

**PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA
TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi pada KSPPS “UMAT SEJAHTERA MULIA” Kebumen)**

Oleh :

Sarif Saefuloh

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa
Jl. Ronggowasito No. 18 Pejagoan Kebumen
Aip.pulloh@gmail.com**

ABSTRAKSI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari etika kerja islam dan spiritualitas di tempat kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi sebagai variable intervening pada KSPPS Umat Sejahtera Mulia Kebumen. Penelitian ini melibatkan 43 responden dan datanya di uji menggunakan populasi dan sampel dengan teknik analisis deskriptif dan analisis statistik. Hipotesis penelitian akan di uji melalui analisis jalur dengan program SPSS for windows version 19, hasilnya etika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Tidak terdapat pengaruh signifikan spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi. Eika kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Tidak terdapat pengaruh signifikan spiritualitas terhadap turnover intention. Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

Kata kunci : Etika Kerja Islam, Spiritualitas di tempat kerja,. Turnover intention dan Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Perkembangan perbankan syariah di Indonesia merupakan suatu perwujudan dari kebutuhan masyarakat yang menghendaki suatu sistem perbankan yang mampu menyediakan jasa keuangan yang sehat, juga memenuhi prinsip-prinsip syariah. Lembaga keuangan syariah berfungsi menyediakan jasa perantara bagi pemilik modal dengan perusahaan atau perorangan yang membutuhkan dana tersebut. Kehadiran lembaga keuangan syariah bisa memfasilitasi arus peredaran uang, sehingga uang dari masyarakat dapat dikumpulkan melalui berbagai bentuk produk penghimpunan dana sebelum disalurkan kembali kepada yang membutuhkan dalam bentuk pembiayaan.

Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) merupakan bagian dari bank syariah atau semacam LSM yang beroperasi seperti bank koperasi dengan pengecualian ukurannya yang kecil dan tidak mempunyai akses ke pasar

uang. *Baitul Maal Wat Tamwil* menurut Ilmi (2002: 65) terdiri dari dua istilah yaitu *baitul maal* dan *baitul tamwil*. *Baitul maal* adalah lembaga keuangan umat Islam yang mengelola dana umat Islam yang bersifat sosial dan sumber dana *baitul maal* berasal dari zakat, infaq, sodaqoh, hibah dan lain-lain sedangkan *baitul tamwil* adalah lembaga keuangan yang mengelola dana umat yang sifatnya komersial yang sesuai dengan syariat Islam.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi (Sudarmanto, 2009:3). Organisasi yang memiliki sumber daya manusia (karyawan) yang berprestasi dalam pekerjaannya dan mampu memberikan kontribusi yang banyak bagi kemajuan organisasi tersebut akan kemudian diikat dan diberdayakan sebaik mungkin oleh organisasi. Karyawan tersebut mampu bertahan pada jangka waktu yang lama

untuk bekerja pada organisasi, jika karyawan tersebut memiliki rasa senang nyaman, dan aman dalam bekerja.

Hubungan timbal-balik antara karyawan dan perusahaan ini yang menjadi perhatian dari perusahaan. Perusahaan akan sedapat mungkin menjaga hubungan ini tetap pada kondisi yang baik. Ketika karyawan merasa bahwa kondisi hubungan mereka dengan perusahaan berada kondisi baik karyawan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Hal-hal yang menjadi fokus perusahaan dalam mengelola perusahaan adalah pada faktor-faktor yang berpengaruh pada kondisi psikologis karyawan. Maka ketika karyawan sudah berkomitmen pada suatu organisasi berarti perusahaan sudah mampu memberikan hal-hal yang dibutuhkan dan diinginkan karyawan.

Keinginan untuk pindah kerja merupakan salah satu masalah yang dihadapi setiap perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia. Tingkat keinginan untuk pindah kerja yang tinggi menunjukkan bahwa perusahaan mengalami masalah dalam hal mempertahankan karyawan dalam perusahaan. Hal ini akan menjadi dampak negatif apabila karyawan tersebut memiliki keahlian khusus, berpotensi tinggi dan berperan penting dalam jalannya operasional organisasi (Ozer & Gunluk, 2010).

Perusahaan tidak akan pernah terbebas dari kondisi perputaran atau perpindahan karyawan. Perpindahan karyawan adalah suatu fenomena pada saat ini yang sering terjadi dalam sebuah organisasi bisnis yang dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dan masuk organisasi (Witasari, 2009). Keinginan untuk pindah atau *turnover intention* merupakan sikap atau tingkatan dimana individu karyawan memiliki sebuah pemikiran untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari organisasi secara suakrela dari pekerjaannya (Grant et al, 2001).

Pada tahun 2016 didapatkan data bahwa ada penambahan 8 (delapan) orang karyawan baru, namun diikuti dengan 10 (sepuluh) orang karyawan yang keluar. Ada beberapa alasan keluarnya karyawan tersebut, antara lain menikah dan tidak di ijinan bekerja oleh suami, ada yang keluar karena

mendapatkan pekerjaan baru, ada yang keluar karena merasa gaji yang tidak sesuai dan belum cukup untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, dan ada yang keluar karena memang kinerjanya tidak memenuhi standar yang diharapkan, akhirnya dikeluarkan oleh perusahaan.

Tabel I.1
Data Turnover Karyawan
KSPPS “Umat Sejahtera” Kebumen
Tahun 2016

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan keluar	Prosentase
Januari	45	-	0%
Februari	48	2	4,17%
Maret	46	2	4,35%
April	44	-	0%
Mei	44	2	4,54%
Juni	42	-	0%
Juli	45	1	2,22%
Agustus	44	1	2,27%
September	43	-	0%
Oktober	45	-	0%
November	45	2	4,44%
Desember	43	-	-

Sumber : Dokumentasi Perusahaan 2016.

Berdasarkan Tabel I.1 terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan pada KSPPS “Umat Sejahtera” Kebumen pada tahun 2016 cukup tinggi. Pada bulan Februari angka *turnover intention* mencapai 4,17%, pada bulan Maret menjadi 4,35%, pada bulan Juli turun menjadi 2,22%, pada bulan Agustus mencapai 2,27%, dan pada bulan November mencapai 4,44%. Dari *turnover* karyawan diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover Karyawan di KSPPS Umat Sejahtera Mulia masih stabil atau bisa dikatakan rendah.

Spiritualitas dapat diekspresikan dalam kehidupan sehari-hari termasuk juga di tempat kerja. Ashmos (2000) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai suatu pengenalan bahwa karyawan memiliki “kehidupan dalam” yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang mengambil tempat dalam konteks komunitas. Pengertian spiritualitas di

tempat kerja dari Ashmos memiliki tiga komponen, yaitu kehidupan dalam (*inner life*), pekerjaan yang bermakna, dan komunitas. Ashmos ingin menekankan bahwa spiritualitas di tempat kerja bukan tentang agama, walaupun orang terkadang mengekspresikan kepercayaan agama mereka di tempat kerja.

Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram (Muhammad dan Alimin, 2004). Sesuai apa yang diajarkan dalam Islam, individu harus memiliki pekerjaan yang bermanfaat dan berarti.

Berdasarkan penjelasan atau fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja Islami dan Spiritual Tempat Kerja (STK) Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KSPPS “Umat Sejahtera” Kebumen)”**.

Rumusan Masalah

Dalam perumusan masalah, penulis mencoba mengidentifikasi beberapa permasalahan diantaranya adalah :

1. Bagaimana pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi ?
2. Bagaimana pengaruh spiritual tempat kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Bagaimana pengaruh etika kerja Islami terhadap *turnover intention*?
4. Bagaimana spiritual tempat kerja terhadap *turnover intention*?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*?

Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas serta agar tidak terjadi pembiasan permasalahan, maka penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Sesuai dengan judul yang diajukan, penelitian ini hanya berkaitan dengan

turnover intention, komitmen kerja, spiritual tempat kerja dan etika kerja Islami pegawai KSPPS “Umat Sejahtera” Kebumen.

a. Turnover intention:

- 1) *Thinking of quitting* (memikirkan untuk keluar);
- 2) *Intention to search for alternative* (niat untuk mencari alternatif pekerjaan); dan
- 3) *Intention to quit* (niat untuk keluar).

b. Menurut Robbins dan Judge (2009) komitmen organisasional :

- 1) Komitmen afektif (*Affective commitment*);
- 2) Komitmen berkelanjutan (*Continuance commitment*); dan
- 3) Komitmen normatif (*Normative commitment*).

c. Spiritual di tempat kerja:

- 1) *Strong sense of purpose*,
- 2) *Trust and respect*.
- 3) *Humanistic work practices*,
- 4) *Toleration of employee expression*, organisasi dengan budaya spiritual memiliki toleransi yang tinggi terhadap bentuk-bentuk ekspresi emosi karyawan. Humor, spontanitas, keceriaan di tempat kerja tidak dibatasi.

d. Etikakerja Islami:

- 1) Berusaha (*effort*);
 - 2) Persaingan (*competition*);
 - 3) Keterbukaan (*transparency*); dan
 - 4) Moralitas (*morality*);
2. Pengamatan dan penelitian dilakukan terhadap pegawai KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen yang berjumlah 43 (empat puluh tiga) orang.

1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi pegawai KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen;
2. Untuk mengetahui pengaruh spiritual tempat kerja terhadap komitmen

organisasi pegawai KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen;

3. Untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islami terhadap *turnover intention* KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen;
4. Untuk mengetahui pengaruh spiritual tempat kerja terhadap *turnover intention* KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen;
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen.

1.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Secara teoritis, penulis sangat berharap agar hasil penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai pengaruh etika kerja Islami dan spiritual tempat kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.
2. Secara praktis, penelitian ini juga diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen agar mengetahui pengaruh etika kerja Islami dan spiritual tempat kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, sehingga karyawan dapat lebih merasa nyaman dan tidak mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan dan dapat bekerja secara maksimal.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Arti intention adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sementara turnover adalah berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela, dapat di definisikan bahwa turnover intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane dalam Putriani, 2014 : 30).

keluar, mencari pekerjaan di tempat lain serta

keinginan meninggalkan organisasi.

b. Indikator Turnover Intention

Menurut Michaels dan Spector dalam Lee, Huang dan Zhao (2010 : 870), indikator turnover intention antara lain :

- 1) Thinking of quitting (memikirkan untuk keluar);
- 2) Intention to search for alternative (niat untuk mencari alternatif pekerjaan);
- 3) Intention to quit (niat untuk keluar).

2.1.2. Komitmen Organisasi

a. Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2009) komitmen organisasional didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Ada tiga dimensi terpisah komitmen organisasi (Robbins dan Judge 2009), yaitu :

- 1) Komitmen afektif (Affective commitment)
- 2) Komitmen berkelanjutan (Continuance commitment).
- 3) Komitmen normatif (Normative commitment)

2.1.3. Spiritualitas Tempat Kerja

a. Definisi Spiritualitas Tempat Kerja

Spiritualitas merupakan salah satu faktor utama untuk kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Rego dan Cunha (2008) menyatakan bahwa ketika orang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang tinggi, mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap organisasi dan mempunyai loyalitas yang tinggi.

b. Indikator Spiritual Tempat Kerja (STK)

Robbins & Judge dalam bukunya yang berjudul “Organizational Behavior” menyebutkan budaya spiritualitas yang perlu dibentuk dan menjadi indikator spiritual

tempat kerja adalah

- 1) Strong sense of purpose
- 2) Trust and respect.
- 3) Humanistic work practices
- 4) Toleration of employee expression

2.1.4. Etika Kerja Islami

a. Definisi Etika Kerja Islami

Beekun (1996) mendefinisikan etika sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan apa yang benar dari apa yang salah.

Ahmad dan Owoyemi (2012) mendefinisikan etika kerja Islam sebagai seperangkat nilai atau sistem kepercayaan yang diturunkan dari al-Qur'an dan Sunnah mengenai kerja dan kerja keras.

b. Indikator Etika Kerja Islami

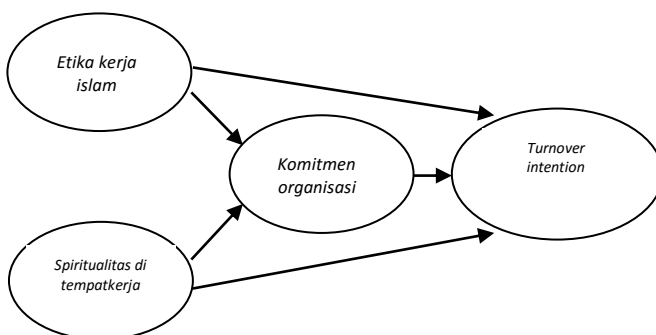
Menurut Ali (2009), ada empat pilar utama dalam konsep etika kerja Islami yaitu:

- 1) Berusaha (effort)
- 2) Persaingan (competition)
- 3) Keterbukaan (transparency)
- 4) Moralitas (morality)

2.3. Kerangka Pikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja Islami dan spiritual tempat kerja terhadap kepuasan kerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pegawai KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen. Berdasarkan hal tersebut maka kerangka pikir penelitian ini dapat disajikan sebagai berikut :

Gambar III-1



2.4. Formulasi Hipotesis

- H1 :Etika kerja Islami berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karyawan KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen.
- H2 :Spiritual tempat kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi karyawan KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen.
- H3 :Etika kerja Islami berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen.
- H4 :Spiritual tempat kerja berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen.
- H5 :Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention karyawan KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen.

METODE PENELITIAN

Subyek dan Obyek Penelitian

Subyek penelitian ini adalah karyawan KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen, sedangkan yang menjadi obyek penelitian ini adalah variabel etika kerja Islami, spiritual tempat kerja, komitmen organisasi dan variabel turnover intention.

Variabel Penelitian

1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand,2006).

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

- a. Etika Kerja Islami.
- b. Spiritual Tempat Kerja.

2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah turnover intention

a. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Tuckman, 1978). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah komitmen organisasi.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan disertai dengan surat permohonan pengisian kuesioner yang harus diisi oleh responden dengan mendatangi langsung dan membagikan di lokasi obyek penelitian terkait dan mengambilnya kembali setelah tenggang waktu sesuai dengan kesepakatan.

Skala yang di gunakan adalah berdasarkan pada model skala Likert yang jenjangnya bisa tersusun atas : sangat setuju (SS), setuju (S), netral antara setuju dan tidak (N), tidak setuju (TS), sama sekali tidak setuju (STS), dimana telah di modifikasi dengan jawaban alternatif : sangat setuju(SS), setuju (S), tidak setuju(TS), sangat tidak setuju(STS).

Pemberian skor pada jenis skala likert diberikan skor 1 sampai 4, skor diberikan berdasarkan pada setiap item jawaban yang telah diisikan responden sebagai sampel dalam penelitian. Skala dalam penelitian ini diskor sebagai berikut: untuk jawaban SS=4, S=3, TS=2, STS=1, pengurangan alternatif jawaban netral di dasarkan pada alasan yang di kemukakan oleh Sutrisno (2004:91):

Kategori netral mempunyai arti ganda sehingga sulit diartikan sesuai atau tidak sesuai. Kategori yang mempunyai arti ganda tentu tidak diharapkan dalam suatu instrumen penelitian.

Tersedianya jawaban ditengah dapat menimbulkan kecenderungan memilih jawaban tengah-tengah tersebut bagi subyek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawaban.

Maksud kategori SS-S-TS-STC adalah untuk melihat kecenderungan pendapat subyek ke salah satu kutub.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis Data

Data Primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber penelitian secara langsung dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan sekumpulan pertanyaan tertulis yang disusun untuk memperoleh jawaban responden.

Data Sekunder

Adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain), misalnya jurnal, penelitian, buku-buku, teks, Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dimaksud untuk memperoleh bahan- bahan yang relevan dan akurat melalui:

Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

Studi Pustaka, yaitu mengumpulkan dan memeriksa atau menelusuri dokumen-dokumen atau kepustakaan yang dapat memberikan informasi atau keterangan yang dibutuhkan oleh peneliti.

Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan diajukan kepada responden.

Populasi dan Sampel

Populasi yaitu sekelompok orang, kejadian atau segala yang mempunyai karakteristik tertentu (Indriatono dan Supomo, 1999). Penelitian ini merupakan penelitian sensus dimana seluruh populasi menjadi sampel. Menurut Arikunto (2008: 116) penentuan pengambilan sampel sebagai berikut : apabila kurang dari 100 (seratus) lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sehingga sampel ini adalah seluruh populasi karena kurang dari 100 yaitu karyawan KPPS “Umat Sejahtera” Kebumen yang berjumlah 43.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Analisis Deskriptis

Menurut Ruslan (dalam buku Arikunto, 2002:85) analisis deskriptis digunakan untuk menggambarkan karakteristik individu, situasi atau kelompok tertentu. Penelitian ini relatif sederhana yang tidak membutuhkan landasan teori yang rumit atau pengajuan hipotesis tertentu dan dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendiskriptifkan data responden.

Analisa Statistika

Analisis statistika adalah suatu analisis data yang diperoleh dari daftar pernyataan yang sudah diolah dalam bentuk angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik.

Alat Analisis Data

Pengujian Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} untuk degree of freedom (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan α 0,05. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai positif, maka butir pertanyaan atau indikator dinyatakan valid (Ghozali, 2006).

$$r =$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi.

x = skor/nilai dari setiap item.

y = skor/nilai total item.

n = jumlah sampel.

Pengujian Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner. Reliabilitas tiap pertanyaan dalam masing-masing instrumen akan diuji dengan menggunakan Cronbach-Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2006).

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut: (Suharsimi, 1991:165).

Keterangan:

r_i = koefisien reliabilitas.

k = mean kuadrat antara subyek.

$\sum Si^2$ = mean kuadrat kesalahan.

St^2 = varians total.

Uji Asumsi Klasik

Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Cara mengetahui adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan besaran toleransi. Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila bahwa angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,1 (Zainuddin dan Hartono, Ghozali, 2001:35).

Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah apabila tidak terjadi heteroskedastisitas (variens yang berbeda). Deteksi adanya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik pada grafik yang membentuk suatu pola tertentu, maka regresi tersebut telah terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut tidak dapat digunakan.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi tersebut dapat digunakan.

Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Suatu regresi dianggap

normal apabila :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi yang digunakan untuk menerangkan akibat langsung atau tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lain yang merupakan variabel akibat. Analisis jalur menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui turnover intention (Y2) terhadap etika kerja Islami (X1), spiritual tempat kerja (X2) dan komitmen organisasi (Y1), dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

Substruktural 1

$$Y1 = \beta_{Y1X1}X1 + \beta_{Y1X2}X2 + \epsilon_1 \text{ sebagai persamaan struktural 1}$$

Keterangan :

Y1 = komitmen organisasi.

X1 = etika kerja Islami.

X2 = spiritual tempat kerja.

ϵ = error/residu.

Substruktural 2

$$Y2 = \beta_{Y2X1}X1 + \beta_{Y2X2}X2 + \beta_{Y2Y1}Y1 + \epsilon_2 \text{ sebagai persamaan struktural 2}$$

Keterangan :

Y1 = komitmen organisasi.

Y2 = turnover intention.

X1 = etika kerja Islami.

X2 = spiritual tempat kerja.

ϵ = error/residu.

Perhitungan pengaruh.

Untuk perhitungan pengaruh antar variabel secara langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh langsung (Direct Effect atau DE)

Untuk menghitung pengaruh langsung atau DE digunakan formula sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi.

$$X1 \rightarrow Y1$$

b. Pengaruh variabel spiritual tempat kerja terhadap komitmen organisasi.

$$X2 \rightarrow Y1$$

c. Pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap turnover intention.

$$X1 \rightarrow Y2$$

d. Pengaruh variabel spiritual tempat kerja terhadap turnover intention.

$$X2 \rightarrow Y2$$

e. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap turnover intention.

$$Y1 \rightarrow Y2$$

2. Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect atau IE)

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung atau IE digunakan formula sebagai berikut :

a. Pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi.

$$X1 \rightarrow Y2 \rightarrow Y1$$

b. Pengaruh variabel spiritual tempat kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi.

$$X2 \rightarrow Y2 \rightarrow Y1$$

c. Pengaruh total (Total Effect)

Pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi.

$$X1 \rightarrow Y2 \rightarrow Y1$$

d. Pengaruh variabel spiritual tempat kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi.

$$X2 \rightarrow Y2 \rightarrow Y1$$

e. Pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap turnover intention.

$$X1 \rightarrow Y2$$

f. Pengaruh variabel spiritual tempat kerja

terhadap turnover intention.

$$X2 \rightarrow Y2$$

- g. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap turnover intention.

$$Y1 \rightarrow Y2$$

Analisis Korelasi.

Analisis korelasi adalah metode statistika yang digunakan untuk menentukan kuatnya atau derajat hubungan linear antara dua variabel atau lebih.

Korelasi dilambangkan dengan r , dengan ketentuan nilai r tidak lebih dari harga $(-1 \leq r \leq 1)$. Apabila $r = -1$ artinya korelasi negatif sempurna, apabila $r = 0$ artinya tidak ada korelasi, dan apabila $r = 1$ artinya korelasi sangat kuat.

Diagram Jalur.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori (Ghozali, 2006). Melalui analisis jalur akan dapat dibuktikan apakah diagram jalur akan dapat didukung data atau tidak, atau ada model diagram baru dimana akan ditemukan jalur yang lebih sederhana (Sugiyono, 2010).

Uji Hipotesis

Untuk menguji koefisien regresi dari variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat digunakan uji t yaitu sebagai berikut :

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (etika kerja Islami dan spiritual tempat kerja) terhadap variabel terikat (komitmen organisasi dan turnover intention) dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{b}{S_b}$$

Keterangan :

t = Nilai thitung.

b = Koefisien regresi.

S_b = Standar deviasi.

Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

$H_0 : b = 0$ (tidak ada pengaruh parsial X terhadap Y)

$H_1 : b \neq 0$ (ada pengaruh parsial dari X terhadap Y)

Kriteria pengujian :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya secara statistik variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung (Y).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara statistik variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tergantung (Y).

Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi (R^2) menunjukkan prosentase pengaruh semua variabel bebas yaitu etika kerja Islami (X_1) dan spiritual tempat kerja (X_2) terhadap komitmen organisasi (Y_1) dan turnover intention (Y_2) sebagai variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 besarnya koefisien determinasi semakin kecil pengaruh semua variabel bebas, sebaliknya mendekati 1 besarnya koefisien determinasi semakin besar pengaruh variabel bebas.

Rumus yang digunakan :

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

Keterangan :

R^2 = R Square.

n = Jumlah Observasi.

k = Jumlah Variabel Dependen.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden;

Setelah melakukan penelitian, maka penulis melakukan rekapitulasi yang diambil dari responden. Adapun hasil analisa data dapat disajikan sebagai berikut:

Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, lama bekerja dan pendidikan terakhir.

Berdasarkan Usia;

Karakteristik responden berdasarkan usia secara jelas ditunjukkan dalam Tabel IV-1 di bawah ini :

Tabel IV-1**Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Frekuensi	Persentase
20 – 29	27	62,8 %
30 – 39	11	25,6%
>39	5	11,6 %
Jumlah	70	100 %

Sumber : Hasil penelitian 2017 (data diolah)

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden yang mempunyai usia 20- 29 tahun sebanyak 27 orang atau sebanyak 62,8%, usia 30-39 tahun sebanyak 11 orang atau sebanyak 25,6%, sedangkan 39 tahun keatas sebanyak 5 orang atau sebanyak 11,6%.

Berdasarkan jenis Kelamin;

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin secara jelas ditunjukkan dalam Tabel IV-2 di bawah ini :

Tabel IV-2**Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	24	55,8 %
Perempuan	19	44,2 %
Jumlah	43	100 %

Sumber : Hasil penelitian 2017 (data diolah)

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 24 orang atau sebanyak 55,8%, dan responden perempuan sebanyak 19 orang atau sebanyak 44,2%.

Berdasarkan Lama Bekerja;

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja secara jelas ditunjukkan dalam Tabel IV-3 di bawah ini :

Tabel IV-3**Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Persentase
< 2	6	13,9 %
2 – 4	29	67,4 %
>4	8	18,7 %
Jumlah	43	100 %

Sumber : Hasil penelitian 2017 (data diolah)

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden dengan lama bekerja kurang dari 2 tahun yaitu sebanyak 6 orang atau sebanyak 13,9%, responden dengan lama bekerja 2 – 4 tahun sebanyak 29 orang atau sebanyak 67,4%,

dan responden dengan lama bekerja diatas 4 tahun sebanyak 8 orang atau sebanyak 18,7%.

a. Berdasarkan Pendidikan terakhir.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir secara jelas ditunjukkan dalam Tabel IV-4 di bawah ini:

Tabel IV-4**Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	31	72,1 %
D-3	2	4,6 %
S-1	10	23,3 %
Jumlah	43	100 %

Sumber : Hasil penelitian 2017 (data diolah)

Dari data di atas menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA atau sederajat yaitu sebanyak 31 orang atau sebanyak 72,1%, responden dengan pendidikan terakhir S-1 sebanyak 10 orang atau sebanyak 23,3%, responden dengan pendidikan terakhir D-3 sebanyak 2 orang atau sebanyak 4,6%.

Analisis Statistik**Uji Validitas**

Data penelitian responden yang telah terkumpul dilakukan pengujian untuk mengetahui sejauh mana kevalidan atau ketepatannya dengan bantuan program *SPSS for Windows version 22* Pedoman pengujian ini adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan tingkat signifikan lebih kecil atau sama dengan 5% maka dinyatakan valid.

1. Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islami

Berdasarkan hasil uji validitas dibantu dengan menggunakan program *SPSS for Windows version 22* pernyataan pada variabel Etika Kerja Islamidapat dilihat pada tabel IV-5 dibawah ini :

Tabel IV-5**Hasil Uji Validitas Variabel Etika Kerja Islami**

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,789	0,05	Valid
2	0,785	0,05	Valid
3	0,796	0,05	Valid
4	0,811	0,05	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2017 (data diolah)

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Etika Kerja Islami dinyatakan valid.

2. Uji Validitas Variabel Spiritual Tempat Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas dibantu dengan menggunakan program *SPSS for Windows version 22* pernyataan pada variabel Spiritual Tempat Kerjadapat dilihat pada tabel IV-6 dibawah ini:

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Variabel Spiritual Tempat Kerja

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,795	0,05	Valid
2	0,714	0,05	Valid
3	0,804	0,05	Valid
4	0,868	0,05	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2017 (data diolah)

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Spiritual Tempat Kerja dinyatakan valid.

3. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji validitas dibantu dengan menggunakan program *SPSS for Windows version 22* pernyataan pada variabel Komitmen Organisasi dapat dilihat pada tabel IV-7 dibawah ini:

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,654	0,05	Valid
2	0,733	0,05	Valid
3	0,861	0,05	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2017 (data diolah)

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$

sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Komitmen Organisasi dinyatakan valid.

4. **Uji Validitas Variabel Turnover Intention**

Berdasarkan hasil uji validitas dibantu dengan menggunakan program *SPSS for Windows version 22* pernyataan pada variabel Turnover Intention dapat dilihat pada tabel IV-8 dibawah ini :

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention

No Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,804	0,05	Valid
2	0,748	0,05	Valid
3	0,756	0,05	Valid

Sumber : Hasil penelitian 2017 (data diolah)

Hasil uji validitas pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga semua pernyataan dalam kuesioner variabel Turnover Intention dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah jika nilai Alpha lebih besar dari r_{tabel} ($\alpha > r_{tabel}$) maka item-item kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel atau konsisten, sebaliknya jika nilai Alpha lebih kecil dari r_{tabel} ($\alpha < r_{tabel}$) maka item-item kuesioner yang digunakan dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Nilai Reliabilitas (r Tabel)	Keterangan
Etika Kerja Islami	0,806	0,600	Reliabel
Spiritual Tempat Kerja	0,806	0,600	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,616	0,600	Reliabel
Turnover Intention	0,653	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian 2017 (Data diolah)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha lebih dari r_{tabel} atau $\alpha > 0,600$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa semua variabel dalam kuesioner adalah reliabel.

Uji Asumsi Berganda

Multikolinearitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-10

Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural I Coefficients^a

Variabel	Collinearty statistic	
	Tolerance	VIF
Etika Kerja Islami	1,000	1,000
Spiritual Tempat Kerja	1,000	1,000

Sumber : Hasil penelitian 2017 (Data diolah)
Berdasarkan tabel *coefficient* dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi sub struktural I ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi bisa dipakai.

Tabel IV-11

Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktural II Coefficients^a

Variabel	Collinearty statistic	
	Tolerance	VIF
Etika Kerja Islami	0,997	1,003
Spiritual Tempat Kerja	0,992	1,008
Komitmen Organisasi	0,989	1,011

Sumber : Hasil penelitian 2017 (Data diolah)
Berdasarkan tabel *coefficient* dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinearity statistic* menunjukkan bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1. Dari hasil tersebut

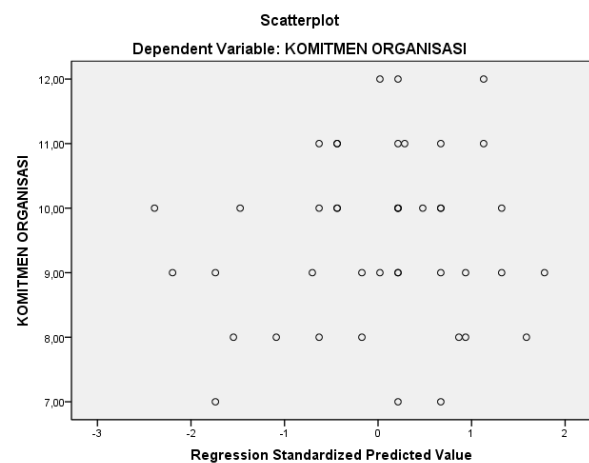
dapat diketahui bahwa model regresi sub struktural II ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi bisa dipakai.

Heteroskedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Adanya heterokedastisitas dapat di deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang diprediksi, dan X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di *studentized*. Model regresi yang dapat digunakan adalah model yang memenuhi yaitu tidak terdapat pola yang jelas,serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.Untuk mengetahui hasil analisis tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar IV-1

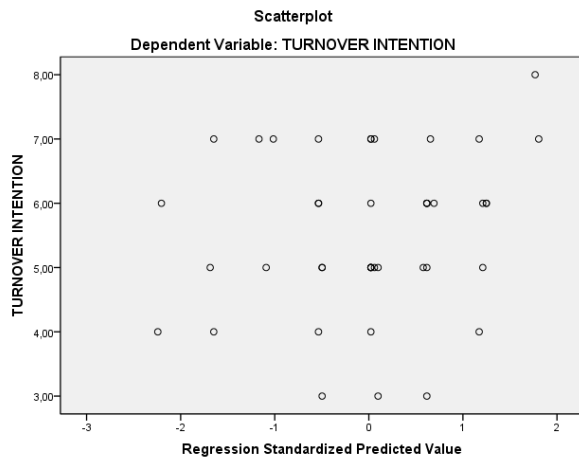
Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural I



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar IV-2

Uji Heteroskedastisitas Sub Struktural II



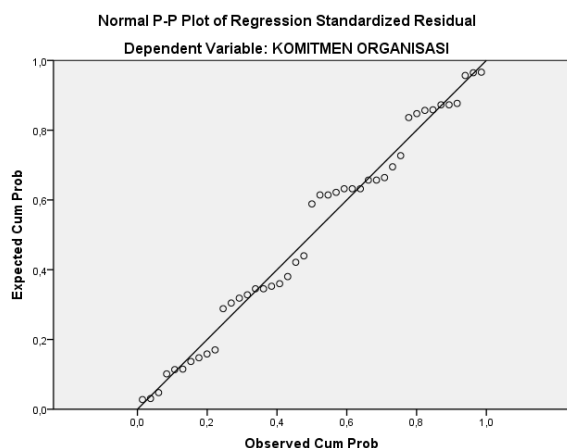
Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui hasil analisis tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar IV-3

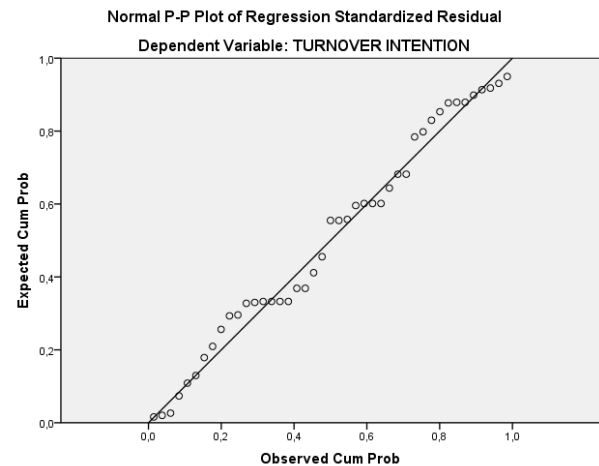
Uji Normalitas Sub Struktural I Dependent Komitmen Organisasi (Y₁)



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-4

Uji Normalitas Sub Struktural II Dependent Turnover Intention (Y₂)



Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen yaitu variabel Etika Kerja Islam dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, signifikansi $\alpha > 0,05$, artinya secara statistik variabel bebas (X) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, signifikansi $\alpha < 0,05$, artinya secara statistik variabel bebas (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$

Sub struktural I:

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{sampel}$

$k = \text{jumlah variabel bebas}$

$df = 43 - 2 = 41$, diperoleh angka pada t_{tabel} 2,019.

Sub struktural II:

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{sampel}$

$k = \text{jumlah variabel bebas}$

$df = 43 - 3 = 40$, diperoleh angka pada t_{tabel} 2,021.

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-12
Hasil Uji t Sub Struktural I
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,256	3,148		2,940	,005
Etika Kerja Islami	-,064	,183	-,055	-,348	,730
Spiritual Tempat Kerja	-,091	,162	-,088	-,559	,579

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi

Sumber : Data diolah 2017

- 1) Hubungan antara Etika Kerja Islami dan Komitmen Organisasi

Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel etika kerja Islami (X_1) sebesar $0,730 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-,348 < t_{tabel}$ sebesar 2,019 maka etika kerja Islami tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak.

- 2) Hubungan antara spiritual tempat kerja dan komitmen organisasi

Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel spiritual tempat kerja (X_2) sebesar $0,579 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-,559 < t_{tabel}$ sebesar 2,019 maka spiritual tempat kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak.

Tabel IV-13
Hasil Uji t Sub Struktural II
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,180	3,073		1,035	,307
Etika Kerja Islami	-,121	,162	-,112	-,747	,460
Spiritual Tempat Kerja	-,105	,144	,109	-,728	,471
Komitmen Organisasi	-,283	,140	,304	2,019	,050

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data diolah 2017

- 1) Hubungan antara Etika Kerja Islami dan Turnover Intention

Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel etika kerja Islami (X_1) sebesar $0,460 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-0,747 < t_{tabel}$ sebesar 2,021 maka etika kerja Islami tidak berpengaruh terhadap turnover intention dan H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak.

- 2) Hubungan antara Spiritual Tempat Kerja dan Turnover Intention

Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel spiritual tempat kerja (X_2) sebesar $0,471 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-0,728 > t_{tabel}$ sebesar 2,021 maka spiritual tempat kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention dan H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak.

- 3) Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Turnover Intention

Hasil uji t pada tabel diatas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel komitmen organisasi (X_3) sebesar $0,050 = 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,019 < t_{tabel}$ sebesar 2,021 maka komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap turnover intention dan H_0 diterima sedangkan H_1 ditolak.

1. Uji Koefisien Determinasi (R square)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sub Struktural I
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,104 ^a	,011	,039	1,35952

a. Predictors: (Constant), etika kerja Islami, spiritual tempat kerja

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Sumber : Data diolah 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa $adjustedR^2$ sebesar 0,039, artinya 3,9% bahwa komitmen organisasi dapat dijelaskan oleh etika kerja Islami dan spiritual tempat kerja

kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 3,9\% = 96,1\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. *Standar Error of the Estimate* (SEE) sebesar 1,35952. Semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

Tabel IV-15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Sub
Struktural II
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,189 ^a	,036	,013	1,24893

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, spiritual tempat kerja, etika kerja Islami

b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : Data diolah 2017

Dari tabel diatas diketahui bahwa *adjusted R²* sebesar 0,013 artinya bahwa 1,3 % *turnover intention* dapat dijelaskan oleh etika kerja Islami, spiritual tempat kerja dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya ($100\% - 1,3\% = 98,7\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model. *Standar Error of the Estimate* (SEE) sebesar 1,24893. Semakin kecil SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

2. Analisis Korelasi

Korelasi antara etika kerja Islami, spiritual tempat kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV-16
Hasil Uji Korelasi
Correlations

		Etika Kerja Islami	Spiritual Tempat Kerja
Etika Kerja Islami	Pearson Correlation	1	,017
	Sig. (2-tailed)		,915
	N	43	43
Spiritual Tempat Kerja	Pearson Correlation	,017	1
	Sig. (2-tailed)	,915	
	N	43	43

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

Sumber : Data diolah 2017

Kekuatan hubungan antara dua variabel dapat dikriteriakan sebagai berikut (Sarwono : 206) :

- a. 0 : Tidak ada korelasi
- b. $> 0 - 0,25$: Korelasi sangat lemah
- c. $> 0,25 - 0,5$: Korelasi cukup
- d. $> 0,5 - 0,75$: Korelasi kuat
- e. 1 : Korelasi sempurna

Korelasi antara etika kerja Islami (X_1) dengan spiritual tempat kerja (X_2).

Berdasarkan tabel diatas, maka korelasi etika kerja Islami dengan spiritual tempat kerja sebesar 0,017 ini berarti hubungan korelasi antara etika kerja Islami dengan spiritual tempat kerja sangat lemah. Hal ini artinya, apabila terdapat peningkatan pada etika kerja Islami maka tidak pasti akan diikuti oleh peningkatan pada spiritual tempat kerja dan sebaliknya apabila terjadi penurunan etika kerja Islami maka tidak pasti akan diikuti oleh penurunan pada spiritual tempat kerja.

Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung antara berbagai variabel.

1. Uji Koefisien Jalur

Persamaan substruktural terdiri dari dua persamaan, dimana X_1 dan X_2 adalah variabel bebas (eksogen), Y_1 adalah variabel *intervening* dan Y_2 adalah variabel terikat (endogen), sehingga diperoleh persamaan substruktural I sebagai berikut :

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \epsilon_1$$

Dimana :

Y_1 = komitmen organisasi

X_1 = etika kerja Islami

X_2 = spiritual tempat kerja

ϵ_1 = error

Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan program *SPSS for Windows version 22* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-17
Hasil Uji Regresi Sub Struktural I

No	Notasi	Koefisien
----	--------	-----------

		Regresi
1	p_1	- 0,055
2	p_2	- 0,088
3	ϵ_1	0,143

Sumber : Data diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,055X_1 + 0,088X_2 + \epsilon_1$$

Kemudian nilai-nilai p_1 , p_2 dan ϵ_1 dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel Independen

- a. Koefisien regresi variabel etika kerja Islami (p_1) = 0,055

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,055 artinya setiap penambahan 1 satuan *skala likert* pada variabel etika kerja Islami (X_1) maka akan mengurangi komitmen organisasi sebesar 0,055.

- b. Koefisien regresi variabel spiritual tempat kerja (p_2) = 0,088

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,088 artinya setiap penambahan 1 satuan *skala likert* pada variabel spiritual tempat kerja (X_2) maka akan mengurangi komitmen organisasi sebesar 0,088.

2) Error(ϵ_1)

Error(ϵ_1) sebesar 0,143 menunjukkan komitmen organisasi yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja Islami (X_1) dan spiritual tempat kerja (X_2) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

Persamaan sub struktural II sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + \epsilon_1$$

Dimana :

Y_1 = komitmen organisasi

Y_2 = *turnover intention*

X_1 = etika kerja Islami

X_2 = spiritual tempat kerja

ϵ_2 = *error*

Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS for Windows version 22 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV-18

Hasil Uji Regresi Sub Struktural II

No	Notasi	Koefisien Regresi
----	--------	-------------------

1	p_1	0,112
2	p_2	0,109
3	p_3	0,304
4	ϵ_2	0,446

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,112X_1 + 0,109X_2 + 0,304Y_1 + \epsilon_2$$

Kemudian nilai-nilai p_1 , p_2 , p_3 dan ϵ_2 dijelaskan sebagai berikut :

1) Variabel Independen

- a. Koefisien regresi variabel etika kerja Islami (p_1) = 0,112

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,112 artinya setiap penambahan 1 satuan *skala likert* pada variabel etika kerja Islami (X_1) maka akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0,112.

- b. Koefisien regresi variabel spiritual tempat kerja (p_2) = 0,109

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,109 artinya setiap penambahan 1 satuan *skala likert* pada variabel spiritual tempat kerja (X_2) maka akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0,109.

- c. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (p_3) = 0,304

Koefisien regresi untuk Y_1 sebesar 0,304 artinya setiap penambahan 1 satuan *skala likert* pada variabel komitmen organisasi (Y_1) maka akan mengurangi *turnover intention* sebesar 0,304.

2) Error(ϵ_1)

Error(ϵ_1) sebesar 0,446 menunjukkan *turnover intention* yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel etika kerja Islami (X_1), spiritual tempat kerja (X_2) dan komitmen organisasi (Y_1) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

2. Perhitungan Pengaruh Masing-Masing Variabel.

Hasil uji koefisiensi jalur dapat menunjukkan pengaruh antar variabel secara langsung dan secara tidak langsung sebagai berikut :

- a. Pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1) Pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,055$$

- 2) Pengaruh variabel spiritual tempat kerja terhadap komitmen organisasi

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,088$$

- 3) Pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap *turnover intention*
 $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,112$

- 4) Pengaruh variabel spiritual tempat kerja terhadap *turnover intention*
 $X_2 \rightarrow Y_2 = 0,109$

- 5) Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,304$$

- b. Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- 1) Pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,055 \times 0,112) = 0,00616$$

- 2) Pengaruh variabel spiritual tempat kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,088 \times 0,109) = 0,009592$$

- c. Pengaruh total (*Total Effect*)

- 1) Pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,055 \times 0,112) = 0,00616$$

- 2) Pengaruh variabel spiritual tempat kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,088 \times 0,109) = 0,009592$$

- 3) Pengaruh variabel etika kerja Islami terhadap *turnover intention*.

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,112$$

- 4) Pengaruh variabel spiritual tempat kerja terhadap *turnover intention*.

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,109$$

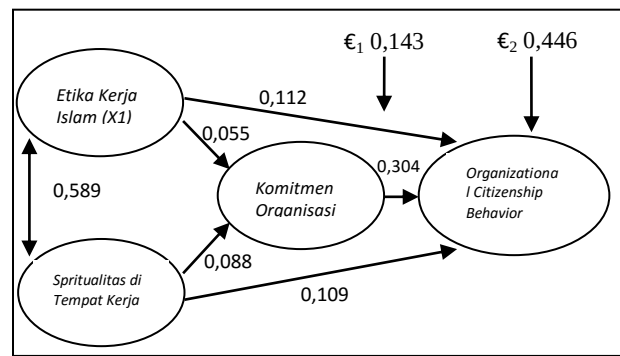
- 5) Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,304$$

Diagram Jalur.

Gambar IV – 5

Diagram Jalur



Persamaan struktural model diatas adalah :

$$\text{Sub struktural 1 : } Y_1 = 0,055X_1 + 0,088X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Sub struktural 2 : } Y_2 = 0,112X_1 + 0,109X_2 + 0,304Y_1 + \epsilon_2$$

Implikasi Manajerial

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (etika kerja Islami dan spiritual tempat kerja) terhadap *turnover intention* sebagai variabel terikat melalui komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Implikasi kebijakan manajerial penelitian ini akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien *beta* pada hubungan etika kerja Islami terhadap komitmen organisasi sebesar 0,055 atau 5,5% dengan t_{hitung} sebesar -0,348 dan nilai probabilitas (sig) 0,730 ($p > 0,05$), sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama ditolak. Variabel etika kerja Islami tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai KSPPS “Umat Sejahtera” Kebumen. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rindi Nurlaila Sari (2014), dimana pada hasil penelitiannya menunjukkan bahwa etika kerja Islami berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

2. Pengaruh spiritual tempat kerja terhadap komitmen organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien *beta* pada hubungan spiritual tempat kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 0,088 atau 8,8% dengan

t_{hitung} sebesar 0,559 dan nilai probabilitas (sig) 0,579 ($p > 0,05$), sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama ditolak. Variabel spiritual tempat kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai KSPPS “Umat Sejahtera” Kebumen. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Rindi Nurlaila Sari yang menunjukkan bahwa spiritual tempat kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

3. Pengaruh etika kerja Islami terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien *beta* pada hubungan etika kerja Islami terhadap *turnover intention* sebesar 0,112 atau 11,2% dengan t_{hitung} sebesar 0,747 dan nilai probabilitas (sig) 0,460 ($p > 0,05$), sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama ditolak. Variabel etika kerja Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai KSPPS “Umat Sejahtera” Kebumen.

4. Pengaruh spiritual tempat kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien *beta* pada hubungan spiritual tempat kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,109 atau 10,9% dengan t_{hitung} sebesar 0,728 dan nilai probabilitas (sig) 0,471 ($p < 0,05$), sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama ditolak. Variabel spiritual tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pegawai KSPPS “Umat Sejahtera” Kebumen.

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien *beta* pada hubungan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 0,304 atau 30,4% dengan t_{hitung} sebesar 2,019 dan nilai probabilitas (sig) 0,050 ($p > 0,05$), sehingga menghasilkan keputusan bahwa hipotesis pertama ditolak. Variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pegawai KSPPS “Umat Sejahtera”

Kebumen. Hasil penelitian ini di perkuat dengan hasil penelitian Rindi Nurlaila Sari yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. *Procedural justice* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*, yang mempunyai arti bahwa tingginya peraturan adil yang dirasakan pegawai *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen tidak diikuti dengan meningkatnya keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.
2. *Job Characteristics* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *employee engagement*, tingginya karakteristik pekerjaan pegawai *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen tidak diikuti dengan meningkatnya keterikatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi.
3. *Procedural justice* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang mempunyai arti bahwa tingginya peraturan adil yang dirasakan oleh pegawai *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen akan meningkatkan kerelaan pegawai *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen untuk bekerja secara maksimal tanpa memikirkan adanya *reward* dari organisasi.
4. *Job characteristics* berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang mempunyai arti bahwa tingginya karakteristik pekerjaan pegawai *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen akan meningkatkan kerelaan pegawai *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen untuk bekerja secara maksimal tanpa memikirkan adanya *reward* dari organisasi.
5. *Employee engagement* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational*

citizenship behavior, yang mempunyai arti bahwa tingginya keterikatan pegawai *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen secara penuh terhadap pekerjaan dan organisasi tidak diikuti dengan meningkatnya kerelaan pegawai *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen untuk bekerja secara maksimal tanpa memikirkan adanya *reward* dari organisasi.

Saran

Bagi organisasi

1. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen hendaknya dapat memberlakukan peraturan yang adil bagi pegawai *outsourcing*-nya untuk meningkatkan *procedural justice* pada organisasi, sehingga pegawai *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen akan bekerja secara maksimal tanpa memikirkan adanya *reward* dari organisasi.
2. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen hendaknya dapat memberikan pelatihan khusus bagi pegawai *outsourcing* yang membutuhkan keterampilan khusus di bidangnya, atau mengikutsertakan pegawai *outsourcing* pada pendidikan dan pelatihan (diklat) khusus yang diselenggarakan oleh pihak luar organisasi untuk meningkatkan *job characteristics* pada organisasi, sehingga pegawai *outsourcing* Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kebumen akan bekerja secara maksimal tanpa memikirkan adanya *reward* dari organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya

1. Untuk penelitian yang akan datang diharapkan dapat mencari ruang lingkup populasi yang berbeda dan lebih luas. Dengan demikian penelitian tersebut dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik mengenai pengaruh *procedural justice*, *job characteristics* dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel lain yang juga mempengaruhi *organizational citizenship behavior* selain *procedural justice*, *job characteristics* dan *employee engagement*.

Karena berdasarkan hasil penelitian ini, bahwa selain dipengaruhi oleh variabel-variabel diatas, *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh variabel lain, yaitu sebesar 39,8%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Panudju, 2003. Pengaruh Kompensasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit PT. X Palembang, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya.
- Dina, Fatdina, 2009. Peran Dukungan Organisasi yang Dirasakan Karyawan Sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Jurnal. Yogyakarta. Psikologi Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Fitriani, Ayu Dian, 2012. Employee Engagement : Antecedent dan Pengaruhnya Terhadap Intention To Quit dan Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Tbk, Se-Eks Karesidenan Surakarta), Skripsi. Surakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Gunastri, Ni Made, 2009. Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, Jurnal Forum Manajemen, Jurnal Manajemen, Vol. 7. No. 1.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L., 2002. Business Unit Level Relationship Between Employee Satisfaction, Employee Engagement, and Business Outcomes: A Meta Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 87 (2), 268-279.
- Kurnianingrum, Selvi. 2015. Pengaruh Dukungan Organisasi, Karakteristik Pekerjaan dan Keadilan Organisasi Terhadap Employee Engagement (Pada Badan Kepegawaian Daerah

- Kota Semarang). Skripsi. Semarang : Universitas Negeri Semarang.
- Macey and Schneider, 2008. *The Meaning of Employee Engagement*, Industrial and Organizational Psychology. Vol. 1. No. 1. pp. 3-30.
- Markos and Sridevi, 2010. *Employee Engagement: The Key to Improving Performance*, Internatioan Journal of Business and Management, Vol. 5, No. 12. pp. 89-97.
- May, D. R., Gilson, R. L. and Harter, L. M., 2004. *The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work*, Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 77. pp. 11-37.
- Organ, W. D., 1988. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ, W. D., 2006. *Treating Employees Fairly and OCB: Sorting The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Procedural Justice*. Plenum Publishing Corporation: USA.
- Otmo, Franciscus Jefri, 2013. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behavior) pada Karyawan PT. Menara Agung Padang, Jurnal. Padang : Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
- Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja.
- Robbins, 2003. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*. Jakarta : Erlangga, Edisi Kelima.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Thomas, C. H., 2007. *A New Measurement Scale for Employee Engagement: Scale Development, Pilot Test and Replication*. Academy of Management Proceedings, pp. 1-6.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.