saya merasa kedekatan tim kerja kami tidak perlu sampai mengenal keluarga masing-masing (STK-10)	0.570	Valid
3	STK Pendekatan pada Organisasi	Kantor ini, saya lihat bersungguh-sungguh mendorong saya memberikan pelayanan nasabah berdasarkan nilai-nilai spiritual yang dipegang (STK-11)	0.672	Valid
		Kantor ini sungguh-sungguh mendorong saya memberikan pelayanan nasabah berdasarkan nilai spiritual (STK-12)	0.720	Valid
		Rencana Strategis BNI Syariah, menurut saya hanya melihat pada sudut pandang material saja (STK-13)	0.650	Valid
		Saya merasa direkrut BNI Syariah ini karena adanya kesamaan visi dan spiritualitas saya sebagai calon karyawan (STK-14)	0.648	Valid
		Peraturan yang dibuat di BNI Syariah sering saya temukan sering diabaikan	0.654	Valid

Tabel 4.2 – Lanjutan

No	Dimensi	Kategori	Nilai Anti Image	Keterangan
4	STK Pendekatan pada Kepemimpinan	Saya memperoleh pelatihan kepemimpinan yang berbasis spiritual (ESQ,dll) (STK-16)	0.529	Valid
		Saya perhatikan orang yang dianggap menonjol mendapat kesempatan berperan lebih banyak dalam kegiatan (STK-17)	0.658	Valid
		Menurut saya, hanya orang-orang yang setuju dengan gagasan pemimpin cabang saja, yang akan di dengarkan pendapatnya (STK-18)	0.569	Valid
		Menurut saya, pemilihan manajer di kantor ini lebih mementingkan senioritas (STK-19)	0.606	Valid
		Pemimpin cabang dapat mengambil keputusan dengan yakin (STK-20)	0.603	Valid
5	Iklim Organisasi Pendekatan Harmoni Dengan Diri	Bekerja merupakan kesenangan tersendiri, yang layak untuk saya nikmati (STK-21)	0.677	Valid
		Tujuan kantor lebih mudah dicapai jika saya bersedia bekerja bersama-sama dengan ikhlas (STK-22)	0.517	Valid
		Kondisi kantor sekarang membuat saya pesimis bahwa kantor cabang dapat berkembang dengan berpegang pada nilai spiritualnya (STK-23)	0.703	Valid
		Saya merasa bahwa bekerja keras untuk kantor cabang dalam kondisi sekarang hanya buang-buang waktu saja (STK-24)	0.709	Valid

Tabel 4.2 - Lanjutan

No	Dimensi	Indikator	Nilai Anti Image	Keterangan
		Bekerja di perusahaan ini merupakan perwujudan murni dari nilai spiritual yang dianut (STK-25)	0.615	Valid
		Menjadi bagian dari perubahan di BNI	0.735	Valid
		Mengungkapkan bahwa saya mendapatkan pencerahan spiritual kepada rekan kerja akan membuat saya menjadi objek canda yang memalukan (STK-27)	0.767	Valid
		Saya sering salah merespon tingkah laku rekan kerja yang lain (STK-28)	0.687	Valid
		Saya merasa takut mendapat kondite buruk, karena setiap orang punya hati yang berbeda-beda (STK-29)	0.585	Valid
		Menurut saya, program kantor lebih banyak untuk tujuan manajemen dari pada cerminan filosofi kantor (STK-30)	0.846	Valid
6	Iklm Organisasi Pendekatan Harmoni dengan Lingkungan	Saya yakin kantor ini membutuhkan tenaga seperti saya seperti juga saya membutuhkan kesejahteraan dari kantor cabang ini (STK-31)	0.529	Valid
		Semua orang saya rasakan saling membantu dalam mengatasi permasalahan baik masalah pribadi maupun masalah pekerjaan (STK-32)	0.720	Valid
		Jika saya memenuhi harapan perbankan dalam memberikan pelayanan terbaik, sama saja memenuhi keinginan hati saya yang paling dalam (STK-33)	0.529	Valid

Tabel 4.2 - Lanjutan

No	Dimensi	Indikator	Nilai Anti Image	Keterangan
		Saya sering meragukan kesetiaan kantor cabang untuk berpegang teguh pada nilai spiritual dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan keuntungan keuangan kantor (STK-34)	0.662	Valid
7	Iklm Organisasi Pendekatan Transendensi	Menjaga kebersihan lingkungan kantor selalu ditekankan untuk saya perhatikan, karena bagian dari <i>rahmatan lil'alamin</i> (STK-35)	0.624	Valid
		Menurut saya konsep Go green yang ditempatkan dalam prioritas lebih rendah sudah benar karena kantor perlu mensejahterakan semuanya (STK-36)	0.724	Valid
		Rutinitas kerja sebagai karyawan adalah hal yang sangat membosankan saya (STK-37)	0.559	Valid
		Saya selalu merasakan tiba-tiba waktu bertugas cepat selesai, karena terhanyut menikmati pekerjaan tersebut (STK-38)	0.554	Valid
		Keyakinan saya bahwa Allah selalu memberikan balasan pada perbuatan baik mendorong saya bekerja dengan serius tanpa melihat untung atau rugi (STK-39)	0.557	Valid
		Pekerjaan saya sering terganggu oleh permasalahan keluarga yang dibawa dari rumah (STK-40)	0.852	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16.0, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner (Mei, 2012).

- Dari hasil perhitungan nilai MSA (yang bertanda “a”), nilai *Anti Image Matrices* dari seluruh pertanyaan dari kelima dimensi memiliki nilai

korelasi di atas 0.50, yang artinya telah memiliki ukuran kecukupan sampel sehingga semua indikator dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

- Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua indikator dalam pre-test ini adalah valid. Dengan demikian, seluruh jumlah indikator dapat digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 7 dimensi dalam masing-masing pendekatan dengan 40 pernyataan seputar STK dan Iklim Organisasi.

4.2.2 Validitas Komitmen Organisasi

(Allen & Meyer, 1990; Luthans, 2006) menyebutkan bahwa komitmen afektif merupakan ikatan psikologis individu terhadap organisasi. Dari hasil pengolahan kuesioner melalui SPSS versi 16.0, diperoleh tampilan hasil berdasarkan dimensi *affective commitment* dari Komitmen Organisasi berdasarkan dari beberapa pendekatannya.

Tabel 4.3

Nilai KMO dan Barletts Dimensi Komitmen Organisasi

No	Dimensi	<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)</i>	<i>Bartlett's Test of Sphericity</i>
1.	Pendekatan Identifikasi	0,573	0.007
2.	Pendekatan Internalisasi	0,547	0.000
3.	Pendekatan Keterlibatan Kerja	0,704	0.000
4	Pendekatan Keinginan Untuk Bertahan	0.579	0.007

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 16.0, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner (Mei, 2012).

- Dari hasil uji KMO per variabel diperoleh nilai KMO rata-rata sebesar 0.607, sehingga hasil tersebut menunjukkan bahwa $KMO > 0.50$. Dengan demikian, sampel dinyatakan memiliki kecukupan dan masuk ke dalam

kategori memuaskan atau variabel tersebut dapat diprediksi, dengan kata lain sampel ini layak untuk diuji dan dapat dianalisis lebih lanjut.

- Adapun nilai *Bartlett's test of Sphericity* per dimensi dengan probabilitas (Sig.) masing-masing sebesar 0.000 dan 0.007, sehingga hasil tersebut menunjukkan $\text{Sig} < 0.05$. Dengan demikian di antara variabel tidak berkorelasi signifikan satu sama lain sehingga dapat dianalisis lebih lanjut.

Dari hasil uji validitas tersebut, akan diketahui pula nilai *Anti-image* pada masing-masing indikator yang dibagi ke dalam bentuk beberapa pernyataan, hasil tersebut digambarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Nilai *Anti-image* Per Dimensi Pada Setiap Indikator Komitmen Organisasi

No	Dimensi	Indikator	<i>Anti-Image Matrices</i>	Keterangan
1.	Pendekatan Identifikasi	Saya bergabung dengan perusahaan ini karena adanya kesamaan nilai organisasi dengan nilai pribadi saya (KO-1)	0,691	Valid
		Saya berbeda pendapat dengan kebijakan kantor berkaitan dengan kebijakan untuk karyawan (KO-2)	0,557	Valid
		Saya menyampaikan pada teman lain, bahwa kantor ini merupakan tempat bekerja yang baik untuk masa depan saya (KO-3)	0,518	Valid
		Secara pribadi saya menilai kantor ini memiliki kekhasan tersendiri yang berbeda dengan informasi yang saya peroleh	0,576	Valid

Tabel 4.4 - Lanjutan

No	Dimensi	Indikator	Nilai Anti Image	Keterangan
		Ada rasa bersalah dalam diri saya, jika orang lain menderita dengan bekerja di kantor ini (KO-5)	0,551	Valid
2	Pendekatan Internalisasi	Jika ada perbedaan nilai dalam organisasi dengan nilai yang saya anut, maka saya tidak akan mungkin bertahan di kantor ini (KO-6)	0,533	Valid
		Salah satu alasan saya menyukai organisasi kantor ini adalah karena adanya kesamaan nilai-nilai tersebut (KO-7)	0,512	Valid
		Saya merasakan menjadi bagian dari kantor ini lebih dari karyawan saja (KO-8)	0,531	Valid
		Visi, Misi, dan Filosofi di kantor ini menurut saya hanyalah formalitas untuk akreditasi, tidak diwujudkan dalam keseharian (KO-9)	0,600	Valid
		Saya enggan memasang atribut kantor ini di rumah saya (KO-10)	0,587	Valid
3	Pendekatan keterlibatan kerja	Saya bersedia bekerja keras dari yang seharusnya untuk membantu kantor ini lebih baik dari yang sekarang (KO-11)	0,675	Valid
		Saya merasakan telah melakukan sebuah kesalahan ketika memutuskan bekerja di kantor ini (KO-12)	0,726	Valid
		Saya bekerja dengan baik tugas yang diberikan sesuai yang tercantum dalam SK (Surat Keputusan) yang diberikan pada saya	0,683	Valid

Tabel 4.4 - Lanjutan

No	Dimensi	Indikator	Nilai Anti Image	Keterangan
		Kantor ini benar-benar mampu memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja yang saya hasilkan selama ini (KO-14)	0,742	Valid
		Lebih baik saya cepat pulang dan menangani pasien di rumah daripada menambah waktu kerja di kantor ini (KO-15)	0,680	Valid
4	Pendekatan keinginan tuk bertahan	Saya merasakan masalah yang muncul di kantor merupakan masalah bersama (KO-16)	0,564	Valid
		Saya merasakan adanya kenyamanan dan ketenangan dalam meniti karir saya di kantor ini (KO-17)	0,577	Valid
		Sabar itu ada batasnya, karena itu keluar adalah pilihan lebih baik untuk saya jika kantor ini tidak berkembang (KO-18)	0,503	Valid
		Saya merasa bangga ketika bercerita pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari kemajuan kantor cabang ini (KO-19)	0,628	Valid
		Menunggu kantor ini maju, sama saja dengan membuang waktu saya dengan percuma (KO-20)	0,595	Valid

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0 (Mei 2012)

- Dari hasil perhitungan nilai MSA (yang bertanda “a”), nilai *Anti Image Matrices* dari seluruh pertanyaan dari kelima dimensi memiliki nilai

korelasi di atas 0.50, yang artinya telah memiliki ukuran kecukupan sampel sehingga semua indikator dapat dilanjutkan untuk dianalisis.

- Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua indikator dalam pre-test ini adalah valid. Dengan demikian, seluruh jumlah indikator dapat digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 4 dimensi dalam masing-masing pendekatan dengan 20 pernyataan seputar Komitmen Organisasi.
- Rata-rata Responden mempunyai jawaban yang variatif namun tingkat variatifnya sangat kecil, sehingga memungkinkan untuk melanjutkan penelitian dari kuesioner yang sudah teruji validitasnya tersebut.

4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah mengetahui validitas dari masing-masing indikator pada variabel STK dan Komitmen Organisasi, maka kemudian akan diuji ralibilitas dari instrument masing-masing variabel.

4.3.1 Realibilitas Instrumen Pengukuran STK

Perhitungan hasil kuesioner yang dibagikan ke 30 responden menunjukan bahwa dari 11 item pertanyaan positif yang mewakili pertanyaan kuesioner lainnya. Hal ini menunjukan bahwa pertanyaan yang ada dalam kuesinoner sudah *reliable* dan dapat digunakan untuk penelitian guna meneliti hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Depok. Pertanyaan positif yang berjumlah 11 tersebut telah mewakili pertanyaan lainnya.

Realibilitas pada Instrumen Pengukuran STK pada tiap-tiap dimensi dan indikatornya sudah menyentuh angka realibilitas sebesar 0.629. Tercermin pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.629	.640	11

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0 (Mei 2012)

Nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan skor diatas 0.6 yaitu sebesar 0.629. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner telah dinyatakan *reliable* dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian untuk analisis selanjutnya pada analisis Spearman Rank. Kuesioner yang *reliable* menggambarkan bahwa maksud dan tujuan dari peneliti dalam pertanyaan di kuesioner tersebut sudah tersampaikan kepada para responden. Hal ini ditunjukkan dengan jawaban responden yang tergolong normal ddengan tingkat variasi yang rendah dan wajar (Sekaran, 2009).

4.3.2 Realibilitas Instrumen Pengukuran Komitmen Organisasi

Realibilitas pada instrument koitmen organisasi menggunakan 7 item pertanyaan positif yang mewakili pertanyaan masing-masing dimensi yang berjumlah 20 pertanyaan. Pertanyaan dalam kuesioner tersebut sudah mewakili beberapa *item* penting dalam indikator untuk mengetahui komitmen afektif dari masing-masing individu karyawan.

Realibilitas untuk seperangkat instrument dalam mengukur Komitmen Organisasi karyawan di Bank BNI Syariah Depok dalam hal ini komitmen afektif per individu tercermin pada tabel seperti di bawah ini :

Tabel 4.6
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.627	.609	7

Sumber : Data Diolah SPSS 16.0 (Mei 2012)

Nilai *Cronbach Alpha* menunjukkan skor diatas 0.6 yaitu sebesar 0.627. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan kuesioner telah dinyatakan *reliable* dan dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam mengukur Komitmen organisasi afektif per individu karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Depok. Jawaban yang diberikan responden yang merupakan karyawan BNI Syariah Kantor Cabang Depok menggambarkan realibilitas atau tidaknya kuesioner yang diberikan kepada karyawan terkait komitmen organisasi karyawan. Untuk selanjutnya kuesioner akan digunakan untuk menganalisis hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi karyawan di BNI Syariah Kantor Cabang Depok dengan

4.4 Karakteristik Responden

Karakteristik responden terdiri dari usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan status kekaryawanan. Distribusi responden dalam kelompok usia menunjukkan proporsi yang hampir seimbang. Usia karyawan kelompok muda (43%) sedikit lebih kecil dengan kelompok yang lebih tua (57%). Karyawan paling banyak berusia ≥ 25 tahun, dengan rentang umur antara 25 ,30 tahun sampai dengan 35 tahun. Tercermin pada tabel berikut

Tabel 4.7
Karakteristik Responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Tingkat Pendidikan dan Status Kekaryawanan di BNI Syariah Depok, Mei 2011 (n=30)

Variabel	F	Persentase (%)
Karakteristik Individu		
Usia		
Muda	17	57%
Lebih Tua	13	43%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	14	47%
Perempuan	16	53%
Tingkat Pendidikan		
Sederajat	7	23%
Pendidikan Tinggi	23	77%
Status Kekaryawanan		
Karyawan Tetap	2	7%
Karyawan Tidak Tetap	8	27%
Status Pernikahan		
Menikah	13	43%
Belum Menikah	17	57%

Sumber : Data diolah Microsoft excel 2012 (Mei,2012)

Mayoritas jenis kelamin responden adalah perempuan 53%. Responden lebih banyak yang sudah belum menikah (57%). Tingkat pendidikan perguruan tinggi paling banyak (77%). Hanya 23% saja responden yang merupakan jenjang sekolah menengah (SLTA) dan bukan merupakan pendidikan. Mayoritas memiliki status kearyawanan tetap (22%).

4.5 Gambaran Spiritualitas di Tempat Kerja (STK)

Spiritualitas di tempat kerja (STK) meliputi sub variabel fasilitasi STK dan iklim spiritual organisasi. Skor STK diperoleh dengan menjumlahkan total skor fasilitasi STK dan iklim spiritual organisasi

4.5.1 Gambaran Pelaksanaan Spiritualitas di Tempat Kerja (STK)

Spiritualitas di tempat kerja terdiri dari sub variabel fasilitasi STK dan iklim spiritual organisasi. Fasilitasi STK meliputi komponen-komponen yang pendekatan yang diterapkan dalam memfasilitasi STK. Komponen-komponen tersebut meliputi pendekatan fasilitasi yang berfokus pada: individu, kelompok, organisasi dan kepemimpinan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh fokus pendekatan fasilitasi STK oleh Kantor Cabang BNI Syariah Depok. Pendekatan yang berfokus pada individu, responden menyatakan **tidak setuju** merasakan ada keterbatasan berpendapat menurut cara berpikir sesuai keyakinan (50%), responden sebanyak (73%) menyatakan **tidak setuju** akan kesadaran spiritual yang hanya diperoleh melalui kegiatan diluar perkantoran. Aplikasi nilai spiritual dalam praktik sehari-hari merupakan kajian rutin kegiatan kerohanian di kantor di sukai responden sebanyak (73%) karena ruang lingkup Bank BNI Syariah merupakan bank yang berlogokan iB (*Islamic Bank*) yang kaitan kerohaniannya selalu dijalankan sehari-hari. Kegiatan pelatihan untuk SDM diperkantoran termasuk juga dilakukan untuk peningkatan kualitas/kekhusyukan ibadah sebesar (63%).

Pendekatan yang berfokus pada kelompok diantaranya aktivitas keagamaan dalam kelompok kecil lebih membebaskan mengenal "jati diri" yang sesungguhnya (73%). Merasa dapat dengan mudah memperoleh informasi seluas-luasnya dari orang di sekeliling dalam memenuhi keingintahuan mendalam terhadap spiritual (70%). Kantor membatasi aktivitas kelompok kecil kajian spiritual lain karena sudah ada bagian kerohanian kantor (77%) menjawab tidak setuju. Pembinaan spiritualitas yang di alami dilakukan sampai tingkat kelompok

kecil di ruang karyawan (83%). Orang-orang selalu mendukung saya untuk menerapkan nilai spiritualitas dalam hubungan pekerjaan sehari-hari (53%). Saya merasa kedekatan tim kerja kami tidak perlu sampai mengenal keluarga masing-masing sebanyak (90%) merasa tidak setuju.

Pendekatan yang berfokus pada organisasi terdiri dari pembinaan spiritualitas yang saya alami dilakukan sampai tingkat kelompok kecil di ruang kantor (17%), BNI Syariah melihat dengan sungguh-sungguh dalam mengemban amanah dan risalah Islam sesuai falsafah yang dipegang (73%), Kantor sungguh-sungguh mendorong saya memberikan pelayanan nasabah berdasarkan nilai-nilai spiritual yang dipegang (67%), responden menyatakan kurang setuju dengan pernyataan bahwa rencana strategis kantor, menurut saya hanya diukur dari sudut pandang material saja sebanyak (57%) dan merasa direkrut BNI Syariah ini karena kesamaan visi dan spiritualitas sebagai calon karyawan (70%). Peraturan yang dibuat di BNI Syariah sering saya temukan mengabaikan nilai filosofi spiritual yang telah dibuat sendiri (60%).

Pendekatan berfokus kepemimpinan diperoleh responden sebanyak (63%) setuju memperoleh pelatihan kepemimpinan yang berbasis spiritual (seperti, ESQ dll). (70%) tidak setuju untuk memperhatikan orang yang dianggap menonjol mendapat kesempatan berperan lebih banyak dalam kegiatan kantor secara rutin. Responden menyatakan sebanyak (60%) hanya orang-orang yang setuju dengan gagasan pimpinan BNI Syariah saja, yang akan didengarkan pendapatnya dan (87%) responden setuju memilih manajer di kantor ini lebih mementingkan senioritas. Serta Kepala ruang dapat mengambil keputusan dengan yakin. Gambaran pendekatan fasilitasi STK setiap fokus pendekatan dapat dilihat pada Lampiran 5.

4.5.2 Gambaran Iklim Spiritual Organisasi di Kantor BNI Syariah Cabang Depok

Seluruh dimensi yang membentuk iklim spiritual organisasi terdiri dari harmoni dengan diri, harmoni dengan lingkungan dan transdensi. Gambaran

pendekatan fasilitasi iklim spiritual organisas setiap fokus pendekatan dapat dilihat pada Tabel Lampiran4.

Pendekatan harmoni dengan diri bekerja merupakan kesenangan tersendiri, yang layak untuk dinikmati dipilih responden sebanyak (73%). Tujuan Kantor lebih mudah dicapai jika bersedia bekerja bersama-sama dengan ikhlas (77%). Kondisi Kantor sekarang membuat saya pesimis kantor cabang dapat berkembang dengan berpegang pada nilai spiritualnya (83%) responden menyatakan tidak setuju. Merasa bahwa bekerja keras untuk dibank dalam kondisi sekarang hanya buang-buang tenaga saja (57%). Bekerja di perbankan ini merupakan perwujudan murni dari nilai spiritual yang di anut (67%). Menjadi bagian dari perubahan di BNI Syariah ini adalah sebuah kebanggaan (83%). Mengungkapkan bahwa mendapatkan pencerahanspiritual kepada teman kerja akan membuat menjadi obyek canda yang memalukan (70%). Sering meragukan kesetiaan perbankan untuk berpegang teguh pada nilai spiritual dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan keuntungan keuangan Kantor (80%). Pekerjaan sering terganggu oleh permasalahan keluarga yang dibawa dari rumah sebanyak (67%) responden menyatakan tidak setuju. Selalu merasakan tiba-tiba waktu bertugas cepat selesai, karena terhanyut menikmati pekerjaan tersebut (60%). Rutinitas kerja sebagai karyawan adalah hal yang sangat membosankan saya (77%)

Pendekatan harmoni dengan lingkungan sering salah merespon tingkah laku teman lain (77%). Merasa takut mendapat kondite buruk, karena setiap orang punya hati yang berbeda-beda (80%). Program BNI Syariah lebih banyak untuk tujuan manajemen dari pada cerminan filosofi BNI Syariah (70%). Menjaga kebersihan lingkungan kantor selalu ditekankan untuk saya perhatikan karena bagian dari rahmatan lil alamin (57%). Konseponsep BNI Syariah hijau (menjaga lingkungan hidup) yang ditempatkan dalam prioritas lebih rendah sudah benar karena BNI Syariah perlu mensejahterakan semuanya (83%).

Pendekatan transdensi, yakin Kantor ini membutuhkan tenaga saya seperti saya juga membutuhkan kesejahteraan dari bank ini (87%). Semua orang dapat rasakan saling membantu dalam mengatasi permasalahan baik masalah pribadi

maupun masalah pekerjaan (83%). Jika memenuhi harapan perbankan dalam memberikan pelayanan yang baik sama saja dengan memenuhi keinginan hati yang paling dalam (87%). Keyakinan bahwa Allah selalu memberikan balasan pada perbuatan baik mendorong bekerja dengan serius tanpa melihat untung atau rugi (63%).

4.5.3 Gambaran Komitmen Organisasi Karyawan

Komitmen organisasi karyawan meliputi dimensi-dimensi: identifikasi, internalisasi, keterlibatan kerja dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Gambaran pendekatan fasilitasi Komitmen Organisasi Karyawan setiap fokus pendekatan dapat dilihat pada Lampiran 4.

Berdasarkan data tersebut terlihat bahwa dimensi komitmen organisasi kategori identifikasi terdiri dari responden menyatakan sebesar (67%) bergabung dengan kantor ini karena adanya kesamaan nilai organisasi dengan nilai pribadi. Berbeda pendapat dengan dengan kebijakan kantor berkaitan dengan kebijakan untuk karyawan (87%). Menyampaikan pada teman lain, bahwa kantor ini merupakan tempat bekerja yang baik untuk masa depan (60%). Secara pribadi menilai kantor ini memiliki kekhasan tersendiri yang berbeda dengan informasi yang diperoleh dari masyarakat umum (83%). Ada rasa bersalah dalam diri, jika orang lain menderita dengan bekerja di kantor ini (97%).

Dimensi internalisasi jika ada perbedaan nilai dalam organisasi-organisasi dengan nilai yang dianut, maka tidak akan mungkin bertahan bekerja di kantor ini (97%). Salah satu alasan menyukai organisasi kantor ini adalah karena adanya kesamaan nilai-nilai tersebut (57%). Merasakan menjadi bagian dari kantor ini lebih dari sekedar sebagai karyawan saja (50%) responden setuju. Visi, misi, dan filosofi kantor menurut hanyalah formalitas untuk akreditasi, tidak diwujudkan dalam keseharian (60%) dan enggan memasang atribut-atribut kantor ini di rumah (67%) menjawab tidak setuju.

Dimensi Keterlibatan kerja merasakan telah melakukan sebuah kesalahan ketika memutuskan bekerja di kantor ini. Bersedia bekerja keras dari yang seharusnya untuk membantu kantor ini lebih baik dari yang sekarang sebanyak

(67%) menjawab sangat setuju. Kantor ini benar-benar mampu memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja yang dihasilkan selama ini (47%) menjawab setuju. Bekerja dengan baik tugas yang diberikan sesuai yang tercantum dalam SK(Surat Keputusan) yang diberikan, yang lain hanya sekedar membantu (63%) menjawab tidak setuju atas pernyataan ini. Lebih baik cepat pulang dan menangani nasabah di kantor daripada menambah waktu kerja di kantor (83%) jawaban tidak setuju.

Gambaran dimensi keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Merasakan adanya kenyamanan dan ketenangan dalam meniti karir di BNI Syariah ini (77%) menjawab setuju. Merasakan masalah yang muncul pada kantor adalah bagian dari masalah bersama (80%) jawaban responden tidak setuju. merasa bangga ketika bercerita pada orang lain bahwa menjadi bagian dari kemajuan kantor ini (43%) jawaban tidak setuju. Sabar itu ada batasnya, karena itu keluar adalah pilihan lebih baik untuk saja jika kantor ini tidak berkembang (83%) responden menyatakan tidak setuju. Menunggu kantor ini maju, sama saja dengan membuang waktu dengan percuma ini (80%) menyatakan tidak setuju.

4.6 Korelasi Rank Spearman

Uji korelasi dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara dua variable serta seberapa kuat tingkat hubungan yang ada. Uji korelasi yang digunakan oleh peneliti adalah *Rank Spearman Correlation*. Arah korelasi, dinyatakan dalam tanda + (plus) dan - (minus). Tanda + menunjukkan arah korelasi sejajar, dan tanda - menunjukkan korelasi sejajar berlawanan arah.

Dari uji korelasi akan dicari besaran koefisien korelasi (r) yang nilainya antara -1 dan 1. Jika r positif, maka dikatakan mempunyai korelasi positif, di mana jika nilai satu variable meningkat maka variable lainnya juga ikut meningkat. Sebaliknya dikatakan korelasi negative jika satu variable turun akan membuat nilai variable lain turun.

Analisis korelasi antara Variabel Komitmen Organisasional dengan Semangat Kerja Karyawan ditunjukkan pada table di bawah ini:

Tabel 4.8
Correlations

			STK	KOMITMEN
<i>Spearman's rho</i>	STK	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.216
		Sig. (2-tailed)	.	.251
		N	30	30
	KOMITMEN	<i>Correlation Coefficient</i>	.216	1.000
		Sig. (2-tailed)	.251	.
		N	30	30

Sumber : Spss 16.0 (Mei,2012)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa itu nilai korelasi yang terbentuk adalah sebesar 0.216. Berdasarkan pada hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki hubungan yang sangat lemah dengan Semangat Kerja, dimana nilai hubungan tersebut adalah sebesar 0.216 atau 21%.

Hubungan di katakan signifikan apabila $p < 0.005$, sedangkan signifikansi yang terlihat dari hasil jawaban kuesioner adalah 0.251 atau > 0.005 . Dengan demikian dapat diketahui bahwa telah teridentifikasinya hubungan antara Spiritualitas di tempat kerja dengan Komitmen Organisasi karyawan yang terjadi di Bank BNI Syariah Depok, Hubungannya sangat lemah (0.216) dan tidak signifikan (0.251).

BAB 5

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan di BNI Syariah Kantor Cabang Depok dapat disimpulkan bahwa :

- a) Telah teridentifikasinya sebuah hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Depok. Hubungan Tersebut ada, namun masih lemah, di buktikan dengan hasil analisis spearman sebesar 0.216. Hubungan antara kedua variabel yang terjadi di BNI Syariah Kantor Cabang Depok tidak signifikan.
- b) Tingkat spiritualitas di tempat kerja (STK) di BNI Syariah Kantor Cabang Depok mayoritas masih lemah, sebagai akibat kebimbangan terhadap pendefinisian spiritualitas di tempat kerja.
- c) Komitmen Karyawan di BNI Syariah mayoritas masih berada pada tingkat rendah. Lemahnya STK menyebabkan karyawan tidak mampu menginternalisasi visi dan misi organisasi sebagai akibat tidak adanya kepercayaan terhadap organisasi.
- d) Iklim spiritual organisasi memiliki hubungan bermakna dengan komitmen organisasi. Karyawan yang memperoleh harmoni dalam diri dan lingkungan serta mengalami transendensi menciptakan iklim spiritual dalam organisasi yang menumbuhkan rasa komunitas.
- e) Usia karyawan kelompok muda (43%) sedikit lebih kecil dengan kelompok yang lebih tua (57%) . Karyawan paling banyak berusia ≥ 25 tahun, dengan rentang umur antara 25 ,30 tahun sampai dengan 35 tahun.

5.2 Saran

Penerapan spiritualitas di tempat kerja sebaiknya dilakukan secara komprehensif. Seluruh fokus pendekatan: individu, kelompok, organisasi, dan kepemimpinan diterapkan secara terpadu dengan fokus utama pada kepemimpinan. Hal ini dapat mendorong terciptanya iklim spiritual organisasi yang diharapkan menumbuhkan rasa komunitas yang mendorong komitmen.

5.2.1 Saran untuk Penelitian selanjutnya

Penelitian STK ini perlu ditidakanjuti dalam pada hal-hal berikut ini:

- a) Meningkatkan keluasan area penelitian pada tingkat propinsi atau nasional untuk melihat kecenderungan pola spiritualitas di Perbankan Syariah
- b) Studi eksplorasi terhadap variabel-variabel spiritualitas organisasi, dan studi kualitatif tentang makna dan penerapan nilai spiritualitas dalam pekerjaan.
- c) Pengembangan dan uji coba modul-modul fasilitasi STK.
- d) Pengembangan dan pengujian protokol standar penerapan spiritualitas dalam pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Aaron, C. (1999). "Relationships among five forms of commitment: An empirical Assessment." *Journal of Organizational Behavior* , 20(3), 285-308. Diunduh 11 Januari 2009 dari [http : // www.jstor.org /stable /3100291](http://www.jstor.org/stable/3100291)
- Al-Aameri, A. (2000). " *Job satisfaction and organizational commitment for nurses*". *Saudi Medical Journal*, 21(6), 531-535. Diunduh 27 Mei 2009 dari <http://www.smj.org.sa>.
- Al Quran Digital (Version 2.1) (2004).
- Ali, A. J. (2009). " *Levels of existence and motivation in Islam.*" *Journal of Management History*, 15(1), 50. Diunduh 23 Maret 2010 dari <http://www.emeraldinsight.com/1751-1348.htm>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P . (1990). " *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.*" *Journal of Occupational Psychology* 63, 1-18."
- Aryee, S., Wyatt, T., & Ma Kheng, M. (1991). " *Antecedents of organizational commitment and turnover intentions among professional accountants indifferent employment settings in Singapore.*" *Journal of Social Psychology*, 131(4), 545-556.
- Ashmos, D. P ., & Duchon, D. (2000). " *Spirituality at work: A conceptualization and measure.*" *Journal of Management Inquiry* 9(2), 134-146.
- Asmaningrum, N. (2009). Pengaruh penerapan spiritual leadership terhadap komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya. Tesis Universitas Indonesia, Depok.
- Avolio, B. J., Gardner, W. L., Walumbwa, F. O., Luthans, F., & May , D. R.(2004). " *Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors.* *The Leadership Quarterly*", 15(6), 801-823.
- Aydin, B., & Ceylan, A. (2009). " *The effect of spiritual leadership on organizational learning capacity.*" *African Journal of Business Management*, 3(5), 184-190.
- Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984). " *A Longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment*". *The Academy of Management Journal*, 27(1), 95-112.

- Beck, K., & Wilson, C. (2001). "Have we studied, should we study, and can we study the development of commitment? Methodological issues and the developmental study of work-related commitment". *Human Resource Management Review*, 11(3), 257-278.
- Brown, D., & Sargeant, M. A. (2007). "Job satisfaction, organizational commitment, and religious commitment of full-time university employees". [Article]. *Journal of Research on Christian Education*, 16, 211-241.
- Butts, D. (1999). "Spirituality at work: An overview. *Journal of Organizational Change Management*", 12(4), 328-331.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). "The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review*", 16(2), 199-208.
- Cash, K. C., Gray, G. R., & Rood, S. A. (2000). "A Framework for accommodating religion and spirituality in the workplace". *The Academy of Management Executive* 14(3), 124-134
- Cavanagh, G. F., & Bandsuch, M. R. (2002). "Virtue as a benchmark for spirituality in business. *Journal of Business Ethics*", 38(1/2), 109-117.
- Chang, C.-S., & Chang, H.-H. (2007). "Effects of internal marketing on nurse job satisfaction and organizational commitment: Example of medical centers in Southern Taiwan. *The Journal Of Nursing Research*", 15(4), 265-274.
- Chang, H. T., Chi, N. W., & Miao, M. C. (2007). "Testing the relationship between three-component organizational / occupational commitment and organizational/occupational turnover intention using a non-recursive model. *Journal of Vocational Behavior*", 70(2), 352-368.
- Cheng, Y., & Stockdale, M. S. (2003). "The validity of the three-component model of organizational commitment in a Chinese context". *Journal of Vocational Behavior*, 62(3), 465-489.
- Dehler, G. E., & Welsh, M. A. (1994). "Spirituality and organizational transformation: Implications for the new management paradigm". *Journal of Managerial Psychology* 9(6), 17-26.
- Dehler, G. E., & Welsh, M. A. (2003). *The experience of work: Spirituality and the new workplace. Dalam R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), Handbook of workplace spirituality and organizational performance (pp. 108- 122). New York: M. E. Sharpe.*

- Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D. M. (2005). *Spirituality and leadership: An empirical review of definitions, distinctions, and embedded assumptions. The Leadership Quarterly*, 16(5), 625-653.
- Emmons, R. A. (1999). *The psychology of ultimate concerns: Motivation and spirituality in personality*. New York: Guildford Press.
- Etos kerja dalam Islam Jakarta (2010).
- Fields, D. (2000). *Organizational commitment: Taking the measure of work*.
- Fry, L. W. (2003). *Toward a theory of spiritual leadership. The Leadership Quarterly*, 14, 693-727.
- Fry, L. W., & Matherly, L. L. (2003). *Spiritual leadership and organizational performance: An exploratory study*. Artikel tidak diterbitkan. Tarleton State University.
- Fry, L. W., Vitucci, & Ceddilo (2005). *Spiritual leadership and army transformation theory, measurement, and establishing a baseline. The Leadership Quarterly*, 16, 835-862.
- Garcia-Zamor, J.-C. (2003). *Workplace spirituality and organizational performance. Public Administration Review*, 63(3), 355-363.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Toward a science of workplace spirituality. Dalam R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), Handbook of workplace spirituality and organizational performance (10 ed., pp. 3-23)*. Armonk, New York: ME Sharpe.
- Grant, A. M., Dutton, J. E., & Rosso, B. D. (2008). "Giving commitment: Employee support programs and the prosocial sensemaking process. [Article]". *Academy of Management Journal*, 51, 898-918.
- Grant, K. (2008). "Shift in spiritual leadership: Analysis of metanoia stories to get at the spiritual aspect". Desertasi tidak dipublikasikan, Regent University, Virginia.
- Groß, C. (2010). "Spiritual cleansing: A case study on how spirituality can be misused by a company". [Article]. *Management Review*, 21(1), 60-81.
- Gupta, A. (2009). *Organizational commitment: Basic concepts & recent developments*.

- Handler, C. (2004). *The values of person-organization fit. Advice and How-To's*. Diperoleh 13 April, 2010, dari <http://www.ere.net/2004/05/20/the-value-of-person-organization-fit/>
- Heaton, D. P., Schmidt-Wilk, J., & Travis, F. (2004). "Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations". *Journal of Organizational Change Management* 17, 62-82.
- Istijanto (2008). Riset sumber daya manusia: Cara praktis mendeteksi dimensi-dimensi kerja karyawan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Joiner, T. A., & Bakalis, S. (2006). "The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics". *The International Journal of Educational Management*, 20(6), 439. Diperoleh 5 Januari 2010 dari ABI/INFORM Global. (Document ID: 1140288651)
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). "A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance". *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142. Diperoleh 11 November 2009 dari <http://www.jstor.org/stable/25123159>.
- Karadağ, E. (2009). "Spiritual leadership and organizational culture: A study of structural equation modeling". [Article]. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 9(3), 1391-1405. Diperoleh 7 Januari 2010 dari <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a3h&AN=44505276&site=ehost-live>
- Kim, L. (2009). "Improving the workplace with spirituality". *The Journal for Quality and Participation*, 32(3), 32-36. Diperoleh 24 November 2009 dari ABI/INFORM Global. (Document ID: 1897765921).
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2009). *Organizational behaviour: Key concepts, skills & best practices* (Ed. 4). New York: McGraw Hill/Irwin
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). "Defining spirit at work: Finding common ground". *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42. Diperoleh 15 Februari 2010 dari <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/09534810410511288>.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). "Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality". *Journal of Business Ethics*, 81, 465-480. Diperoleh 11 November 2009 dari ABI/INFORM Global. (Document ID: 1507538731).

- Krishnamurti, J. (2005). *Mutiara kehidupan: Meditasi harian bersama Krishnamurti* (H. Hupuido, Trans.). Jakarta: Yayasan Krishnamurti Indonesia.
- Kumpikaite, V. (2009). *Attitudes of spirituality: Pilot study from Lithuania*. *The Business Review, Cambridge*, 13(1), 271-278. Diperoleh 11 November 2009 dari ABI/INFORM Global. (Document ID: 1778504951)
- Kuntjoro, Z. S. (2009). *Komitmen organisasi*. Diperoleh 11 November, 2009, dari <http://www.pasamankab.go.id/index.php/artikel/48-kepemimpinan/236-komitmen-organisasi.html>
- Lee, D., Sirgy, M. J., Efraty, D., & Siegel, P. (2003). *A study of quality of work life (QWL), spiritual well-being, and life satisfaction*. Dalam R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 209-230). Armonk, NY: M.E. Sharpe Publishers.
- Luthans (2006). *Perilaku organisasi* (Ed. 10). Yogyakarta: ANDI.
- Maharani (2005). *Pengaruh aspek-aspek komitmen kepada organisasi terhadap kinerja karyawan tetap bagian produksi pada PT. United Waru Biscuit Manufactory, Sidoarjo*. Tesis tidak dipublikasikan, Airlangga, Surabaya.
- Marchiori, D. M., & Henkin, A. B. (2004). *Organizational commitment of a health profession faculty: Dimensions, correlates and conditions*. *Medical Teacher*, 26(4), 353-358. Diperoleh 11 Januari 2010 dari <http://informahealthcare.com/doi/abs/10.1080/01421590410001683221>
- Marques, J. (2008a). *The spirituality @ work protocol*. *Human Resource Management International Digest*, 16(2), 3-7. Diperoleh 11 November 2009 dari ABI/INFORM Global. (Document ID: 1464228121)
- Marques, J. (2008b). *"Spirituality at work: Internal growth with potential external challenges"*. *The Journal for Quality and Participation*, 31(3), 24-28. Diperoleh 24 November 2009 dari ABI/INFORM Global. (Document ID:1615058521).
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). *"Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition"*. *The Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2008). *Challenges of a spiritual journey: A personal reflection*. *Business Renaissance Quarterly*, 3(4), 15-19. Diperoleh 11 November 2009 dari ABI/INFORM Global. (Document ID: 1667395961).

- McCormick, D. W. (1994). "Spirituality and management" *Journal of Managerial Psychology* 9(6), 5-8.
- 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.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. M. (2008, 2001/08//). An explanatory empirical assessment of the relationship between spirituality and employee work attitudes. Paper presented at the Academy of Management Proceedings & Membership Directory.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., & Condemi, B. (1999). Spirit and community at Southwest Airlines: An investigation of a spiritual values-based model. *Journal of Organizational Change Management* 12(3), 221 - 233. Diperoleh 15 Pebruari 2010 dari <http://www.emeraldinsight.com/10.1108/09534819910273928>.
- Mitroff, I., & Denton, E. (1999). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(83-92).
- Moore, T. W. (2005). Individual differences and workplace spirituality: The homogenization of the corporate culture. *Journal of Management and Marketing Research*. Diperoleh 11 November 2009 dari <http://www.aabri.com/manuscripts/08060.pdf>
- Morin, E. (2008). *The meaning of work, mental health and organizational commitment*. Sao Paulo: IRSST.
- Muerer, W. (2009). Workplace spirituality during a financial crisis. *Business Renaissance Quarterly*, 4(1), 179-185. Diperoleh 23 Desember 2009 dari ABI/INFORM Global. (Document ID: 1744847921).
- Nur, Y . A., & Organ, D. W. (Writer) (2006). *Selected organizational outcome correlates of spirituality in the workplace [Article]*, *Psychological Reports*.
- Pandey, A., & Gupta, R. K. (2008). Spirituality in management: A review of contemporary and traditional thoughts and agenda for research. *Global Business Review*, 9(1), 65-83.
- Pandey, A., Gupta, R. K., & Arora, A. P . (2009). Spiritual climate of business organizations and it's impact on customers' experience. *Journal of Business Ethics*, 88(2), 313-332. Diperoleh 11 November 2009 dari <http://www.springerlink.com/content/p19k58j687567278/fulltext.pdf>

- Pawar, B. S. (2008). *Two approaches to workplace spirituality facilitation: A comparison and implications. Leadership & Organization Development Journal*, 29(6), 544-567. Diperoleh 23 Desember 2009 dari ABI/INFORM Global. (Document ID: 1554381041).
- Pawar, B. S. (2009a). *Some of the recent organizational behavior concepts as precursors to workplace spirituality. Journal of Business Ethics*, 88(2), 245- 262. Diperoleh 24 Desember 2009 dari ABI/INFORM Global. (Document ID: 1839673001).
- Pawar, B. S. (2009b). *Workplace spirituality facilitation: A comprehensive model. Journal of Business Ethics*, 90(3), 375-386. Diperoleh 24 Desember 2009 dari ABI/INFORM Global. (Document ID: 1913178561).
- Payne, S. C., Huffman, A. H., & Tremble-Jr., T. R. (2002). *The influence of organizational commitment on officer retention: A 12-year study of U.S. Army Officers: Busines Government*.
- Pfeffer, J. (2003). *Business and the spirit: management pactices that sustain values. Dalam R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance (pp. 29-45). Armonk, New York: ME Sharpe*.
- Quatro, S. A., Waldman, D. A., & Galvin, B. M. (2007). *Developing holistic leaders: Four domains for leadership development and practice. Human Resource Management Review*, 17(4), 427-441. Diperoleh 16 Maret 2010 dari <http://www.sciencedirect.com/science/article/B6W4J-4PTN8TS-1/2/e5e4a3bf1261f968a83d9b39d3c51d8c>.
- Rudnyckyj, D. (2009). *Spiritual economies: Islam and neoliberalism incontemporary Indonesia. Cultural Anthropology*, 24(1), 104-141
- Sangkan, A. (2005). *Berguru pada Allah*. Jakarta: Gybraltar.
- Sangkan, A. (2008a). *Pelatihan shalat khusyu: Shalat sebagai meditasi tertinggi dalam Islam*. Jakarta: Gybraltar.
- Sangkan, A. (2008b). *Spiritual salah kaprah*. Jakarta: Gybraltar.
- Sangkan, A., Winarto, A., Fauzi, I., & Purwanto, S. (2007). *Panduan silabus pelatihan shalat khusyu' dalam halaqoh: Pedoman materi praktis bagi ketua/pembimbing halaqoh pelatihan shalat khusyu' Abu Sangkan*. Jakarta: Yayasan Shalat Khusyuk.
- Santosa, S. (2000). *Buku latihan SPSS statistik parametrik*. Jakarta Elex Media Komputindo.

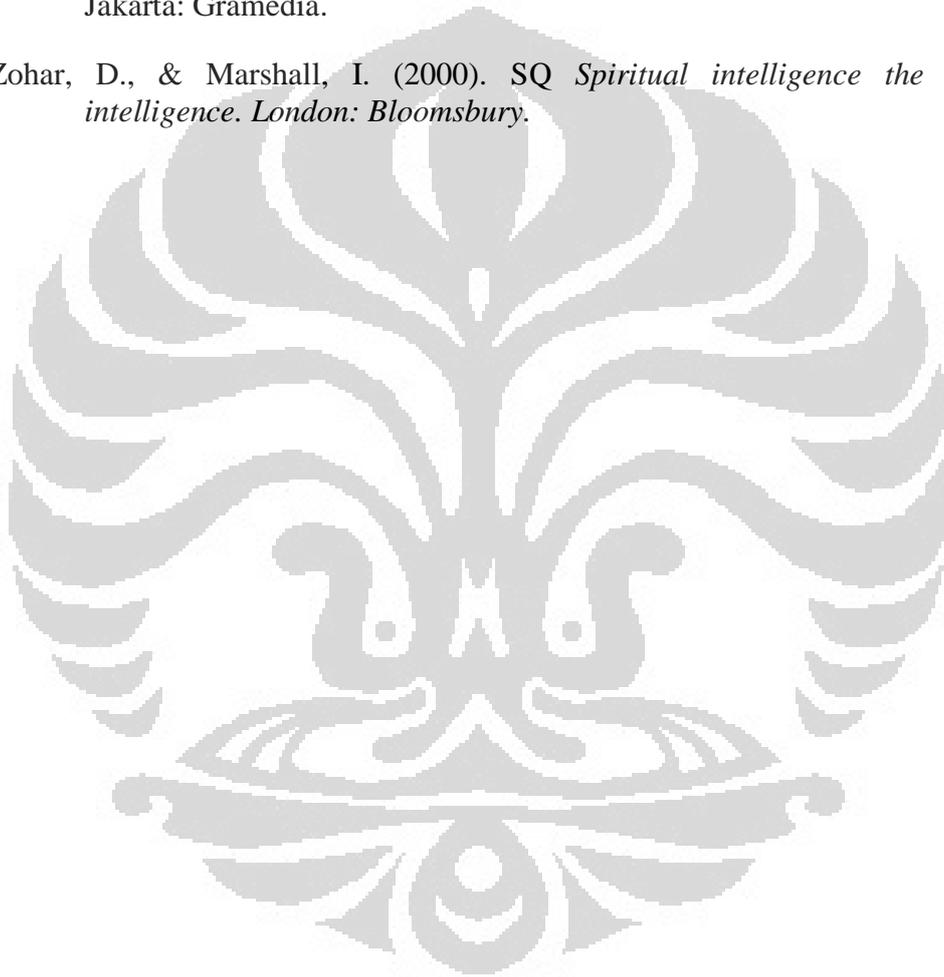
Sopiah (2008). Perilaku organisasi. Yogyakarta: Andi.

Subanegara, H. (2005). *Diamond head drill* dan kepemimpinan dalam manajemen rumah sakit. Yogyakarta: Andi.

Tolle, E. (2001). *Practising the power of now* (P . A. Rajoe, Trans.). Jakarta: Bhuana Ilmu.

Yukl, G. (2005). Kepemimpinan dalam organisasi (B. Supriyanto, Trans. Ed. 5). Jakarta: Gramedia.

Zohar, D., & Marshall, I. (2000). *SQ Spiritual intelligence the ultimate intelligence*. London: Bloomsbury.



Kuesioner A

Kode Responden:

DATA DEMOGRAFI

Isilah data berikut dengan benar

3. Jenis Kelamin

- a. Laki-laki
- b. Perempuan

4. Status perkawinan

- a. Belum kawin
- b. Kawin

5. Tingkat Pendidikan Kekaryawanan Terakhir

6. Status Kekaryawanan

- a. Karyawan tetap
- b. Karyawan tidak tetap



Kuesioner B

Kode Responden:

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (√) pada kolom jawaban yang Anda pilih sesuai dengan keadaan yang

Anda

rasakan, berdasarkan alternatif berikut ini.

- a. Sangat Tidak Setuju (STS), jika pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang Anda alami di kantor
- b. Tidak Setuju (TS), jika pernyataan tersebut tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang Anda alami
- c. Setuju (S), jika pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat atau kondisi yang Anda alami
- d. Sangat Setuju (SS), jika pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat atau kondisi yang Anda alami

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasakan ada keterbatasan berpendapat menurut cara berpikir sesuai keyakinan saya				
2	Kesadaran spiritual, hanya saya peroleh melalui kegiatan di luar kantor				
3	Aplikasi nilai spiritual dalam praktik sehari-hari merupakan kajian rutin kegiatan kerohanian di kantor				
4	Kegiatan pelatihan untuk SDM Perbankan termasuk juga dilakukan untuk peningkatan kualitas/kekhusyukan ibadah				
5	Aktivitas keagamaan dalam kelompok kecil lebih membebaskan saya mengenal jati diri saya yang sesungguhnya				
6	Saya merasa dapat dengan mudah memperoleh informasi seluas-luasnya dari orang di sekeliling saya dalam memenuhi keingintahuan mendalam terhadap spiritual				
7	Kantor ini membatasi aktivitas kelompok kecil kajian spiritual lain karena sudah ada bagian kerohanian di kantor				
8	Pembinaan spiritualitas yang saya alami dilakukan sampai tingkat kelompok kecil di ruang karyawan				
9	Orang-orang selalu mendukung saya untuk menerapkan spiritualitas dalam hubungan pekerjaan sehari-hari				

10	Saya merasa kedekatan tim kerja kami tidak perlu sampai mengenal keluarga masing-masing				
11	Kantor ini, saya lihat bersungguh-sungguh memegang teguh filsafah dan syariah dalam melakukan aktivitas perbankanya				
12	Kantor ini sungguh-sungguh mendorong saya memberikan pelayanan nasabah berdasarkan nilai spiritual				
13	Rencana Strategis BNI Syariah, menurut saya hanya melihat pada sudut pandang material saja				
14	Saya merasa direkrut BNI Syariah ini karena adanya kesamaan visi dan spiritualitas sata sebagai calon karyawan				
15	Peraturan yang dibuat di BNI Syariah sering saya temukan mengabaikan nilai spiritualitas yang dibuat sendiri				
16	Saya memperoleh pelatihan kepemimpinan yang berbasis spiritual (ESQ,dll)				
17	Saya perhatikan orang yang dianggap menonjol mendapat kesempatan berperan lebih banyak dalam kegiatan				
18	Menurut saya, hanya orang-orang yang setuju dengan gagasan pemimpin cabang saja, yang akan di dengarkan pendapatnya				
19	Menurut saya, pemilihan manajer di kantor ini lebih mementingkan senioritas				
20	Pemimpin cabang dapat mengambil keputusan dengan yakin				
21	Bekerja merupakan kesenangan tersendiri, yang layak untuk saya nikmati				
22	Tujuan kantor lebih mudah dicapai jika saya bersedia bekerja bersama-sama dengan ikhlas				
23	Kondisi kantor sekarang membuat saya pesimis bahwa kantor cabang dapat berkembang dengan berpegang pada nilai spiritualnya				
24	Saya merasa bahwa bekerja keras untuk kantor cabang dalam kondisi sekarang hanya buang-buang waktu saja				
25	Bekerja di perusahaan ini merupakan perwujudan murni dari nilai spiritual yang dianut				
26	Menjadi bagian dari perubahan di BNI Syariah Kantor Cabang Depok adalah sebuah kebanggan bagi saya				
27	Mengungkapkan bahwa saya mendapatkan pencerahan spiritual kepada rekan kerja akan membuat saya menjadi objek canda yang memalukan				
28	Saya sering salah merespon tingkah laku rekan kerja yang lain				
29	Saya merasa takut mendapat kondite buruk, karena setiap orang punya hati yang berbeda-beda				
30	Menurut saya, program kantor lebih banyak untuk tujuan manajemen dari pada cerminan filosofi kantor				
31	Saya yakin kantor ini membutuhkan tenaga seperti saya seperti juga saya membutuhkan kesejahteraan dari kantor cabang ini				
32	Semua orang saya rasakan saling membantu dalam mengatasi permasalahan baik masalah pribadi maupun masalah pekerjaan				

33	Jika saya memenuhi harapan perbankan dalam memberikan pelayanan terbaik, sama saja memenuhi keinginan hati saya yang paling dalam				
34	Saya sering meragukan kesetiaan kantor cabang untuk berpegang teguh pada nilai spiritual dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan keuntungan keuangan				
35	Menjaga kebersihan lingkungan kantor selalu ditekankan untuk saya perhatikan, karena bagian dari <i>rahmatan lil'alam</i>				
36	Menurut saya konsep Go green yang ditempatkan dalam prioritas lebih rendah sudah benar karena kantor perlu mensejahterakan semuanya				
37	Rutinitas kerja sebagai karyawan adalah hal yang sangat membosankan saya				
38	Saya selalu merasakan tiba-tiba waktu bertugas cepat selesai, karena terhanyut menikmati pekerjaan tersebut				
39	Keyakinan saya bahwa Allah selalu memberikan balasan pada perbuatan baik mendorong saya bekerja dengan serius tanpa melihat untung atau rugi				
40	Pekerjaan saya sering terganggu oleh permasalahan keluarga yang dibawa dari rumah				



Kuesioner C

Kode Responden:

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang Anda pilih sesuai dengan keadaan yang

Anda

rasakan, berdasarkan alternatif berikut ini.

- a. Sangat Tidak Setuju (STS), jika pernyataan tersebut sama sekali tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang Anda alami di kantor
- b. Tidak Setuju (TS), jika pernyataan tersebut tidak sesuai dengan pendapat atau kondisi yang Anda alami
- c. Setuju (S), jika pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat atau kondisi yang Anda alami
- d. Sangat Setuju (SS), jika pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat atau kondisi yang Anda alami

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya bergabung dengan perusahaan ini karena adanya kesamaan nilai organisasi dengan nilai pribadi saya				
2	Saya berbeda pendapat dengan kebijakan kantor berkaitan dengan kebijakan untuk karyawan				
3	Saya menyampaikan pada teman lain, bahwa kantor ini merupakan tempat bekerja yang baik untuk masa depan saya				
4	Secara pribadi saya menilai kantor ini memiliki kekhasan tersendiri yang berbeda dengan informasi yang saya peroleh dari masyarakat umum				
5	Ada rasa bersalah dalam diri saya, jika orang lain menderita dengan bekerja di kantor ini				
6	Jika ada perbedaan nilai dalam organisasi dengan nilai yang saya anut, maka saya tidak akan mungkin bertahan di kantor ini				
7	Salah satu alasan saya menyukai organisasi kantor ini adalah karena adanya kesamaan nilai-nilai tersebut				
8	Saya merasakan menjadi bagian dari kantor ini lebih dari karyawan saja				
9	Visi, Misi, dan Filosofi di kantor ini menurut saya hanyalah formalitas untuk akreditasi, tidak diwujudkan dalam keseharian				
10	Saya enggan memasang atribut kantor ini di rumah saya				

11	Saya bersedia bekerja keras dari yang seharusnya untuk membantu kantor ini lebih baik dari yang sekarang				
12	Saya merasakan telah melakukan sebuah kesalahan ketika memutuskan bekerja di kantor ini				

NO	Pernyataan	STS	TS	S	SS
13	Saya bekerja dengan baik tugas yang diberikan sesuai yang tercantum dalam SK (Surat Keputusan) yang diberikan pada saya saja, yang lain hanya sekedar membantu				
14	Kantor ini benar-benar mampu memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja yang saya hasilkan selama ini				
15	Lebih baik saya cepat pulang dan menangani pasien di rumah daripada menambah waktu kerja di kantor ini				
16	Saya merasakan masalah yang muncul di kantor merupakan masalah bersama				
17	Saya merasakan adanya kenyamanan dan ketenangan dalam meniti karir saya di kantor ini				
18	Sabar itu ada batasnya, karena itu keluar adalah pilihan lebih baik untuk saya jika kantor ini tidak berkembang				
19	Saya merasa bangga ketika bercerita pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari kemajuan kantor cabang ini				
20	Menunggu kantor ini maju, sama saja dengan membuang waktu saya dengan percuma				

HASIL UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN DI BNI
SYARIAH KANTOR CABANG DEPOK

Tabel 4.1
KMO dan Barlett Dimensi Individu dalam STK

<i>KMO of sampling adequacy</i>	.583
Barlett test of Sphericity Approx. Chi-Square	22.327
df	10
Sig.	.014

Tabel 4.2
KMO dan Bartlett Dimensi Kelompok dalam STK

<i>KMO of sampling adequacy</i>	.591
Barlett test of Sphericity Approx. Chi-Square	32.289
df	10
Sig.	.000

Tabel 4.3
KMO dan Bartlett Test Dimensi Organisasi dalam STK

<i>KMO of sampling adequacy</i>	.675
Barlett test of Sphericity Approx. Chi-Square	41.232
df	10
Sig.	.000

Tabel 4.4
KMO dan Bartlett Test Dimensi Kepemimpinan Dalam STK

<i>KMO of sampling adequacy</i>	.603
Barlett test of Sphericity Approx. Chi-Square	29.347
df	10
Sig.	.001

Tabel 4.5
KMO dan Bartlett Test Dimensi Harmoni Dengan Diri Dalam Iklim Organisasi

<i>KMO of sampling adequacy</i>	.693
Barlett test of Sphericity Approx. Chi-Square	125.426
df	45
Sig.	.000

Tabel 4.6
KMO dan Bartlett Test Dimensi Harmoni Dengan Lingkungan Dalam Iklim Organisasi

<i>KMO of sampling adequacy</i>	.541
Barlett test of Sphericity Approx. Chi-Square	20.877
df	6
Sig.	.002

Tabel 4.7
KMO dan Bartlett Test Dimensi Transendensi Dalam Iklim Organisasi

<i>KMO of sampling adequacy</i>	.607
Barlett test of Sphericity Approx. Chi-Square	69.376
df	15
Sig.	.000

Tabel 4.9
Anti-image Matrices individu (STK)

		STK-1	STK-2	STK-3	STK-4	STK-5
<i>Anti-image Correlation</i>	STK-1	.627 ^a	.386	-.046	-.012	.164
	STK-2	.386	.626 ^a	-.023	.063	-.253
	STK-3	-.046	-.023	.509 ^a	.572	.026
	STK-4	-.012	.063	.572	.528 ^a	.117

	STK-5	.164	-.253	.026	.117	.708 ^a
--	-------	------	-------	------	------	-------------------

Tabel 4.10
Anti-image Matrices Kelompok (STK)

		STK-6	STK-7	STK-8	STK-9	STK-10
<i>Anti-image Correlation</i>	STK-6	.515 ^a	-.126	.187	-.001	.515
	STK-7	-.126	.602 ^a	-.024	.544	-.065
	STK-8	.187	-.024	.620 ^a	.269	.406
	STK-9	-.001	.544	.269	.631 ^a	-.111
	STK-10	.515	-.065	.406	-.111	.570 ^a

Tabel 4.11
Anti-image Matrices Organisasi (STK)

		STK-11	STK-12	STK-13	STK-14	STK-15
<i>Anti-image Correlation</i>	STK-11	.672 ^a	-.532	.158	.253	-.262
	STK-12	-.532	.720 ^a	-.183	.198	-.210
	STK-13	.158	-.183	.650 ^a	.389	-.205
	STK-14	.253	.198	.389	.648 ^a	-.276
	STK-15	-.262	-.210	-.205	-.276	.654 ^a

Tabel 4.12

Anti-image Matrices Kepemimpinan (STK)

		STK-16	STK-17	STK-18	STK-19	STK-20
<i>Anti-image Correlation</i>	STK-16	.529 ^a	.221	.047	.172	-.048
	STK-17	.221	.648 ^a	-.131	.286	-.137
	STK-18	.047	-.131	.569 ^a	.061	.350
	STK-19	.172	.286	.061	.606 ^a	.592
	STK-20	-.048	-.137	.350	.592	.603 ^a

Tabel 4.13

Anti-image Matrices Harmoni Dengan Diri

		STK21	STK22	STK23	STK24	STK25	STK26	STK27	STK28	STK29	STK30
<i>Anti-image Correlation</i>	STK21	.677 ^a	.479	-.111	.492	-.059	-.473	.050	.232	-.109	.315
	STK22	.479	.517 ^a	-.067	.272	-.259	-.134	.235	.314	-.006	.030
	STK23	-.111	-.067	.703 ^a	-.390	-.399	.334	.142	-.344	.011	-.246
	STK24	.492	.272	-.390	.709 ^a	.331	-.144	-.315	-.137	.209	.062
	STK25	-.059	-.259	-.399	.331	.615 ^a	-.016	.100	-.213	-.097	.137
	STK26	-.473	-.134	.334	-.144	-.016	.735 ^a	-.136	-.166	-.113	.007
	STK27	.050	.235	.142	-.315	.100	-.136	.767 ^a	.003	-.149	-.031
	STK28	.232	.314	-.344	-.137	-.213	-.166	.003	.687 ^a	-.360	.037
	STK29	-.109	-.006	.011	.209	-.097	-.113	-.149	-.360	.585 ^a	-.133
	STK30	.315	.030	-.246	.062	.137	.007	-.031	.037	-.133	.846 ^a

Tabel 4.13
Anti-image Matrices Harmoni Dengan Diri

		STK21	STK22	STK23	STK24	STK25	STK26	STK27	STK28	STK29	STK30
<i>Anti-image Correlation</i>	STK21	.677 ^a	.479	-.111	.492	-.059	-.473	.050	.232	-.109	.315
	STK22	.479	.517 ^a	-.067	.272	-.259	-.134	.235	.314	-.006	.030
	STK23	-.111	-.067	.703 ^a	-.390	-.399	.334	.142	-.344	.011	-.246
	STK24	.492	.272	-.390	.709 ^a	.331	-.144	-.315	-.137	.209	.062
	STK25	-.059	-.259	-.399	.331	.615 ^a	-.016	.100	-.213	-.097	.137
	STK26	-.473	-.134	.334	-.144	-.016	.735 ^a	-.136	-.166	-.113	.007
	STK27	.050	.235	.142	-.315	.100	-.136	.767 ^a	.003	-.149	-.031
	STK28	.232	.314	-.344	-.137	-.213	-.166	.003	.687 ^a	-.360	.037
	STK29	-.109	-.006	.011	.209	-.097	-.113	-.149	-.360	.585 ^a	-.133
	STK30	.315	.030	-.246	.062	.137	.007	-.031	.037	-.133	.846 ^a

Tabel 4.14
Anti-image Matrices Harmoni Dengan Lingkungan

		STK31	STK32	STK33	STK34
<i>Anti-image Correlation</i>	STK31	.529 ^a	.080	-.695	.065
	STK32	.080	.720 ^a	.080	.119
	STK33	-.695	.080	.529 ^a	.065
	STK34	.065	.119	.065	.662 ^a

Tabel 4.14
Anti-image Matrices Harmoni Dengan Lingkungan

		STK31	STK32	STK33	STK34
<i>Anti-image Correlation</i>	STK31	.529 ^a	.080	-.695	.065
	STK32	.080	.720 ^a	.080	.119
	STK33	-.695	.080	.529 ^a	.065
	STK34	.065	.119	.065	.662 ^a

Tabel 4.15
Anti-Image Matrices Transendensi

		STK35	STK36	STK37	STK38	STK39	STK40
<i>Anti-image Correlation</i>	STK35	.624 ^a	-.105	-.123	.192	-.237	-.068
	STK36	-.105	.724 ^a	-.200	.048	-.062	-.238
	STK37	-.123	-.200	.559 ^a	-.157	.147	-.063
	STK38	.192	.048	-.157	.554 ^a	-.920	.033
	STK39	-.237	-.062	.147	-.920	.557 ^a	-.196
	STK40	-.068	-.238	-.063	.033	-.196	.852 ^a

Tabel 4.17
KMO & Barlett Pendekatan Identifikasi

<i>KMO of sampling adequacy</i>	.573
Barlett test of Sphericity Approx. Chi-Square	24.423
df	10
Sig.	.007

Tabel 4.18
KMO & Barlett Pendekatan Internalisasi

<i>KMO of sampling adequacy</i>	.547
Barlett test of Sphericity Approx. Chi-Square	61.363
df	10
Sig.	.000

Tabel 4.19
KMO & Barlett Pendekatan Keterlibatan Kerja

<i>KMO of sampling adequacy</i>	.704
Barlett test of Sphericity Approx. Chi-Square	55.661
df	10
Sig.	.000

Tabel 4.20
KMO & Barlett Pendekatan Keinginan Bertahan

<i>KMO of sampling adequacy</i>	.579
Barlett test of Sphericity Approx. Chi-Square	24.093
df	10
Sig.	.007

Tabel 4.22
Anti-image Matrices Komitmen Organisasi pendekatan Identifikasi

		KO-1	KO-2	KO-3	KO-4	KO-5
<i>Anti-image Correlation</i>	KO-1	.691 ^a	-.017	-.050	.260	-.008
	KO-2	-.017	.557 ^a	.153	.571	.348
	KO-3	-.050	.153	.518 ^a	-.032	.132

	KO-4	.260	.571	-.032	.576 ^a	.063
	KO-5	-.008	.348	.132	.063	.551 ^a

Tabel 4.23

Anti-image Matrices Komitmen Organisasi pendekatan Internalisasi

		KO-6	KO-7	KO-8	KO-9	KO-10
<i>Anti-image Correlation</i>	KO-6	.533 ^a	.821	.356	.163	.094
	KO-7	.821	.512 ^a	.253	.088	.143
	KO-8	.356	.253	.531 ^a	.105	.394
	KO-9	.163	.088	.105	.600 ^a	.541
	KO-10	.094	.143	.394	.541	.587 ^a

		KO-11	KO-12	KO-13	KO-14	KO-15
<i>Anti-image Correlation</i>	KO-11	.675 ^a	-.610	.206	.455	.056
	KO-12	-.610	.726 ^a	.211	.020	.058
	KO-13	.206	.211	.683 ^a	.094	.274
	KO-14	.455	.020	.094	.742 ^a	-.336
	KO-15	.056	.058	.274	-.336	.680 ^a

Tabel 4.25
Anti-image Matrices Komitmen Organisasi Pendekatan Keinginan Bertahan

		KO-16	KO-17	KO-18	KO-19	KO-20
<i>Anti-image Correlation</i>	KO-16	.564 ^a	-.274	.205	.295	-.145
	KO-17	-.274	.577 ^a	-.281	.181	.427
	KO-18	.205	-.281	.503 ^a	-.254	.132
	KO-19	.295	.181	-.254	.628 ^a	-.207
	KO-20	-.145	.427	.132	-.207	.595 ^a

Tabel 4.30
Distribusi Frekuensi Tingkat Fasilitasi STK menurut Fokus Pendekatan Fasilitasi yang Digunakan di Bank BNI Syariah, Mei 2012 (n=30)

No	Pertanyaan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasakan ada keterbatasan berpendapat menurut cara berpikir sesuai keyakinan saya	15	50%	15	50%	-	-	-	-
2	Kesadaran spiritual, hanya saya peroleh melalui kegiatan di luar kantor	8	27%	22	73%	-	-	-	-
3	Aplikasi nilai spiritual dalam praktik sehari-hari merupakan kajian rutin kegiatan kerohanian di kantor	-	-	3	10%	22	73%	4	13%
4	Kegiatan pelatihan untuk SDM Perbankan termasuk juga dilakukan untuk peningkatan kualitas/kekhusyukan ibadah	-	-	-	-	11	37%	19	63%
5	Aktivitas keagamaan dalam kelompok kecil lebih membebaskan saya mengenal jati diri saya yang sesungguhnya	-	-	-	-	22	73%	8	27%

6	Saya merasa dapat dengan mudah memperoleh informasi seluas-luasnya dari orang di sekeliling saya dalam memenuhi keingintahuan mendalam terhadap spiritual	-	-	-	-	21	70%	9	30%
7	Kantor ini membatasi aktivitas kelompok kecil kajian spiritual lain karena sudah ada bagian kerohanian di kantor	7	23%	23	77%	-	-	-	-
8	Pembinaan spiritualitas yang saya alami dilakukan sampai tingkat kelompok kecil di ruang karyawan	25	83%	5	17%	-	-	-	-
9	Orang-orang selalu mendukung saya untuk menerapkan spiritualitas dalam hubungan pekerjaan sehari-hari	-	-	-	-	16	53%	14	47%
10	Saya merasa kedekatan tim kerja kami tidak perlu sampai mengenal keluarga masing-masing	3	10%	27	90%	-	-	-	-
11	Kantor ini, saya lihat bersungguh-sungguh memegang teguh filsafah dan syariah dalam melakukan aktivitas perbankanya	-	-	22	73%	23	27%	-	-
12	Kantor ini sungguh-sungguh mendorong saya memberikan pelayanan nasabah berdasarkan nilai spiritual	-	-	-	-	10	33%	20	67%
13	Rencana strategis kantor, menurut saya hanya diukur dari sudut pandang material saja	13	43%	17	57%	-	-	-	-
14	Saya merasa direkrut BNI Syariah ini karena adanya kesamaan visi dan spiritualitas saya sebagai calon karyawan	21	70%	9	30%	-	-	-	-
15	Peraturan yang dibuat di BNI Syariah sering saya temukan mengabaikan nilai	12	40%	18	60%	-	-	-	-

	spiritualitas yang dibuat sendiri								
16	Saya memperoleh pelatihan kepemimpinan yang berbasis spiritual (ESQ,dll)	-	-	-	-	12	40%	18	60%
17	Saya perhatikan orang yang dianggap menonjol mendapat kesempatan berperan lebih banyak dalam kegiatan	4	13%	26	87%	-	-	-	-
18	Menurut saya, hanya orang-orang yang setuju dengan gagasan pemimpin cabang saja, yang akan di dengarkan pendapatnya	22	73%	8	27%	-	-	-	-
19	Menurut saya, pemilihan manajer di kantor ini lebih mementingkan senioritas	-	-	-	-	16	53%	14	47%
20	Pemimpin cabang dapat mengambil keputusan dengan yakin	-	-	-	-	17	57%	13	43

Tabel 4.31

Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi Fokus Pendekatan Fasilitas yang Digunakan di Bank BNI Syariah, Mei 2012 (n=30)

No	Pertanyaan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
21	Bekerja merupakan kesenangan tersendiri, yang layak untuk saya nikmati	-	-	-	-	22	73%	8	27%
22	Tujuan kantor lebih mudah dicapai jika saya bersedia bekerja bersama-sama dengan ikhlas	-	-	-	-	23	77%	7	23%
23	Kondisi kantor sekarang membuat saya pesimis bahwa kantor cabang dapat berkembang dengan berpegang pada nilai spiritualnya	5	17%	25	83%	-	-	-	-

24	Saya merasa bahwa bekerja keras untuk kantor cabang dalam kondisi sekarang hanya buang-buang waktu saja	13	43%	17	57%	-	-	-	-
25	Bekerja di perusahaan ini merupakan perwujudan murni dari nilai spiritual yang dianut	-	-	-	-	10	33%	20	67%
26	Menjadi bagian dari perubahan di BNI Syariah Kantor Cabang Depok adalah sebuah kebanggan bagi saya	-	-	-	-	22	83%	8	27%
27	Mengungkapkan bahwa saya mendapatkan pencerahan spiritual kepada rekan kerja akan membuat saya menjadi objek canda yang memalukan	8	27%	21	70%	1	3%	-	-
28	Saya sering salah merespon tingkah laku rekan kerja yang lain	7	23%	23	77%	-	-	-	-
29	Saya merasa takut mendapat kondite buruk, karena setiap orang punya hati yang berbeda-beda	-	-	-	-	24	80%	6	20%
30	Menurut saya, program kantor lebih banyak untuk tujuan manajemen dari pada cerminan filosofi kantor	9	30%	21	70%	-	-	-	-
31	Saya yakin kantor ini membutuhkan tenaga seperti saya seperti juga saya membutuhkan kesejahteraan dari kantor cabang ini	-	-	-	-	26	87%	4	13%
32	Semua orang saya rasakan saling membantu dalam mengatasi permasalahan baik masalah pribadi maupun masalah pekerjaan	-	-	-	-	25	83%	5	17%

33	Jika saya memenuhi harapan perbankan dalam memberikan pelayanan terbaik, sama saja memenuhi keinginan hati saya yang paling dalam	-	-	-	-	26	87%	4	13%
34	Saya sering meragukan kesetiaan kantor cabang untuk berpegang teguh pada nilai spiritual dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan keuntungan keuangan kantor	4	13%	26	87%	-	-	-	-
35	Menjaga kebersihan lingkungan kantor selalu ditekankan untuk saya perhatikan, karena bagian dari <i>rahmatan lil'alam</i>	-	-	-	-	13	43%	17	57%
36	Menurut saya konsep Go green yang ditempatkan dalam prioritas lebih rendah sudah benar karena kantor perlu mensejahterakan semuanya	-	-	-	-	25	83%	5	17%
37	Rutinitas kerja sebagai karyawan adalah hal yang sangat membosankan saya	7	23%	23	77%	-	-	-	-
38	Saya selalu merasakan tiba-tiba waktu bertugas cepat selesai, karena terhanyut menikmati pekerjaan tersebut	-	-	-	-	18	60%	12	40%
39	Keyakinan saya bahwa Allah selalu memberikan balasan pada perbuatan baik mendorong saya bekerja dengan serius tanpa melihat untung atau rugi	-	-	-	-	19	63%	11	37%
40	Pekerjaan saya sering terganggu oleh permasalahan keluarga yang dibawa dari rumah	22	73%	8	27%	-	-	-	-

Tabel 4.32

Distribusi Frekuensi Tingkat Komitmen Organisasional di Bank BNI Syariah Kantor Cabang Depok, Mei 2012 (n=30)

No	Pertanyaan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bergabung dengan perusahaan ini karena adanya kesamaan nilai organisasi dengan nilai pribadi saya	-	-	-	-	20	67%	10	33%
2	Saya berbeda pendapat dengan kebijakan kantor berkaitan dengan kebijakan untuk karyawan	4	13%	26	87%	-	-	-	-
3	Saya menyampaikan pada teman lain, bahwa kantor ini merupakan tempat bekerja yang baik untuk masa depan saya	-	-	-	-	18	60%	12	40%
4	Secara pribadi saya menilai kantor ini memiliki kekhasan tersendiri yang berbeda dengan informasi yang saya peroleh dari masyarakat umum	-	-	-	-	25	83%	5	17%
5	Ada rasa bersalah dalam diri saya, jika orang lain menderita dengan bekerja di kantor ini	1	3%	29	97%	-	-	-	-
6	Jika ada perbedaan nilai dalam organisasi dengan nilai yang saya anut, maka saya tidak akan mungkin bertahan di kantor ini	-	-	-	-	17	57%	13	43%

No	Pertanyaan	STS		TS		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%
7	Salah satu alasan saya menyukai organisasi kantor ini adalah karena adanya kesamaan nilai-nilai tersebut	-	-	-	-	12	40%	18	60%
8	Saya merasakan menjadi bagian dari kantor ini lebih dari karyawan saja	-	-	-	-	15	50%	15	50%
9	Visi, Misi, dan Filosofi di kantor ini menurut saya hanyalah formalitas untuk akreditasi, tidak diwujudkan dalam keseharian	12	40%	18	60%	-	-	-	-
10	Saya enggan memasang atribut kantor ini di rumah saya	10	33%	20	67%	-	-	-	-
11	Saya bersedia bekerja keras dari yang seharusnya untuk membantu kantor ini lebih baik dari yang sekarang	-	-	-	-	10	33%	20	67%
12	Saya merasakan telah melakukan sebuah kesalahan ketika memutuskan bekerja di kantor ini	7	23%	23	77%	-	-	-	-
13	Saya bekerja dengan baik tugas yang diberikan sesuai yang tercantum dalam SK (Surat Keputusan) yang diberikan pada saya saja, yang lain hanya sekedar membantu	11	37%	19	63%	-	-	-	-
14	Kantor ini benar-benar mampu memberikan inspirasi terbaik dalam kinerja yang saya hasilkan selama ini	-	-	-	-	14	47%	16	53%
15	Lebih baik saya cepat pulang dan menangani pasien di rumah daripada menambah waktu kerja di kantor ini	5	17%	25	83%	-	-	-	-

16	Saya merasakan masalah yang muncul pada Kantor adalah bagian dari masalah bersama	6	20%	24	80%	-	-	-	-
17	Saya merasakan adanya kenyamanan dan ketenangan dalam meniti karir saya dikantor ini	-	-	-	-	23	77%	7	23%
18	Sabar itu ada batasnya, karena itu keluar adalah pilihan lebih baik untuk saja jika kantor ini tidak berkembang	5	17%	25	83%	-	-	-	-
19	Saya merasa bangga ketika bercerita pada orang lain bahwa saya menjadi bagian dari kemajuan kantor cabang ini	17	57%	13	43%	-	-	-	-
20	Menunggu kantor ini maju, sama saja dengan membuang waktu saya dengan percuma	6	20%	24	80%	-	-	-	-

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama Gerry Wicaksono

Alamat Jl. H Ipin No 44 Rt 08/01 PondokLabu Jakarta Selatan

A. RiwayatPekerjaan

2006-2007 Marketing, PT Indosat .Tbk

2011-2012 Marketing, PT Bank BNI Syariah.Tbk

B. RiwayatPendidikan

2012 FakultasIlmuSosialIlmuPolitik , Program StudiAdministrasiNiaga, Universitas
Indonesia

2010 AdministrasiNiaga, PoliteknikNegeri Jakarta

2007 SMAN 66 Jakarta

2004 SMPN 96 Jakarta

2001 SDN 03 Pagi Jakarta