

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI**
Studi Karyawan PT ISS di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong

SKRIPSI

Abas Khumaeni

abaskhumaeni@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Abstract

This study aims to analyze the influence of Spirituality in the Workplace on Employee Organization Commitment of PT ISS in PKU Muhammadiyah Gombong Hospital. The population in this study are employees who have a working period of more than one year as many as 45 respondents, data collection is done by metoode observation, interview method, questionnaire method and literature study. The dimensions of spirituality in the workplace measured in this study are meaningfulness work, sense of community, and alignment with organizational value. Based on the result of t test shows that the meaningfulness of work does not affect the organizational commitment, the sense of community has a significant effect on organizational commitment, alignment with organizational values influential and significant to organizational commitment.

Keywords :

Meaningfulness Work, Sense of Community, Alignent with organizational values.

I. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Komitmen organisasi merupakan isu penting yang ramai dibicarakan saat ini. Shuck dan Wollard (2010, dalam Bakibinga, 2012) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kognitif personal karyawan, emosionalitas, dan perilaku yang mengarah pada tujuan organisasi. Wibowo (2014); Asmaningrum, Budi & Sutanto (2011); Kelarijani, Ali, Reza & Mohamad (2014); Chen dkk. (2015) menyatakan bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi umumnya mempunyai catatan kehadiran dan kinerja yang baik, menunjukkan

keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, mempunyai *turnover rate* lebih rendah serta memiliki produktivitas, kepuasan dan motivasi kerja yang tinggi. Membangun komitmen organisasi karyawan bukanlah perkara mudah dan membutuhkan waktu yang lama. Berdasarkan wawancara dengan supervisor PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong menyatakan bahwa komitmen organisasi karyawan ISS cukup tinggi terbukti dari penilaian kualitas area yang klien berikan setiap bulannya selalu baik, selain itu tingkat absensi karyawan setiap bulannya juga rendah. Salah satu faktor yang mungkin mempengaruhi komitmen organisasi adalah

spiritual ditempat kerja. Spiritualitas kerja juga dipertimbangkan karena merupakan bagian penting dan tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kepribadian individu (Santiago, 2007). Nurtjahjanti (2010) menjelaskan bahwa spiritualitas dalam pekerjaan adalah mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang dipegang oleh seorang karyawan. Spiritualitas dalam pekerjaan merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing di masa sekarang ini. Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003) memfokuskan penelitian mengenai workplace spirituality hanya pada 3 dimensi utama dari workplace spirituality yaitu dimensi *meaningfulness work*, *sense of community*, dan *alignment organizational values*. Hal ini dilakukan karena ketiga dimensi tersebut menggambarkan keterlibatan individu yang mewakili level individu, kelompok, dan organisasi. Penelitian Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) pada karyawan magang pada sebuah perusahaan, ditemukan bahwa komponen-komponen spiritualitas di tempat kerja (pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung dengan komunitas, dan penegakan nilai-nilai) dalam diri seseorang berkontribusi secara nyata terhadap komponen-komponen pada konstruk perilaku kerja yang

dimiliki individu. Berdasarkan hasil penelitian ini, komponen pekerjaan yang bermakna dan perasaan terhubung dengan komunitas memunculkan komitmen terhadap organisasi dimana individu bernaung, memperkecil intensi individu untuk keluar dari pekerjaan, memunculkan kepuasan kerja intrinsik, memunculkan keterlibatan lebih terhadap pekerjaan, dan meningkatkan self-esteem dalam diri. Hasil penelitian diatas mendorong peneliti untuk mengkaji “PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN PT. ISS DI RS PKU MUHAMMADIYAH GOMBONG”.

b. Rumusan Masalah

Bagaimanakah pengaruh dimensi-dimensi spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong?

c. Tujuan Penelitian

Untuk menguji pengaruh dimensi-dimensi spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong

II. Kajian Pustaka

A. Komitmen Organisasi

Menurut Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen

organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada karyawan yang ditandai dengan adanya Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuandan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Menurut Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Meyer & Allen dalam Spector (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi mereka. Lebih lanjut lagi, komitmen organisasi juga merupakan suatu kemauan individu untuk bersama organisasi yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Berdasarkan dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah ikatan psikologis individu terhadap organisasi yang ditunjukkan melalui sikap yang positif untuk menerima semua nilai-nilai yang ada di organisasi serta selalu berupaya untuk

mencapai tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan organisasi.

Komitmen dalam organisasi tidak terjadi begitu saja dengan sangat mudah dan cepat. Melainkan mengalami proses yang bertahap dan cukup panjang. Menurut Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan yaitu:

- a. Ciri pribadi, pekerja termasuk jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari setiap karyawan.
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja.
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara-cara pekerja lain dalam mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut Steer dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi yaitu :

- a. Faktor personal meliputi *job expectation*, *psychological contract*, *job choice factor*, dan karakteristik personal (kepribadian). Sebab

keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

- b. Faktor organisasi, meliputi *initial works experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan memunculkan dan membentuk tanggung jawab.
- c. *Non-organizational factors*, yang meliputi *avalibleity of alternative jobs*. Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalkan ada tidaknya alternatif pekerjaan lain. Jika ada yang lebih baik maka karyawan akan meninggalkannya.

B. Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja, sama sekali tidak terkait dengan praktek-praktek religius yang terorganisasi, bukan tentang Tuhan ataupun teologi. Spiritualitas di tempat kerja menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi-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 komunitas (Robbins, 2005).

Menurut Giacalone dan Jurkiewicz (2003) spiritualitas

dalam pekerjaan didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transeden para karyawan yang melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan yang lengkap dan bahagia. Lain halnya dengan Petchsawanga dan Duchon (2009) bahwasanya sipiritualitas ditempat kerja adalah tentang perasaan terhubung berupa belas kasihan terhadap orang lain

Spiritualitas kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di tempat kerja. Duchon dan Plowman (2005) menjelaskan sebagai berikut: "Spiritualitas ditempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spiritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi"

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) spiritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna/*meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/*sense of community*), dan level organisasi

(penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/*alignment of values*). Kajian mengenai spiritualitas di tempat kerja terinspirasi oleh gagasan Maslow (Maslow, Stephens, & Heil, 1998) mengenai pentingnya makna hidup dalam dunia.

Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003) Menyatakan 3 dimensi utama dari *workplace spirituality*, yaitu :

1) *Meaningful work*

Aspek fundamental dari *workplace spirituality* adanya makna dan tujuan mendalam dari pekerjaan (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003). Dimensi ini menggambarkan bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di level individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain. Spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai suatu hal yang menarik dan menantang, namun juga mencari makna dan tujuan yang mendalam, menghidupkan mimpi seseorang dan menggambarkan kebutuhan hidup seseorang dengan mencari makna kerja dan berkontribusi terhadap orang lain (Ashmos & Duchon, 2000). *Meaningful work* dapat dikarakteristikan

pada level individu bahwa karyawan menikmati pekerjaan, merasa hidup karena pekerjaan, serta mendapat makna dan tujuan personal (Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003).

2) *Sense of community*

Dimensi penting dari *workplace spirituality* adalah memiliki hubungan yang dalam dengan orang lain (Ashmos & Duchon, 2000). Dimensi ini berfokus pada perilaku individu ditingkat kelompok dan fokus pada intersksi pekerjaan dengan rekan kerjanya. Menurut Neal & Bennet (dalam Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003), *sense of community* melibatkan hubungan mental, emosi dan spiritual antara karyawan dan dalam organisasi. Hal ini membentuk dalamnya perasaan terhubung antar individu, adanya dukungan, kebebasan berekspeksi dan pengayoman. *Sense of community* dikarakteristikan dengan adanya perasaan terhubung dengan rekan kerja, karyawan mendukung satu sama lain, dan terhubung dengan tujuan bersama (williman, Czaplewski & Ferguson, 2003).

3) *Alignment with organizational values*

Aspek ketiga dalam *workplace spirituality* adalah *alignment with organizational*

values yang memiliki level organisasi, dimana individu mengalami perasaan kesamaan yang kuat antara nilai individu dengan misi dan tujuan organisasi (Milliam, Czapklewski & Ferguson, 2003). *Alignment with organizational values* mencangkup konsep bahwa karyawan berkeinginan untuk bekerja di organisasi dengan tujuan yang tidak hanya menjadi perusahaan yang baik, namun menjadi organisasi yang memiliki etika atau integritas dan berkontribusi lebih besar dari pada perusahaan biasa, yaitu kesejahteraan karyawan, pelanggan dan masyarakat. *Alignment with organizational values* dikarakteristikan dengan adanya perasaan terhubung dengan tujuan organisasi, mengidentifikasi diri dengan misi dan nilai organisasi, dan adanya perhatian organisasi terhadap karyawan (Milliman, Czapklewski & Ferguson, 2002).

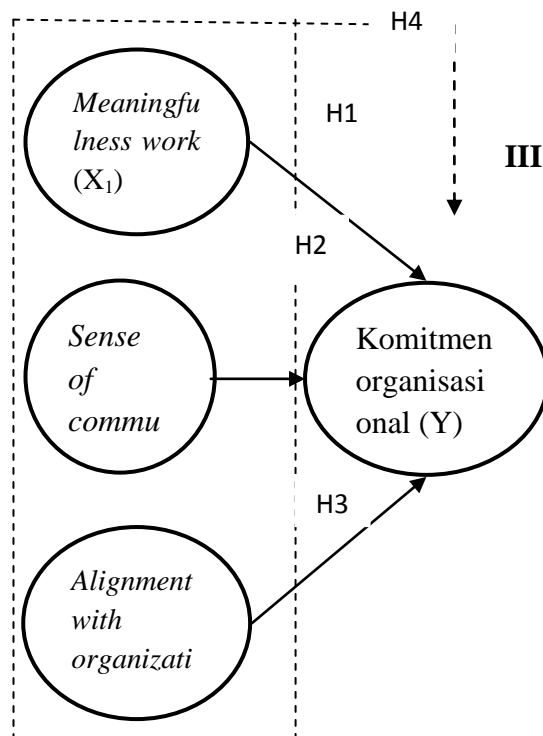
Krishnakumar dan Neck (2002) menyatakan bahwa penerapan *workplace spirituality* memberi dampak positif pada kreativitas, kejujuran dan kepercayaan, pemenuhan personal, dan komitmen. *spiritualitas* meningkatkan komitmen dengan menciptakan iklim penuh kepercayaan ditempat kerja. Komitmen ini tampak dalam bentuk komitmen efektif, yaitu karyawan mampu mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi dan karyawan mau membantu organisasi mencapai tujuan tersebut.

C. Hasil Penelitian Terdahulu

Siti Nur Azizah (2014) yang berjudul “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada KPPS Syariah Kebumen”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1. Dimensi *meaningfulness* dan *sense of community* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 3,4441 dan 2,569 dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 namun dimensi *alignment with organizational values* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional sebesar 1,009. Hasil penelitian menunjukkan kebermaknaan kerja para karyawan KPPS syariah kebumen mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka bermakna, mampu memberi manfaat untuk orang banyak. Hal ini mendorong perilaku komitmen organisasional sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perasaan bersama komunitas memperkuat kebersamaan dengan demikian menjadikan perasaan sebagai bagian dari organisasi semakin erat. Namun dalam penelitian ini dimensi *alignment with organizational values* tidak berpengaruh signifikan menunjukkan belum adanya penegakan serta pemeliharaan

nilai personal dan kesesuaian dengan nilai organisasi yang cukup kuat guna meningkatkan komitmen pegawai pada KPPS syariah kebumen.

D. Kerangka Hipotesis



E. Hipotesis

H1. Ada pengaruh *meaningfulness work* terhadap komitmen organisasi karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong.

H2. Ada pengaruh *sense of community* terhadap komitmen organisasi karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong.

H3. Ada pengaruh *Alignment with organization values* terhadap komitmen organisasi

karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong.

H4. Ada Pengaruh secara bersamaan *Meaningfulness work*, *Sense of community* dan *Alignment with organization values* terhadap komitmen organisasi karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong

III. Metode Penelitian

a. Subyek dan Obyek Penelitian

1. Subyek Penelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan ISS yang telah bekerja lebih dari satu tahun bekerja di RS PKU Muhammadiyah Gombong. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun sudah memiliki komitmen organisasional.

2. Obyek penelitian

Obyek penelitian adalah dimensi pada spiritualitas ditempat kerja dan variabel komitmen organisasional.

b. Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu data yang didapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau dari hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagian dan Sugiarto, 2006).

Data sekunder merupakan data primer yang diperoleh oleh pihak lain atau data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpulan data primer atau pihak lain (Siagian dan Sugiarto, 2006).

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.
2. Studi pustaka yaitu cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.
3. Wawancara yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada beberapa responden untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi bukan hanya jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki (Saryono, 2010). Berdasarkan pengertian tersebut populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombong yang telah bekerja lebih dari 1 tahun yang berjumlah 45 Orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang

dimiliki populasi tersebut (Sugiyono, 2005:73). Menurut Arikunto (2012:112) apabila subjek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua sebagai sampel. Dikarenakan jumlah responden dalam penelitian ini kurang dari 100 maka digunakan metode sensus untuk pengambilan data kuesioner yaitu terhadap seluruh karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merangkum sejumlah data besar yang dapat memperoleh informasi tentang pemahaman karakteristik responden atau sifat-sifat data tersebut dan menjawab permasalahan dalam kegiatan penelitian. Teknik analisis data ada 2 yaitu :

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan berdasarkan pandangan dan pemikiran secara teoritis yang disajikan dalam bentuk keterangan dan penjelasan yang sifatnya non statistic.

Analisis Statistika

Analisis statistika adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dari pengolahan data melalui rumus yang tepat .

d. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini

dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS for Windows, menggunakan *Pearson Corelation* (Ghozali, 2009:51).

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dengan *level of significance* 5 %. maka jika

$r_{hitung} > r_{tabel} \quad (\alpha = 0,05)$
berarti item tersebut valid

$r_{hitung} < r_{tabel} \quad (\alpha = 0,05)$ berarti item tersebut tidak valid

Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
<i>Meaningfulness work</i>	0,723	0,6	Reliabel
<i>Sense of organization</i>	0,750	0,6	Reliabel
<i>Alignment with organization values</i>	0,719	0,6	Reliabel
Komitmen organisasi	0,789	0,6	Reliabel

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009:45). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan *One Shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya

sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan

Pada penelitian ini penulis menggunakan rumus Alpha Cronbach, sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Analisis dan Pembahasan

Analisis Deskriptif

Dari 45 kuesioner yang disebarakan kepada responden semua telah di isi dan dikembalikan. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan laki-laki sebanyak 35 orang dan perempuan 10. Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan 20-25 sebanyak 23 orang, responden dengan usia 26-30 sebanyak 17 orang dan 31-35 sebanyak 5 orang. Sedangkan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 13 orang sedangkan 32 orang lainnya telah bekerja lebih dari dua tahun.

Uji Validitas

Seluruh butir kuesioner memiliki angka lebih besar dari t tabel sehingga memenuhi azas validitas

Tabel Uji Validitas

Komitmen Organisasi

No	Nilai correlation	r tabel	Sig.	Status
1	0,501	0,294	0,000	Valid
2	0,511	0,294	0,000	Valid
3	0,819	0,294	0,000	Valid
4	0,705	0,294	0,000	Valid
5	0,675	0,294	0,000	Valid
6	0,689	0,294	0,000	Valid
7	0,813	0,294	0,000	Valid

Alignment with organization values

Butir	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
1	0,675	0,2940	0,000	Valid
2	0,603	0,2940	0,000	Valid
3	0,664	0,2940	0,000	Valid
4	0,541	0,2940	0,000	Valid
5	0,648	0,2940	0,000	Valid
6	0,529	0,2940	0,000	Valid
7	0,625	0,2940	0,000	Valid

Meaningfulness work

Butir	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
1	0,710	0,2940	0,000	Valid
2	0,473	0,2940	0,001	Valid
3	0,636	0,2940	0,000	Valid
4	0,531	0,2940	0,000	Valid
5	0,655	0,2940	0,000	Valid
6	0,642	0,2940	0,000	Valid
7	0,654	0,2940	0,000	Valid

Sense of community

Butir	r Hitung	r Tabel	Sig.	Keterangan
1	0,555	0,2940	0,000	Valid
2	0,702	0,2940	0,000	Valid
3	0,641	0,2940	0,000	Valid
4	0,661	0,2940	0,000	Valid
5	0,536	0,2940	0,000	Valid
6	0,793	0,2940	0,000	Valid
7	0,527	0,2940	0,000	Valid

Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini dimensi sense of community dan alignment with organizational values berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu 3,203 dan 4,638 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 namun dimensi meaningfulness work tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Tabel 3 Uji Hipotesis

Variabel	Signifikan	t hitung	t tabel	A	Kesimpulan
<i>Meaningfulness work</i>	0,873	0,161	2,019	0,05	Tidak signifikan
Sense of community	0,003	3,203	2,019	0,05	Signifikan
Alignment with organizational values	0,000	4,638	2,019	0,05	Signifikan

Dari hasil data analisis diatas dapat diambil implikasi terkait dengan variable-variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan PT ISS di PKU Muhammadiyah Gombang. diketahui bahwa variabel *sense of community* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka H_2 diterima. Artinya semakin karyawan merasa menjadi bagian dari komunitas maka akan semakin baik terhadap komitmen organisasi karyawan. Memiliki rasa saling terhubung dengan rekan kerja, pembinaan *team work* yang baik, karyawan yang saling mendukung dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombang. variabel *alignment with organisasi values* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Maka H_3 diterima. Artinya karyawan merasa bahwa ada kesamaan yang kuat antara nilai kehidupan dari diri

karyawan dengan visi dan misi organisasi. Selain itu, memberikan perhatian terhadap kebutuhan psikis karyawan juga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan PT ISS di RS PKU Muhammadiyah Gombang.

Kesimpulan

1. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *sense of community* (X2) terhadap komitmen organisasi, memberikan hasil bahwa *sense of community* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Jadi, bahwa karyawan yang memiliki perasaan terhubung dengan karyawan lainnya atau merasa bahwa mereka memiliki rasa kekeluargaan didalam pekerjaannya akan menciptakan *team work* yang baik berdampak positif terhadap komitmen organisasi. Hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *alignment with organizational values* (X3) terhadap komitmen organisasi, memberikan hasil bahwa *alignment with organizational values* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, halini disebabkan karena bahwa nilai yang ada pada diri masing-masing individu sejalan dengan nilai yang ada di PT ISS. Berdasarkan uji nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan variable komitmen organisasi dipengaruhi oleh variable *meaningfulness work*,

sense of community dan *alignment with organizational values*, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Saran

1. Untuk menjaga agar *sense of community* tetap baik, PT ISS harus Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kompetensi dengan adanya umpan balik, melibatkan hubungan interpersonal yang suportif, selalu melibatkan tim dalam bekerja dan memberikan kebebasan berpendapat bagi seluruh karyawan. Bagi *supervisor* pentingnya membangun kesadaran dari setiap individu

bahwa dia merupakan bagian dari *team* ISS yang akan mewujudkan visi dan misi perusahaan bersama-sama. Perlu adanya kejelasan mengenai visi-misi dan nilai-nilai yang ada di PT ISS agar seluruh karyawan dapat menilai secara personal mengenai kecocokan nilai yang ada pada dirinya dengan visi-misi dan nilai-nilai yang ada di organisasi. Pentingnya membangun iklim kenyamanan dan menyenangkan dalam bekerja agar para karyawan dapat melihat bahwa PT ISS memiliki nilai yang baik sehingga karyawan percaya bahwa mereka dapat memiliki masa depan yang lebih baik bersama rekan kerja dan organisasi.

Daftar Pustaka

- Azizah Nur, S. (2014). Workplace Spirituality dan Employee Commitment. Penelitian Empirik pada KPPS Syariah Kebumen. *Jurnal Fokus Bisnis*, Vol. 14, No.02.
- Bakibinga, P., (2012). *The Experience of Job Engagement and self-care among Ugandan Nurses and Midwives. [Dissertation]*. Afrika. University of Bergen.
- Chen, S., W. Wu., C. Chang., C. Lin., j. Kung., H. Weng., Y. Lin., dan S Lee. (2015). Organizational Justice, and Identification and Their Effecs on Organizational Commitment in Hospital Nursing Staff. *BMC Health Services Research*, 15(363), 1-17.
- Duchon, Dennis., & Plowman, Donde Ashmos. 2005. Nurturing the Spirit at Work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16: 807-833
- Ghozali, Imam. 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “*. Semarang : UNDIP.

- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes : An exploratory empirical assessment . *Journal of Organizational Change Management* Vol. 16 No.4, 2003
- Nurtjahjanti, H. (2010). Spiritualitas kerja sebagai ekspresi keinginan diri karyawan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 27-30.
- Petchsawanga, Pawinee., & Duchon, Dennis. 2009. Measuring Workplace Spirituality in an Asian Context. *Human Resources Development International*, 12(4): 459-468.
- Robbin , S.P. & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta ; Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, D., dan Sugiarto, 2006, *Metode Statistika*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sopiah, Dr. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.

