

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
(*WORKPLACE SPIRITUALITY*) TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL**

(Studi pada Karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno
Hatta)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Gelar Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya

ADITYA RAMADHAN PRAKOSO
145030207111086



UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2018



MOTTO

“Cukuplah Allah bagiku, Tidak ada Tuhan selain Dia. Hanya kepada-Nya aku bertawakal”
(Q.S 9: 129)

“Tegas Berpijak, Berkualitas Bertindak”
(Aditya R. Prakoso)

Yakinkan dengan Iman

Usahakan dengan Ilmu

Sampaikan dengan Amal

YAKIN USAHA SAMPAI
(Himpunan Mahasiswa Islam)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*)
Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT.
Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta)

Disusun Oleh : Aditya Ramadhan Prakoso

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, 22 Oktober 2018

Komisi Pembimbing
Ketua



Drs. Heru Susilo, M.A.
NIP. 195912101986011001

Anggota



Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., M.BA.
NIP. 2013048705312001

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Senin
Tanggal : 19 November 2018
Jam : 10.00
Skripsi atas nama : Aditya Ramadhan Prakoso
Judul : Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta)

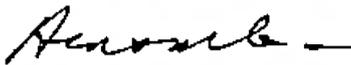
dan dinyatakan

LULUS

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Anggota



Drs. Heru Susilo, M.A
NIP. 195912101986011001

Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., M.BA
NIP. 2013048705312001

Anggota,

Anggota,



Arik Prasetya, S.Sos., M.Si., Ph.D
NIP. 197602092006041001

M. Cahyo Widyo Sulistywo, SE., M.BA
NIP. 2013048303181001

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta)”** tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh pihak lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 24 Oktober 2018

METERAI
TEMPEL
6000
RUPIAH
Aditya Ramadhan Prakoso
NIM. 145030207111086

RINGKASAN

Aditya Ramadhan Prakoso, 2018. **Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional** (Penelitian Tentang Pengaruh Dimensi-dimensi Spiritualitas di Tempat kerja Studi Pada Karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta). Drs. Heru Susilo, M.A. Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., M.BA.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena kontribusinya sebagai roda penggerak dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Beratnya dunia persaingan bisnis saat ini, membuat perusahaan tidak hanya melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada peningkatan kualitas dan kuantitas kerja, melainkan juga pengembangan spiritualitas di dalam manajemennya. Spiritualitas di tempat kerja memberikan kemampuan karyawan untuk dapat memaknai pekerjaannya demi terciptanya komitmen organisasional disetiap diri karyawan.

Terdapat tiga dimensi dalam spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*), yakni *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational values*. Penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh simultan maupun parsial *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational values* terhadap komitmen organisasional. Penelitian dilakukan di PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta. Sampel yang digunakan berjumlah 49 karyawan, sampel tersebut didapat dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational values* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan pengaruh simultan, *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment with organizational values* terhadap komitmen organisasional memiliki persentase sebesar 87,1%.

Kata kunci: Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasional

SUMMARY

Aditya Ramadhan Prakoso, 2018. **The Effect of Spirituality in The Workplace (Workplace Spirituality) Towards The Commitment of Organisation** (Research on The Effect of Spirituality Dimentions in The Workplace Study on The Employees of PT. Bank BRISyariah Soekarno Hatta Branch Office). Drs. Heru Susilo, MA, Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., M.BA.

Human resources are one of the factors that are very important for the company, because of its contribution as a driving force in realizing company goals. The heaviness of the competition of business world today makes the company not only develop human resources that focus on improving the quality and quantity of work, but also the development of spirituality in its management. Spirituality in the workplace provides the ability of employees to be able to interpret their work in order to create organisational commitment in every employees.

There are three dimensions of spirituality in workplace, which is meaningful work, sense of community and alignment with organisation values. This study use explanatory research with a quantitative approach. The purpose of this study is to explain the simultaneous and partial effect of meaningful work, sense of community, and alignment with organisational values on organisational commitment. The research was conducted at PT. BRI Syariah Malang Soekarno Hatta Branch Office. The sample that used was 49 employees, the sample was obtained by using saturated sampling technique.

The result showed that partially meaningful work, sense of community, and alignment with organisational values had a significant influence on organisational commitment. While simultaneous influences, menaningful work, sense of community, and alignment with organisation values on organisational commitment have a percentage of 87,1%.

Key Words: Spirituality in The Workplace, Commitment of Organisation

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan seru sekalian alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional (Penelitian Tentang Pengaruh Dimensi-dimensi Spiritulitas di Tempat Kerja Studi Pada Karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta)**”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk dapat memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan pernah selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Bapak Dr. Mochammad Al Musadieg, MBA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
3. Ibu Nila Firdausi Nuzula, S.Sos., M.Si., Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
4. Bapak Drs. Heru Susilo, M.A selaku Ketua Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan serta arahan yang sangat bermanfaat hingga selesainya skripsi ini

5. Ibu Edlyn Khurotul Aini, S.AB., M.AB., M.BA selaku Anggota Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan serta arahan yang sangat bermanfaat hingga selesainya skripsi ini
6. Seluruh karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta yang telah membantu proses penyelesaian skripsi ini
7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Mintarjo dan Ibu Lily Amelia. Atas berkat pengorbanan, do'a serta ridhonya lah penulis bisa berada di posisi sekarang ini
8. Kakak tercinta Mila Yuwanda Putri yang telah banyak sekali membantu dan menjadi inspirasi bagi penulis
9. Adik tercinta Andhika Rizky Widyanda yang selalu memberikan do'a nya bagi penulis
10. Kawan-kawan seperjuangan di jajaran Presidium Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ilmu Administrasi Korkom Brawijaya masa jihad 2017-2018 (Faried, Rocky, Chrisna, Najib, Nining, Ata, Miro, Uqik, Nia, Merry)
11. Segenap Keluarga Besar Himpunan Mahasiswa Islam Komisariat Ilmu Administrasi Korkom Brawijaya

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Malang, 2018

Penulis



DAFTAR ISI

MOTTO	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	iv
RINGKASAN	v
SUMMARY	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
a. Manfaat Bagi Akademis.....	11
b. Manfaat Bagi Perusahaan.....	11
c. Manfaat Bagi Pihak Lain	11
E. Sistematis Pembahasan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Tinjauan Empiris.....	14
B. Tinjauan Teoritis	19
1. Spiritualitas	19
a. Definisi Spiritualitas	19
2. Spiritualitas di Tempat Kerja (<i>Workplace Spirituality</i>)	20
a. Definisi <i>Workplace Spirituality</i>	20
b. Dimensi <i>Workplace Spirituality</i>	21
c. Nilai-nilai <i>Workplace Spirituality</i>	25
3. Komitmen Organisasional.....	27
a. Definisi Komitmen Organisasional.....	27
b. Dimesi Komitmen Organisasional	28
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasional.....	32
d. Dampak Komitmen Organisasional	34
e. Membangun Komitmen Organisasional	35



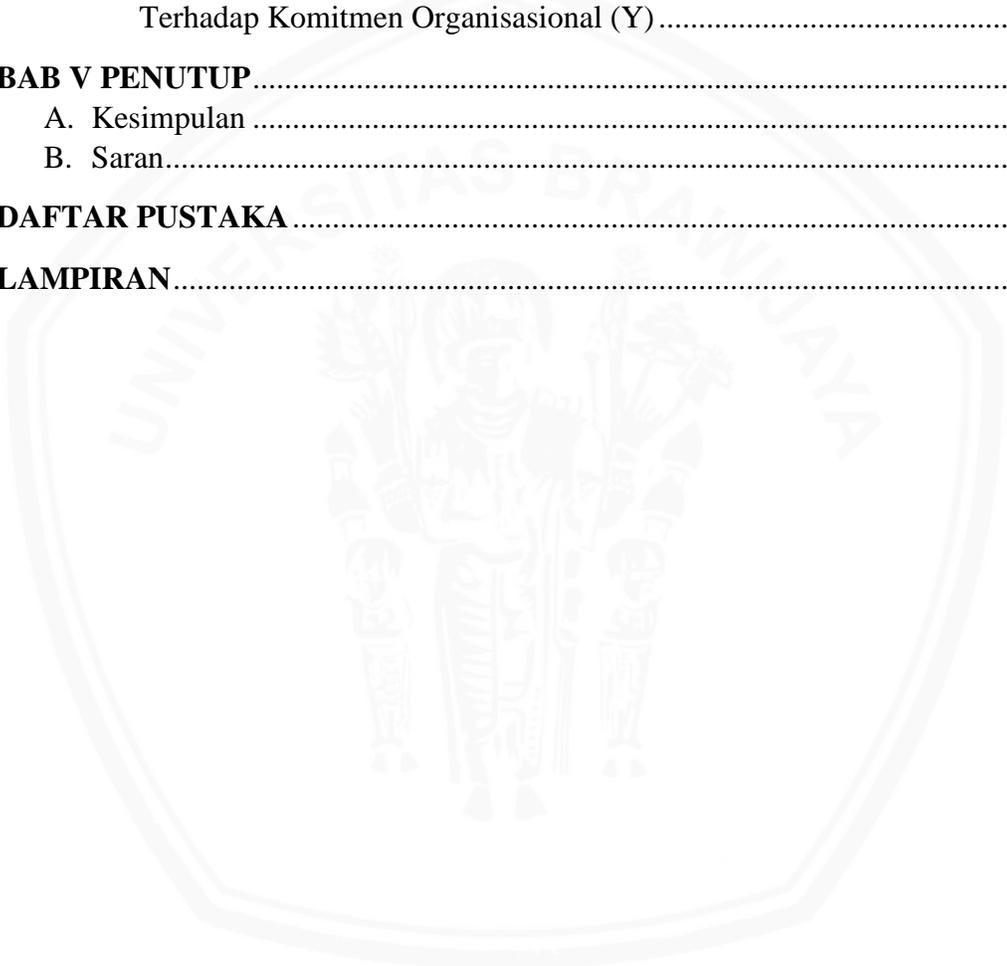
4. Spiritualitas di Tempat Kerja (<i>Workplace Spirituality</i>) dan Komitmen Organisasional.....	36
5. Model Konsep dan Hipotesis	38
a. Model Konsep	38
b. Model Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran.....	43
1. Konsep	43
2. Variabel	43
a. Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>).....	44
b. Variabel Terikat (<i>Dependent Variabel</i>)	44
3. Definisi Operasional.....	44
a. Spiritualitas di Tempat Kerja	45
1) <i>Meaningful Work</i> (X1).....	45
2) <i>Sense of Community</i> (X2).....	45
3) <i>Alignment With Organizational Values</i> (X3).....	46
b. Komitmen Organisasional (Y)	46
4. Skala Pengukuran.....	49
D. Populasi dan Sampel	50
1. Populasi.....	50
2. Sampel.....	50
E. Teknik Pengumpulan Data.....	52
1. Sumber Data.....	52
a. Data Primer	52
b. Data Sekunder	52
2. Instrumen Penelitian.....	53
a. Kuesioner	53
b. Dokumentasi	53
c. Observasi.....	53
3. Pengujian Instrumen.....	54
a. Uji Validitas	54
b. Uji Realiabilitas.....	57
F. Teknik Analisis Data.....	59
1. Analisis Statistik Deskriptif	59
2. Analisis Statistik Inferensial	59
a. Uji Asumsi Klasik.....	60
1) Uji Normalitas.....	60
2) Uji Heteroskedastisitas.....	63
3) Uji Multikolinieritas.....	65



b.	Analisis Regresi Linier Berganda	68
1)	Persamaan Regresi	69
c.	Uji Hipotesis	69
1)	Uji Simultan	69
2)	Uji Parsial.....	71
d.	Koefisien Determinasi (R^2)	72
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
A.	Gambaran Umum Perusahaan.....	74
1.	Sejarah Perkembangan Perusahaan.....	74
2.	Arti dan Makna Logo Perusahaan.....	76
3.	Visi dan Misi Perusahaan.....	76
a.	Visi Perusahaan.....	76
b.	Misi Perusahaan	77
4.	Budaya Kerja.....	77
5.	Struktur Organisasi	79
B.	Gambaran Umum Responden	80
1.	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin.....	80
2.	Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Tingkat Pendidikan	81
C.	Analisis Data	82
1.	Analisis Statistik Deskriptif	82
a.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Meaningful Work</i> (X_1).....	83
b.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Sense of Community</i> (X_2)	86
c.	Distribusi Frekuensi Variabel <i>Alignment With Organizational Values</i> (X_3).....	89
d.	Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	92
2.	Analisis Statistik Inferensial	98
a.	Analisis Regresi Berganda	98
1)	Persamaan Regresi	98
b.	Uji Hipotesis	100
1)	Uji Hipotesis Simultan (F)	101
2)	Uji Hipotesis Parsial (t).....	102
a)	Pengaruh <i>Meaningful Work</i> (X_1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y).....	103
b)	Pengaruh <i>Sense of Community</i> (X_2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y).....	104
c)	Pengaruh <i>Alignment With Organizational Values</i> (X_3) Terhadap Komitmen Organisasional (Y).....	104
c.	Koefisien Determinasi (R^2)	105



D. Pembahasan Hasil Penelitian	106
1. Pengaruh <i>Meaningful Work</i> (X1), <i>Sense of Community</i> (X2), dan <i>Alignment With Organizational Values</i> (X3) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)	106
2. Pengaruh <i>Meaningful Work</i> (X1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)	108
3. Pengaruh <i>Sense of Community</i> (X2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)	109
4. Pengaruh <i>Alignment With Organizational Values</i> (X3) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)	110
BAB V PENUTUP	112
A. Kesimpulan	112
B. Saran	113
DAFTAR PUSTAKA	116
LAMPIRAN	119



DAFTAR TABEL

2.1.	Ringkasan Tinjauan Empiris.....	17
3.1.	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item.....	47
3.2.	Penentuan Skor Jawaban Responden.....	50
3.3.	Pembagian Jumlah Sampel.....	51
3.4.	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	56
3.5.	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	58
3.6.	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov.....	62
3.7.	Hasil Uji Heteroskedastisitas <i>Glejser</i>	65
3.8.	Hasil Uji Mulltikolinieritas.....	67
3.9.	Interpretasi Kuat dan Lemahnya Korelasi.....	73
4.1.	Frekuensi Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin.....	80
4.2.	Frekuensi Responden Berdasarkan Usia dan Tingkat Pendidikan.....	81
4.3.	Klasifikasi Nilai Rata-rata (<i>Mean</i>).....	82
4.4.	Distribusi Jawaban Variabel <i>Meaningful Work</i> (X_1).....	83
4.5.	Distribusi Jawaban Variabel <i>Sense of Community</i> (X_2).....	86
4.6.	Distribusi Jawaban Variabel <i>Alignment With Organizational Values</i> (X_3).....	89
4.7.	Distribusi Jawaban Variabel Komitmen Organisasional (Y).....	93
4.8.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat.....	98
4.9.	Hasil Uji Simultan (F).....	101
4.10.	Hasil Uji Parsial (t).....	103
4.11.	Hasil Uji Determinasi (R^2).....	105



DAFTAR GAMBAR

2.1.	Model Konsep	38
2.2.	Model Hipotesis	40
3.1.	Grafik <i>Normal Probability Plot</i> Uji Normalitas	61
3.2.	Grafik <i>Scatter Plot</i> Uji Heteroskedastisitas	64
4.1.	Logo PT. Bank BRISyariah	76
4.2.	Struktur Organisasi PT. Bank BRISyariah KC Soekarno Hatta	79



DAFTAR LAMPIRAN

1.	Lampiran Kuesioner.....	119
2.	Lampiran Tabulasi Jawaban Responden.....	123
3.	Lampiran Validitas dan Reliabilitas.....	127
4.	Lampiran Surat Keterangan Penelitian	131



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan karena kontribusinya sebagai roda penggerak dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Hal ini senada dengan pernyataan Hasibuan (2012:10) bahwa “manusia selalu berperan aktif dan dominan di dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”. Namun, dalam mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan mengalami berbagai macam tantangan. Tantangan yang muncul dapat berasal dari dalam perusahaan maupun berasal dari luar perusahaan. Perusahaan yang mampu menghadapi dan menjadikan tantangan-tantangan tersebut sebagai suatu kesempatan untuk berkembang maka perusahaan tersebut akan dapat bersaing dan bertahan.

Tantangan yang berasal dari luar salah satunya adalah menghadapi persaingan pasar bebas di era globalisasi saat ini. Perusahaan dituntut untuk dapat memiliki daya saing yang tinggi. Meningkatkan daya saing perusahaan salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia yang baik serta didukung dengan teknologi yang mumpuni. Beratnya dunia persaingan bisnis dewasa ini, membuat perusahaan tidak hanya melakukan pengembangan sumber daya manusia yang berfokus pada



peningkatan kualitas dan kuantitas kerja saja, melainkan juga pada pengembangan spiritualitas di dalam manajemennya. Seperti yang dikemukakan oleh Bagir, (dalam Benny dan Zahra 2017) bahwa “perusahaan yang ingin berhasil harus berupaya sebaik-baiknya untuk memenuhi kebutuhan spiritual karyawannya”.

Hasil penelitian dalam buku *Megatrend 2010* menggambarkan bahwa pencarian atas spiritualitas adalah *megatrend* di masa sekarang ini. Aburdene (2006) yakin bahwa *trend* spiritualitas yang kini marak akan menjadi *megatrend* dalam beberapa tahun ini dan mendatang. Bahkan transformasinya tidak hanya pada tingkatan individu, namun sudah mencapai tingkat institusi atau korporasi. Spiritualitas menurut Merriam-Webster (dalam Karakas, 2010) berasal dari kata “*spirit*” atau “*spiritualis*” yang berarti napas. Kata “*spiritus*” juga dapat mengandung arti sebuah bentuk alkohol yang dimurnikan sehingga spiritual bisa diartikan sebagai sesuatu yang murni. “*spiritus*” didefinisikan sebagai sesuatu yang menghidupkan atau prinsip penting yang ada untuk memberi kehidupan pada organisme fisik. Sehingga adanya spiritualitas akan berimplikasi pada semangat dan memberikan kekuatan hidup pada diri kita.

Secara naluriah, manusia akan bekerja dan bergerak ke arah pencarian makna dan tujuan, untuk memuaskan dahaga batinnya, serta untuk mencapai nilai-nilai tertentu di luar mencari kebutuhan yang bersifat materi. Seperti yang dikemukakan oleh Maslow, Stephen, dan Hei (1998) yang menyatakan bahwa “bekerja seolah-olah hanya dilihat sebagai kegiatan yang mekanistik tanpa

pemaknaan, padahal manusia pada dasarnya memiliki hasrat untuk hidup bermakna dan mencari identitas diri dari pekerjaan”. Tempat kerja kini menjadi tempat dimana manusia banyak menghabiskan sebagian besar waktu hidupnya. Di tempat kerja, manusia membangun persahabatan, menciptakan suatu nilai, dan memberikan kontribusi terbaiknya sebagai bagian dari suatu komunitas. Bahkan bagi sebagian orang, pekerjaan dan rekan kerja di tempat kerja telah menggantikan posisi keluarga di rumah. Sehingga, perusahaan yang menjauhkan para karyawan dari nilai terdalam atau dimensi spiritualitasnya adalah sama dengan perusahaan memandang karyawan tersebut bukan sebagai *human being*.

Menjauhkan spiritualitas dari tempat kerja menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja bukanlah manusia yang utuh. Seperti yang dikemukakan Sauber (2003) bahwa “*When ‘spirit’ is left outside of the workplace, it seems reasonable to think that the very essence of who we are is not present at work*”. Oleh karena itu, spiritual di dalam perusahaan maupun tempat kerja layak disebut sebagai *megatrend*. Bukan hanya menjadi tonggak kebangkitan korporasi dan tempat kerja ke arah yang lebih baik, tetapi juga menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, maupun sikap kerja di tingkatan individu hingga korporasi. Hal inilah yang menjadi alasan utama 61% dari 41 perusahaan besar yang ada di Indonesia menyatakan spiritualitas itu sangat penting bagi perusahaan dan sebesar 27% lainnya menyatakan penting (Riset Swasembada, 2007).

Kajian tentang spiritualitas di tempat kerja diinspirasi oleh Maslow (dalam Maslow, Stephen, dan Heil, 1998) mengenai gagasan tentang pentingnya makna hidup dalam dunia kerja. Spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Istilah yang biasa digunakan untuk menjelaskan konsep ini adalah *workplace spirituality*, *spirituality in the workplace*, *spirituality at work*, *spiritual workplace*, atau *spirit at work*. Namun, istilah yang akan dipakai pada pembahasan selanjutnya adalah menggunakan *workplace spirituality*. *Workplace spirituality* sebetulnya telah digambarkan di dalam konsep perilaku organisasi seperti *value* dan *ethics*. Robbins (2005:564) menjelaskan bahwa “*the concept of workplace spirituality draws on our previous discussion of topics as values, ethics, leadership, work/life balance, and motivation*”.

Workplace spirituality dijelaskan lebih lanjut oleh Robbins (2008:282) bahwa:

“Spiritualitas di tempat kerja menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, hasrat untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas”.

Pernyataan hampir serupa juga dikemukakan oleh Neck dan Milliman dalam Litzsey (2003) yang menyatakan bahwa “Spiritualitas di tempat kerja adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan

tujuan dalam hidup dan juga merupakan sebuah proses menghidupkan nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang.

Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa *workplace spirituality* dapat dibagi menjadi tiga dimensi. Dimana setiap dimensinya beroperasi pada level individu, level komunitas, dan level organisasi. Pertama adalah dimensi *meaningful work* yang beroperasi pada level individu, dimensi ini merupakan aspek fundamental dari *workplace spirituality* yang mana terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan, kedua adalah *sense of community* yang beroperasi pada level komunitas, yang mana terdiri dari perilaku manusia serta fokus pada interaksi antara pekerja dan sesama rekan kerja mereka, dan terakhir yang beroperasi pada level organisasi adalah *alignment with organizational values*, merupakan penyelarasaan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari perusahaan.

Sebagai sebuah konsep baru, masih banyak orang beranggapan bahwa *workplace spirituality* merupakan bagian pengelolaan agama. Hal ini dikarenakan kata *spirituality* atau spiritualitas jika dikaji dalam sudut pandang teologis maupun konsep agama itu sendiri maka berkaitan erat dengan makna ketuhanan atau keagamaan. Setiap agama, apapun itu, pasti mengajarkan konsep-konsep spiritualitas. Namun, spiritualitas di tempat kerja tidaklah berkaitan dengan pelaksanaan ritual keagamaan tertentu. Spiritualitas merupakan kemampuan dasar manusia dalam membentuk makna, nilai, dan

keyakinan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memberikan nilai-nilai yang dapat dipahami dan dipegang bersama (contoh: kejujuran, integritas) dan agama memberikan jalan untuk pelaksanaannya di tingkat individu sesuai dengan ajarannya masing-masing.

Karakas (2010) mengemukakan bahwa *workplace spirituality* mempunyai peran penting dalam tiga sudut pandang. Pertama, sudut pandang manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memandang spiritualitas dapat meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan. Pada sudut pandang ini, spiritualitas dapat meningkatkan moralitas, produktivitas, dan komitmen pada organisasi. Sebaliknya, ketiadaan spiritualitas di tempat kerja dapat membuat karyawan menjadi stres, tingkat kehadiran rendah, dan kelelahan fisik maupun mental sehingga komitmen dalam bekerja menjadi berkurang.

Sudut pandang kedua yaitu sudut pandang filosofis. Secara filosofis, spiritualitas akan memberikan karyawan perasaan terdalam tentang tujuan dan makna dalam pekerjaan. Karyawan tidak lagi berorientasi pada uang atau materi dalam bekerja, sehingga kreatifitas akan meningkat ketika karyawan menemukan makna dari pekerjaan itu sendiri. Terakhir, sudut pandang hubungan personal. Spiritualitas memberikan karyawan rasa keterikatan terhadap komunitas lingkungan kerja, loyalitas, dan rasa kepemilikan terhadap organisasi.

Uraian penelitian Karakas (2010) di atas memberikan gambaran awal bahwa dalam sudut pandang manajemen sumber daya manusia, *workplace spirituality* dapat meningkatkan komitmen organisasional. Penelitian lain juga memperkuat akan adanya hubungan antara *workplace spirituality* dan komitmen organisasional. Mehran (2015) dalam penelitiannya yang dimuat dalam *International Journal Human Capital Urban Management* tahun 2017 mengemukakan bahwa “*Spirituality by creating an atmosphere of trust in the workplace increases the commitment. This commitment includes an employee’s commitment to the organization and the organization’s commitment to its employee and customers*”.

Setiap organisasi pasti mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada organisasi. Karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi organisasi. Luthan (2006:248) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai (1) hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi, (2) kesediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi, dan (3) keyakinan tertentu, serta penerimaan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Seorang karyawan yang tidak memiliki komitmen terhadap perusahaannya, meskipun ia memiliki kompetensi atau keahlian di bidangnya, karyawan tersebut akan bekerja secara tidak optimal atau bekerja dengan setengah hati. Sebaliknya karyawan yang sudah terbentuk komitmennya, akan bekerja secara maksimal, memberikan yang terbaik sesuai dengan apa yang menjadi tujuan perusahaan. Dengan

demikian, karyawan akan menikmati segala lebih dan kurang nya yang ada dalam pekerjaannya. Tumbuhnya kepuasan dalam bekerja, menjadi lebih produktif, hingga pada akhirnya terciptanya komitmen pada organisasi yang tinggi. Semua penjelasan diatas menjadi sinyal bahwa dalam proses bekerja diperlukan kemampuan karyawan untuk dapat memaknai pekerjaannya demi terciptanya komitmen organisasional disetiap diri karyawan.

Penelitian kali ini akan dilakukan pada PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta. Bank BRISyariah dipilih karena memiliki misi perusahaan yang sesuai dengan pengertian dari spiritualitas di tempat kerja yakni memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran (brisyariah.co.id). PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta juga memiliki sebuah budaya kerja yang dimaksudkan untuk meningkatkan loyalitas serta komitmen karyawannya. Dimana penerapan ketiga dimensi maupun nilai-nilai spiritualitas di tempat kerja terkandung di dalamnya. Ada tujuh budaya kerja, yakni tawakal, integritas, antusias, profesional, kepuasan pelanggan, berorientasi bisnis, dan terakhir penghargaan terhadap SDM. Di sisi lain, Bank BRISyariah sudah secara resmi berdiri sendiri dengan dikeluarkannya akta pemisahan unit usaha dari bank konvensional, yakni PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Oleh karena itu, Bank BRI Syariah dianggap tepat dalam pengambilan lokasi penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta).**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti memiliki beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara *Meaningful Work*, *Sense of Community*, dan *Alignment With Organization Values*, terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta?
2. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *Meaningful Work* terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta?
3. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *Sense of Community* terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta?
4. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara *Alignment With Organization Values* terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh simultan *Meaningful Work*, *Sense of Community*, dan *Alignment With Organization Values*, terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Meaningful Work* terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Sense of Community* terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta
4. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Alignment With Organization Values* terhadap Komitmen Organisasional karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang dapat diterima dan dipergunakan semua pihak yang terkait dengan tulisan ini. Adapun manfaat yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Manfaat Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan digunakan sebagai rujukan ilmu pengetahuan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam hal Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) dan Komitmen Organisasional. Selain itu juga, penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian selanjutnya dalam hal manajemen sumber daya manusia mengenai Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) dan Komitmen Organisasional

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa menjadi saran bagi PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta khususnya pada Divisi Sumber Daya Manusia sebagai acuan dasar dalam membentuk komitmen organisasional

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris sebagai acuan dalam menyikapi hal-hal yang akan dilakukan selanjutnya.

E. Sistematis Pembahasan

Sebagai gambaran umum dan untuk memudahkan dalam pembahasan yang dapat memberikan uraian dan rincian sistematis, maka penelitian ini disusun ke dalam tiga bab yang saling berhubungan satu sama lain. Berikut adalah sistematika penelitiannya :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini terdiri dari lima sub bab, yaitu latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menampilkan tinjauan-tinjauan empiris (penelitian terdahulu) maupun uraian secara teoritis tentang pandangan dan pendapat para ahli maupun yang berkaitan dengan judul penelitian yang di ambil. Baik dari berbagai literature maupun jurnal ilmiah sebagai dasar landasan penulis dalam membuat penelitian guna menyusun konsep dan hipotesis yang nantinya akan diajukan

BAB III : METODE PENELITIAN

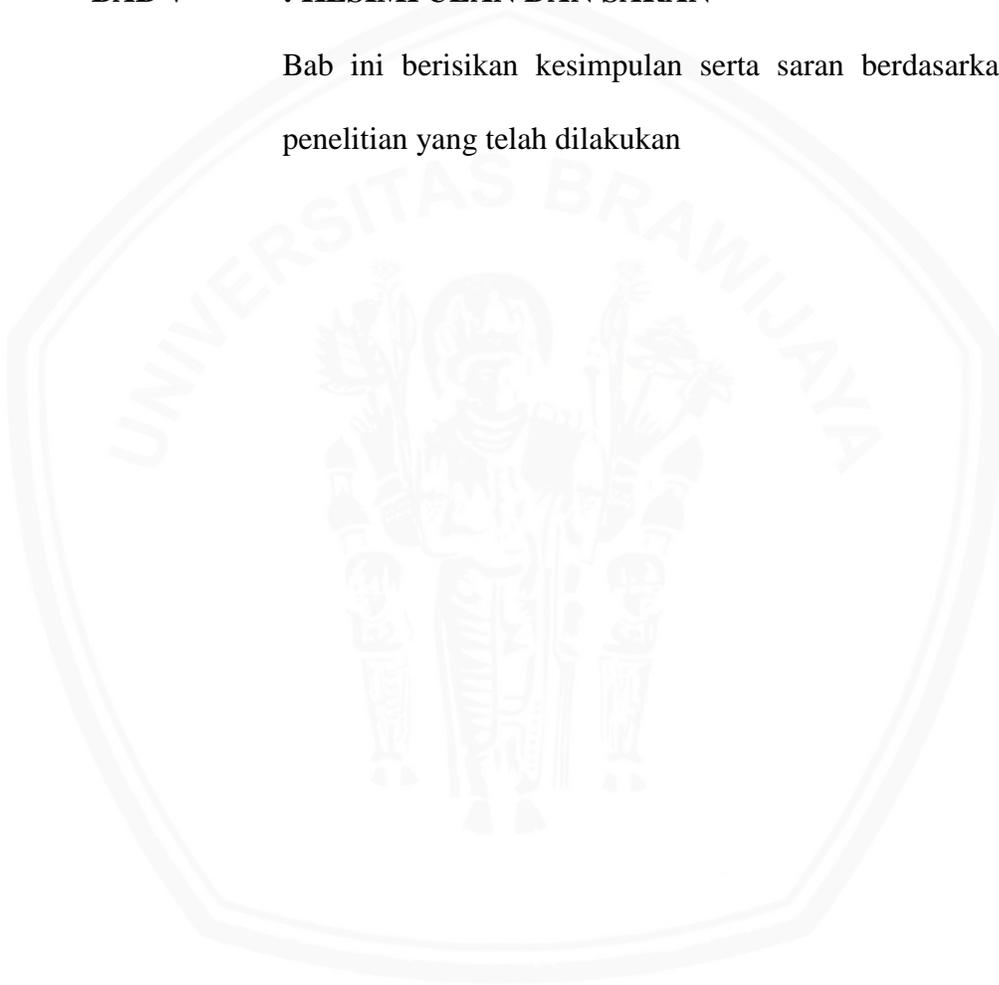
Bab ini memberikan penjelasan mengenai metodologi yang akan digunakan dalam penelitian. Meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, metode pengumpulan data, pengujian hipotesis dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan pembahasan data hasil penelitian yang terdiri dari penyajian dan analisis data, serta pengujian hipotesis

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan serta saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu ini berperan sebagai tinjauan empiris di dalam memberikan penguatan terhadap penelitian yang akan dilakukan agar sesuai dengan kondisi riil di lapangan. Namun, kajian mengenai *Workplace Spirituality* sebagai salah satu variabel dalam penelitian ini masih sangat kurang populer dibahas di dalam negeri dibandingkan dengan luar negeri. Hal ini terlihat dari sulitnya mencari referensi hasil penelitian maupun buku atau literatur di Indonesia mengenai *Workplace Spirituality*. Konsep *Workplace Spirituality* di dalam manajemen sumber daya manusia sebagai konsentrasi yang penulis tekuni pun masih kurang populer dibandingkan dengan konsep lainnya, seperti motivasi, kinerja, maupun kepemimpinan. Berikut beberapa penelitian terdahulu sebagai penguat dalam penelitian ini.

1. Milliman (2003)

Penelitian yang dilakukan oleh John Milliman, dkk (2003) yang dimuat dalam *Journal of Organizational Change Management: August 2003* dengan judul “*Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment*”. Variabel dalam penelitian ini adalah spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel bebas dan sikap kerja karyawan sebagai variabel terikat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis *Structure Equation Model* (SEM) dengan alat analisis AMOS. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja yang terdiri dari tiga variabel yakni *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment of value* berpengaruh positif secara signifikan terhadap sikap kerja karyawan.

2. Kurniawan (2011)

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2011) dengan judul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Komitmen Kerja (*Work Commitment*) pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linier sederhana dan uji F. Berdasarkan analisis data diperoleh persamaan regresi $Y=31,028+0,457X$ dan dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen kerja. Hal tersebut dibuktikan dari hasil analisis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan perolehan ($42,838 > 3,291$) pada taraf signifikansi 5%. Didapat R^2 sebesar 0,266 artinya pengaruh variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 26,6% sisanya sebesar 73,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

3. Kistyanto dan Inkai (2013)

Penelitian yang dilakukan oleh Kistyanto dan Inkai (2013) dengan judul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi”. Penelitian ini menggunakan *explanatory research*

dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi.

4. Sugeng (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Sugeng Budiono (2014) dengan judul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap *Turnover Intention* Perawat Melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam UNISMA Malang”. Penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan *cross sectional*. Metode pengambilan sampel menggunakan *total sampling* (sensus). Hasil pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan *koefisien path* 0,828 dan *p value* 0,000. Kemudian komitmen organisasional berpengaruh negative terhadap *turnover intention* dengan *koefisien path* -0,565 dan *p value* 0,000. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negative terhadap *turnover intention* dengan koefisien path -0,247 dan *p value* 0.011 dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasional dengan koefisien path -0,544 dan *p value* 0,000

5. Mehran (2015)

Penelitian yang dilakukan oleh Z. Mehran (2015), yang dimuat dalam *International Journal Human Capital Urban Management* tahun 2017 dengan judul “*The Effect of Spirituality in The Workplace on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior*”. Jenis penelitian yang digunakan adalah *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Teknik sampling yang digunakan adalah *limited community sampling*. Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *workplace spirituality* terhadap *organizational commitment*, *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior*, dan *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Tabel 2.1
Ringkasan Tinjauan Empiris

Nama dan Judul Penelitian	Jenis Analisis	Hasil Analisis
Milliman, dkk (2003) “ <i>Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment</i> ”	<i>Structure Equation Model</i> (SEM)	Penelitian ini menyatakan bahwa penerapan <i>wokplace spirituality</i> yang terdiri dari tiga dimensi yaitu <i>meaningful work</i> , <i>sense of community</i> , dan <i>aligment of value</i> berpengaruh secara signifikan terhadap sikap kerja karyawan
Kurniawan (2011) “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (<i>Workplace Spirituality</i>) Terhadap Komitmen Kerja (<i>Work Commitment</i>) pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang”	Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh signifikan anatara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen kerja. hasil analisis diperoleh Fhitung > Ftabel dengan perolehan (42,838 > 3,291) pada taraf signifikansi 5%. Didapat juga R ² sebesar 0,266 atau 26,6%.

Lanjut Tabel 2.1

Nama dan Judul Penelitian	Jenis Analisis	Hasil Analisis
Kistyanto & Inkai (2013) “Pengaruh Spiitualitas di Tempat Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Komitmen Organisasi”	<i>Partial Least Aquare</i> (PLS)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi
Sugeng Budiono (2014) “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Perawat Melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam UNISMA Malang”	<i>Path Analysis</i>	Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan <i>koefisien path</i> 0,828 dan <i>p value</i> 0,000. Kemudian Komitmen organisasional berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> dengan <i>koefisien path</i> - 0,565 dan <i>p value</i> 0,000. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negative terhadap <i>turnover intention</i> dengan koefisien path -0,247 dan <i>p value</i> 0.011 dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh tidak langsung terhadap <i>turnover intention</i> melalui komitmen organisasional dengan koefisien path -0,544 dan <i>p value</i> 0,000
Z. Mehran, 2015 “ <i>The Effect of Spirituality in The Workplace on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior</i> ”	<i>Confirmatory Factor Analysis</i> (CFA)	Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara <i>workplace spirituality</i> terhadap <i>organizational commitment</i> , <i>workplace spirituality</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , dan <i>organizational commitment</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>

(Sumber: Data Sekunder Diolah, 2018)



B. Tinjauan Teoritis

1. Spiritualitas

a. Definisi Spiritualitas

Spiritualitas menurut Merriam-Webster (dalam Karakas, 2010) berasal dari kata “*spirit*” atau “*spiritualis*” yang berarti napas, pernapasan, atau bernapas. Kata “*spiritus*” juga dapat mengandung arti sebuah bentuk alkohol yang dimurnikan sehingga spiritual bisa diartikan sebagai sesuatu yang murni. “*spiritus*” didefinisikan sebagai sesuatu yang menghidupkan atau prinsip penting yang ada untuk memberi kehidupan pada organisme fisik. “*spirit*” berimplikasi pada semangat dan kekuatan hidup yang menghidupkan kita.

Hingga saat ini terdapat berbagai definisi spiritual menurut sudut pandang masing-masing. Dewit dan Weaver (dalam McEwan, 2004) mendefinisikan spiritualitas sebagai bagian dari inti individu (*core of individuals*) yang tidak terlihat (*unseen, invisible*) yang berkontribusi terhadap keunikan dan menyatu dengan nilai-nilai transendental (suatu kekuatan yang Maha Tinggi, metafisik) yang memberikan makna, tujuan, dan keterhubungan. Maslow (dalam Schultz, 1991) menjelaskan bahwa spiritualitas sebagai sebuah tahapan aktualisasi diri seseorang, yang mana seseorang berlimpah dengan kreativitas, intuisi, keceriaan, sukacita, kasih, kedamaian, toleransi, kerendahan hati, serta memiliki tujuan hidup yang jelas. Lebih lanjut dikatakan bahwa pengalaman spiritual adalah puncak

tertinggi yang dapat dicapai oleh manusia serta merupakan penegasan dari keberadaannya sebagai makhluk spiritual. Bahkan Maslow (dalam Schultz, 1991) menyatakan bahwa pengalaman spiritual telah melewati hierarki kebutuhan manusia.

Beberapa definisi diatas menunjukkan bahwa spiritualitas bukanlah hal pasif, akan tetapi merupakan sesuatu yang aktif. Proses aktif tersebut tampak dari deskripsi pencarian makna dan tujuan hidup.

2. Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*)

a. Definisi *Workplace Spirituality*

Workplace spirituality adalah sebuah konsep yang membahas tentang kaitan aspek-aspek spiritualitas dengan lingkungan kerja. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan tentang membawa agama ke dalam ranah pekerjaan, melainkan kemampuan karyawan sebagai makhluk spiritual untuk menghadirkan keseluruhan dirinya untuk bekerja. Robbins (2008:282) menjelaskan bahwa :

“Spiritualitas di tempat kerja menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan hasrat untuk berhubungan dengan orang lain, serta menjadi bagian dari sebuah komunitas”.

Lebih lanjut *workplace spirituality* dijelaskan oleh Ashmos dan Duchon (2000) bahwa:

“*Workplace spirituality* adalah pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada di dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat kerja”.

Berdasarkan beberapa penjelasan yang telah dikemukakan di atas mengenai *workplace spirituality*, dapat disimpulkan bahwa *workplace spirituality* bukan merupakan suatu pelaksanaan keagamaan tertentu, melainkan suatu konsep pemenuhan kehidupan batin karyawan sebagai makhluk spiritual dalam pencarian makna dan tujuan di dalam pekerjaan yang dilakukannya serta merasa terhubung secara batin dengan setiap individu-individu yang ada di dalam komunitas.

b. Dimensi *Workplace Spirituality*

Terdapat beberapa dimensi didalam spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality*. Ashmos dan Duchon (2000) membagi dimensi *workplace spirituality* menjadi tiga, yakni

1) *Inner life*

Kehidupan batin (*inner life*) merupakan spiritualitas yang dapat memberikan ekspresi terhadap sesuatu yang ada dalam diri kita, yang dilakukan dengan perasaan, dengan kekuatan yang datang dari dalam, dengan mengetahui kedalaman diri kita dan apa yang suci menurut kita.

2) *Meaningful work*

Berkaitan dengan sejauh mana seorang individu dalam pekerjaannya berusaha mencari sesuatu yang lebih penting dalam rangka mencari makna atau tujuan hidupnya, menjalani impiannya, mengekspresikan kebutuhan hidup yang mendalam melalui pencarian arti penting sebuah pekerjaan, dan dalam rangka memberikan kontribusi dan manfaat bagi orang lain

3) *Belonging to the community*

Berkaitan dengan bagaimana seorang pekerja memiliki hubungan dengan rekan kerjanya. Meliputi hubungan yang mendalam dengan orang lain. Tempat kerja diakui memiliki suatu jenis komunitas sendiri. Perasaan menjadi bagian dari komunitas merupakan suatu elemen esensial bagi perkembangan spiritualitas. Banyak tradisi keagamaan yang menekankan aspek persahabatan dari perkembangan spiritual

Sedangkan Milliman dkk (2003) juga membagi dimensi *workplace spirituality* menjadi tiga bagian. Masing-masing mewakili tiga level dari *workplace spirituality*, yakni *individual level*, *group level*, dan *organizational level*.

1) *Meaningful Work*

Meaningful work mewakili level individu. Hal ini merupakan aspek fundamental dari *workplace spirituality* yang mana terdiri dari kemampuan untuk merasakan makna terdalam serta tujuan dari suatu pekerjaan. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari pada tingkatan individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan juga kehidupan orang lain. Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tetapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi bagi orang lain.

2) *Sense of Community*

Sense of community mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok didalam organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi dan pengayoman.

3) *Alignment with Organizational Value*

Alignment with organizational value ini mewakili level organisasi. Dimensi ini merupakan penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada tujuan pribadi dan seseorang harus memberikan kontribusi terbaiknya untuk organisasi. Keselarasan juga berarti bahwa individu percaya bahwa manajer dan karyawan dalam organisasi mereka memiliki nilai-nilai yang sesuai, memiliki hati nurani yang kuat, dan konsisten tentang kesejahteraan karyawan dan komunitasnya.

Perbedaan dari kedua teori di atas adalah pada teori yang dikemukakan oleh Ashmos dan Duchon (2000) tidak memiliki pembagian level seperti yang dikemukakan oleh Milliman, dkk (2003). Ashmos dan Duchon pada

pembagian dimensinya hanya menekankan pada pemaknaan level individu, yakni *inner life* dan *meaningful work* baru kemudian *belonging of community*. Sedangkan, Milliman, dkk (2003) membagi dimensi *workplace spirituality* menjadi tiga level, yakni level individu, komunitas, dan organisasi. Sehingga pada penelitian ini, peneliti menggunakan teori dimensi *workplace spirituality* menurut Milliman, dkk (2003) yang menjadi variabel didalam penelitian ini, yaitu *meaningful work*, *sense of community*, dan *organizational values*.

c. Nilai-nilai *Workplace Spirituality*

Terdapat sepuluh nilai-nilai di dalam *workplace spirituality* menurut Jurkiewicz dan Giacalone (2004). Kesepuluh nilai tersebut yaitu :

1) *Benevolence*

Organisasi adalah arena emosional yang harus dipahami sebagai suatu fenomena di dalam organisasi. Aktivitas-aktivitas kebaikan didalamnya akan menimbulkan emosi positif pada perilaku karyawan yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan

2) *Generativity*

Karyawan yang *generativity* nya tinggi senang memberikan atau menurunkan sesuatu pada orang atau pihak yang mengikutinya. Salah satu bentuk perilaku dari *generativity* adalah *mentoring* atau pendampingan yang mana secara positif berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja (Scandura, 1992 dalam Jurkiewicz dan Giacalone, 2004)

3) *Humanism*

Humanism memiliki arti dalam perspektif duniawi bahwa memperkuat kemampuan dan tanggung jawab tiap individu untuk hidup adalah dengan cara membawa kebaikan kemanusiaan yang lebih besar

- 4) *Integrity*
Berbagai macam nilai maupun etika sering menimbulkan gesekan antar kehidupan personal didalam organisasi. Penyatuan nilai-nilai di dalam organisasi akan membawa kebaikan pada kehidupan organisasi
- 5) *Justice*
Prinsip atau nilai ini adalah tentang bagaimana karyawan memandang adil tidaknya perlakuan yang diterimanya dari organisasi
- 6) *Mutuality*
Karyawan yang saling terhubung dan saling tergantung seperti yang dialami melalui rasa kemasyarakatan dan kerja yang bermakna akan meningkatkan komitmen organisasi dan *self-esteem* (milliman, dkk 2001 dalam Jurkiewicz dan Giacalone, 2004). Prinsip ini menekankan pada hubungan yang terjadi antar karyawan
- 7) *Receptivity*
Prinsip ini terlihat melalui pandangan karyawan terhadap bagaimana peran dewan jabatan, peran atasan, maupun peran manajer dalam menghadapi situasi dan kondisi dalam lingkungan kerjanya
- 8) *Respect*
Nilai *workplace spirituality* ini menekankan pada penghormatan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya
- 9) *Responsibility*
Ketika karyawan diijinkan untuk segera mandiri dalam pencapaian tujuan, ditunjukkan dengan adanya peningkatan dalam produktivitas kerja dan komitmen organisasi (Pfeffer dan Vega, 1999 dalam Jurkiewicz dan Giacalone, 2004)
- 10) *Trust*
Organisasi dengan tingkat *trust* yang tinggi menunjukkan berkurangnya perilaku politis dan interaksi kelompok yang kooperatif dan suportif serta komitmen karyawan yang lebih besar (Anderson, dalam Jurkiewicz dan Giacalone, 2004). Nilai *trust* nampak pada tidak adanya rasa curiga pada diri karyawan terhadap elemen-elemen yang ada di dalam perusahaan.

3. Komitmen Organisasional

a. Definisi Komitmen Organisasional

Sumber daya manusia sebagai aset perusahaan yang begitu penting tentunya harus dijaga dan dipertahankan keberadaannya di dalam perusahaan. Cara mewujudkan hal tersebut adalah dengan cara perusahaan menciptakan karyawan yang memiliki rasa komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang sudah memiliki komitmen terhadap organisasi tentunya akan mencurahkan segala kemampuannya demi kemajuan perusahaan. Komitmen organisasional secara definisi menurut pandangan para ahli begitu bervariasi. Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008:155) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan derajat karyawan dalam percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi serta akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi.

Komitmen organisasional juga merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi (Robbins, 1996). Lebih lanjut Luthan (2006:248) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai 1) Hasrat yang kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi; 2) Kesiediaan untuk bekerja keras atas nama organisasi; 3) Kepercayaan tertentu dan penerimaan individu terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Selanjutnya pernyataan senada juga dikemukakan oleh Sunarto (2005:17) bahwa komitmen adalah kecintaan dan kesetiaan yang terdiri dari

1) penyatuan dengan tujuan dan nilai-nilai perusahaan; 2) keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dan 3) kesediaan untuk bekerja atas nama organisasi

Berdasarkan beberapa definisi komitmen organisasional di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional merupakan suatu bentuk identifikasi diri karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Proses identifikasi inilah yang nantinya menimbulkan kepercayaan serta kemauan untuk mencurahkan segenap kemampuannya serta mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi baik dalam kondisi yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan.

b. Dimensi Komitmen Organisasional

Terdapat beberapa dimensi di dalam komitmen organisasional. Mayer dan Allen dalam Luthan (2006) menjelaskan tiga dimensi dalam komitmen organisasional, yaitu :

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Komitmen afektif merupakan tingkat keterikatan anggota secara psikologis berdasarkan seberapa baik perasaan mengenai organisasi tersebut. Hal tersebut muncul dan berkembang karena adanya rasa keamanan, kenyamanan, dan manfaat lain yang dirasakan dalam suatu organisasi dan tidak diperoleh dari organisasi lain. Semakin

nyaman dan tinggi manfaat yang dirasakan oleh anggota organisasi, maka semakin tinggi pula komitmennya.

Penerimaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, perilaku kerja anggota yang cenderung melebihi tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, mengajukan ide-ide perbaikan demi kemajuan organisasi, membela kepentingan organisasi, menyebarkan keunggulan organisasi pada pihak lain dan sebagainya menjadi indikator-indikator bahwa komitmen organisasional pada karyawan semakin tinggi. Anggota yang memiliki komitmen afektif tinggi cenderung akan bertahan dalam organisasi.

2) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Komitmen normatif merupakan tingkat keterikatan anggota pada organisasi karena adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. Pada dimensi ini, anggota akan bertahan dan berkontribusi pada organisasi karena didorong oleh adanya kewajiban moral dalam memenuhi kontrak yang telah mereka sepakati dengan organisasi. Berbeda dengan komitmen afektif, komitmen normatif ditandai dengan perilaku kerja anggotanya yang terbatas pada apa yang menjadi tanggung jawabnya secara formal. Anggota memiliki kewajiban untuk melakukan kontribusi terbaiknya pada organisasi karena imbalan yang mereka terima dari organisasi. Anggota yang

memiliki komitmen normatif merasa bahwa mereka tidak memperoleh manfaat selain apa yang telah disepakatinya dalam kontrak dengan organisasi dan anggota akan tetap bertahan di dalam organisasi

3) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Komitmen berkelanjutan adalah tingkat keterikatan anggota pada organisasi karena biaya yang akan mereka tanggung sebagai bentuk konsekuensi apabila keluar dari organisasi. Pada komitmen ini, anggota akan membandingkan antara manfaat yang telah mereka peroleh dengan pengorbanan atas keterlibatannya dalam organisasi. Apabila rasio yang muncul lebih tinggi daripada apabila mereka keluar dari organisasi maka anggota akan memilih bertahan atau berkomitmen pada organisasi, begitupun sebaliknya.

Dimensi dari komitmen organisasional juga dikemukakan oleh Kanter dan Fairy dalam Sopiah (2008:158) bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu :

1) Komitmen Berkesinambungan (*Continuance Commitment*)

Yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota di dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan anggota yang mau berkorban dan berinventasi pada organisasi

2) Komitmen Terpadu (*Cohesion Commitment*)

Yaitu komitmen yang muncul sebagai akibat dari adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi Karena karyawan percaya bahwa norma yang dianut organisasi merupakan norma yang mempunyai manfaat

3) Komitmen Terkontrol (*Control Commitment*)

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perlakuan kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya

Berdasarkan teori yang telah dijelaskan di atas mengenai dimensi dari komitmen organisasional dapat disimpulkan bahwa sebetulnya dari kedua teori diatas memiliki kesamaan secara substantif. Namun, pada penelitian ini penulis menggunakan dimensi komitmen organisasional yang meliputi : komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

Dyne dan Graham (2005) dalam Soekidjan (2009) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, yaitu :

1) Karakteristik Personal

- a) Ciri-ciri kepribadian, yaitu: teliti, ekstrovert, optimis, cenderung komitmen. Begitu juga dengan individu yang berorientasi pada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan pribadi
- b) Usia dan masa kerja
- c) Tingkat pendidikan, semakin tinggi pendidikan maka semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir
- d) Jenis kelamin, wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai karir
- e) Status perkawinan
- f) Keterlibatan kerja (*job involvement*)

2) Situasional

- a) Nilai (*Value*) di tempat kerja. Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu kompoten kritis dari hubungan saling keterikatan. Nilai-nilai integritas, inovasi, kooperasi, partisipasi, dan *trust* dapat mempermudah setiap anggota untuk saling berbagi dan membangun hubungan yang erat. Jika para anggotanya percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para

anggota akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal tersebut

- b) Keadilan organisasi. Keadilan yang meliputi keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan proses pengambilan keputusan, dan keadilan persepsi kewajaran atas hubungan antar pribadi
- c) Karakteristik pekerjaan. Meliputi pekerjaan yang penuh makna, otonomi, dan umpan balik. Karakteristik spesifik dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterikatan terhadap organisasi
- d) Dukungan organisasi. Terdapat hubungan positif antara dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Hubungan ini diartikan sebagai sejauh mana anggota mempersepsikan bahwa organisasi memberikan dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberikan apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya.

3) Posisional

- a) Masa kerja. Semakin lama bekerja akan semakin membuat anggota komit.
- b) Tingkat pekerjaan. Status sosioekonomi sebagai prediktor komitmen yang paling kuat.

Selain itu, Steers (dalam Sopiah 2008) mengidentifikasi ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional, antara lain :

- 1) Ciri pribadi pekerja, seperti masa jabatan dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan anggota yang berbeda
- 2) Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan untuk berinteraksi dengan rekan kerja
- 3) Pengalaman kerja, seperti keandalan organisasi di masa lalu dan cara pekerja lainnya untuk mengutarakan serta membicarakan perasaan mengenai organisasi.

d. Dampak Komitmen Organisasional

Dampak komitmen organisasional menurut Sopiah (2008) dapat ditinjau dari dua sudut pandang :

- 1) Sudut pandang organisasi

Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, rendahnya kualitas kerja, tingginya absensi, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.

- 2) Sudut pandang pegawai

Komitmen pegawai yang tinggi akan berdampak pada peningkatan karir pegawai tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen organisasional sangat berdampak bagi kelangsungan hidup organisasi.

e. Membangun Komitmen Organisasional

Menurut Armstrong (1992) dalam Kurniawan (2011), terdapat 3 pilar utama dalam membangun komitmen organisasional. Ketiga nya meliputi :

- 1) Perasaan menjadi bagian dari organisasi (*a sense of belonging to the organization*). Untuk menciptakan rasa tersebut, perusahaan harus mampu membuat anggota :
 - a) Mampu mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi
 - b) Merasa yakin bahwa apa yang dilakukannya dalam bekerja adalah berharga bagi organisasi
 - c) Merasa nyaman dengan organisasi
 - d) Merasa mendapat dukungan penuh dari organisasi dalam bentuk misi yang jelas (apa yang direncanakan untuk dilakukan), nilai-nilai yang ada (apa yang diyakini sebagai suatu hal yang penting bagi manajemen), dan norma-norma yang berlaku (cara berperilaku yang bisa diterima oleh organisasi)
- 2) Adanya ketertarikan terhadap pekerjaan (*a sense of excitement in the job*). Perasaan ini dapat dimunculkan dengan cara :
 - a) Mengenal faktor-faktor motivasi intrinsik dalam mengatur desain pekerjaan
 - b) Kualitas kepemimpinan
 - c) Kemauan manajer dan supervisor untuk mengenali bahwa motivasi dan komitmen anggotanya bisa meningkat jika adanya

perhatian dan pemberian wewenang atau kesempatan bagi anggota untuk menggunakan keahlian dan keterampilannya secara maksimal

3) Adanya rasa memiliki terhadap organisasi (*ownership*)

Rasa memiliki dapat muncul apabila anggotanya merasa bahwa mereka diterima menjadi bagian atau kunci penting dalam organisasi. Konsep ini meluas dalam bentuk partisipasi ketika membuat keputusan-keputusan yang pada akhirnya mempengaruhi keterlibatan anggota.

4. Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) dan Komitmen Organisasional

Setiap perusahaan tentu mengharapkan kinerja terbaik dari karyawan yang dimilikinya. Kinerja yang baik dapat dilakukan dengan meningkatkan kemampuan kerja karyawan melalui pelatihan misalnya. Namun, kemampuan saja tidak lah cukup tanpa didukung dengan adanya komitmen dari karyawan terhadap perusahaannya. Komitmen karyawan sangat diperlukan bagi perusahaan karena dengan adanya komitmen disetiap individu karyawannya maka karyawan tersebut akan memberikan kontribusi terbaik nya untuk perusahaan.

Rendahnya komitmen dapat disebabkan oleh berbagai hal. Namun, seringkali rendahnya komitmen karyawan terjadi karena karyawan di dalam organisasi tidak tahu apa yang diperolehnya selain hanya sebatas materi atau

uang. Cacioppe dalam *The Leadership and Organization Development Journal* mengemukakan bahwa pertumbuhan ekonomi tidak membuahkan kebahagiaan karena terjadinya konsumerisme. Sehingga kemampuan individu untuk bisa memaknai pekerjaannya sangat dibutuhkan agar individu menjadi bahagia dan pada akhirnya menjadi produktif (Kompas Online, 2008)

Perusahaan dan tempat kerja harus bisa memfasilitasi dalam menciptakan situasi serta kondisi yang mana pengembangan dimensi spiritual dapat dilakukan sehingga karyawan bisa mencari dan menemukan makna serta tujuan dalam pekerjaannya. Pencarian makna dan tujuan ini lah yang disebut sebagai *workplace spirituality*.

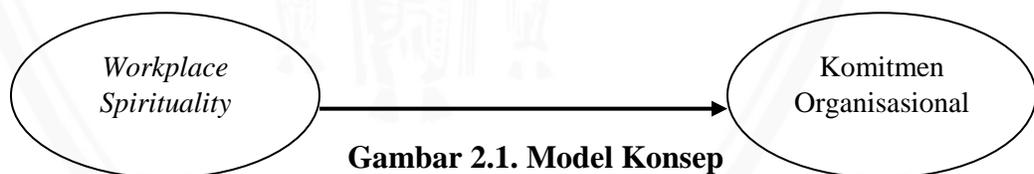
Pada tinjauan empiris yang sudah dikemukakan sebelumnya telah memberikan gambaran bahwa terdapat pengaruh positif antara *workplace spirituality* dengan komitmen organisasional. Mehran (2015) dalam penelitiannya yang dimuat dalam *International Journal Human Capital Urban Management* tahun 2017 juga mengemukakan bahwa "*Spirituality by creating an atmosphere of trust in the workplace increases the commitment. This commitment includes an employee's commitment to the organization and the organization's commitment to its employee and customers*". Spiritualitas dengan menciptakan suasana kepercayaan di tempat kerja dapat meningkatkan komitmen. Komitmen ini mencakup komitmen karyawan terhadap organisasi dan komitmen organisasi kepada karyawan dan pelanggannya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan terciptanya budaya spiritualitas di tempat kerja, diharapkan terciptanya karyawan yang bahagia karena mampu menemukan makna dan tujuan hidupnya didalam pekerjaannya. Karyawan yang demikian akan bisa memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan sehingga komitmen organisasional terbentuk disetiap individu karyawan.

5. Model Konsep dan Hipotesis

a. Model Konsep

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh spiritualitas di tempat kerja (*wokplace spirituality*) terhadap komitmen organisasional pada PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta. Berdasarkan pengkajian secara sistematis, maka disusun suatu model konsep sebagai dasar pembentukan model hipotesis seperti gambar berikut

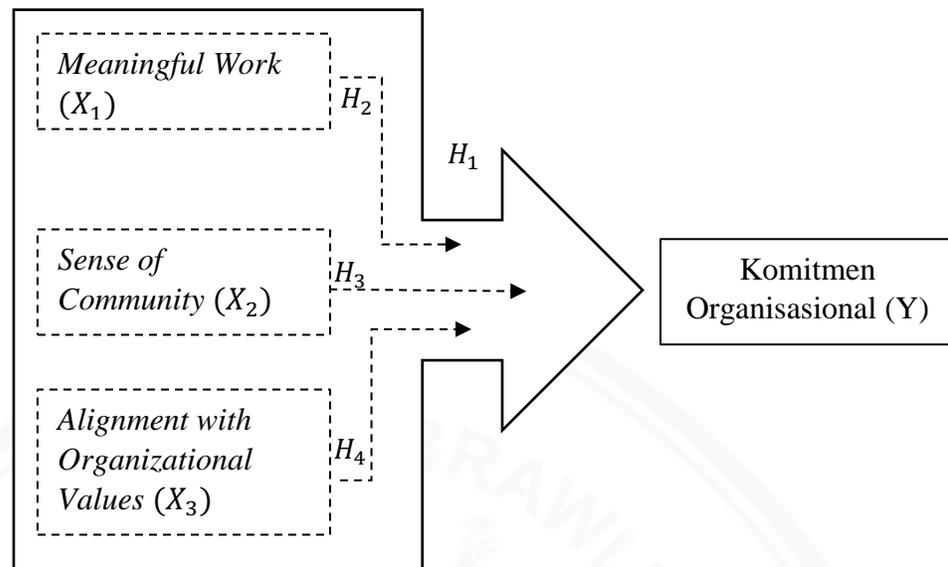


Gambar 2.1. Model Konsep

b. Model Hipotesis

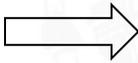
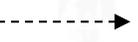
Menurut Sugiyono (2015:64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Peneliti telah menetapkan rumusan masalah penelitian ini dalam bab I dan juga model konsep yang telah dibuat sebelumnya. berdasarkan rumusan masalah dan model konsep yang telah ditetapkan sebelumnya maka peneliti membuat model hipotesis. Tujuan dibuatnya model hipotesis adalah untuk mempermudah alur hipotesis sebelumnya. Model hipotesis penelitian ini seperti gambar berikut



Gambar 2.2. Model Hipotesis

Keterangan :

-  : Pengaruh Simultan
-  : Pengaruh Parsial

Berdasarkan model hipotesis pada gambar 2, maka hipotesis yang dapat diangkat sebagai dasar penelitian ini adalah :

- H₁ Diduga terdapat pengaruh simultan yang signifikan antara *Meaningful Work* (X₁), *Sense of Community* (X₂), dan *Alignment With Organization Values* (X₃), terhadap Komitmen Organisasional (Y) karyawan PT. BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta

- H_2 Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Meaningful Work* (X_1) terhadap Komitmen Organisasional (Y) karyawan PT. BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta
- H_3 Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Sense of Community* (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) karyawan PT. BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta
- H_4 Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Alignment With Organization Values* (X_3) terhadap Komitmen Organisasional (Y) karyawan PT. BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* (penelitian eksplanatori). Menurut Siregar (2014:14) penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain. Sedangkan, untuk pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Sugiyono (2015:8) adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta. Lokasi perusahaan terletak di Jl. Soekarno Hatta B15, B16, B17, dan S12, Kota Malang, Jawa Timur. 65142. Alasan pemilihan lokasi penelitian adalah :

1. Karena PT. Bank BRISyariah dianggap telah menerapkan *workplace spirituality* yang mana termaktub di dalam visi dan misi perusahaan

2. Karena belum pernah ada penelitian yang dilakukan di perusahaan tersebut dengan judul yang sama yaitu pengaruh spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) terhadap komitmen organisasional

C. Konsep, Variabel, Definisi Operasional, dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Siregar (2014:17) mengemukakan bahwa konsep adalah istilah, terdiri dari satu kata atau lebih, yang menggambarkan suatu generalisasi terhadap gejala umum atau abstraksi mengenai suatu fenomena, yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok, atau individu tertentu. Berdasarkan judul penelitian ini terdapat dua konsep yang terkandung di dalamnya, yaitu :

- a) Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*)
- b) Komitmen Organisasional

2. Variabel

Menurut Sugiyono (2015:38) “Variabel merupakan sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya”. Sedangkan Creswell (2015:69) menyatakan bahwa variabel merujuk pada karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau diobservasi”.

Terdapat beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini untuk dapat diketahui keterikatan satu sama lain antar variabel. Peneliti menggunakan dua variabel, yaitu :

a. Variabel Bebas (*independent variable*)

Variabel bebas menurut Sugiyono (2015:39) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas pada penelitian ini adalah *Meaningful Work* (X_1), *Sense of Community* (X_2), dan *Alignment With Organization Values* (X_3).

b. Variabel Terikat (*dependent variable*)

Creswell (2015:70) menjelaskan variabel terikat adalah variabel yang bergantung pada variabel bebas. Variabel terikat ini merupakan *outcome* atau hasil pengaruh variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah komitmen organisasional (Y)

3. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bentuk penjabaran dari variabel penelitian. Singarimbun dan Effendi (2006:46) menyatakan bahwa definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur variabel. Diperlukan indikator yang

mendukung variabel serta dapat memberikan batasan pada suatu penelitian.

Definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Spiritualitas di Tempat Kerja

Ashmos dan Duchon (2000) menjelaskan bahwa *workplace spirituality* adalah pemahaman diri individu sebagai sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada di dalam dirinya, mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat kerja. Dimensi yang digunakan didalam *workplace spirituality* diadopsi berdasarkan teori Milliman, dkk (2003) yang membagi *workplace spirituality* menjadi tiga:

1) *Meaningful work* (X_1)

Merupakan suatu perasaan bahwa pekerjaannya merupakan bagian kehidupan yang penting dan bermakna, baik bagi dirinya maupun orang lain. Dimensi ini menunjukkan bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaannya. Maka definisi operasional dari dimensi ini adalah esensi pekerjaan dan kualitas pekerjaan

2) *Sense of community* (X_2)

Merupakan suatu perasaan menjadi bagian dari komunitas. Baik hubungan yang dalam dengan sesama rekan kerja maupun terhadap dirinya sebagai bagian dari komunitas maupun organisasi. Maka

definisi operasional yang berlaku yakni hubungan emosional dan tujuan bersama

3) *Alignment With Organizational Value (X₃)*

Dimensi ini merupakan penyatuan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi. Maka definisi operasionalnya adalah misi organisasi dan kepedulian organisasi

b. Komitmen Organisasional (Y)

Komitmen organisasional adalah suatu bentuk identifikasi diri karyawan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Proses identifikasi ini nantinya yang akan menimbulkan kepercayaan serta kemauan untuk mencurahkan segenap kemampuannya serta mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi baik dalam kondisi yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan. Indikator yang digunakan di dalam komitmen organisasional diadopsi berdasarkan teori Allen dan Mayer (1990) dalam Luthan (2006:249). Terdapat tiga indikator, yaitu :

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)
- 2) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)
- 3) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Tabel 3.1
Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Spiritualitas di Tempat Kerja (<i>Workplace Spirituality</i>)	<i>Meaningful Work</i> (X_1)	Esensi Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasakan bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal penting dalam hidup 2. Melihat adanya hubungan antara pekerjaan dengan kebaikan social 3. Memahami makna pribadi yang diberikan oleh pekerjaan
		Kualitas Pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasakan kegembiraan dalam bekerja 2. Merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan
	<i>Sense of Community</i> (X_2)	Hubungan emosional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa dihargai ketika bekerja sama dengan orang lain 2. Merasa sebagai bagian dari komunitas di tempat kerja 3. Merasa leluasa dalam mengekspresikan pendapat
		Tujuan Bersama	<ol style="list-style-type: none"> 1. Percaya bahwa rekan kerja saling mendukung satu sama lain 2. Merasa bahwa setiap karyawan harus mencapai tujuan bersama

Tabel Lanjutan 3.1

Konsep	Variabel	Indikator	Item
	<i>Alignment With Organizational Values (X₃)</i>	Misi Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa bahwa organisasi menjalankan nilai-nilai yang positif 2. Merasa bahwa manajemen memiliki <i>conscience</i>/ hati nurani 3. Merasa terhubung dengan misi Organisasi
		Kepedulian Organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa bahwa organisasi peduli pada kesejahteraan karyawan 2. Merasa bahwa organisasi peduli pada hal yang dapat meningkatkan spirit karyawannya
Komitmen	Komitmen Organisasional (Y)	Komitmen Afektif (Affective Commitment)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa senang dan nyaman menjadi anggota perusahaan 2. Merasa bangga dan mempunyai ikatan emosi dengan perusahaan 3. Merasa telah ikut andil dalam pengembangan perusahaan
		Komitmen Normatif (Normative Commitment)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap bekerja 2. Merasa memiliki kewajiban memajukan organisasi 3. Merasa terikat kontrak kerja sehingga harus menyelesaikan kontrak tersebut

Tabel Lanjutan 3.1

Konsep	Variabel	Indikator	Item
		Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menganggap bekerja merupakan sebuah kebutuhan 2. Merasa rugi jika meninggalkan perusahaan 3. Merasa tidak yakin diterima di perusahaan lain

(Sumber: Data Sekunder Diolah, 2018)

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran menurut Sugiyono (2015:92) adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bisa digunakan dalam pengukuran dan akan menghasilkan data kuantitatif.

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Sugiyono (2015:93) menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert berisikan nilai interval dari 1-5. Adapun contoh jawaban dan skor yang didapatkan dengan skala likert dapat dilihat pada tabel 3.2:

Tabel 3.2
Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (RR)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

(Sumber: Sugiyono, 2015:94)

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2015:80) menjelaskan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya”. Senada dengan pernyataan Siregar (2014:56) bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan (*universum*) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta sejumlah 49 orang

2. Sampel

Menurut Siregar (2014:56) bahwa “sampel merupakan suatu prosedur pengambilan data, dimana hanya sebagian populasi saja yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu

populasi”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (*total sampling*). Sampel jenuh merupakan penentuan sampel yang mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Banyaknya sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi yakni 49 orang. Berikut adalah pembagian jumlah sampel yang dapat dilihat dalam tabel 3.3:

Tabel 3.3
Pembagian Jumlah Sampel

No	Divisi	Jumlah Sampel
1	<i>Financing Reviewer Section Head</i>	1
2	<i>Micro Marketing Manager</i>	1
3	<i>Marketing Manager</i>	1
4	<i>Financial & Support Manager</i>	1
5	<i>Operation & Service Manager</i>	1
6	<i>Reviewer Junior</i>	1
7	<i>Unit Head</i>	1
8	<i>AOM</i>	4
9	<i>AO</i>	9
10	<i>FRO</i>	1
11	<i>Legal</i>	1
12	<i>Financial Administration</i>	2
13	<i>Report & Custody</i>	1
14	<i>Appraisal</i>	3
15	<i>Penaksir Gadai</i>	1
16	<i>Area Support</i>	1
17	<i>Branch Operation Supervisor</i>	1
18	<i>Customer Service</i>	2
19	<i>Teller</i>	2
20	<i>Back Office</i>	3
21	<i>General Affairs</i>	1
22	<i>Branch Administration</i>	1
23	<i>Collection Officer</i>	1

No	Divisi	Jumlah Sampel
24	<i>Micro Collection Officer</i>	1
25	<i>Teller KPK</i>	4
26	<i>Branch Quality Assurance</i>	3
Total Sampel		49

(Sumber: Data Sekunder diolah, 2018)

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Arikunto (2010:172) memberikan penjelasan bahwa sumber data dalam penelitian adalah objek dari mana data diperoleh. Jika peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan data, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti.

Penelitian ini menggunakan dua macam sumber data, antara lain :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama (Sarwono, 2006:129). Data primer harus dicari melalui responden langsung, yaitu orang yang kita jadikan objek penelitian. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta

b. Data Sekunder

Menurut Sarwono (2006:17), data sekunder merupakan data yang diperoleh bukan dari responden, melainkan data yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari

dokumen atau arsip perusahaan mengenai gambaran dari perusahaan, jumlah karyawan, struktur organisasi, visi, misi, dan data-data lain yang mendukung penelitian ini.

2. Instrumen Penelitian

Berikut ini adalah instrumen yang digunakan peneliti didalam mengumpulkan data yang sesuai dengan metode pengumpulan data

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan daftar pertanyaan tertulis yang terstruktur dan sistematis guna diajukan kepada responden, yakni karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta untuk mendapatkan informasi yang berhubungan dengan penelitiannya.

b. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari dokumen perusahaan dan data lain yang dapat menunjang kelancaraan penelitian. Dokumentasi dapat dilakukan melalui pencatatan, dokumen cetak langsung dari perusahaan, maupun dokumentasi secara foto.

c. Observasi

Observasi merupakan pengamatan yang dilakukan secara langsung dilapangan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya dari karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta

3. Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji item-item yang ada pada variabel penelitian supaya menghasilkan kesimpulan yang akurat. Pengujian validitas dan reliabilitas pada masing-masing variabel menggunakan *software* statistika yaitu *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

a. Uji Validitas

Pada dasarnya untuk mengungkapkan aspek-aspek suatu variabel yang diteliti, diperlukan alat ukur yang valid agar kesimpulan penelitian tidak menyimpang dan tidak memberikan gambaran yang jauh berbeda dari keadaan yang sebenarnya. Apabila variabel penelitian yang diungkap oleh alat ukur yang validitasnya belum teruji, tentu kesimpulan penelitian tidak sepenuhnya dapat dipercaya. Arikunto (2010:211) mengungkapkan bahwa uji validitas merupakan suatu ukuran yang digunakan sebagai dasar untuk menentukan tingkat kevalidan suatu instrumen penelitian. Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuesioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyangkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Sugiyono (2015:133) menyatakan bahwa uji validitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui ketepatan data yang diperoleh dengan mengkorelasikan masing-masing item dengan

skor totalnya. Malhotra (2012:318) mengemukakan bahwa validitas merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kevalidan item ditentukan oleh Indeks Korelasi melalui nilai kritis atau probabilitas. Menurut Sugiyono (2015:183) validitas suatu item dapat diketahui menggunakan rumus berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = koefisien korelasi
- n = jumlah responden
- X = variabel bebas
- Y = variabel terikat

Suatu instrumen dalam penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dari variabel-variabel yang diteliti secara tepat, (Ghozali, 2001:45). Uji validitas dalam penelitian ini diuji dengan rumus *Pearson Product Moment* agar memperoleh nilai yang signifikan, maka dilakukan uji korelasi dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Keputusan pengujian validitas item responden adalah sebagai berikut (Oktavia, 2015:55):

- 1) Nilai r dibandingkan dengan nilai r_{tabel} dengan $df = n - k$ dan taraf signifikansi sebesar 5%
- 2) Item pernyataan yang diteliti dikatakan valid, jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$
- 3) Item pernyataan yang diteliti dikatakan tidak valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari program SPSS for windows. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Df &= n - 4 \\ &= 49 - 4 \\ &= 45 \quad (\alpha = 0,05) \end{aligned}$$

Maka, didapat $r_{tabel} = 0,287$. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} , maka butir pernyataan dikatakan valid. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation*. Berdasarkan pengolahan data, didapatkan hasil uji validitas instrumen penelitian, yaitu

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Item	<i>Correlation</i>	r_{tabel}	Sig.	Keterangan
1	X _{1.1}	0,720	0,2876	0,000	Valid
2	X _{1.2}	0,790	0,2876	0,000	Valid
3	X _{1.3}	0,629	0,2876	0,000	Valid
4	X _{1.4}	0,593	0,2876	0,000	Valid
5	X _{1.5}	0,759	0,2876	0,000	Valid
6	X _{2.1}	0,708	0,2876	0,000	Valid
7	X _{2.2}	0,584	0,2876	0,000	Valid
8	X _{2.3}	0,756	0,2876	0,000	Valid
9	X _{2.4}	0,787	0,2876	0,000	Valid
10	X _{2.5}	0,676	0,2876	0,000	Valid
11	X _{3.1}	0,685	0,2876	0,000	Valid



No	Item	Correlation	r _{tabel}	Sig.	Keterangan
12	X _{3.2}	0,508	0,2876	0,000	Valid
13	X _{3.3}	0,655	0,2876	0,000	Valid
14	X _{3.4}	0,514	0,2876	0,000	Valid
15	X _{3.5}	0,740	0,2876	0,000	Valid
16	Y ₁	0,588	0,2876	0,000	Valid
17	Y ₂	0,294	0,2876	0,040	Valid
18	Y ₃	0,497	0,2876	0,000	Valid
19	Y ₄	0,674	0,2876	0,000	Valid
20	Y ₅	0,692	0,2876	0,000	Valid
21	Y ₆	0,407	0,2876	0,004	Valid
22	Y ₇	0,544	0,2876	0,000	Valid
23	Y ₈	0,363	0,2876	0,010	Valid
24	Y ₉	0,655	0,2876	0,000	Valid

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

b. Uji Reliabilitas

Arikunto (2010:221) menjelaskan bahwa “reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik”. Instrumen yang baik adalah tidak bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya, yang reliable akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga.

Uji reliabilitas ini dapat ditafsirkan dengan menggunakan koefisien

Alpha Cronbach. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_i : koefisien reabilitas instrumen
 k : jumlah butir pertanyaan
 σ_t^2 : varian total
 $\sum \sigma_b^2$: jumlah varian butir

Menurut Augustine dan Kristaung (2013:73) ketentuan suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel adalah sebagai berikut:

- Jika *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka instrumen penelitian dikatakan reliabel
- Jika *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka instrumen penelitian dikatakan tidak reliabel

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 3.5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	<i>Meaningful Work</i> (X_1)	0,723	Reliabel
2.	<i>Sense of Community</i> (X_2)	0,736	Reliabel
3.	<i>Alignment with Organizational Values</i> (X_3)	0,606	Reliabel
4.	Komitmen Organisasional (Y)	0,660	Reliabel

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

F. Teknik Analisis Data

Analisis data menjadi bagian yang sangat penting dalam penelitian karena analisis data dapat memberikan jawaban dalam memecahkan masalah penelitian. Singarimbun dan Effendi (2006:263) menjelaskan bahwa “analisis data merupakan sebuah proses penyerdahaan data kedalam bentuk yang lebih mudah untuk diinterpretasikan”. Analisis data yang digunakan untuk menganalisis data adalah sebagai berikut :

1. Analisis Statistik Deskriptif

“Analisis statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi” (Sugiyono 2015:147). Pernyataan senada juga dijelaskan oleh Sarwono (2006:138) bahwa “statistik deskriptif mengacu pada transformasi data mentah ke dalam suatu bentuk yang akan membuat pembaca lebih mudah memahami dan menafsirkan maksud dari data atau angka yang ditampilkan”.

2. Analisis Statistik Inferensial

Subana (2000:12) mengemukakan, “statistika inferensial adalah statistika yang berhubungan dengan penarikan kesimpulan yang bersifat umum dari data yang telah disusun dan diolah”. Statistika inferensial membahas mengenai cara menganalisis data serta mengambil keputusan yang berkaitan dengan estimasi

parameter dan pengujian hipotesis (Somantri, 2006:19). Statistika inferensial dinilai lebih efisien dilakukan dalam penelitian ini karena hanya mengambil jumlah sampel dari populasi yang ada. Statistika inferensi al membutuhkan pemenuhan asumsi-asumsi yang diambil secara acak dari populasi. Dapat disimpulkan bahwa statistika inferensial merupakan proses pengambilan kesimpulan-kesimpulan berdasarkan data sampel yang lebih sedikit menjadi kesimpulan yang lebih bersifat umum untuk sebuah populasi. Analisis inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

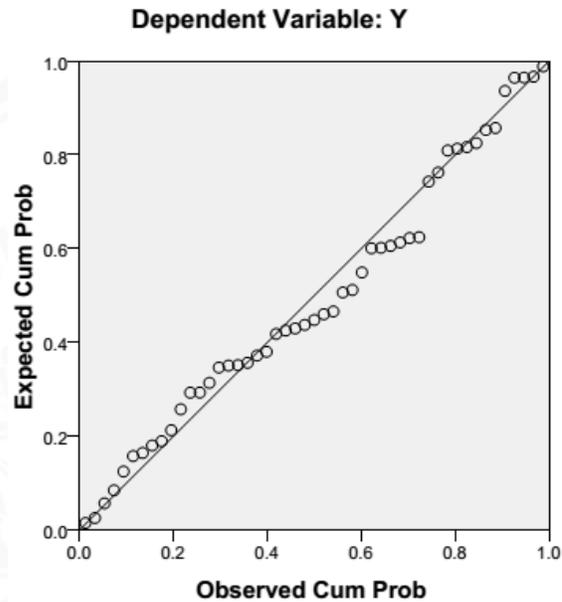
a. Uji Asumsi Klasik

Menurut siregar (2014:153) “uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi atau data”. Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji asumsi klasik dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta menguji kelinieritasan data. Berikut uji asumsi klasik meliputi:

1) Uji Normalitas

“Tujuan dilakukan uji normalitas terhadap serangkaian data adalah untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak” (Siregar 2014:153). Model regresi yang baik mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dan juga menggunakan uji

Kolmogorov-Smirnov dengan melihat dari nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan nilai Asymp.Sig (2-tailed). Pengujian menggunakan grafik dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut:



Gambar 3.1 Grafik *Normal Probability Plot* Uji Normalitas
 Sumber: Data Primer diolah, 2018

Pengambilan keputusan untuk mengetahui adanya normalitas atau tidak dapat ditentukan dengan kriteria sebagai berikut (Santoso, 2010:241):

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/ atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Dari hasil uji normalitasnya menggunakan grafik pada gambar 3.1, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta

penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *Meaningful Work*, *Sense of Community*, *Alignment With Organizational Values*, dan Komitmen Organisasional. Pengujian normalitas berikutnya menggunakan uji statistika Kolmogorov-Smirnov dengan melihat nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp.Sig. yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.19038019
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.062
Kolmogorov-Smirnov Z		.744
Asymp. Sig. (2-tailed)		.637

a. Test distribution is Normal.

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

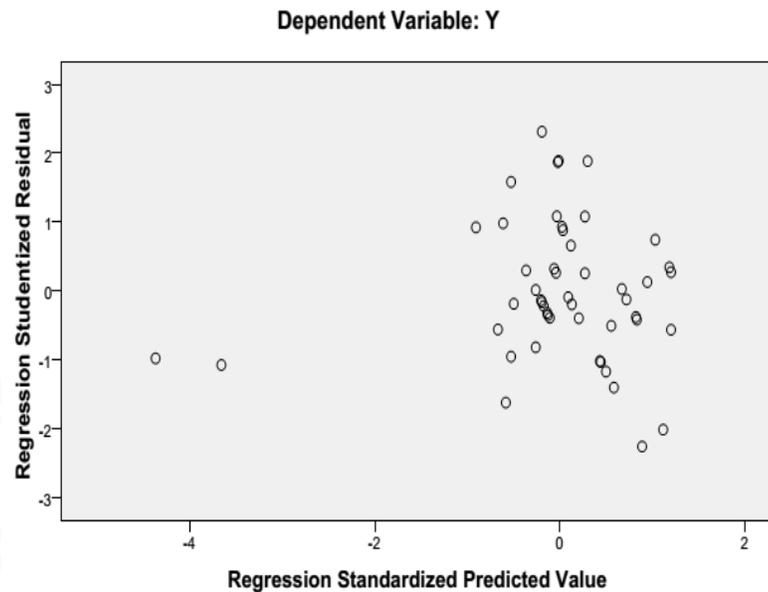
Pada tabel 3.6 terlihat bahwa Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0.744 dan nilai Asymp.Sig sebesar 0.637. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah bila nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp.Sig (2-tailed) diatas *level of signifikan* 5% (0,05), maka dapat diketahui bahwa dalam uji normalitas dengan model Kolmogorov-Smirnov berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil-hasil pengujian yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas yang dilakukan baik menggunakan grafik maupun uji Kolmogorov-Smirnof terdistribusi normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

“Uji heteroskedastisitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk menguji mengenai sama atau tidaknya varians dari residual observasi yang satu dengan observasi yang lainnya” (Sunyoto, 2009:100). Jika varians dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Sebaliknya, jika varians berbeda dari satu pengamatan kepengamatan yang lainnya, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas, atau dengan kata lain model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas.

Pengujian Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Grafik *Scatter Plot* dan Uji *Glejser*. Berikut ini tampilan grafik *Scatter Plot* dari model regresi:



**Gambar 3.2 Grafik *Scatter Plot* Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data primer diolah,2018**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Scatter Plot* tidak membentuk pola tertentu, sehingga model tepat bila digunakan untuk regresi linier berganda atau asumsi linier memenuhi persyaratan.

Analisis grafik *Scatter Plot* perlu diperkuat dengan Uji *Glejser* untuk menjamin keakuratan hasil. Dasar pengambilan keputusan pada pengujian ini adalah sebagai berikut :

- a) Apabila di atas nilai signifikansi 0,005., maka dapat dikatakan homoskedastisitas
- b) Apabila dibawah nilai signifikansi 0,005., maka dapat dikatakan heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas menggunakan Uji *Glejser* dapat dilihat melalui tabel berikut:

Tabel 3.7
Hasil Uji Heteroskedastisitas *Glejser*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.019	1.142		.893	.377		
X1	.023	.070	.071	.325	.747	.459	2.179
X2	-.038	.087	-.116	-.432	.668	.306	3.265
X3	.010	.074	.033	.139	.890	.398	2.511

a. Dependent Variable: RES2

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas melalui uji *Glejser* pada tabel 3.7, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

3) Uji Multikolinieritas

Sunyoto (2007:79) mengungkapkan bahwa uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah ada keterkaitan antara variabel-variabel independen. Jika di dalam pengujian ternyata didapatkan sebuah kesimpulan bahwa antar variabel independen tersebut saling terikat, maka pengujian tidak dapat dilakukan ke dalam tahapan selanjutnya.



Hal itu disebabkan karena koefisien regresi variabel tersebut tidak dapat ditentukan dan juga dinilai standard errornya (∞). Variabel tersebut harus dikeluarkan dari model penelitian, jika tidak dikeluarkan maka hanya dapat digunakan untuk memprediksi dan tidak untuk diinterpretasikan. Mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat melalui (Kurniawan dan Yuniarto, 2016:140):

a) VIF (Varians Inflation Factor)

VIF (Varians Inflation Factor) menghasilkan indeks dari jumlah dimana varians dari masing-masing koefisien regresi meningkat secara relatif terhadap situasi dimana semua variabel prediktor berkorelasi.

$$\text{VIF} = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

keterangan:

R_j^2 = Koefisien determinasi dari regresi variabel bebas

Dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai VIF lebih dari 10, maka akan didapat kesimpulan bahwa data yang diuji memiliki multikolinieritas
- 2) Jika nilai VIF dibawah 10, maka akan didapat kesimpulan bahwa data yang diuji tidak memiliki multikolinieritas.

b) Tolerance (TOL)

Tolerance (TOL) merupakan kebalikan dari VIF. Tolerance dapat diketahui melalui rumus berikut:

$$TOL = \frac{1}{VIF}$$

Dengan ketentuan:

- 1) Apabila nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas
- 2) Apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 maka dapat disimpulkan terjadi multikolinieritas

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 3.8

Tabel 3.8
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.627	1.815		2.549	.014		
X1	.274	.112	.188	2.448	.018	.459	2.179
X2	.455	.138	.309	3.294	.002	.306	3.265
X3	.763	.117	.534	6.491	.000	.398	2.511

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Tabel 3.8 menunjukkan bahwa variabel bebas *Meaningful Work* (X_1), *Sense of Community* (X_2), dan *Alignment With Organizational Values* (X_3) memiliki VIF lebih kecil dari 10. Selain itu, ditinjau dari nilai *Tolerance*, seluruh variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* diatas 0,1. Dengan demikian ketiga variabel bebas tersebut tidak saling

berhubungan (Non Multikolinieritas) sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah suatu studi mengenai ketergantungan suatu variabel dependen terhadap satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk menaksir dan/ memprediksi rata-rata hitung (*mean*) variabel dependen berdasarkan nilai tetap (*fixed*) variabel independen yang telah diketahui (Gujarati, 2004:202). Kegunaan regresi dalam penelitian salah satunya adalah untuk meramalkan dan memprediksi variabel terikat (Y) apabila variabel bebas (X) diketahui.

Hasil analisis regresi adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi variabel dependen dengan suatu persamaan. Dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisis adalah variabel independen yaitu *Meaningful Work* (X_1), *Sense of Community* (X_2), dan *Alignment With Organizational Value* (X_3). Sedangkan variabel dependen adalah Komitmen Organisasional (Y).

1) Persamaan Regresi

Berikut adalah bentuk dari persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Komitmen Organisasional

a = Bilangan Konstanta

X_1 = *Meaningful Work*

X_2 = *Sense of Community*

X_3 = *Organizational Value*

b_1 = Koefisien regresi untuk variabel *Meaningful Work*

b_2 = Koefisien regresi untuk variabel *Sense of Community*

b_3 = Koefisien regresi untuk variabel *Organizational Value*

X dikatakan mempengaruhi Y, jika berubahnya nilai X akan menyebabkan adanya perubahan nilai Y, artinya naik turunnya X akan membuat nilai Y juga naik turun, dengan demikian nilai Y akan bervariasi. Namun nilai Y bervariasi tersebut tidak semata-mata disebabkan oleh X, karena masih ada faktor lain yang menyebabkannya.

c. Uji Hipotesis

1) Uji Simultan

Sugiyono (2015:257), “Uji Simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2015:257) adalah:

$$F_{hit} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2/n - k - 1)}$$

Keterangan :

- F_{hit} = F hasil Perhitungan
 R = Koefisien Korelasi Ganda
 k = Jumlah Variabel Bebas
 n = Jumlah Anggota Sampel

Uji hipotesis untuk Uji F yaitu :

- H_0 Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (*Meaningful Work, Sense of Community, dan Alignment With Organizational Values*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasional)
- H_1 Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (*Meaningful Work, Sense of Community, dan Alignment With Organizational Values*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasional)

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Menurut Sanusi (2016:138) sebagai berikut:

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

2) Uji Parsial

Sugiyono (2015:250) menyatakan bahwa Uji Parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2015:250) adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p : Korelasi parsial yang ditemukan

n : Jumlah sampel

t : Hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t table

Hipotesis untuk perhitungan Uji t adalah sebagai berikut :

H_0 Secara parsial, variabel bebas (*Meaningful Work, Sense of Community, dan Alignment With Organizational Values*) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasional)

H_1 Secara parsial, variabel bebas (*Meaningful Work, Sense of Community, dan Alignment With Organizational Values*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Komitmen Organisasional)

Ketentuan penerimaan atau penolakan hipotesis menggunakan dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Menurut Sanusi (2016:138) sebagai berikut:

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2015:191), “Koefisien determinasi adalah kadar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat (R^2)”. Koefisien determinasi dilambangkan dengan R^2 , nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diakibatkan oleh hubungan linier dengan nilai variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 – 1. Keterbatasan kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen ditentukan oleh besarnya nilai R^2 , semakin kecil nilainya maka semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependennya. Dalam penggunaan koefisien determinasi dinyatakan dalam persen sehingga harus dikalikan 100%. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi dari variabel bebas terhadap variabel tak bebas, dengan asumsi (Riduwan, 2009:136):

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP = Nilai Koefisien Determinan

R^2 = Nilai Koefisien Korelasi

Berikut adalah pedoman yang digunakan untuk menentukan kuat-lemahnya korelasi antar variabel :

Tabel 3.9
Interpretasi Kuat dan Lemahnya Korelasi

No	Interval Korelasi	Tingkat Hubungan
1	< 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2015:192)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perkembangan Perusahaan

Berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk, terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008 melalui suratnya o.10/67/KEP.GBI/DpG/2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank BRIsyariah secara resmi beroperasi. Kemudian PT. Bank BRIsyariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam.

Sepuluh tahun lebih PT. Bank BRIsyariah hadir mempersembahkan sebuah bank ritel modern terkemuka dengan layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna. Melayani nasabah dengan pelayanan prima (service excellence) dan menawarkan beragam produk yang sesuai harapan nasabah dengan prinsip syariah.

Aktivitas PT. Bank BRIsyariah semakin kokoh setelah pada 19 Desember 2008 ditandatangani akta pemisahan Unit Usaha Syariah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., untuk melebur ke dalam PT. Bank BRIsyariah

(proses spin off) yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2009. Penandatanganan dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama PT. Bank BRISyariah.

Saat ini PT. Bank BRISyariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan aset. PT. Bank BRISyariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, PT. Bank BRISyariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan.

Sesuai dengan visinya, saat ini PT. Bank BRISyariah merintis sinergi dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., dengan memanfaatkan jaringan kerja PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., sebagai Kantor Layanan Syariah dalam mengembangkan bisnis yang berfokus kepada kegiatan penghimpunan dana masyarakat dan kegiatan konsumen berdasarkan prinsip Syariah

2. Arti dan Makna Logo Perusahaan



Gambar 4.1 Logo PT. Bank BRISyariah
Sumber: brisyariah.co.id

Kehadiran PT. Bank BRISyariah di tengah-tengah industri perbankan nasional dipertegas oleh makna pendar cahaya yang mengikuti logo perusahaan. Logo ini menggambarkan keinginan dan tuntutan masyarakat terhadap sebuah bank modern sekelas PT. Bank BRISyariah yang mampu melayani masyarakat dalam kehidupan modern. Kombinasi warna yang digunakan merupakan turunan dari warna biru dan putih sebagai benang merah dengan brand PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk. Biru melambangkan kepercayaan dan kestabilan yang kokoh, sedangkan putih merefleksikan kemurnian sistem syariah yang melandasi operasional bank BRISyariah.

3. Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan finansial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah untuk kehidupan lebih bermakna

b. Misi Perusahaan

- 1) Memahami keragaman individu dan mengakomodasi beragam kebutuhan finansial nasabah.
- 2) Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.
- 3) Menyediakan akses ternyaman melalui berbagai sarana kapan pun dan dimana pun.
- 4) Memungkinkan setiap individu untuk meningkatkan kualitas hidup dan menghadirkan ketenteraman pikiran.

4. Budaya Kerja

1) Tawakal

Optimisme yang diawali dengan do'a yang sungguh-sungguh, dimanifestasikan dengan upaya yang sungguh-sungguh dan diakhiri dengan keikhlasan atas hasil yang dicapai

2) Integritas (*Integrity*)

Kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai-nilai, kebijakan dan peraturan organisasi secara konsisten sehingga dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis, meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya

3) Antusias (*Enthusiasm*)

Semangat atau dorongan untuk berperan aktif dan mendalam pada setiap aktivitas kerja

4) Profesional (*Professional*)

Kesungguhan dalam melakukan tugas sesuai dengan standar teknis dan etika yang telah ditentukan

5) Kepuasan Pelanggan (*Customer Satisfaction*)

Memiliki kesadaran sikap serta tindakan yang bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan perusahaan

6) Berorientasi Bisnis (*Business Oriented*)

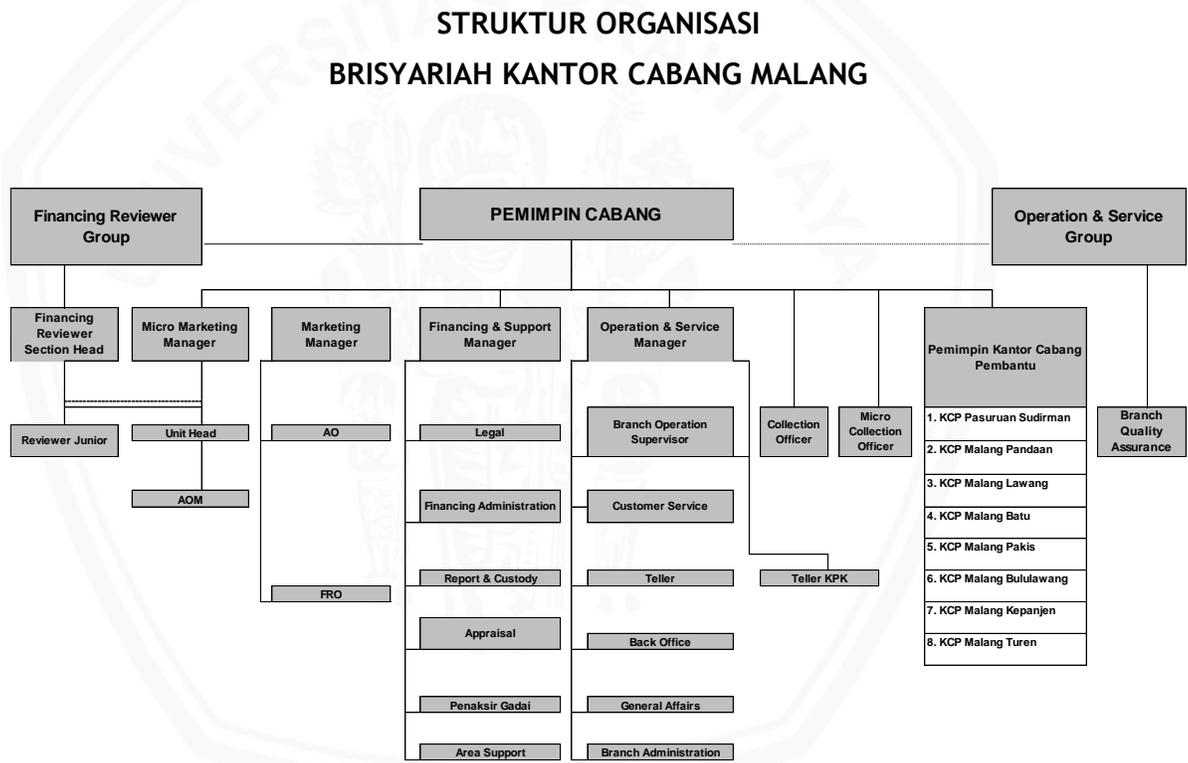
Tanggap terhadap perubahan dan peluang, selalu berpikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya

7) Penghargaan Terhadap SDM (*Appreciation Towards Human Resources*)

Menempatkan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya-upaya yang optimal mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya dengan baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan saling percaya, terbuka, adil, dan menghargai

5. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan pola jaringan hubungan antara macam-macam jabatan, pekerjaan, maupun jaringan komunikasi formal dengan para pemegang jabatan lainnya dalam suatu perusahaan. Berikut ini adalah struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Bank BRISyariah KC Soekarno Hatta
Sumber: PT. Bank BRISyariah KC Malang Soekarno Hatta**

B. Gambaran Umum Responden

1. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

Gambaran umum responden karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta berdasarkan usia dan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Frekuensi Responden Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamin

			JenisKelamin		Total
			Laki-laki	Perempuan	
Usia	21-30	Count	9	14	23
		% of Total	18,4%	28,6%	46,9%
	31-40	Count	6	14	20
		% of Total	12,2%	28,6%	40,8%
	>41	Count	4	2	6
		% of Total	8,2%	4,1%	12,2%
Total		Count	19	30	49
		% of Total	38,8%	61,2%	100,0%

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas dapat diketahui responden yang berusia 21 – 30 tahun berjenis kelamin laki-laki sebanyak 9 karyawan dan perempuan sebanyak 14 karyawan dengan total persentase 46,9%. Responden berusia 31 – 40 tahun berjenis kelamin laki-laki sebanyak 6 karyawan dan perempuan sebanyak 14 karyawan dengan total persentase 40,8%. Terakhir adalah responden yang berusia lebih dari 41 tahun berjenis kelamin laki-laki sebanyak 4 karyawan dan perempuan sebanyak 2 karyawan dengan total persentase 6%. Hal ini memberikan gambaran bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor



Cabang Malang Soekarno Hatta memiliki mayoritas karyawan dengan usia muda dan memiliki mayoritas karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Gambaran Umum Responden Berdasarkan Usia dan Tingkat Pendidikan

Gambaran umum responden karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta berdasarkan usia dan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2
Frekuensi Responden Berdasarkan Usia dan Tingkat Pendidikan

			Tingkat Pendidikan			Total
			SMA	Diploma	Sarjana	
Usia	21-30	Count	1	3	19	23
		% of Total	2,0%	6,1%	38,8%	46,9%
	31-40	Count	2	5	13	20
		% of Total	4,1%	10,2%	26,5%	40,8%
	>41	Count	0	2	4	6
		% of Total	0,0%	4,1%	8,2%	12,2%
Total		Count	3	10	36	49
		% of Total	6,1%	20,4%	73,5%	100,0%

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa responden yang menjadi karyawan di PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta mayoritas berada pada tingkatan pendidikan sarjana dengan total sebanyak 36 karyawan atau sebesar 73,5%. Tingkat pendidikan diploma total sebanyak 10 karyawan atau sebesar 20,4% dan total tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 karyawan atau sebesar 6,1%. Karyawan dengan tingkat pendidikan

sarjana pun terbanyak berada pada usia muda yakni usia 21 – 30 tahun sebanyak 19 karyawan atau 38,8%.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Gambaran variabel penelitian digambarkan melalui analisis deskriptif dengan distribusi frekuensi. Penelitian ini menunjukkan jawaban dari responden (karyawan) mengenai masing-masing item dengan menghitung jumlah skor 5 untuk SS (Sangat Setuju), skor 4 untuk S (Setuju), skor 3 untuk RR (Ragu-ragu), skor 2 untuk TS (Tidak Setuju), dan 1 untuk STS (Sangat Tidak Setuju). Responden yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 49 orang. Deskripsi untuk skor jawaban responden terhadap penjelasan pada masing-masing variabel dengan kriteria penelitian rata-rata skor jawaban. Besarnya kelas interval dari skor skala likert adalah sebesar 0,8. Berikut adalah tabel klasifikasi nilai rata-rata (*mean*) :

Tabel 4.3
Klasifikasi Nilai Rata-rata (*Mean*)

No	Nilai Rata-rata	Keterangan
1	1 – 1,8	Sangat Tidak Setuju
2	> 1,8 – 2,6	Tidak Setuju
3	> 2,6 – 3,4	Ragu-ragu
4	> 3,4 – 4,2	Setuju
5	> 4,2 – 5	Sangat Setuju

(Sumber: Riduan dan Kuncoro, 2010:74)

a. **Distribusi Frekuensi Variabel *Meaningful Work* (X_1)**

Hasil jawaban responden sebagai respon dari angket penelitian yang diberikan tampak dalam tabel berikut :

Tabel 4.4
Distribusi Jawaban Variabel *Meaningful Work*

No	Item	Skor Jawaban Responden										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X _{1.1}	0	0	1	2	1	2	17	34.7	30	61.2	4.55
2	X _{1.2}	0	0	1	2	1	2	21	42.9	26	53.1	4.47
3	X _{1.3}	0	0	0	0	3	6.1	24	49	22	44.9	4.39
4	X _{1.4}	0	0	1	2	9	18.4	16	32.7	23	46.9	4.24
5	X _{1.5}	0	0	1	2	1	2	24	49	23	46.9	4.41
Rata-rata Keseluruhan Item												4.41

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Keterangan :

X_{1.1} : Karyawan merasakan bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal penting dalam hidup

X_{1.2} : Karyawan melihat adanya hubungan antara pekerjaan dengan kebaikan sosial

X_{1.3} : Karyawan memahami makna pribadi yang diberikan oleh pekerjaan

X_{1.4} : Karyawan merasakan kegembiraan dalam bekerja

X_{1.5} : Karyawan merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 49 responden yang diteliti secara umum persepsi karyawan terhadap variabel *Meaningful Work* (X_1) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4.41 dan hal ini menyatakan bahwa karyawan sangat setuju terhadap *meaningful work*. Persepsi tersebut diklasifikasikan menurut masing-masing indikator pernyataan yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Hasil distribusi sebanyak 30 karyawan (61.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 karyawan (34.7%) menyatakan setuju, sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab tidak setuju. Hal ini terlihat pada *item* “Karyawan merasakan bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal penting dalam hidup”. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasakan bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal penting dalam hidup. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{1,1}$ sebesar 4.55
- 2) Karyawan melihat adanya hubungan antara pekerjaan dengan kebaikan sosial terletak pada *item* $X_{1,2}$, sebanyak 26 karyawan (53.1%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 21 karyawan (42.9%) menyatakan setuju, sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta melihat adanya hubungan antara pekerjaan dengan kebaikan sosial. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{1,2}$ sebesar 4.47
- 3) Pada *item* “Karyawan memahami makna pribadi yang diberikan oleh pekerjaan”, sebanyak 22 karyawan (44.9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 karyawan (49%) menyatakan setuju, dan

sebanyak 3 karyawan (6.1%) menjawab ragu-ragu. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta memahami makna pribadi yang diberikan oleh pekerjaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{1,3}$ sebesar 4.39

- 4) Pada *item* “Karyawan merasakan kegembiraan dalam bekerja”, sebanyak 23 karyawan (46.9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 karyawan (32.7%) menyatakan setuju, sebanyak 9 karyawan (18.4%) menyatakan ragu-ragu, dan sebanyak 1 karyawan (2%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta mengalami kegembiraan dalam bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{1,4}$ sebesar 4.24.
- 5) Karyawan merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan terletak pada *item* $X_{1,5}$, dimana sebanyak 23 karyawan (46.9%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 karyawan (49%) menyatakan setuju, sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasakan spirit yang

dibangkitkan oleh pekejaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean*

$X_{1,5}$ sebesar 4.41

b. Distribusi Frekuensi Variabel *Sense of Community* (X_2)

Hasil jawaban responden sebagai respon dari angket penelitian yang diberikan tampak dalam tabel berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Jawaban Variabel *Sense of Community*

No	Item	Skor Jawaban Responden										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	X _{2.1}	0	0	2	4.1	7	14.3	20	40.8	20	40.8	4.18
2	X _{2.2}	0	0	1	2	20	40.8	27	55.1	1	2	3.57
3	X _{2.3}	0	0	1	2	1	2	13	26.5	34	69.4	4.63
4	X _{2.4}	0	0	1	2	1	2	8	16.3	39	79.6	4.73
5	X _{2.5}	0	0	1	2	1	2	16	32.7	31	63.3	4.57
Rata-rata Keseluruhan Item												4.34

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Keterangan:

X_{2.1} : Karyawan merasa dihargai ketika bekerja sama dengan orang lain

X_{2.2} : Karyawan merasa sebagai bagian dari komunitas di tempat kerja

X_{2.3} : Karyawan merasa leluasa dalam mengekspresikan pendapat

X_{2.4} : Karyawan percaya bahwa rekan kerja saling mendukung satu sama lain

X_{2.5} : Karyawan merasa bahwa setiap karyawan harus mencapai tujuan bersama

Berdasarkan table 4.5 dapat diketahui bahwa dari 49 responden yang diteliti secara umum persepsi karyawan terhadap variabel *Sense of Community* (X_2) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4.34 dan hal ini menyatakan bahwa karyawan sangat setuju terhadap *sense of*

community. Persepsi tersebut diklasifikasikan menurut masing-masing indikator pernyataan yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Hasil distribusi sebanyak 20 karyawan (40.8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 karyawan (40.8%) menyatakan setuju, sebanyak 7 karyawan (14.3%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 2 karyawan (4.1%) menjawab tidak setuju. Hal ini terlihat pada *item* “Karyawan merasa dihargai ketika bekerja sama dengan orang lain”. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa dihargai ketika bekerja sama dengan orang lain. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{2.1}$ sebesar 4.18
- 2) Karyawan merasa sebagai bagian dari komunitas di tempat kerja terletak pada *item* $X_{2.2}$, dimana sebanyak 1 karyawan (2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 27 karyawan (55.1%) menyatakan setuju, sebanyak 20 karyawan (40.8%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa sebagai bagian dari komunitas di tempat kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{2.2}$ sebesar 3.57

- 3) Hasil distribusi sebanyak 34 karyawan (69.4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 karyawan (16.5%) menyatakan setuju, sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab tidak setuju. Hal ini terlihat pada *item* “Karyawan merasa leluasa dalam mengekspresikan pendapat”. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa leluasa dalam mengekspresikan pendapat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{2,3}$ sebesar 4.63
- 4) Pada *item* “Karyawan percaya bahwa rekan kerja saling mendukung satu sama lain”, sebanyak 39 karyawan (79.6%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 8 karyawan (16.3%) menyatakan setuju, sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta percaya bahwa rekan kerja saling mendukung satu sama lain. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{2,4}$ sebesar 4.73
- 5) Pada *item* “Karyawan merasa bahwa setiap karyawan harus mencapai tujuan bersama”, sebanyak 31 karyawan (63.3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 karyawan (32.7%)

menyatakan setuju, sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa bahwa setiap karyawan harus mencapai tujuan bersama. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{2.5}$ sebesar 4.57

c. Distribusi Frekuensi Variabel *Alignment With Organizational Value* (X_3)

Hasil jawaban responden sebagai respon dari angket penelitian yang diberikan tampak dalam tabel berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Jawaban Variabel *Alignment With Organizational Values*

No	Item	Skor Jawaban Responden										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	$X_{3.1}$	0	0	1	2	20	40.8	16	32.7	12	24.5	3.79
2	$X_{3.2}$	0	0	1	2	10	20.4	31	63.3	7	14.3	3.90
3	$X_{3.3}$	0	0	2	4.1	0	0	17	34.7	30	61.2	4.53
4	$X_{3.4}$	0	0	4	8.2	16	32.7	24	49	5	10.2	3.61
5	$X_{3.5}$	0	0	2	4.1	7	14.3	20	40.8	20	40.68	4.18
Rata-rata Keseluruhan Item												4.00

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Keterangan :

$X_{3.1}$: Karyawan merasa bahwa organisasi menjalankan nilai-nilai positif

$X_{3.2}$: Karyawan merasa bahwa manajemen memiliki *consciente*/ hati nurani

$X_{3.3}$: Karyawan merasa terhubung dengan misi organisasi

$X_{3.4}$: Karyawan merasa bahwa organisasi peduli pada kesejahteraan karyawan

$X_{3.5}$: Karyawan merasa bahwa organisasi peduli pada hal yang dapat meningkatkan spirit karyawannya

Berdasarkan table 4.6 dapat diketahui bahwa dari 49 responden yang diteliti secara umum persepsi karyawan terhadap variabel *Alignment With Organizational Values* (X_3) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 4.00 dan hal ini menyatakan bahwa karyawan setuju terhadap *Alignment With Organizational Values*. Persepsi tersebut diklasifikasikan menurut masing-masing indikator pernyataan yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Karyawan merasa bahwa organisasi menjalankan nilai-nilai yang positif terletak pada *item* $X_{3.1}$, dimana sebanyak 12 karyawan (24.5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 karyawan (32.7%) menyatakan setuju, sebanyak 20 karyawan (40.8%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa bahwa organisasi menjalankan nilai-nilai yang positif. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{3.1}$ sebesar 3.79
- 2) Pada *item* “Karyawan merasa bahwa manajemen memiliki *conscience*/hati nurani”, sebanyak 7 karyawan (14.3%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 karyawan (63.3%) menyatakan setuju, sebanyak 10 karyawan (20.4%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor

Cabang Malang Soekarno Hatta merasa bahwa manajemen memiliki *conscience*/ hati nurani. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{3,2}$ sebesar 3.90

- 3) Karyawan merasa terhubung dengan misi organisasi terletak pada *item* $X_{3,3}$, dimana sebanyak 30 karyawan (61.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 17 karyawan (34.7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 karyawan (4.1%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa bahwa terhubung dengan misi organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{3,3}$ sebesar 4.53
- 4) Hasil distribusi sebanyak 5 karyawan (10.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 24 karyawan (49%) menyatakan setuju, sebanyak 16 karyawan (32.7%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 4 karyawan (8.2%) menjawab tidak setuju terlihat. Hal ini terlihat pada *item* “Karyawan merasa bahwa organisasi peduli pada kesejahteraan karyawan”. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa bahwa organisasi peduli pada kesejahteraan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{3,4}$ sebesar 3.61

5) Hasil distribusi sebanyak 20 karyawan (40.8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 karyawan (40.8%) menyatakan setuju, sebanyak 7 karyawan (14.3%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 2 karyawan (4.1%) menjawab tidak setuju. Hal ini terlihat pada *item* “Karyawan merasa bahwa organisasi peduli pada hal yang dapat meningkatkan spirit karyawannya”. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa bahwa organisasi peduli pada hal yang dapat meningkatkan spirit karyawannya. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* $X_{3,5}$ sebesar 4.18

d. Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasional (Y)

Hasil jawaban responden sebagai respon dari angket penelitian yang diberikan tampak dalam tabel 4.7 sebagai berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban Variabel Komitmen Organisasional

No	Item	Skor Jawaban Responden										Mean
		1		2		3		4		5		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Y ₁	0	0	1	2	20	40.8	16	32.7	12	24.5	3.80
2	Y ₂	0	0	6	12.2	16	32.7	23	46.9	4	8.2	3.51
3	Y ₃	0	0	1	2	12	24.5	30	61.2	6	12.2	3.84
4	Y ₄	0	0	2	4.1	0	0	18	36.7	29	59.2	4.51
5	Y ₅	0	0	2	4.1	7	14.3	20	40.8	20	40.8	4.18
6	Y ₆	0	0	0	0	23	46.9	15	30.6	11	22.4	3.80
7	Y ₇	0	0	2	4.1	0	0	31	63.3	16	32.7	4.24
8	Y ₈	0	0	2	4.1	29	59.2	13	26.5	5	10.2	3.43
9	Y ₉	0	0	1	2	1	2	18	36.7	29	59.2	4.53
Rata-rata Keseluruhan Item												3.98

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Keterangan :

Y₁ : Karyawan merasa senang dan nyaman menjadi anggota perusahaan

Y₂ : Karyawan merasa bangga dan mempunyai ikatan emosi dengan perusahaan

Y₃ : Karyawan merasa telah ikut andil dalam pengembangan perusahaan

Y₄ : Karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap bekerja

Y₅ : Karyawan merasa memiliki kewajiban memajukan organisasi

Y₆ : Karyawan merasa terikat kontrak kerja sehingga harus menyelesaikan kontrak tersebut

Y₇ : Karyawan menganggap bekerja merupakan sebuah kebutuhan

Y₈ : Karyawan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan

Y₉ : Karyawan merasa tidak yakin diterima di perusahaan lain

Berdasarkan table 4.7 dapat diketahui bahwa dari 49 responden yang diteliti secara umum persepsi karyawan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y) berada pada daerah positif dengan rata-rata skor 3.98 dan hal ini menyatakan bahwa karyawan setuju terhadap komitmen

organisasional. Persepsi tersebut diklasifikasikan menurut masing-masing indikator pernyataan yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Pada *item* “Karyawan merasa senang dan nyaman menjadi anggota perusahaan”, sebanyak 12 karyawan (24.5%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 16 karyawan (32.7%) menyatakan setuju, sebanyak 20 karyawan (40.8%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa senang dan nyaman menjadi anggota perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* Y_1 sebesar 3.80
- 2) Hasil distribusi sebanyak 4 karyawan (8.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 23 karyawan (46.9%) menyatakan setuju, sebanyak 16 karyawan (32.7%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 6 karyawan (12.2%) menjawab tidak setuju. Hal ini terlihat pada *item* “Karyawan merasa bangga dan mempunyai ikatan emosi dengan perusahaan”. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa bangga dan mempunyai ikatan emosi dengan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* Y_2 sebesar 3.51

- 3) Karyawan merasa telah ikut andil dalam pengembangan perusahaan terletak pada *item* Y_3 , dimana sebanyak 6 karyawan (12.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 30 karyawan (61.2%) menyatakan setuju, sebanyak 12 karyawan (24.5%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa telah ikut andil dalam pengembangan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* Y_3 sebesar 3.84
- 4) Karyawan merasa memiliki tanggungjawab untuk tetap bekerja terletak pada *item* Y_4 , dimana sebanyak 29 karyawan (59.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 karyawan (36.7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 karyawan (4.1%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* Y_4 sebesar 4.51
- 5) Hasil distribusi sebanyak 20 karyawan (40.8%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 20 karyawan (40.8%) menyatakan setuju, sebanyak 7 karyawan (14.3%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 2 karyawan (4.1%) menjawab tidak setuju. Hal ini terlihat ada *item* “Karyawan

merasa memiliki kewajiban memajukan organisasi”. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa memiliki kewajiban memajukan organisasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* Y_5 sebesar 4.18

- 6) Pada *item* “Karyawan merasa terikat kontrak kerja sehingga harus menyelesaikan kontrak tersebut”, sebanyak 11 karyawan (22.4%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 15 karyawan (30.6%) menyatakan setuju, dan sebanyak 23 karyawan (46.9%) menjawab ragu-ragu. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa terikat kontrak kerja sehingga harus menyelesaikan kontrak tersebut. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* Y_6 sebesar 3.80
- 7) Sebanyak 16 karyawan (32.7%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 31 karyawan (63.3%) menyatakan setuju, dan sebanyak 2 karyawan (4.1%) menjawab tidak setuju terlihat pada *item* “Karyawan menganggap bekerja merupakan sebuah kebutuhan”. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta menganggap

bekerja merupakan sebuah kebutuhan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* Y_7 sebesar 4.24

- 8) Karyawan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan merupakan *item* Y_8 , dimana sebanyak 5 karyawan (10.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 13 karyawan (26.5%) menyatakan setuju, sebanyak 29 karyawan (59.2%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 2 karyawan (4.1%) menjawab tidak setuju. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa rugi jika meninggalkan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* Y_8 sebesar 3.43
- 9) Hasil distribusi sebanyak 29 karyawan (59.2%) menyatakan sangat setuju, sebanyak 18 karyawan (36.7%) menyatakan setuju, sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab ragu-ragu, dan sebanyak 1 karyawan (2%) menjawab tidak setuju. Hal ini terlihat pada *item* “Karyawan menganggap bekerja merupakan sebuah kebutuhan”. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta merasa senang dan nyaman menjadi anggota perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *mean* Y_9 sebesar 4.53.

2. Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Regresi Berganda

Setelah dilakukan serangkaian pengujian asusi klasik dan tidak terdapat penyimpangan, maka langkah selanjutnya adalah dengan melakukan analisis regresi berganda. Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun secara bersama-sama.

1) Persamaan Regresi

Persamaan regresi dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut persamaan regresi linier berganda yang dapat dilihat dalam tabel 4.8 :

Tabel 4.8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.627	1.815		2.549	.014		
	X1	.274	.112	.188	2.448	.018	.459	2.179
	X2	.455	.138	.309	3.294	.002	.306	3.265
	X3	.763	.117	.534	6.491	.000	.398	2.511

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.8 didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,627 + 0,274X_1 + 0,455X_2 + 0,763X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat digunakan untuk memprediksi besaran skor Komitmen Organisasional jika skor variabel *Meaningful Work* (X_1), *Sense of Community* (X_2), dan *Alignment With Organizational Values* (X_3) ditentukan. Konstanta sebesar 4,627 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai *Meaningful Work* (X_1), *Sense of Community* (X_2), dan *Alignment With Organizational Values* (X_3), maka Komitmen Organisasional karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta bernilai 4,627.

Persamaan di atas juga menunjukkan bahwa variabel independen yang dianalisa berupa variabel *Meaningful Work* (X_1), *Sense of Community* (X_2), dan *Alignment With Organizational Values* (X_3) memberi pengaruh terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasional. Uraian tentang persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

- a) Nilai koefisien regresi untuk variabel *Meaningful Work* (X_1) adalah sebesar 0,274 dan bertanda positif, artinya bahwa setiap peningkatan *Meaningful Work* (X_1) maka Komitmen Organisasional karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang

Malang Soekarno Hatta akan mengalami peningkatan sebesar 0,274.

- b) Nilai koefisien regresi untuk variabel *Sense of Community* (X_2) adalah sebesar 0,455 dan bertanda positif, artinya bahwa setiap peningkatan *Sense of Community* (X_2) maka Komitmen Organisasional karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta akan mengalami peningkatan sebesar 0,455.
- c) Nilai koefisien regresi untuk variabel *Alignment With Organizational Values* (X_3) adalah sebesar 0,763 dan bertanda positif, artinya bahwa setiap peningkatan *Alignment With Organizational Values* (X_3) maka Komitmen Organisasional karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta akan mengalami peningkatan sebesar 0,763.

b. Uji Hipotesis

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk diuji secara parsial maupun secara bersama-sama.

Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

- H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat
- H_1 = Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel Terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika $\text{Sig} < 0,05$ (α) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- 2) Jika $\text{Sig} > 0,05$ (α) maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

1) Uji Hipotesis Simultan (F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dapat dilihat melalui tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	493.331	3	164.444	108.797	.000 ^a
	Residual	68.016	45	1.511		
	Total	561.347	48			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Uji F dapat ditentukan dengan membandingkan nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} (Sanusi, 2016:138). Nilai F_{tabel} dapat diketahui melalui:

$$\begin{aligned} df(n_1) &= k - 1 \\ &= 4 - 1 \\ &= 3 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} df(n_2) &= n - k \\ &= 49 - 4 \\ &= 45 \end{aligned}$$

Merujuk pada hasil perhitungan $df(n_1)$ dan $df(n_2)$ atau dengan melihat nilai df dari regresi dan residual, maka dapat diketahui bahwa nilai F_{tabel} dalam penelitian ini adalah 2,81. Hasil pengujian pada tabel diatas 4.9 menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 108,797 atau lebih besar

dibandingkan nilai F_{tabel} sebesar 2,81. Selain itu nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Meaningful Work* (X_1), *Sense of Community* (X_2), dan *Alignment With Organizational Values* (X_3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y).

2) Uji Hipotesis Parsial (t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun metode pengambilan keputusannya menurut Sanusi (2016:138) adalah sebagai berikut:

- a) Berdasarkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}
 - 1) Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
 - 2) Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- b) Berdasarkan nilai Sig.t dan $\text{Sig.}\alpha$
 - 1) Jika nilai $\text{Sig.t} < \text{Sig.}\alpha$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
 - 2) Jika nilai $\text{Sig.t} > \text{Sig.}\alpha$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat

Uji t_{tabel} dalam penelitian ini diketahui melalui:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= (\alpha) ; (n - k) \\ &= (0,05) ; (49 - 4) \\ &= (0,05) ; 45 \end{aligned}$$

Maka dapat dipahami bahwa nilai t_{tabel} adalah sebesar 1,679.

Berikut adalah tabel hasil uji parsial yang telah dilakukan:

Tabel 4.10
Hasil Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.627	1.815		2.549	.014		
	X1	.274	.112	.188	2.448	.018	.459	2.179
	X2	.455	.138	.309	3.294	.002	.306	3.265
	X3	.763	.117	.534	6.491	.000	.398	2.511

a. Dependent Variable: Y

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Pengaruh *Meaningful Work* (X_1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel *Meaningful Work* (X_1) sebesar 2,448 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yakni 1,679 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa

variabel *Meaningful Work* (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitmen organisasional (Y)

b) Pengaruh *Sense of Community* (X_2) Terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel *Sense of Community* (X_2) sebesar 3,294 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yakni 1,679 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Sense of Community* (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitmen organisasional (Y)

c) Pengaruh *Alignment With Organizational Values* (X_3) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diperoleh nilai t_{hitung} variabel *Alignment With Organizational Values* (X_3) sebesar 6,491 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} yakni 1,679 dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Berdasarkan penjabaran tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *Alignment With*

Organizational Values (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Komitmen organisasional (Y)

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah kadar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi dilambangkan dengan (R^2). Nilai ini menyatakan proporsi variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen yang dapat diakibatkan oleh hubungan linier dengan nilai variabel independen. Adapun hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.937 ^a	.879	.871	1.22942	1.735

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

(Sumber: Data primer diolah, 2018)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,871. Seperti yang telah diuraikan sebelumnya pada tabel 3.6, angka 0,871 termasuk kedalam tingkat hubungan yang sangat kuat karena berada di kisaran 0,80 – 1,000. Hal ini juga menunjukkan bahwa *Meaningful Work* (X_1), *Sense of Community* (X_2), dan *Alignment With Organizational Values* (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen

Organisasional (Y) sebesar 87,1%. Sedangkan sisanya 12,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. perolehan angka 87,1% menunjukkan bahwa variabel *Meaningful Work* (X_1), *Sense of Community* (X_2), dan *Alignment With Organizational Values* (X_3) secara sangat kuat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y).

D. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh *Meaningful Work* (X_1), *Sense of Community* (X_2), *Alignment With Organizational Values* (X_3) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil uji variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 108,797 atau lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2,81. Selain itu nilai sig.F sebesar 0,000 lebih kecil dari α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Meaningful Work* (X_1), *Sense of Community* (X_2), dan *Alignment With Organizational Values* (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Berdasarkan analisis deskriptif, hasil *grand mean* untuk variabel Komitmen Organisasional (Y) ialah sebesar 3,98 yang berarti masuk ke dalam kategori setuju. Pada pernyataan item karyawan merasa senang dan nyaman menjadi anggota perusahaan (Y_1), karyawan merasa terikat kontrak kerja sehingga harus

menyelesaikan kontrak tersebut (Y_6), dan karyawan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan (Y_8). Responden memberikan jawaban ragu-ragu dengan skor 40,8%, 46,9%, dan 59,2%. Keragu-raguan karyawan ini berdampak pada komitmen organisasional karyawan.

Jawaban responden pada pernyataan item Y_9 dan Y_4 merupakan item dengan *mean* terbesar yaitu 4,53 dan 4,51. Hal tersebut memberikan arti bahwa Komitmen Organisasional (Y) terjadi karena karyawan merasa tidak yakin diterima di perusahaan lain dan karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap bekerja yang merupakan item paling dominan dipengaruhi oleh *Meaningful Work* (X_1), *Sense of Community* (X_2), dan *Alignment With Organizational Values* (X_3).

Selanjutnya berdasarkan perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 87,1%. Hal ini juga menunjukkan bahwa *Meaningful Work* (X_1), *Sense of Community* (X_2), dan *Alignment With Organizational Values* (X_3) secara kuat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional (Y) sebesar 87,1%. Sedangkan, sisanya 12,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional menurut Dyne dan Graham dalam Soekidjan (2005) ada tiga, yakni karakteristik personal, situasional, dan posisional. Spiritualitas di tempat kerja masuk ke dalam faktor-faktor situasional, dimana didalamnya yakni nilai (value) di tempat kerja,

keadilan organisasi, karakteristik pekerjaan, serta dukungan organisasi menjadi pengaruh yang paling besar terhadap komitmen organisasional. Sedangkan sisanya faktor lain sebesar 12,9% yang mempengaruhi komitmen organisasional bisa berasal dari faktor karakteristik personal dan posisional, seperti ciri-ciri kepribadian, usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan maupun masa kerja dan tingkat pekerjaan.

2. Pengaruh *Meaningful Work* (X_1) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel *Meaningful Work* (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,448 dengan tingkat signifikansi sebesar $Sig.t (0,018) < \alpha (0,05)$. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa variabel *Meaningful Work* (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y).

Selanjutnya analisis deskripsi menunjukkan *grand mean* untuk variabel *Maningful Work* (X_1) adalah sebesar 4,41 yang berarti masuk dalam kategori sangat setuju. Jawaban responden pada pernyataan karyawan merasakan bahwa pekerja berhubungan dengan hal penting dalam hidup ($X_{1.1}$) dan pernyataan karyawan melihat adanya hubungan antara pekerjaan dengan kebaikan sosial ($X_{1.2}$) merupakan item yang paling dominan dalam meningkatkan komitmen organisasional dengan nilai *mean* sebesar 4,55 dan 4,47.

Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang merasakan pekerjaannya berhubungan dengan hal penting dalam hidup dan karyawan yang melihat

adanya hubungan antara pekerjaan dengan kebaikan sosial adalah bentuk dari *Meaningful Work* (X_1) yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasional (Y) paling besar. Yaitu karyawan merasa tidak yakin diterima di perusahaan lain (Y_9) dan karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap bekerja (Y_4).

3. Pengaruh *Sense of Community* (X_2) Terhadap Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel *Sense of Community* (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,294 dengan tingkat signifikansi sebesar $Sig.t (0,002) < \alpha (0,05)$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel *Sense of Community* (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y).

Selanjutnya analisis deskripsi menunjukkan *grand mean* untuk variabel *Sense of Community* (X_2) adalah sebesar 4,34 yang berarti masuk dalam kategori sangat setuju. Jawaban responden pada pernyataan item ($X_{2.4}$) dan ($X_{2.3}$) merupakan item yang paling dominan dalam meningkatkan komitmen organisasional dengan nilai *mean* sebesar 4,73 dan 4,63. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang percaya bahwa rekan kerja saling mendukung satu sama lain dan karyawan yang merasa leluasa dalam mengekspresikan pendapat adalah bentuk dari *Sense of Community* (X_2) yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasional (Y) paling besar. Yaitu karyawan

merasa tidak yakin diterima di perusahaan lain (Y_9) dan karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap bekerja (Y_4).

4. Pengaruh *Alignment With Organizational Values* (X_3) dan Komitmen Organisasional (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel *Alignment With Organizational Values* (X_3) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,491 dengan tingkat signifikansi sebesar $Sig.t (0,000) < \alpha (0,05)$. Hasil tersebut berarti bahwa variabel *Alignment With Organizational Values* (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Komitmen Organisasional (Y).

Selanjutnya analisis deskripsi menunjukkan *grand mean* untuk variabel *Alignment With Organizational Values* (X_3) adalah sebesar 4,00 yang berarti masuk dalam kategori setuju. Pada pernyataan karyawan merasa bahwa organisasi menjalankan nilai-nilai positif ($X_{3.1}$). Responden memberikan jawaban ragu-ragu sebesar 40,8%. Keragu-raguan karyawan ini berdampak pada *Alignment With Organizational Values*.

Jawaban responden pada pernyataan item ($X_{3.3}$) dan ($X_{3.5}$) merupakan item yang paling dominan dalam meningkatkan komitmen organisasional dengan nilai *mean* sebesar 4,53 dan 4,18. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang merasa terhubung dengan misi organisasi dan karyawan yang merasa bahwa organisasi peduli pada hal yang dapat meningkatkan spirit karyawannya adalah bentuk dari *Alignment With Organizational Values* (X_3)

yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasional (Y) paling besar. Yaitu karyawan merasa tidak yakin diterima di perusahaan lain (Y_9) dan karyawan merasa memiliki tanggung jawab untuk tetap bekerja (Y_4).



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta mengenai Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Komitmen Organisasional dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel *Meaningful Work* dan *Sense of Community* adalah sangat setuju. Sedangkan hasil analisis deskriptif *Alignment With Organizational Values* dan Komitmen Organisasional adalah setuju
2. Variabel *Meaningful Work* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *Meaningful Work* di PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta baik maka Komitmen Organisasional karyawan akan meningkat
3. Variabel *Sense of Community* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *Sense of Community* di PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta baik maka Komitmen Organisasional karyawan akan meningkat

4. Variabel *Alignment With Organizational Values* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *Alignment With Organizational Values* di PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta baik maka Komitmen Organisasional karyawan akan meningkat
5. Variabel *Meaningful Work, Sense of Community, dan Alignment With Organizational Values* secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, item karyawan merasa bahwa organisasi menjalankan nilai-nilai positif pada variabel *alignment with organizational values* menunjukkan tingkat keragu-raguan sebesar 40,8%. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk lebih menanamkan nilai-nilai positif yang dimiliki perusahaan kepada seluruh karyawan dengan melakukan suatu *treatment* yang berkesinambungan, seperti pementapan *soft skills*, pengembangan diri maupun motivasi baik diselenggarakan secara internal atau dalam pelatihan agar keyakinan karyawan tetap terjaga sampai nilai-nilai tersebut benar-benar terinternalisasi.
2. Berdasarkan hasil penelitian, item karyawan merasa senang dan nyaman menjadi anggota perusahaan pada variabel komitmen organisasional menunjukkan tingkat keragu-raguan sebesar 40,8. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk lebih meningkatkan rasa senang dan kenyamanan

karyawan dengan cara membuat suatu iklim lingkungan di tempat bekerja yang bersifat kekeluargaan sehingga karyawan merasakan kenyamanan menjadi bagian dari anggota perusahaan

3. Bagi PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan kondisi keragu-raguan sebesar 46,9% pada item karyawan merasa terikat kontrak kerja sehingga harus menyelesaikan kontrak tersebut. Kondisi ini bisa terjadi karena karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja maupun ketidaksesuaian kontrak yang telah dibuat sehingga karyawan menjadi ragu untuk menyelesaikan kontraknya. Berdasarkan kondisi tersebut, perusahaan bisa meningkatkan kenyamanan karyawan didalam perusahaan dengan membuat iklim organisasi yang baik serta menjalankan kontrak yang telah disepakati kedua belah pihak sebagaimana adanya dengan meningkatkan tanggung jawab moral karyawan dan perusahaan.
4. Bagi PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan kondisi keragu-raguan sebesar 59.2% pada item karyawan merasa rugi jika meninggalkan perusahaan. Kondisi ini bisa terjadi karena sulitnya mencari pekerjaan dan ketidakpastian pekerjaan saat ini. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan kepastian kerja bagi seluruh karyawannya dengan cara memastikan kebutuhan karyawan terpenuhi, sehingga karyawan akan memilih untuk tetap bertahan di dalam perusahaan.

5. Bagi PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner, diketahui bahwa sebesar 87,1% spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk mempertahankan atau meningkatkan spiritualitas karyawan di tempat. Karena telah banyak penelitian yang membuktikan, termasuk penelitian ini, bahwa perhatian kepada spiritualitas dan kehidupan karyawan membawa dampak positif kepada organisasi.
6. Bagi peneliti selanjutnya yang mengambil topik Spiritualitas di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*), diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lanjut dikarenakan masih relatif barunya topik pembahasan dalam bidang perilaku keorganisasian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aburdene, Patricia. 2006. *Megatrend 2010: Bangkitnya Kesadaran Kapitalisme*. Terjemahan Arfan Achyar. Jakarta: TransMedia
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
- Ashmos, D.P., & Duchon, D. 2000. Spirituality at work, a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*. 9(2). 134-145
- Augustine, Yvonne dan Robert Kristaung. 2013. *Metodelogi Penelitian Bisnis dan Akuntansi*. Jakarta: Dian Rakyat
- Benny, M.A & Fithriya, Z. 2017. Industrial relationships: comparison of spirituality in the workplace and effectiveness of organization between india with indonesia. *Jurnal AdBispreneur*. Agustus 2017. Vol.2 (2), 183-189
- Creswell, John. 2015. *Riset Pendidikan Perencanaan Pelaksanaan dan Evaluasi Riset Kualitatif dan Kuantitatif*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate: Dengan Program IBM. SPSS 19*. Edisi Kelima. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar N. 2004. *Basic Econometrics*. Edisi Ke-4. Boston: McGraw-Hill
- Gupta, Manu., Vinod Kumar., Mandeep Sing. 2013. Creating satisfied employees through workplace spirituality : a studi of the private insurance secto in punjab (India). *J Bus Ethics*. 2014, 122:79-88
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jurkiewicz, C. L, & Giacalone, R. A. 2004. A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizatioal performance. *Journal of Bussiness Ethics*. 49: 129-142
- Karakas, Fahri. 2010. Spirituality and peformance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*. 2010, 94:89-106
- Kompas, Online. 2008, 10 Januari. *Spiritualitas di Tempat Kerja: Untuk Apa?*. Diakses pada 20 Februari 2018 dari: <https://nasional.kompas.com/amp/read/2008/01/10/20073795/spiritualitas.di.tempat.kerja.untuk.apa>
- Kurniawan, Puji. 2011. Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja (*Workplace Spirituality*) Terhadap Komitmen Kerja (*Work Commitment*) Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang. *Minor Thesis*

- Litzsey, C. 2003. *Spirituality in The Workplace and The Implications It Has on Employees and Organizations*. 18 Februari 2018. [online]. Diunduh dari: https://www.academia.edu/4393380/Spirituality_in_The_Workplace_and_The_Implications_It_Has_on_Employees_and_Organizations
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh: Vivin Anfhika Yuwono, Sekar Purwanti, Th. Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: ANDI
- Marschke, Eleanor., Robert Preziosi., William Harrington. 2009. Professionals and executives support a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace. *Journal of Business & Economics Research* (2009). Volume 7, Number 8: 33-47
- Maslow, A.H., Stephens, D. C., & Heil, G. 1998. *Maslow on Management*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc
- Mathis, Robert L & John H J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I*. Diterjemahkan oleh: Jimmy Sadell & Bayu Prawira Hie. Jakarta : Salemba Empat
- McEwan, W. 2004. Spirituality in nursing, what the issue? in orthopaedic nursing. Vol.23 No.5
- Mehran, Z. 2015. The effect of spirituality in the workplace on organizational commitment and organizational citizenship behavior. *International Journal Human Capital Urban Manage*. Summer 2017. 2(3): 219-228
- Milliman, John., Czaplewski,, Ferguson. 2003. Workplace spirituality and employee work attitudes an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*. Vol.16 No.4 pp.426-447
- Riduwan dan Kuncoro. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeda
- Riset SWAsembada. 2007. *Penerapan Nilai-nilai Spiritualitas di Perusahaan*. Jakarta: SWAsembada No. 05/XXIII/1-14 Maret 2007, hal 34
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Diterjemahkan oleh : Hadayana Pujaatmaka. Jakarta : Prenhallindo
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Buku 2 (Edisi 12). Jakarta : Salemba Empat
- Santoso, S. 2010. *Statistik Multivariat Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

- Sanusi, Anwar. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Sarwono, J. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sauber, Iris. 2003. *Spirit in the Workplace*. Melalui www.workplacespirituality.info
Diakses pada 26/02/2018 pukul 13:52
- Schultz, Duane. 1991. *Psikologi Pertumbuhan*. Penerjemah: Yustinus. Yogyakarta: Kanisius
- Singarimbun, Masri dan Efendi Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LPS3S
- Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametri Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soekidjan, Soegiarto. 2009. *Komitmen Organisasi Sudahkah Menjadi Bagian Dari Kita*
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Somantri, Ating, dan Sambas. 2006. *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*. Bandung: Pustaka Ceria
- Subana dan Sudrajat. 2000. *Statistik Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Tarsito
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeda
- Sunarto, 2005. *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi & Uji Hipotesis*. Yogyakarta: MedPress
- Zohar, D, dan Marshall, I. 2005. *Spiritual Capital : Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Terjemahan Helmi Mustofa. Jakarta: Mizan Pustaka

LAMPIRAN

1. Lampiran Kuesioner

Kepada:

Yth. Bapak/ Ibu Karyawan PT Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang
Soekarno Hatta

Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penelitian penulis sebagai mahasiswa S1 Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya dengan judul **“PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (*WORKPLACE SPIRITUALITY*) TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (Studi Pada Karyawan PT. Bank BRISyariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta”** penulis memohon dengan hormat kepada bapak/ ibu karyawan untuk mengisi kuisisioner yang terlampir.

Sesuai kode etik penelitian, maka penulis menjamin seluruh kerahasiaan identitas responden dan hasil kuisisioner yang terlampir. Atas perhatian dan kerjasama dari bapak/ ibu, penulis menyampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Aditya Ramadhan Prakoso

NIM. 145030207111086

Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan cara memberikan tanda “centang” (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

Keterangan:

- SS : Sangat Setuju (5)
 S : Setuju (4)
 R : Ragu-ragu (3)
 TS : Tidak Setuju (2)
 STS : Sangat Tidak Setuju (1)

SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA (*WORKPLACE SPIRITUALITY*)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
<i>Meaningful Work</i>						
1.	Saya merasakan bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal penting dalam hidup					
2.	Saya melihat adanya hubungan antara pekerjaan dengan kebaikan sosial					
3.	Saya memahami makna pribadi yang diberikan oleh pekerjaan					
4.	Saya merasakan kegembiraan dalam bekerja					
5.	Saya merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan					
<i>Sense of Community</i>						
1.	Merasa dihargai ketika bekerja sama dengan orang lain					
2.	Merasa sebagai bagian dari komunitas di tempat kerja					
3.	Merasa leluasa dalam mengekspresikan pendapat					
4.	Percaya bahwa rekan kerja saling mendukung satu sama lain					
5.	Merasa bahwa setiap karyawan harus mencapai tujuan Bersama					

Alignment With Organizational Values					
1.	Merasa bahwa organisasi menjalankan nilai-nilai yang positif				
2.	Merasa bahwa manajemen memiliki <i>conscience</i> / hati nurani				
3.	Merasa terhubung dengan misi organisasi				
4.	Merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan karyawan				
5.	Merasa bahwa organisasi peduli pada hal yang dapat meningkatkan spirit karyawannya				

KOMITMEN ORGANISASIONAL

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1.	Merasa senang dan nyaman menjadi anggota perusahaan					
2.	Merasa bangga dan mempunyai ikatan emosi dengan perusahaan					
3.	Merasa telah ikut andil dalam pengembangan perusahaan					
4.	Merasa memiliki tanggungjawab untuk tetap bekerja					
5.	Merasa memiliki kewajiban untuk memajukan organisasi					
6.	Merasa terikat kontrak kerja sehingga harus menyelesaikan kontrak tersebut					
7.	Menganggap bekerja merupakan sebuah kebutuhan					
8.	Merasa rugi jika meninggalkan perusahaan					
9.	Merasa tidak yakin diterima di perusahaan lain					

Malang, Mei 2018

(.....)

2. Lampiran Tabulasi Jawaban Responden

Tabulasi Jawaban Responden Variabel *Meaningful Work*

RES P	X1				
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5
1	3	5	5	4	5
2	4	4	5	4	5
3	3	5	5	5	5
4	5	5	5	4	3
5	4	5	5	5	4
6	3	5	5	4	4
7	3	4	5	4	5
8	4	4	5	4	4
9	4	4	4	4	4
10	4	4	5	5	5
11	5	5	4	5	5
12	5	4	4	5	4
13	4	3	3	3	3
14	4	4	5	5	4
15	5	4	4	5	4
16	5	5	5	5	5
17	4	4	5	5	5
18	4	5	5	5	5
19	4	5	5	5	4
20	5	5	5	5	5
21	3	4	4	5	4
22	5	5	4	5	5
23	5	4	4	4	4
24	5	5	5	5	4
25	5	5	5	5	4

RES P	X1				
	X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5
26	4	4	4	5	4
27	5	4	5	5	5
28	4	4	4	4	4
29	4	4	5	4	5
30	3	5	4	5	5
31	5	5	5	4	5
32	4	5	4	4	4
33	5	5	4	4	4
34	3	4	4	4	4
35	5	4	5	4	5
36	5	4	5	4	4
37	4	4	5	4	4
38	3	5	5	5	5
39	5	4	5	5	5
40	2	2	2	2	3
41	3	4	5	4	5
42	5	4	4	4	4
43	4	4	5	5	4
44	5	5	4	4	5
45	5	5	4	4	4
46	5	5	4	5	5
47	5	4	5	5	4
48	5	5	5	5	4
49	5	5	5	5	5

Keterangan:

Resp : Responden

Tabulasi Jawaban Responden Variabel *Sense of Community*

RES P	X2				
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5
1	4	3	5	5	5
2	4	3	5	4	5
3	3	3	5	5	5
4	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	5
6	3	3	5	5	5
7	3	4	5	4	5
8	4	3	5	4	5
9	3	4	5	5	5
10	3	3	5	5	5
11	5	4	5	5	5
12	4	3	4	4	5
13	2	2	3	3	3
14	4	3	4	5	5
15	5	4	5	5	5
16	5	4	5	5	4
17	5	4	5	4	4
18	5	4	5	5	4
19	5	3	5	4	4
20	5	4	5	4	5
21	4	3	4	5	5
22	4	3	5	5	5
23	4	4	4	5	5
24	4	3	5	5	4
25	4	3	5	5	4

RES P	X2				
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5
26	3	4	5	5	4
27	4	5	5	4	5
28	4	3	5	5	5
29	5	4	4	5	5
30	5	3	5	5	4
31	4	4	5	5	4
32	5	4	5	5	5
33	5	4	5	4	4
34	4	4	4	4	5
35	3	4	5	5	4
36	4	3	5	4	5
37	4	4	5	5	4
38	5	3	5	5	5
39	5	4	5	4	4
40	2	3	2	2	2
41	5	4	5	5	5
42	4	4	5	5	5
43	4	4	4	5	5
44	5	4	5	5	5
45	4	4	5	5	5
46	5	4	5	5	5
47	5	3	5	5	4
48	5	4	5	5	4
49	5	3	4	4	4

Keterangan:

Resp : Responden

Tabulasi Jawaban Responden Variabel *Alignment With Organizational Values*

RESP	X3				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
1	4	3	4	5	4
2	3	4	3	4	4
3	3	3	5	5	3
4	5	2	4	5	5
5	5	3	4	5	4
6	3	3	4	5	3
7	3	2	4	5	3
8	3	3	5	5	4
9	3	4	4	4	3
10	3	4	5	4	3
11	5	4	4	5	5
12	5	4	4	4	4
13	3	3	2	2	2
14	4	3	4	5	4
15	5	4	4	5	5
16	5	3	3	4	5
17	3	4	3	5	5
18	3	3	5	5	5
19	3	2	3	5	5
20	4	4	4	4	5
21	4	4	4	5	4
22	4	4	4	5	4
23	3	3	4	4	4
24	3	4	5	5	4
25	3	4	3	5	4

RESP	X3				
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
26	4	4	4	5	3
27	3	3	4	4	4
28	3	5	3	5	4
29	3	2	4	5	5
30	4	3	3	4	5
31	3	4	4	4	4
32	5	5	4	5	5
33	4	4	4	4	5
34	4	4	4	4	4
35	5	3	4	5	3
36	3	5	4	5	4
37	3	3	3	5	4
38	4	3	4	4	4
39	4	4	3	4	5
40	2	3	3	2	2
41	5	4	4	5	5
42	4	4	4	4	4
43	5	4	4	4	4
44	4	5	4	5	5
45	4	4	5	5	5
46	5	4	4	5	5
47	4	5	4	5	5
48	4	4	4	5	5
49	5	4	5	4	5

Keterangan:

Resp : Responden

Tabulasi Jawaban Responden Variabel Komitmen Organisasional

RE SP	Y								
	Y · 1	Y · 2	Y · 3	Y · 4	Y · 5	Y · 6	Y · 7	Y · 8	Y · 9
1	4	3	4	5	4	4	4	4	5
2	3	4	3	4	4	3	4	3	4
3	3	3	5	5	3	3	5	3	5
4	5	2	4	5	5	4	4	3	5
5	5	3	4	5	4	3	4	3	5
6	3	3	4	5	3	3	5	3	4
7	3	2	4	5	3	3	4	5	5
8	3	3	5	5	4	3	5	5	5
9	3	4	4	4	3	3	4	5	5
10	3	4	5	4	3	3	5	3	4
11	5	4	4	5	5	4	4	4	5
12	5	4	4	4	4	3	5	4	5
13	3	3	2	2	2	3	2	2	3
14	4	3	4	5	4	3	4	4	4
15	5	4	4	5	5	4	4	4	5
16	5	3	3	4	5	3	4	5	4
17	3	4	3	5	5	5	5	3	4
18	3	3	5	5	5	3	5	3	4
19	3	2	3	5	5	3	5	3	5
20	4	4	4	4	5	5	4	3	5
21	4	4	3	5	4	3	5	3	5
22	4	2	4	5	4	5	4	3	5
23	3	3	4	4	4	5	5	3	5
24	3	4	5	5	4	5	5	3	5
25	3	2	3	5	4	3	5	5	5

RE SP	Y								
	Y · 1	Y · 2	Y · 3	Y · 4	Y · 5	Y · 6	Y · 7	Y · 8	Y · 9
26	4	4	4	5	3	3	4	3	5
27	3	3	4	4	4	5	4	3	5
28	3	5	3	5	4	3	4	3	5
29	3	2	4	5	5	5	5	3	4
30	4	3	3	4	5	3	5	4	4
31	3	4	4	4	4	5	5	3	5
32	5	5	4	5	5	4	4	3	5
33	4	4	4	4	5	5	4	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4
35	5	3	4	5	3	5	5	4	4
36	3	5	4	5	4	3	4	3	5
37	3	3	3	5	4	3	4	3	5
38	4	3	4	4	5	4	4	4	5
39	4	4	3	4	5	5	4	3	4
40	2	3	3	2	2	3	2	2	2
41	5	4	4	5	5	4	4	3	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4
44	4	5	3	5	5	3	4	4	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4
46	5	4	4	5	5	4	4	3	5
47	4	4	4	5	5	4	4	3	5
48	4	4	4	5	5	4	4	3	5
49	5	4	5	4	5	4	4	3	4

Keterangan:

Resp : Responden

3. Lampiran Validitas dan Reliabilitas

Variabel *Meaningfull Work*

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TX1
X1.1	Pearson Correlation	1	.316*	.170	.324*	.056	.593**
	Sig. (2-tailed)		.027	.243	.023	.703	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.2	Pearson Correlation	.316*	1	.449**	.530**	.387**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.027		.001	.000	.006	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.3	Pearson Correlation	.170	.449**	1	.512**	.453**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.243	.001		.000	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.4	Pearson Correlation	.324*	.530**	.512**	1	.428**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000	.000		.002	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X1.5	Pearson Correlation	.056	.387**	.453**	.428**	1	.629**
	Sig. (2-tailed)	.703	.006	.001	.002		.000
	N	49	49	49	49	49	49
TX1	Pearson Correlation	.593**	.759**	.720**	.790**	.629**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.723	5

Variabel *Sense of Community*

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TX2
X2.1	Pearson Correlation	1	.340*	.429**	.327*	.227	.708**
	Sig. (2-tailed)		.017	.002	.022	.117	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.2	Pearson Correlation	.340*	1	.324*	.243	.224	.584**
	Sig. (2-tailed)	.017		.023	.092	.122	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.3	Pearson Correlation	.429**	.324*	1	.608**	.450**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.002	.023		.000	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.4	Pearson Correlation	.327*	.243	.608**	1	.522**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.022	.092	.000		.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X2.5	Pearson Correlation	.227	.224	.450**	.522**	1	.676**
	Sig. (2-tailed)	.117	.122	.001	.000		.000
	N	49	49	49	49	49	49
TX2	Pearson Correlation	.708**	.584**	.787**	.756**	.676**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	5

Variabel Alignment with Organizational Values

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TX3
X3.1	Pearson Correlation	1	.193	.151	.220	.471**	.685**
	Sig. (2-tailed)		.184	.301	.129	.001	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X3.2	Pearson Correlation	.193	1	.084	.078	.206	.514**
	Sig. (2-tailed)	.184		.568	.596	.155	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X3.3	Pearson Correlation	.151	.084	1	.389**	.112	.508**
	Sig. (2-tailed)	.301	.568		.006	.445	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X3.4	Pearson Correlation	.220	.078	.389**	1	.430**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.129	.596	.006		.002	.000
	N	49	49	49	49	49	49
X3.5	Pearson Correlation	.471**	.206	.112	.430**	1	.740**
	Sig. (2-tailed)	.001	.155	.445	.002		.000
	N	49	49	49	49	49	49
TX3	Pearson Correlation	.685**	.514**	.508**	.655**	.740**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	5

Variabel Komitmen Organisasional

		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TY
Y.1	Pearson Correlation	1	.215	.127	.213	.471**	.171	-.058	.212	.203	.588**
	Sig. (2-tailed)		.139	.384	.142	.001	.240	.692	.145	.163	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.2	Pearson Correlation	.215	1	.042	-.027	.165	.035	-.120	-.128	.029	.294*
	Sig. (2-tailed)	.139		.775	.854	.257	.809	.412	.380	.844	.040
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.3	Pearson Correlation	.127	.042	1	.316*	.056	.199	.381**	.105	.305*	.497**
	Sig. (2-tailed)	.384	.775		.027	.703	.171	.007	.474	.033	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.4	Pearson Correlation	.213	-.027	.316*	1	.401**	.004	.570**	.211	.666**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.142	.854	.027		.004	.976	.000	.147	.000	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.5	Pearson Correlation	.471**	.165	.056	.401**	1	.348*	.256	.107	.317*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.001	.257	.703	.004		.014	.075	.465	.027	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.6	Pearson Correlation	.171	.035	.199	.004	.348*	1	.115	-.171	.095	.407**
	Sig. (2-tailed)	.240	.809	.171	.976	.014		.432	.240	.518	.004
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.7	Pearson Correlation	-.058	-.120	.381**	.570**	.256	.115	1	.250	.418**	.544**
	Sig. (2-tailed)	.692	.412	.007	.000	.075	.432		.083	.003	.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.8	Pearson Correlation	.212	-.128	.105	.211	.107	-.171	.250	1	.212	.363*
	Sig. (2-tailed)	.145	.380	.474	.147	.465	.240	.083		.144	.010
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
Y.9	Pearson Correlation	.203	.029	.305*	.666**	.317*	.095	.418**	.212	1	.655**
	Sig. (2-tailed)	.163	.844	.033	.000	.027	.518	.003	.144		.000
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49
TY	Pearson Correlation	.588**	.294*	.497**	.674**	.692**	.407**	.544**	.363*	.655**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.040	.000	.000	.000	.004	.000	.010	.000	
	N	49	49	49	49	49	49	49	49	49	49

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.660	9

4. Lampiran Surat Keterangan Penelitian



SURAT KETERANGAN
No. 301 - KC Malang Soetta/06-2018

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Aminuddin
NIK : 131693
Jabatan : Pemimpin Cabang

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa Mahasiswa berikut :

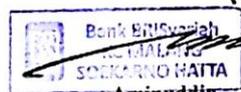
Nama : Aditya Ramadhan Prakoso
NIM : 145030207111086
Jurusan : Administrasi Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Brawijaya Malang

Telah melakukan penelitian di PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta pada 09 Mei 2018 s/d 31 Mei 2018 dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul "*Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) Terhadap Komitmen Organisasional*"

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

PT. BANK BRISYARIAH TBK
KANTOR CABANG MALANG



Aminuddin
Pemimpin Cabang

Bank BRI Syariah

Kantor Cabang Malang
Ruko Taman Niaga B. 15-17
Jl. Soekarno Hatta Malang

Telp : 0341 4352033
0341 4351102

www.brisyariah.co.id

