

E-ISSN: 2654-3411



# IQTISHODUNA

JURNAL EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

**POJAN NISSELY NALIS DENAGHSET WANDICILAN**

*Shila, Bismillahidiphanj*

*Has Fawzanatullah, M. Fawzanul, dan Nurulain*

**ANALISIS SISTEM JENJANG KUNCIAN TURKAS**

**CALENDARISALAH COORDINASI**

*Hasanah Shamsul, Muhammad Usman*

**MODEL BANTUAN KEMAJLIDIPALAH BANTUAN PENGEMBANGAN  
UMUM UTARAS UPUM, MELAKUKAN KEMAJLIDIPALAH BANTUAN KEMAJLIDIPALAH**

*Hasanah Shamsul*

**PENGLAJIANTHODUNY BANTUAN DAN KEMAJLIDIPALAH BANTUAN KEMAJLIDIPALAH  
KEMAJLIDIPALAH BANTUAN DAN KEMAJLIDIPALAH BANTUAN KEMAJLIDIPALAH BANTUAN KEMAJLIDIPALAH  
KEMAJLIDIPALAH BANTUAN DAN KEMAJLIDIPALAH BANTUAN KEMAJLIDIPALAH BANTUAN KEMAJLIDIPALAH**

*Hasanah Shamsul*

**PENGLAJIANTHODUNY BANTUAN DAN KEMAJLIDIPALAH BANTUAN KEMAJLIDIPALAH  
KEMAJLIDIPALAH BANTUAN DAN KEMAJLIDIPALAH BANTUAN KEMAJLIDIPALAH BANTUAN KEMAJLIDIPALAH**

*Hasanah Shamsul, Muhammad Usman, dan Nurulain*

**PERAN ORGANISASIONAL COORDINASI KEMAJLIDIPALAH BANTUAN KEMAJLIDIPALAH  
PENGEMBANGAN KEMAJLIDIPALAH BANTUAN KEMAJLIDIPALAH BANTUAN KEMAJLIDIPALAH**

*Hasanah Shamsul*

**VOL. 14 / NO. 1 / 2018**

## IQTISHODUNA

Journal title : **IQTISHODUNA**  
Initials : **Iqtishoduna**  
Frequency : **2 issues per year (April and October)**  
DOI : **prefix 10.18860 by Crossref**  
Print ISSN : **1829-524X**  
Online ISSN : **2614-3437**  
Editor-in-chief : **Maretha Ika Prajawati**  
Publisher : **Faculty of Economic, UIN Maulana Malik Ibrahim**  
Indexing : **Google Scholar | Moraref | Garuda | CrossRef**

IQTISHODUNA is a peer-reviewed and open access journal that focuses on economics and Islamic business fields. This journal publishes original articles, reviews, and also interesting case reports. Letters and commentaries of our published articles are welcome. Subjects suitable for publication include but are not limited to the fields of Islamic economic studies, Business Management, Marketing Management, Finance Management, Strategic Management, Operation Management, Human Resource Management, E-business, Knowledge Management, Management Accounting, Management Control System, Management Information System, International Business, Economics, Business Economics, Business Ethics and Sustainable, and Entrepreneurship, etc. The papers received by this journal will be reviewed by some experts from several universities. IQTISHODUNA has been **accredited (Sinta 3)** by The Ministry of Research Technology and Higher Education of the Republic of Indonesia (SK Dirjen Penguatan Riset dan Pengembangan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi No. 23/E/KPT/2019).

### Journal History

First published in Vol. 1 No. 1, 2004 with ISSN Print 1829-524X SK no 0005.353/Jl.3.02/SK.ISSN/2004. As per SK no. 0005.26143437 /Jl.3.1/SK.ISSN/2018.01 (30 January 2018) began edition Vol. 14 No. 1, 2018 IQTISHODUNA officially gets online ISSN 2614-3437. In the edition of Vol. 14, No. 1 2018 there are changes to the cover and template used as in the writing display and instructions as well as the script template. Beginning with Vol. 15 No.2, 2019 IQTISHODUNA will be use the new template



## Editorial Team

### Editor In Chief

Maretha Ika Prajawati, ID Scopus 57201213443 Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Indonesia

### Editorial Board

Arisona Ahmad, Sinta ID: 6026986, Politeknik Negeri Jember, Indonesia  
Nur Asnawi, ID SCOPUS 57204916402 Faculty of Economics, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia  
Misbahul Munir, Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia  
Mohamad Arief Rafsanjani, SCOPUS ID: 57198441635, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia  
Muhammad Djakfar, Faculty of Economics, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia

### Managing Editor

Kholillah Kholillah, Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Indonesia  
Fitriyah, Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Indonesia  
Candra Kristianto, Fakultas Ekonomi Uin Maulana Malik Ibrahim, Indonesia  
Ahmad Muis, Fakultas ekonomi UIN Maliki Malang, Indonesia  
Idris Idris, Scopus ID 57201618174 Faculty of Social Science, Universitas Negeri Malang, Indonesia

### Editorial Office:

Management Department,  
Faculty of Economics,  
State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim  
Gajayana Str. No. 50 Phone. (0341) 558881,  
E-mail: iqtishoduna@uin-malang.ac.id

### Reviewers

Achmad Sani, Scopus ID 57189601952 Faculty of Economics, UIN Maulana Malik Ibrahim, Indonesia  
Andi Basuki, Scopus ID: 57209830797, Universitas Negeri Malang, Indonesia  
Budi Eko Soetjipto, SCOPUS ID 57188809981 Faculty of Economics, State University of Malang, Indonesia  
Djoni Hartono, SCOPUS ID 23008737100 Faculty of Economics and Business, University of Indonesia, Indonesia  
Ery Tri Jatmiko, Faculty of Economics, State University of Malang, Indonesia  
Indah Yuliana, Faculty of Economics, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia  
Indra Maipita, SCOPUS ID 55842182600 Faculty of Economics, State University of Medan, Indonesia  
Siswanto Siswanto, ID SCOPUS 57200048666 Faculty of Economics, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Indonesia  
Yuli Agustina, SCOPUS ID: 57202759127, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang, Indonesia

## Table of Contents

### Articles

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <b>PENGARUH SPIRITUALITAS ISLAMI DI TEMPAT KERJA TERHADAP KOMITMEN NORMATIF DENGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU SEBAGAI VARIABEL MODERATOR</b><br><i>Lailatul Istianah, Anang Kistyanto</i><br>DOI: 10.18860/iq.v12i1.3935   Views: 146   Downloads: 306                                             | PDF<br>1 - 8   |
| <b>PENGARUH BRAND IMAGE KARTU IM3 INDOSAT TERHADAP KEPUASAN LAYANAN DAN LOYALITAS PELANGGAN (Studi pada PTN dan PTKIN di Kota Malang)</b><br><i>Virgistira Mulya Hutami, Yayuk Sri Rahayu</i><br>DOI: 10.18860/iq.v12i1.3936   Views: 268   Downloads: 267                                     | PDF<br>9 - 18  |
| <b>ANALISIS PERMASALAHAN KOPERASI BAITUL MAAL WA TAMWIL (KBMT) PERKOTAAN (Studi Kasus KBMT di Kota Bogor)</b><br><i>Ahmad Khoirudin, Nashr Akbar</i><br>DOI: 10.18860/iq.v12i1.3937   Views: 198   Downloads: 247                                                                              | PDF<br>19 - 29 |
| <b>PENGARUH PENDIDIKAN FORMAL DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA AMIL ZAKAT DI KOTA KENDARI (Studi pada Kecamatan Puwatu, Kecamatan Wawombalata dan Kecamatan Abeli di kota kendari)</b><br><i>Wahyuniati Wahyuniati, Hamid Hamid</i><br>DOI: 10.18860/iq.v12i1.3938   Views: 183   Downloads: 213 | PDF<br>30 - 38 |
| <b>PENGUKURAN KINERJA SDM METODE HUMAN RESOURCES SCORECARD SEBAGAI UPAYA OPTIMALISASI KINERJA ORGANISASI</b><br><i>Dwi Ermayanti S</i><br>DOI: 10.18860/iq.v12i1.3939   Views: 188   Downloads: 539                                                                                            | PDF<br>39 - 46 |

# **PENGARUH SPIRITUALITAS ISLAMI DI TEMPAT KERJA TERHADAP KOMITMEN NORMATIF DENGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU SEBAGAI VARIABEL MODERATOR**

**Lailatul Istianah**

**Anang Kistyanto**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Kampus Ketintang, Surabaya 60231

E-mail : ella\_istianah@yahoo.com

**Abstract:** This study was to analyze the effect of workplace Islamic spirituality, normative commitment, and individual characteristics, as well as the moderating role of individual characteristics on workplace Islamic spirituality to normative commitment. Sample of this study were all nurses of the RSI Darus Syifa Surabaya totaling 67 nurses to 66 nurses from the calculation questionnaire back to the processed. Methods of the statistical analysis that used were SEM Partial Least Square (PLS) with smartPLS 2.0 software. The result of this research explained that workplace Islamic spirituality positive and significant effect on normative commitment. Individual characteristics not moderate the effect of workplace Islamic spirituality to normative commitment.

**Keywords:** workplace Islamic spirituality, normative commitment, and individual characteristics

Ndraha (2002) menyatakan bahwa sumber daya utama dari sebuah organisasi adalah manusia, sehingga sumber daya ini merupakan faktor yang berperan penting dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, tetapi pada kenyataannya, kualitas SDM di Indonesia sendiri menurut data dari Human Development Indeks (HDI) pada tahun 2013 menempati urutan ke 108 dari 187 negara di dunia.

Oleh karena itu, manusia yang berkompeten dan berkualitas sangat diperlukan dalam menghadapi kondisi yang penuh dengan persaingan seperti sekarang ini. Karena kinerja perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan yang ada di dalamnya, maka setiap karyawan dalam perusahaan perlu menggunakan hati dan jiwanya untuk memahami dan memaknai setiap pekerjaan dan tindakan yang dilakukannya, sehingga karyawan dapat bekerja dan berkontribusi secara maksimal bagi perusahaan dan dapat menumbuhkan komitmen terhadap perusahaan.

Sebelum era kesadaran spiritual datang, dunia bisnis cenderung mengesampingkan nilai-nilai transpersonal. Perusahaan, tanpa disadari, telah berlomba-lomba untuk memperoleh keuntungan yang sebanyak-banyaknya tanpa memikirkan cara yang digunakan benar atau salah (Indarto, 2007).

Ashmos dan Duchon (2000) memberikan pengertian bahwa spiritualitas di tempat kerja mengenai pemahaman diri pekerja sebagai makhluk spiritual yang jiwanya memerlukan makanan di tempat kerja, mengenai pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya, dan juga tentang mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan dengan komunitasnya di tempat kerja.

Spiritualitas di tempat kerja akan menghasilkan hal-hal positif bagi karyawan dan perusahaan. Litzsey (2003) berpendapat bahwa mengintegrasikan spiritualitas di tempat kerja, akan membuat karyawan merasakan makna dan perasaan bertujuan dalam kehidupannya. Tidak hanya membuat karyawan merasa utuh sebagai pribadi, tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam hal laba, moral yang tinggi serta penurunan tingkat absensi karyawan. Dengan begitu akan mendorong terciptanya komitmen karyawan terhadap organisasinya.

Penelitian tentang spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi telah banyak dilakukan. Penelitian Rego dan Cunha (2008) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi, khususnya komitmen normatif dan afektif. Penelitian Milliman, *et al.* (2003) menunjukkan bahwa terdapat

hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen individu, serta terdapat hubungan yang negatif antara spiritualitas di tempat kerja dengan intensitas individu untuk berhenti dari organisasi.

Iklim spiritualitas islami di RSI Darus Syifa Surabaya dapat dilihat dari motto RSI yaitu melayani dengan senyum. Selain itu iklim spiritualitas islami juga dapat diamati dari sikap dan tindakan karyawan pada saat bekerja. Keakraban dengan pasien maupun dengan sesama rekan kerja dapat dirasakan. Nilai spiritualitas islami yang lainnya dapat dilihat dan dirasakan dari pelayanan yang diberikan oleh karyawan yang selalu memberikan pelayanan dengan ramah, profesional, dan bertanggung jawab. Hal ini dapat dilihat dari sikap sigapnya karyawan dalam melayani kebutuhan pasien maupun keluarga pasien, mementingkan keselamatan dan kepuasan pasien beserta keluarga.

Bagian bimbingan kerohanian (Binroh) telah dibentuk untuk mengelola kegiatan keagamaan. Kegiatan-kegiatan tersebut yaitu kegiatan tausiyah mengenai fiqh dan tauhid, sholat dhuha berjamaah, pengajian setiap akhir bulan, selama bulan ramadhan mewajibkan sholat dhuhur dan maghrib berjamaah kemudian setelah sholat diadakan kulsem (kuliah sepuluh menit), melakukan khotmil Quran yang diakhiri dengan pemberian santunan terhadap anak-anak yatim, doa bersama sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan, baksos dan khitan masal. Semua kegiatan tersebut merupakan wujud fasilitasi spiritualitas islami oleh RSI Darus Syifa Surabaya.

Iklim spiritualitas islami di RSI ini ternyata masih belum bisa menjadikan karyawan disiplin. Dalam kenyataannya masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja. Selain itu, iklim spiritual islami ini juga tidak dapat mempertahankan beberapa perawat untuk terus bekerja di RSI Darus Syifa Surabaya. Setiap tahunnya ada beberapa perawat yang mengundurkan diri dari RSI. Hal ini dapat disebabkan iklim spiritualitas islami di RSI tidak tersebar merata. Masih ada ruang yang memiliki konflik, dan hal ini menunjukkan spiritualitas islami di tempat kerja belum terbentuk seutuhnya. Sehingga penelitian ini dilakukan pada perawat RSI Darus Syifa Surabaya.

Penelitian ini memodifikasi penelitian sebelumnya dari Rego dan Cunha (2008) serta Milliman, *et al.* (2003) dengan memasukkan variabel karakteristik individu sebagai variabel moderator sebagaimana menindaklanjuti saran dari Rego dan Cunha (2008). Menurut Rego dan Cunha (2008) hal ini dikarenakan

karyawan dengan ciri-ciri yang berbeda akan bereaksi secara berbeda pula terhadap iklim kerja yang sama.

Penelitian ini menggunakan komitmen normatif, karena dari hasil penelitian Rego dan Cunha (2008) menyatakan spiritualitas di tempat kerja lebih berpengaruh kepada komitmen normatif, juga karena terbentuknya komitmen normatif ini berasal dari nilai atau norma yang ada di organisasi tempat kerja (Kanter *dalam* Sopiah, 2008). Hal ini sesuai dengan konsep spiritualitas di tempat kerja dimana tempat kerja menerima dan mengakui bahwa karyawan adalah manusia yang membutuhkan nilai dan makna sehingga tempat kerja memfasilitasinya dengan berbagai kegiatan ritual keagamaan.

### Spiritualitas Islami di Tempat Kerja

Milliman, *et al.* *dalam* Rego (2008) mengemukakan bahwa spiritualitas dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satuan nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang.

Mitroff dan Denton *dalam* Milliman *et al.* (2003) menjelaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja melibatkan upaya untuk menemukan tujuan akhir seseorang dalam hidup, mengembangkan hubungan yang kuat antar rekan kerja yang terkait dengan pekerjaan, dan memiliki konsistensi (atau keselarasan) antara keyakinan inti seseorang dan nilai-nilai organisasi mereka.

Menurut Giacalone dan Jurkiewicz *dalam* Duchon dan Plowman (2005), mendefinisikannya spiritualitas di tempat kerja sebagai kerangka nilai-nilai organisasi yang dibuktikan dalam pengalaman budaya transedensi karyawan melalui proses kerja, dan memfasilitasi rasa terhubung ke orang lain dengan memberikan perasaan kesempurnaan dan kesenangan

Ali *dalam* Aldarabah, *et al.* (2014) mengungkapkan bahwa spiritualitas Islam membawa kepuasan yang sempurna bagi karyawan dalam konteks organisasi kerja islam, fasilitas spiritualitas dapat membentuk rasa percaya diri dan menciptakan keyakinan serta ketenangan bagi karyawan ketika menghadapi kesulitan.

Maududi *dalam* Adamu, *et al.* (2011) menyatakan bahwa spiritualitas islam di tempat kerja yaitu islam mendorong orang untuk mengintegrasikan pekerjaannya dan tujuan kehidupannya dengan agama dan spiritualitas.

Beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa spiritualitas islami di tempat kerja adalah pemenuhan kehidupan batin karyawan akan makna dan tujuan dalam pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan ajaran islam, terhubung secara batin dengan setiap individu yang terdapat dalam komunitas sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan ketenangan ketika dalam keadaan yang sulit.

### Komitmen Normatif

Meyer dan Allen *dalam* Umam (2010) mendefinisikan komitmen normatif sebagai perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan komitmen normatif yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Menurut Kanter *dalam* Sopiah (2008) mendefinisikan komitmen normatif yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen normatif merupakan perasaan keterikatan anggota organisasi untuk terus berada dalam organisasinya dikarenakan norma-norma yang ada dalam organisasi tersebut mampu menjadikan dirinya untuk berperilaku yang baik sesuai dengan keinginannya.

### Karakteristik Individu

Setiap individu adalah unik, yang berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain. Dengan demikian perilakunya juga akan unik. Oleh karena itu jika pimpinan memahami hal ini dengan baik, maka ia akan mampu menggerakkan karyawannya dengan lebih arif dan bijak yang ujungnya adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Karakteristik yang melekat pada individu adalah ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap (Nimran, 1997). Dalam penelitian ini karakteristik yang digunakan adalah ciri-ciri biografis. Sopiah (2008) menyatakan bahwa ciri-ciri biografis yang melekat pada individu antara lain usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja.

### Spiritualitas Islami di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasi

Penelitian Milliman, *et al.* (2003), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen individu, serta terdapat hubungan yang negatif antara spiritualitas di tempat kerja dengan intensitas individu untuk berhenti dari organisasi.

Martin, *et al.* *dalam* Rego dan Cunha (2008) menyatakan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi dan dengan demikian, akan mendapatkan perubahan yang lebih baik serta untuk mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi, dan rendahnya keinginan untuk melakukan turn over serta ketidakhadiran.

Hasil penelitian Rego dan Cunha (2008) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi khususnya dengan komitmen normatif dan afektif. Milliman, *et al.* (2003) menunjukkan bahwa terdapat terdapat hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen individu, serta terdapat hubungan yang negatif antara spiritualitas di tempat kerja dengan intensitas individu untuk berhenti dari organisasi.

Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1: spiritualitas islami di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen normatif
- H2: karakteristik individu memoderasi pengaruh spiritualitas islami di tempat kerja terhadap komitmen normatif

### METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, dengan menghubungkan variabel spiritualitas islami di tempat kerja, komitmen normatif, dan karakteristik individu melalui pengujian hipotesis kemudian dilakukan uji statistik untuk mendapatkan hasil dari data-data tersebut yang dapat memberikan penjelasan tentang penelitian ini. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kausal yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan sebab-akibat antara variabel.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua perawat RSI Darus Syifa Surabaya yang berjumlah 67 orang. Berdasarkan pada teknik sampel jenuh maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah tetap yaitu 67 orang.

Pada penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu variabel bebas (X) : spiritualitas islami di tempat kerja, variabel terikat (Y) : komitmen normatif, dan variabel moderator (Z) : karakteristik individu.

Spiritualitas islami di tempat kerja merupakan sikap dan kemampuan karyawan untuk membentuk dan menemukan nilai islami dan makna akan tujuan pekerjaan yang dilakukannya. Indikatornya yaitu merasa menjadi bagian dari organisasi, keselarasan antara nilai organisasi dan individu, merasa berkontribusi terhadap organisasi, merasa senang berada di tempat kerja, memiliki kesempatan untuk memenuhi kebutuhan batin, dan memiliki perasaan bahwa Tuhan itu pengawas.

Komitmen normatif yaitu sikap penerimaan karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga karyawan akan berusaha dan berkarya serta akan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap bertahan di tempat kerjanya. Indikator komitmen normatif yaitu keyakinan dan setia pada satu organisasi, merasa mempunyai kewajiban terhadap organisasi, bertindak laku secara baik, dan bertindak tepat bagi organisasi.

Karakteristik individu yaitu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang yang meliputi ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi, dan sikap. Dalam penelitian ini karakteristik yang digunakan adalah ciri-ciri biografis yang mengacu pada Sopiah (2008), yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, dan masa kerja.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan dokumentasi, kuesioner, dan wawancara. Wawancara dilakukan pada staff TU-SDM sebagai sumber informasi yang berhubungan dengan penelitian ini. Kuesioner dibagikan kepada responden perawat RSI Darus Syifa' Surabaya yang menjadi sampel penelitian ini.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Statistik deskriptif dalam penelitian ini menggunakan statistik rata-rata (*mean*). Statistik rata-rata digunakan untuk menggambarkan rata-rata nilai dari sebuah variabel yang diteliti pada sekelompok responden tertentu berdasarkan Ferdinand (2006). Statistik inferensial dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square (SEM PLS)* dengan bantuan program smartPLS 2.0.

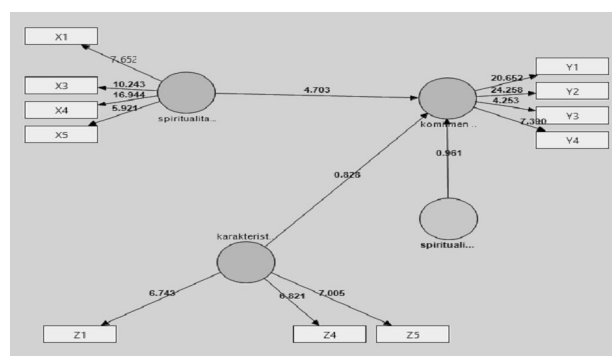
## HASIL

Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang terdiri dari 15,2% berjenis kelamin laki-laki dan 84,8% berjenis kelamin perempuan. Sebagian besar responden berusia antara 20-25 tahun sebesar 60,6%. Sebesar 62,1% responden telah kawin. Sebagian besar responden tidak memiliki tanggungan atau anak sebesar 57,6%. Sebesar 66,7% responden memiliki masa kerja antara 1-5 tahun.

Menurut Ghazali (2008) indikator dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Namun demikian pada penelitian tahap pengembangan skala loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima. Pada penelitian ini, peneliti mengambil batas nilai korelasi 0,5. Dalam mengukur validitas digunakan *convergent validity* dari *measurement* model dapat dilihat dari korelasi antara skor item dengan skor konstruksya. Berdasarkan *outer loading* tampak bahwa semua variabel memiliki *outer loading* di atas 0,50, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel mempunyai *convergent validity* yang baik.

Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai reliabilitas antara blok indikator dari konstruk yang membentuknya dan memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, terlihat nilai *composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,70. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability* atau memiliki reliabilitas yang baik.

Model penelitian nilai R-Square yang dihasilkan adalah sebesar 0,496 artinya besarnya pengaruh spiritualitas islami di tempat kerja dan karakteristik individu terhadap komitmen normatif perawat di RSI Darus Syifa Surabaya sebesar 49,6% sedangkan 50,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap komitmen normatif perawat di RSI Darus Syifa Surabaya.



Gambar 4.5 Hasil Diagram Path

Sumber: Output SmartPLS 2.0 (2015)

Hasil analisis statistik PLS menghasilkan koefisien *path* pada *inner model*. Hasil dari pengaruh spiritualitas islami di tempat kerja terhadap komitmen normatif perawat memiliki nilai koefisien estimate sebesar 0,582 yang berarti memiliki nilai positif. Sedangkan pada nilai t-statistik memperoleh nilai sebesar 4,703 yang lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel spiritualitas islami di tempat kerja terhadap komitmen normatif.

Hasil dari pengaruh spiritualitas islami di tempat kerja terhadap komitmen normatif perawat dengan karakteristik individu sebagai variabel moderator memperoleh nilai koefisien estimate sebesar 0,557 yang berarti memiliki nilai positif. Sedangkan pada nilai t-statistik memperoleh nilai sebesar 0,961 yang lebih kecil dari 1,96. Hal ini menunjukkan karakteristik individu bukan merupakan variabel moderator pada pengaruh spiritualitas islami di tempat kerja terhadap komitmen normatif.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Spiritualitas Islami di Tempat Kerja terhadap Komitmen Normatif

Berdasarkan uji analisis deskriptif dengan kategori *Three Box Method*, spiritualitas islami di tempat kerja yang terjadi di RSI Darus Syifa' Surabaya termasuk dalam kategori tinggi yaitu mencapai rata-rata 4,18.

Kesempatan untuk memenuhi kebutuhan batin yang diberikan oleh RSI Darus Syifa Surabaya kepada para perawatnya adalah dengan memberikan berbagai kegiatan ritual keagamaan seperti kegiatan tausiyah mengenai fiqih dan tauhid, sholat dhuha berjamaah, kegiatan pengajian, kegiatan khotmil Qur'an, melakukan do'a bersama sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan, serta kegiatan Baksos dan pemberian santunan terhadap anak-anak yatim. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya kesempatan untuk memenuhi kebutuhan batin, menjadikan perawat lebih senang, nyaman, dan bersemangat untuk bekerja setiap hari.

Perasaan senang dan bersemangat untuk bekerja setiap hari ini dibuktikan dari hasil kuesioner yang telah penulis sebar menunjukkan bahwa perawat RSI Darus Syifa Surabaya merasa ikhlas dalam melakukan pekerjaan yang dilakukannya selama ini.

Perasaan ikhlas ini dicerminkan oleh perawat dalam setiap sikap dan tindakannya pada saat bekerja. Perawat di RSI Darus Syifa Surabaya ini bertingkah laku secara baik, yaitu mereka selalu berusaha untuk

dapat menampilkan kinerja terbaiknya, mereka selalu berusaha melakukan pekerjaan dengan baik sesuai kode etik perawat serta selalu melayani pasien dengan baik dan ramah. Selain itu perawat juga bersedia dan berusaha untuk menggunakan pengetahuan dan keterampilan terbaiknya pada saat bekerja. Hal ini membuktikan bahwa perawat di RSI Darus Syifa Surabaya merasa bahwa mereka mempunyai kewajiban terhadap RSI.

Ketekunan perawat dalam bekerja serta kepeduliannya tersebut menunjukkan bahwa perawat merasa senang dan bangga dapat menjadi bagian dari RSI Darus Syifa Surabaya serta dapat berkontribusi di dalamnya. Hal ini dibuktikan dari sikap dan tindakan para perawat, yaitu mereka antar perawat saling membantu demi tercapainya tujuan RSI Darus Syifa Surabaya, saling memberikan dorongan dan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing, serta merasa pekerjaan yang dilakukannya sangat baik dan bermanfaat bagi kehidupan sosial di RSI Darus Syifa Surabaya.

Para perawat mempunyai perasaan saling peduli baik dalam hal pekerjaan maupun di luar pekerjaan, seperti apabila ada rekan kerja yang mendapat musibah mereka bersama-sama untuk menjenguk dan memberi bantuan semampunya, juga ketika ada rekan kerja yang berbahagia mereka bersama-sama untuk menghadiri syukuran dan mengucapkan selamat.

Rasa senang dan bangga menjadi bagian dari RSI Darus Syifa Surabaya serta dapat berkontribusi di dalamnya inilah yang menyebabkan perawat masih ingin melanjutkan karir di RSI Darus Syifa Surabaya dalam tiga tahun ke depan, mereka akan merasa bersalah jika harus meninggalkan RSI. Mereka tidak akan meninggalkan RSI karena merasa mempunyai kewajiban dan tugas terhadap RSI dan orang-orang di dalamnya.

Para perawat akan berusaha untuk menampilkan kinerja terbaiknya serta bersedia dan berusaha menjaga kerahasiaan data RSI Darus Syifa Surabaya. Mereka merasa bahwa keputusannya bekerja di RSI Darus Syifa Surabaya merupakan keputusan yang arif dan bijaksana. Hal ini dapat dirasakan oleh RSI yaitu apabila terjadi rekrutmen, mereka senantiasa merekomendasikan RSI ini kepada rekan atau kerabat mereka untuk ikut bergabung dengan RSI ini. Selain itu, perawat yang tempat tinggalnya berdekatan dengan RSI juga senantiasa membawa keluarga atau kerabatnya untuk berobat di RSI ini.

Melalui hasil estimasi inner weight konstruk spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen normatif

menggunakan smartPLS2 diperoleh nilai koefisien estimate sebesar 0,582661 dan nilai T-statistik sebesar 4,703 yang nilainya lebih besar dari 1,96. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh spiritualitas islami di tempat kerja terhadap komitmen normatif yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah pengaruh positif dan signifikan, yang artinya pengaruh spiritualitas islami di tempat kerja dapat meningkatkan komitmen normatif perawat RSI Darus Syifa Surabaya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rego dan Cunha (2008) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi terutama komitmen normatif dan afektif. Disisi lain juga mendukung penelitian dari Milliman, *et al.* (2003) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen individu. Dengan demikian, H1 yaitu spiritualitas islami di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen normatif pada penelitian ini diterima.

### **Pengaruh Spiritualitas Islami di Tempat Kerja terhadap Komitmen Normatif dengan Karakteristik Individu sebagai Variabel Moderator**

Melalui hasil estimasi inner weight konstruk spiritualitas islami di tempat kerja dan karakteristik individu menggunakan smart PLS2 diperoleh nilai koefisien estimate sebesar 0,557049 dan nilai T-statistik sebesar 0,961 yang nilainya lebih kecil dari 1,96. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan moderasi atau variabel karakteristik individu bukan merupakan variabel moderator pada pengaruh spiritualitas islami di tempat kerja terhadap komitmen normatif.

Sebagian besar perawat di RSI Darus Syifa Surabaya berusia masih muda yaitu 20–30 tahun. Menurut Robbins (2006) bahwa semakin tua usia maka akan semakin kecil kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin muda usia maka akan semakin besar kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan. Namun hal ini tidak terbukti dalam penelitian ini. Komitmen normatif perawat RSI Darus Syifa Surabaya tergolong tinggi (mean sebesar 4,08), sehingga pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa usia perawat tidak mempengaruhi komitmen normatif.

Begitu juga dengan jumlah tanggungan dan masa kerja, sebagian besar perawat di RSI Darus Syifa Surabaya memiliki tanggungan 0–1 anak dan telah bekerja selama 5–10 tahun. Menurut Sopiah (2008)

bahwa semakin sedikit jumlah tanggungan dan masa kerja maka akan semakin besar kemungkinan untuk berhenti dari pekerjaan (komitmen yang dimiliki rendah). Namun dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen normatif perawat RSI Darus Syifa Surabaya tergolong tinggi (mean sebesar 4,08), sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah tanggungan dan masa kerja perawat tidak mempengaruhi komitmen normatif.

Penelitian ini tidak sesuai dengan saran yang diberikan oleh Rego dan Cunha (2008) yang menyatakan bahwa karakteristik individu dapat dijadikan sebagai variabel moderator. Dengan demikian, H2 yaitu karakteristik individu memoderasi pengaruh spiritualitas islami di tempat kerja terhadap komitmen normatif ditolak.

Komitmen normatif perawat di RSI Darus Syifa Surabaya dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang tinggi, namun berdasarkan hasil wawancara penulis dengan staff TU-SDM menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan perawat masih rendah, masih ada beberapa perawat yang terlambat datang ke tempat kerja. Melalui analisis R-square diperoleh bahwa model penelitian nilai R-square adalah sebesar 0,496 yang memiliki arti bahwa besarnya pengaruh spiritualitas islami di tempat kerja dan karakteristik individu terhadap komitmen normatif perawat di RSI sebesar 49,6% sedangkan 50,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang juga berpengaruh terhadap komitmen normatif perawat di RSI.

Berdasarkan jawaban dari hasil wawancara penulis dengan beberapa responden, mereka mengaku dikarenakan kurang tegasnya masalah hukum atau peraturan mengenai keterlambatan karyawan yang menyebabkan mereka bersikap seperti itu. Selain itu, terdapat perawat yang mengatakan bahwa mereka agak malas datang ke tempat kerja dikarenakan sebelumnya mereka sudah merasakan atau memikirkan bahwa betapa banyaknya pekerjaan yang akan mereka lakukan, mereka merasa beban kerja mereka terlalu berat. Hal ini dikarenakan minimnya jumlah perawat di RSI Darus Syifa Surabaya. Mereka merasa membutuhkan tambahan perawat baru untuk meringankan beban kerja mereka.

Beberapa responden tersebut juga mengatakan gaji yang mereka dapatkan masih di bawah UMR dan mereka tidak mendapatkan bonus walaupun pasien yang datang lebih banyak. Namun mereka bertahan di RSI Darus Syifa Surabaya dikarenakan dekatnya jarak RSI dengan tempat tinggal mereka.

Selain itu untuk mendapatkan pekerjaan di rumah sakit lain sekarang ini lebih sulit. Hal inilah yang bisa menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen perawat di RSI Darus Syifa Surabaya.

## KESIMPULAN

Spiritualitas islami di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen normatif. Artinya semakin tinggi spiritualitas islami di tempat kerja maka semakin tinggi komitmen normatif pada perawat RSI Darus Syifa Surabaya. Adanya spiritualitas islami yang tinggi di tempat kerja menjadikan perawat senantiasa menggunakan hati dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya. Komitmen perawat terhadap RSI Darus Syifa Surabaya ditunjukkan dengan keinginan kuat perawat untuk tetap bekerja pada RSI Darus Syifa' Surabaya dalam tiga tahun ke depan dan perawat berusaha serta bersedia untuk menjaga kerahasiaan data RSI Darus Syifa Surabaya.

Pengaruh spiritualitas islami di tempat kerja terhadap komitmen normatif dengan karakteristik sebagai variabel moderator tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu bukan merupakan variabel moderator pada pengaruh spiritualitas islami di tempat kerja terhadap komitmen normatif pada perawat RSI Darus Syifa Surabaya.

## SARAN

Bagi RSI Darus Syifa Surabaya diharapkan mampu mengelola dan selalu mempertahankan penerapan spiritualitas islami di tempat kerja kepada tiap-tiap perawat. Perlunya penerapan spiritualitas islami di tempat kerja agar terjalin kedekatan dan komunikasi yang baik sesama karyawan maupun antar karyawan dengan pimpinan. Sehingga karyawan merasa nyaman dan damai dalam melakukan pekerjaannya.

Pimpinan RSI Darus Syifa Surabaya juga harus menumbuhkan dan mempertahankan komitmen perawat agar tiap-tiap perawat bersungguh-sungguh dan bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya di RSI Darus Syifa Surabaya. Sehingga pekerjaan yang sekarang bukan hanya dijadikan sebagai batu loncatan saja, melainkan benar-benar menginginkan untuk bekerja dan berkomitmen terhadap RSI.

Pimpinan bisa melakukannya dengan memperbaiki sistem *reward* and *punishment*. Misalnya, menaikkan gaji perawat dan memberi bonus yang sesuai ketika pasien yang datang lebih banyak, selain itu dapat

pula membuat atau memperbaiki hukum atau peraturan mengenai keterlambatan karyawan serta mengaplikasikannya dengan tegas, sehingga akan dapat membantu untuk mengatasi masalah kedisiplinan karyawan yang masih rendah.

Pimpinan bersama pihak manajemen rumah sakit dapat membuat atau melakukan analisis beban kerja. Hal ini bertujuan untuk pemerataan jumlah tenaga kerja pada masing-masing bagian atau ruangan. Tiap ruangan diberikan tenaga kerja atau perawat yang jumlahnya sesuai dengan beban kerja yang dihadapi. Sehingga tidak ada perawat yang merasa beban kerja yang dihadapi terlalu tinggi.

Penelitian ini memiliki jumlah sampel yang terbatas hanya pada perawat RSI Darus Syifa Surabaya saja. Sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penentuan populasi dan sampel di perusahaan lain secara merata pada tiap-tiap bagian/unit Direksi yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Agar populasi yang ada dari tiap-tiap direksi dapat terwakili.

## DAFTAR RUJUKAN

- Adamu, I., Kedah, Gani. 2011. Spirituality in Entrepreneurship from Islamic Perspectives: A Conceptual Analysis on the Effects on Entrepreneurial Motivation and Social Responsibility. *10<sup>th</sup> International Conference of the Academy of HRD (Asia Chapter)*. (Online), (www.google.com, diakses pada 20 Maret 2016).
- Aldarabah, I., Almohtadi, Hamaden. 2014. Islamic Spirituality Practices (ISP) of Preschools Teachers and Its Influence on Teachers' Organizational Commitment (TOC) in Workplace. *International Journal of Educational Research and Technology*. (Online), Vol. 5 [4], pp. 68-75, (www.soeagra.com, diakses pada 20 Maret 2016).
- Ashmos, Donde and Duchon, Dennis. 2000. Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*. (Online), Vol. 9, No. 2, (www.google.com, diakses pada 15 Oktober 2014).
- Duchon, Dennis and Plowman, Donde Ashmos. 2005. Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance. *The Leadership Quarterly*. (Online), 16:5, pp. 807-833; doi:10.1016, (www.google.com, diakses pada 15 Oktober 2014).
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian*. Semarang: CV Indoprint.
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi kedua. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Indarto, Septo. 2007. *Bagaimana melihat megatrends 2010*, (Online), (septosuhanda.wordpress.com, diakses 12 Maret 2015).

- Litzsey, Charlene. 2003. Spirituality in The Workplace and The Implications For Employees and Organizations. *A Research Paper*, (Online), ([www.academia.edu](http://www.academia.edu), diakses pada 15 November 2014).
- Milliman, J., Andrew, Jeffery. 2003. Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*. (Online), Vol. 16, No. 4, pp. 426-447, ([www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com), diakses pada 15 Oktober 2014).
- Ndraha, Taliziduhu. 2002. *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Nimran, U. 1997. *Perilaku Organisasi*, Penerbit Citra Media Surabaya, Cetakan Pertama
- Rego, Armenio and Cunha, Miguel Pina E. 2008. Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*. (Online), Vol. 21, No. 1, pp. 53-75, ([www.emeraldinsight.com](http://www.emeraldinsight.com), diakses pada 15 Oktober 2014).
- Robbins, S. 2006. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi Dan Aplikasi*. Edisi Kedua. Terjemahan Pudjaatmaka. Prenhallindo. Jakarta.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.