

Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Al Masoem Rancaekek

Rismawati Gustani*, Agus Budiman

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*rgustani30@gmail.com, agusbudiman1105@gmail.com

Abstract. Human resources are an important part of achieving organizational goals, therefore it is necessary to produce good quality performance. Good quality and quantity of performance resulted from high organizational commitment. To increase organizational commitment, it can be through workplace spirituality. This study aims to examine the effect of Workplace Spirituality on the Organizational Commitment of the Employees of BPRS Al Masoem Rancaekek. This research method causality with the number of subjects 31 employees. This study uses a tool for measuring workplace spirituality from Ashmos and Duchon (2000) developed by Widyarini (2011), and a tool for measuring organizational commitment from Mowday, Steers, Porter (1979) developed by Tri Muji Ingarianti (2015). The analysis technique used is multiple regression analysis. The results of the study found that there was a positive influence of the workplace spirituality variable on organizational commitment by 33%. Where workplace spirituality has a high category of 68% and a high category of organizational commitment is 25.9%. Partially, the inner life component has an effect of 19.7%, the second order component of sense of community has an effect of 9.7%, and the meaningful work component has an effect of 3.6%.

Keywords: *Workplace Spirituality, Organizational Commitment, Employee.*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi tercapainya tujuan organisasi maka dari itu perlu menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Kualitas dan kuantitas kinerja yang baik dihasilkan dari komitmen organisasi yang tinggi. Untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat melalui *workplace spirituality*. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap Komitmen Organisasi Karyawan BPRS Al Masoem Rancaekek. Metode penelitian ini kausalitas dengan jumlah subjek 31 Karyawan. Penelitian ini menggunakan alat ukur *workplace spirituality* dari Ashmos dan Duchon (2000) yang dikembangkan oleh Widyarini (2011), dan alat ukur komitmen organisasi dari Mowday, Steers, Porter (1979) yang dikembangkan oleh Tri Muji Ingarianti (2015). Teknik analisis pada yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh positif variabel *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi sebesar 33%. Dimana *workplace spirituality* berkategori tinggi sebanyak 68% dan Komitmen organisasi berkategori tinggi terdapat 25.9%. Secara parsial komponen *inner life* memberikan pengaruh sebesar 19.7%, urutan kedua komponen *sense of community* berpengaruh sebesar 9.7%, dan komponen *meaningful work* berpengaruh sebesar 3.6%.

Kata Kunci: *Workplace Spirituality, Organizational Commitment, Karyawan.*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena sebagai penggerak jalannya organisasi (Khusnah, 2019). Sebagai indikator penting untuk mencapai tujuan organisasi diperlukannya sumber daya yang memiliki kualitas baik agar menghasilkan kinerja yang baik, karena pada saat ini organisasi diberbagai bidang menghadapi tantangan yang besar (Sani & Ekowati, 2019). Kinerja yang baik dapat diperlihatkan oleh individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Khusnah, 2019). Komitmen organisasi sangat berdampak positif pada sikap dan perilaku kerja individu di organisasi (Garg, 2017).

Sumber daya manusia merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena sebagai penggerak jalannya organisasi (Khusnah, 2019). Sebagai indikator penting untuk mencapai tujuan organisasi diperlukannya sumber daya yang memiliki kualitas baik agar menghasilkan kinerja yang baik, karena pada saat ini organisasi diberbagai bidang menghadapi tantangan yang besar (Sani & Ekowati, 2019). Kinerja yang baik dapat diperlihatkan oleh individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi (Khusnah, 2019). Komitmen organisasi sangat berdampak positif pada sikap dan perilaku kerja individu di organisasi (Garg, 2017).

Mowday, Porter, dan Steers (1979) mendefinisikan komitmen organisasi adalah kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Dimana karyawan merasakan ikatan dengan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya dengan organisasi. Oleh karena itu, pentingnya mengidentifikasi nilai pribadi dengan nilai organisasi agar terciptanya komitmen organisasi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas sesuai dengan tujuan organisasi.

Untuk meningkatkan komitmen organisasi telah banyak penelitian yang dilakukan antara variabel komitmen organisasi dengan variabel lain, diantaranya *workplace spirituality* (Badrinarayanan & Madhavaram, 2008). Perusahaan abad ke-21 membutuhkan pekerja yang bukan sekedar untuk mendapatkan keuntungan secara finansial namun juga mencari pekerjaan yang bermakna bagi dirinya dan menginspirasi pekerja lain (Indradevi, 2020). Menurut Zamor & Claude (2003) dengan menciptakan lingkungan manusiawi dimana organisasi memperhatikan kebutuhan karyawannya maka akan menghasilkan prinsip *win – win* bagi organisasi dan karyawan. Sehingga karyawan senang atas pemenuhan dirinya di organisasi dan organisasi mendapatkan keuntungan melalui kinerja yang baik yang diberikan karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Petchswang dan Duchon (2009) orang yang mengekspresikan sisi spiritualitas kerja nya akan menjadi karyawan yang lebih baik atau lebih produktif.

Industri perbankan merupakan salah satu jenis industri yang saat ini dihadapkan pada iklim persaingan ketat, kompleks dan perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sani & Ekowati (2019) Sektor perbankan menghadapi lebih banyak tantangan karena integrasi sektor ini dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) tahun 2020 dan pesatnya perkembangan keuangan teknologi (Fintech) yang membutuhkan inovasi dan layanan yang lebih fleksibel dari perbankan. Untuk mengantisipasi dampak MEA dan Fintech, perbankan harus meningkatkan teknologi, bisnis, sumber daya manusia dan infrastruktur. Dari hal tersebut kebutuhan akan komitmen organisasi dari karyawan sangat diperlukan mengingat karyawan adalah sumber daya manusia yang menjadi indikator penting dalam berjalannya organisasi.

Terkhusus di Indonesia terdapat beberapa jenis bank menurut fungsinya diantaranya adalah Bank Perkreditan Rakyat, Bank Sentral, dan Bank Umum. Pada penelitian ini akan lebih difokuskan pada Bank Perkreditan Rakyat. Berdasarkan laman Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Bank Perkreditan Rakyat (BPR) adalah Bank yang melaksanakan kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip syariah, yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Kegiatan BPR jauh lebih sempit jika dibandingkan dengan kegiatan bank umum karena BPR dilarang menerima simpanan giro, kegiatan valas, dan perasuransian. Terdapat beberapa prinsip kegiatan usaha yang dilakukan oleh BPR menurut Otoritas Jasa Keuangan (OJK) yaitu menghimpun dana dalam bentuk simpanan (deposito berjangka, tabungan, atau bentuk lainnya yang dipersamakan dengan itu), memberikan kredit

kepada nasabah, menyediakan pembiayaan dan penempatan dana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bank Indonesia, dan menaruh dana dalam bentuk sertifikat deposito, dan sertifikat deposito berjangka. Penelitian ini akan dilakukan pada Bank Perkreditan Rakyat yaitu di BPRS Al Masoem. Untuk kegiatan usahanya BPRS lebih memerhatikan prinsip syariahnya dibandingkan dengan BPR konvensional.

BPRS Al Masoem merupakan bank yang mementingkan kenyamanan dan kebersamaan dengan karyawan dimana terdapat agenda rutin mingguan dan bulanan melakukan kajian. Kajian ini bertujuan untuk saling mendekatkan diri antar karyawan serta mendekatkan diri karyawan dengan Allah SWT. Selain itu, tujuan karyawan bekerja bukan sekedar untuk mendapatkan kepuasan kerja ekstrinsik melainkan karena beberapa hal yaitu mendapatkan peluang karir yang baik karena saat ini perbankan syariah sedang berkembang pesat dan suasana kerja yang menerapkan prinsip syariah memberikan karyawan rasa nyaman dalam bekerja. Maka dari itu, kemungkinan adanya *workplace spirituality* yang diciptakan oleh BPRS Al Masoem. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Ashmos & Duchon (2000) dimana *workplace spirituality* adalah seperangkat nilai yang mengakui bahwa manusia sebagai makhluk spiritual yang memiliki kehidupan batin untuk dihargai dan diakui keberadaannya, sehingga perlu diperhatikan di tempat kerja dengan cara menjunjung tinggi nilai-nilai, pengalaman yang berarti, pekerjaan yang bermakna, perasaan terhubung dengan rekan kerja dan menjadi bagian dari komunitasnya dalam konteks pekerjaan.

Berdasarkan literature review bahwasanya penelitian mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen perlu untuk di kaji lebih lanjut pada bidang pelayanan terkhusus pada industri perbankan untuk dapat lebih meningkatkan fungsi dan kinerja karyawan bank (Djafri & Noordin, 2017).

Oleh karena itu berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan peneliti ingin mengetahui :

1. Bagaimana *workplace spirituality* karyawan BPRS Al Masoem?
2. Bagaimana komitmen organisasi karyawan BPRS Al Masoem?
3. Seberapa besar pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi BPRS Al Masoem?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran dari *workplace spirituality* dan komitmen organisasi karyawan BPRS Al Masoem. Selain itu peneliti ingin mengetahui pengaruh masing-masing aspek *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi karyawan BPRS Al Masoem.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif kausalitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 31 Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada BPRS Al Masoem Rancaekek.

Untuk variabel dalam penelitian ini terdapat variabel independen yaitu *workplace spirituality* dan variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Teori yang digunakan adalah teori *Workplace Spirituality* Ashmos & Duchon (2000) dan teori Komitmen Organisasi dari Mowday, Porter, & Steers (1979).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa gambaran *workplace spirituality* karyawan BPRS Al Masoem sebanyak 68% dikategorikan tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa Karyawan BPRS Al Masoem memiliki dan mendapatkan pemenuhan diri akan nilai spiritual sehingga merasa bahwa dirinya diakui dan dihargai akan semangat dan kemampuan yang dimilikinya, mendapatkan pengalaman yang bermakna dalam pekerjaannya sehingga merasakan adanya tujuan hidup, serta saling terhubungnya dengan rekan kerja. Hal ini sesuai dengan konsep teoritis Ashmos dan Duchon (2000) bahwa spiritualitas tempat kerja adalah seperangkat nilai yang mengakui bahwa manusia adalah makhluk spiritual dengan kehidupan batin yang perlu diperhatikan, diakui, dan dihargai akan keberadaannya, pengalaman yang bermakna dari pekerjaannya, dan rasa terhubung satu sama lain, serta menjadi bagian dari komunitas dalam

konteks pekerjaan. Adanya *workplace spirituality* pada karyawan BPRS Al Masoem karena adanya faktor integrasi dimana saat individu dan seluruh lapisan organisasi dapat saling bertanggung jawab dan percaya untuk memberikan manfaat bersama maka *Workplace Spirituality* dapat muncul (Marques dkk, 2007).

Gambaran Komitmen organisasi Karyawan BPRS Al Masoem dikategorikan rendah karena hanya 25.9% karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi sehingga sebanyak 74.1% memiliki komitmen organisasi yang rendah, Hasil penelitian ini sejalan dengan fakta yang berada dilapangan bahwasanya masih terdapat karyawan yang terlambat bahkan tidak hadir di perusahaan.

Tabel 1. Hasil Uji Simultan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.575 ^a	0.33	0.256	14.22554

Berdasarkan analisis data diatas, didapatkan bahwa variabel spiritualitas kerja berpengaruh secara simultan dengan analisis koefisien determinasi didapatkan besar pengaruh dari variabel spritualitas kerja sebesar 33% terhadap komitmen organisasi sedangkan 67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dari hasil tersebut menggambarkan bahwa Karyawan BPRS Al Masoem merasa diakui, dihargai keberadaannya dan mendapatkan pemenuhan diri dari organisasinya untuk memberikan kontribusi berdasarkan dengan semangat dan kemampuan yang dimilikinya hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Zamor dan Claude (2003) dimana dalam lingkungan kerja yang humanistik, karyawan lebih kreatif, dan memiliki semangat yang lebih tinggi. Serta rasa terhubung dengan lingkungan kerja dan rekan kerja. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Pfeffer (2010) membangun hubungan simbiosis yang menguntungkan dengan rekan kerja dan kemampuan untuk menjalani kehidupan yang terintegrasi.

Tabel 2. Hasil Uji Parsial

Workplace Spirituality	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh
	Beta	Zero Order	
<i>Inner Life</i>	0.482	0.408	19.70%
<i>Meaningful Work</i>	0.088	0.416	3.60%
<i>Sense of Community</i>	0.206	0.471	9.70%

Berdasarkan uji parsial diatas, didapatkan hasil bahwa masing masing komponen spiritualitas kerja mempengaruhi komitmen organisasi. Besaran pesngaruh dari komponen *inner life* sebesar 19.7%, untuk komponen kedua *sense of community* dengan besar pengaruh 9.7%, dan komponen yang berpengaruh paling kecil adalah *meaningful work* sebesar 3.6%. Komponen *inner life* dan *sense of community* pada karyawan BPRS Al Masoem dikategorikan cukup tinggi, hal tersebut menggambarkan bahwa lingkungan kerja dari BPRS Al Masoem memberikan kenyamanan sehingga karyawan mendapatkan pemenuhan pribadinya dengan merasa diakui dan dihargai keberadaan serta kemampuan yang ia miliki oleh karena itu karyawan memberikan kinerja yang baik pada organisasi. Hal tersebut menggambarkan adanya peningkatan tingkat kebahagiaan pribadi dan dedikasi di tempat kerja (Reave, 2005) dan lingkungan yang humanistik (Zamor & Claude, 2003).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa simpulan yang diperoleh :

1. *Workplace spirituality* Karyawan BPRS Al Masoem menunjukkan bahwa rata-rata memiliki *workplace spirituality* yang tinggi dengan nilai persentase sebanyak 68%.
2. Komitmen organisasi Karyawan BPRS Al Masoem menunjukkan bahwa rata-rata memiliki komitmen organisasi yang rendah dengan nilai persentase sebanyak 74.1%.
3. Secara simultan terdapat pengaruh positif *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi sebesar 33% dan sebanyak 67% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian.
4. Secara parsial terdapat pengaruh positif dari setiap komponen *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasi pada karyawan BPRS X Kabupaten Bandung sebesar 19,7% dari komponen *inner life*, 9,7% dari komponen *sense of community*, dan 3.6% dari komponen *meaningful work*.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Ashmos D.P., Duchon D. (2000). *Spirituality at Work*. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), pp.134-145
- [2] Badrinarayanan., Madhavaram. (2008). Workplace Spirituality and the Selling Organization: A Conceptual Framework and Research Propositions. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 28(4), 421–434. doi:10.2753/pss0885-3134280406
- [3] Djafri., Noordin. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational commitment: a case study of Takaful agents in Malaysia. *Humanomics*
- [4] Garg Naval (2017a). Workplace Spirituality and Employee Well-being: An Empirical Exploration. *Journal of Human Values*, 23(2), 1-19. <https://doi.org/10.1177/0971685816689741>
- [5] Indradevi. (2020). WORKPLACE SPIRITUALITY: SUCCESSFUL MANTRA FOR MODERN ORGANIZATION. *Journal of Critical Review*, 7(6), pp. 437-440.
- [6] Khusnah. (2019). PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Kompartemen : Jurnal Ilmiah Akuntansi*17(1), hal. 17-23
- [7] Marques J., Dhiman S., King R. (2007). Spirituality in the Workplace : What it is; Why it Matters; How to make it Work For You. *Personhood Press* pp. 35-37.
- [8] Mowday R.T., Streers R.M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior* 14, pp.224-247.
- [9] Petchswang P., Duchon D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), pp.459-468.
- [10] Sani A., Ekowati V.M. (2019). Spirituality at work and organizational commitment as moderating variables in relationship between Islamic spirituality and OCB IP and influence toward employee performance. *Journal of Islamic Marketing*
- [11] Zamor G., Claude J. (2003). Workplace Spirituality and Organizational Performance. *Public Administration Review*, 63(3), pp.355-363.
- [12] Sundari, Nina, Utami, Ayu Tuty. (2021). Hubungan Keadilan Organisasi dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Riset Psikologi*, 2(1), 21-26.