

PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KOMITMEN ORGANISASI

Dita Inkai Y

Anang Kistyanto

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya

Kampus Ketintang Surabaya 60231

E-mail: ditainkai@yahoo.com

Abstract: The aims of research are to examine and to analyze whether workplace spirituality to turnover intention through the organizational commitment (the study of the employee non-nurse medical directorate RS. Al - Irsyad Surabaya). The sampling technique of research used proportionate stratified random sampling, with 86 respondents as sample. Statistical analysis method used partial least square (PLS). Based on causality test, showed that spirituality in the workplace has positive and significant on the organizational commitment. Organizational commitment has negative and significant on the turnover intention. The value of the coefficient indirect effect of spirituality in the workplace against turnover intention through organizational commitment is greater than the direct effect of spirituality in the workplace against turnover intention. The result that organizational commitment as mediation of spirituality in the workplace to turnover intention.

Keyword : spiritualitas, komitmen organisasi, *turnover intention*

Pada era globalisasi, suatu perusahaan dituntut untuk selalu bekerja keras dalam menyelesaikan segala tantangan baik yang sudah ada maupun yang akan datang. Setiap perusahaan akan melakukan berbagai upaya dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan agar kegiatan perusahaan dapat terus berjalan, dimana dalam hal ini peran karyawan sangat utama bagi kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, seorang karyawan perlu menghadirkan hati dan jiwanya didalam bekerja. Karyawan juga perlu menjaga dan menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual supaya dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan dan dapat menumbuhkan komitmen terhadap perusahaan, sehingga *turnover intention* tidak akan pernah terjadi.

Suatu perusahaan yang menerapkan spiritualitas di tempat kerja, akan menjadikan karyawannya merasa terhubung dan bermakna di tempat kerja, karyawan akan tampil lebih baik, muncul lebih sering, dan memberikan kontribusi yang lebih terhadap suasana yang lebih baik di tempat kerja. Selanjutnya, karyawan ingin lebih mengontrol pekerjaan mereka, lebih menyeimbangkan kehidupan kerja, dan karyawan akan lebih meningkatkan makna dalam pekerjaan mereka (Gull dan Doh, 2004 dalam Khasawneh, 2011).

Penelitian Milliman, *et al* (2003), menyatakan bahwa semakin besar spiritualitas individu semakin rendah *turnover intention*. Martin, *et al* (2005) dalam Rego dan E Cunha (2008) menyatakan bahwa penerapan spiritualitas ditempat kerja akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi sehingga karyawan akan mendapatkan perubahan dan mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi, dan rendahnya keinginan untuk melakukan *turnover* serta ketidakhadiran.

Milliman, *et al* (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi dan *turnover intention* merupakan variabel yang berhubungan satu sama lain, dalam hal ini kedua variabel tersebut melibatkan bagaimana individu memandang hubungan mereka dengan organisasi saat ini. *Turnover intention* merupakan kekhawatiran seorang karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi mereka saat ini dan mencari pekerjaan lain yang lebih prospektif. Komitmen organisasi juga sangat terkait dengan berkurangnya *turnover*.

Penelitian Rego dan E Cunha (2008) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian Khanifar, *et al* (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen profesional. Penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan perasaan sukacita karyawan di tempat kerja, pekerjaan yang dilakukan karyawan menjadi lebih bermakna, karyawan menikmati pekerjaannya, lebih bisa mengekspresikan ide dan hasil kerja mereka, dan kontribusi yang tinggi terhadap komunitas.

Penelitian Petrolina, *et al* (2009) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Disamping itu, penelitian Widodo (2010) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Nasina dan Doris (2011) menyatakan bahwa apabila organisasi mempunyai karyawan berkomitmen tinggi terhadap organisasi, maka organisasi tersebut akan mendapatkan keunggulan kompetitif, berhasil menerapkan strategi bisnis, mencapai tujuan dan mengoptimalkan modal sumber daya manusia. Selain itu, apabila karyawan berkomitmen maka akan sedikit karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya, karyawan akan bersedia berkorban terhadap organisasi, kesetiaan terhadap organisasi yang tinggi, stres kerja yang rendah dan menghasilkan kinerja yang tinggi terhadap organisasi mereka, sehingga *turnover intention* tidak akan terjadi.

Jiun-Shen, *et al* (2010) menyatakan bahwa hubungan penerapan sebelas taktik manajemen spiritual dengan enam penentu *turnover intention* yaitu komitmen organisasi, stres kerja, karakteristik pekerjaan, promosi, gaji dan kompensasi, kualitas kehidupan kerja dapat mengurangi *turnover intention*. Szilagyi (1979) dalam Jiun-Shen, *et al* (2010) menyatakan faktor utama yang berdampak pada perilaku *turnover intention* karyawan adalah karakteristik pekerjaan, hubungan karyawan dan lingkungan kerja (seperti tugas-tugas kantor). Khatri, *et al* (2001) dalam Jiun-Shen, *et al* (2010) menyatakan penentu dari *turnover intention* bahwa terdapat faktor demografi, faktor terkendali (sifat pekerjaan, komitmen organisasi, keadilan) dan faktor tidak terkendali (kesempatan kerja dan melakukan pekerjaan yang berpindah-pindah).

Penelitian ini memodifikasi penelitian sebelumnya dari Milliman, *et al* (2003); Rego dan E Cunha (2008); Khanifar, *et al* (2010); Jiun-Shen, *et al* (2010); Widodo (2010) dengan memasukkan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi antara pengaruh spiritualitas di tempat terhadap *turnover intention*. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi, untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, dan untuk menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

Spiritualitas

Spiritual tidak berkaitan dengan agama institusional. Spiritualitas adalah kapasitas bawaan dari otak manusia yang didasarkan oleh struktur-struktur dari dalam otak yang memberi kita kemampuan dasar untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Spiritualitas bersifat prakultural dan lebih primer dibandingkan dengan agama. Karena kita punya kecerdasan spirituellah, umat manusia kemudian menganut dan menjalankan sistem keagamaan sebagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh spiritualitas (Zohar dan Marshall, 2005 dalam Amalia dan Yunizar, 2010).

Fernando dan Jackson (2006) menyatakan bahwa spiritualitas juga bisa tentang perasaan akan tujuan, makna, dan perasaan terhubung dengan orang lain, dalam konteks ini adalah spiritualitas yang berhubungan dengan komunitas yang berada di lingkungan kerja. Pendapat ini tidak memasukkan agama dalam mendefinisikan spiritualitas.

Beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya dapat dijelaskan bahwa spiritualitas merupakan kapasitas bawaan dari otak manusia yang didasarkan oleh struktur-struktur dari dalam otak, yang memberikan nilai-nilai dan dapat dipahami serta dipegang bersama (contoh: kejujuran, integritas), untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan serta perasaan terhubung dengan orang lain, dimana dalam hal ini adalah komunitas ditempat kerja.

Spiritualitas di Tempat Kerja

Ashmos dan Duchon (2000) mengartikan spiritualitas di tempat kerja sebagai suatu pengenalan bahwa karyawan memiliki "kehidupan dalam" yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang mengambil tempat dimana dalam konteks ini adalah komunitas. Hal tersebut ditekankan bahwa spiritualitas di tempat kerja bukan tentang agama, walaupun orang terkadang mengekspresikan kepercayaan agama mereka di tempat kerja.

Mitroff dan Denton (1999) 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 (Mitroff dan Denton, 1999 dalam Milliman et al, 2003).

Pengertian lain spiritualitas di tempat kerja menurut (ICSW) *International Center for Spirit at Work* (2007) dalam Khasawneh (2010) yaitu tentang individu dan organisasi yang melihat pekerjaan secara spiritual, sebagai kesempatan untuk tumbuh dan memberikan kontribusi kepada masyarakat dengan cara yang berarti. Ini tentang kepedulian, kasih sayang, dan dukungan orang disekitarnya, tentang integritas, dan bersikap jujur pada diri sendiri dan orang lain.

Beberapa pengertian yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa spiritualitas ditempat kerja bukan semata-mata tentang pandangan akan suatu agama tertentu, melainkan pemenuhan kehidupan batin karyawan akan makna dan tujuan dalam perkerjaan yang dilakukannya, terhubung secara batin dengan setiap individu yang terdapat dalam komunitas dan tidak hanya berlaku dipermukaan saja.

Komitmen Organisasi

Aranya & Ferris (1984) dalam Petrolina, dkk (2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah kepercayaan pada organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, sebuah kemajuan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh guna kepentingan organisasi, sebuah keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Steers dan Porter (1987) dalam Widodo (2010) mendefinisikan komitmen merupakan sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tujuannya serta keinginan untuk tetap menjadi anggota untuk mencapai tujuan.

Beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sebuah kepercayaan karyawan pada organisasi dan penerimaan terhadap tujuan-tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta ketertarikan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Komitmen terhadap organisasi berkaitan erat dengan niat atau intensi untuk tetap bertahan, atau dengan kata lain sikap loyal karyawan terhadap organisasi.

Meyer dan Allen (1993) dalam Widodo (2010), menjelaskan bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi, yaitu komitmen afektif, dimana

komitmen ini muncul karena ada keterikatan psikologis individu / karyawan terhadap organisasinya; komitmen lanjutan, dimana komitmen ini berkaitan dengan pertimbangan untung-rugi meninggalkan organisasi; komitmen normatif, dimana komitmen ini terbentuk berkaitan dengan persepsi individu / karyawan bahwa sebagai anggota organisasi mereka merasa mempunyai kewajiban untuk tetap bertahan di organisasinya.

Turnover Intention

Petrolina, dkk (2009) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover* biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila ia mendapati kondisi kerjanya tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya. Robbins (2006) dalam Petrolina, dkk (2009) mendefinisikan *turnover* sebagai pemberhentian karyawan yang bersifat *permanent* dari perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan sendiri (secara sukarela) maupun yang dilakukan oleh perusahaan.

Beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan keluar dari perusahaan untuk bekerja dan berpindah ke perusahaan lain, sesuai dengan seberapa sering karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi (*turnover* sebenarnya). Menurut Chen & Francesco (2000) dalam Widodo (2010) terdapat tiga indikator untuk mengetahui *turnover intention*, yaitu pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan yang lain, adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Spiritualitas di Tempat Kerja, *Turnover Intention* dan Komitmen Organisasi

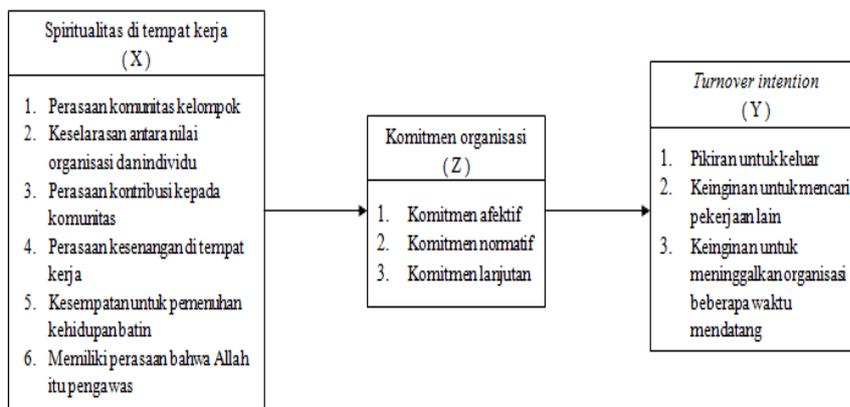
Penelitian Milliman, *et al* (2003), menyatakan bahwa semakin besar spiritualitas individu semakin rendah *turnover intention*. Martin, *et al* (2005) dalam Rego dan E Cunha (2008) menyatakan bahwa penerapan spiritualitas ditempat kerja akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif 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 *turnover* serta ketidakhadiran.

Hasil penelitian Rego dan E Cunha (2008) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi. Pada penelitian Khanifar, *et al* (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas di tempat dengan komitmen profesional. Penelitian Andini (2006) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara komitmen organisasi terhadap *turnover*. Penelitian Petrolina, *et al* (2009) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian Widodo (2010) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jiun-Shen, *et al* (2010) berpendapat bahwa penerapan sebelas taktik manajemen spiritual dengan enam penentu *turnover intention* yaitu komitmen organisasi, stres kerja, karakteristik pekerjaan, promosi, gaji dan kompensasi, kualitas kehidupan kerja dapat mengurangi *turnover intention*.

Pola hubungan antar variabel tersebut dikaitkan dengan teori-teori yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagian berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan telaah teoritis dan telaah empiris, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1 : Semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja semakin tinggi komitmen organisasi
- H 2 : Semakin tinggi komitmen organisasi semakin rendah *turnover intention*
- H 3 : Spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan komitmen organisasi, dan selanjutnya akan menurunkan *turnover intention*.

METODE

Penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap non-perawat Direktorat Medis RS. Al-Irsyad Surabaya yang berjumlah 112 orang. Berdasarkan tabel Krejcie dan Morgan, maka penetapan jumlah sampel sebanyak 86 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *proportionate stratified random sampling*.

Penelitian ini menggunakan variabel yang dikelompokkan menjadi tiga variabel yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel mediasi. Variabel independen yaitu variabel spiritualitas di tempat kerja, variabel dependen yaitu variabel *turnover intention* dan variabel mediasi yaitu variabel komitmen organisasi.

Spiritualitas di tempat kerja adalah perasaan akan tujuan, makna dalam melakukan pekerjaan, dan perasaan terhubung satu sama lain dengan orang lain atau komunitas yang berada di lingkungan kerja. Indikator yang digunakan diambil dari beberapa penelitian terdahulu disesuaikan dengan obyek yang diteliti, yaitu: (1) Perasaan komunitas kelompok (Milliman, *et al*, 2003 dalam Amalia dan Yunizar, 2010); (2) Keselarasan antara nilai organisasi dan individu (Milliman, *et al*, 2003 dalam Amalia dan Yunizar, 2010); (3) Perasaan kontribusi kepada komunitas (Rego dan E Cunha, 2008); (4) Perasaan kesenangan di tempat kerja (Rego dan E Cunha, 2008); (5) Pemenuhan kehidupan batin (Rego dan E Cunha, 2008); (6) Memiliki perasaan bahwa Tuhan itu pengawas (Ahmadi, 2007:183 dalam Khanifar, *et al*, 2010).

Komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Indikator yang digunakan mengacu pada Meyer

dan Allen (1993) dalam Widodo (2010), yaitu: (a) Komitmen Afektif, (b) Komitmen Normatif, (c) Komitmen Lanjutan.

Turnover intention adalah keinginan (niat) seseorang untuk keluar dari perusahaan untuk bekerja dan berpindah ke perusahaan lain, sesuai dengan frekuensi berpikir untuk beralih pekerjaan. Indikator yang digunakan mengacu pada Chen dan Francesco (2000) dalam Widodo (2010), yaitu: (a) Pikiran untuk keluar, (b) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain, (c) Keinginan untuk meninggalkan organisasi beberapa waktu mendatang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner dengan skala Likert, dokumentasi dan wawancara. Pembagian kuesioner ini dilakukan untuk mendapatkan data pendapat karyawan non-perawat Direktorat Medis RS. Al-Irsyad Surabaya terkait dengan variabel yang diteliti. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan atau mencari data-data yang sudah dibukukan oleh RS. Al-Irsyad Surabaya. Data-data yang digali adalah profil perusahaan (visi dan misi, sejarah, struktur organisasi, produk/jasa), jumlah karyawan, dan data *turnover* karyawan. Wawancara dilakukan kepada karyawan yang terdapat pada RS. Al-Irsyad Surabaya. Wawancara ini hanya sebagai pelengkap data yang tidak bisa digali dari kuesioner dan dokumentasi.

Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu: analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif yang menggunakan statistik rata-rata (MEAN) dengan kategori berdasarkan *Three-box Method*. Analisis inferensial yang menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SMART PLS.

HASIL

Nilai rata-rata untuk variabel spiritualitas di tempat kerja sebesar 4,2 dimana dapat diartikan spiritualitas di tempat kerja pada karyawan non-perawat Direktorat Medis RS. Al - Irsyad Surabaya dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata untuk indikator perasaan komunitas kelompok sebesar 4,1 yang termasuk dalam kategori tinggi, Nilai rata-rata untuk indikator keselarasan antara nilai organisasi dan individu 3,9 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata untuk indikator perasaan kontribusi kepada komunitas sebesar 4,3 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata perasaan kesenangan di tempat kerja

sebesar 4,2 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata untuk indikator kesempatan pemenuhan kehidupan batin sebesar 4,1 dalam kategori tinggi. Dan nilai rata-rata untuk indikator memiliki perasaan bahwa Tuhan itu pengawas sebesar 4,66 yang termasuk dalam kategori tinggi.

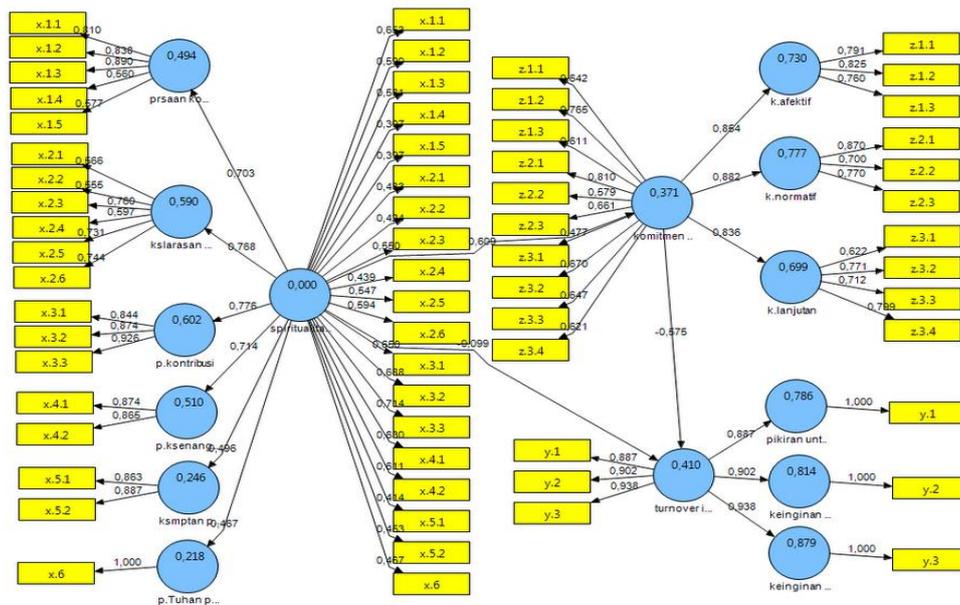
Nilai rata-rata untuk variabel komitmen organisasi adalah 3,9 dimana dapat diartikan bahwa komitmen organisasi pada karyawan non-perawat Direktorat Medis RS. Al-Irsyad Surabaya dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata untuk indikator komitmen afektif sebesar 4,1 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata untuk indikator komitmen normatif sebesar 3,9 yang termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata untuk indikator komitmen lanjutan sebesar 3,8 yang termasuk dalam kategori tinggi.

Nilai rata-rata untuk variabel *turnover intention* adalah 2,3 dimana dapat diartikan bahwa *turnover intention* pada karyawan non-perawat Direktorat Medis RS. Al-Irsyad Surabaya termasuk dalam kategori rendah. Nilai rata-rata untuk indikator pikiran untuk keluar sebesar 2,23 yang termasuk dalam kategori rendah. Nilai rata-rata untuk indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih prospektif sebesar 2,33 yang termasuk dalam kategori rendah. Nilai rata-rata untuk indikator keinginan untuk meninggalkan organisasi beberapa waktu mendatang termasuk dalam kategori rendah.

Hasil analisis PLS dalam penelitian ini meliputi *outer model (convergent validity dan composite reliability) dan outer loading* (analisis R-square dan uji kausalitas). Untuk *convergent validity* dapat diketahui dari hasil *outer loading*. Hasil *outer loading* putaran pertama dalam penelitian menunjukkan ada satu indikator dari variabel spiritualitas pada item pernyataan X.1.6 yang memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,5, sehingga indikator tersebut harus dihilangkan dari model dan pada variabel komitmen organisasi pada item pernyataan Z.3.4 yang memiliki nilai *outer loading* kurang dari 0,5, sehingga indikator tersebut harus dihilangkan dari model. Hasil putaran kedua menunjukkan bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel penelitian mempunyai nilai *outer loading* lebih dari 0,5, sehingga seluruh indikator merupakan bagian dari variabel. Hasil *composite reliability* untuk indikator dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,70, sehingga variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability*.

Hasil *inner model* dapat diketahui dari analisis R-square, uji relevansi prediksi dan uji kausalitas. Berdasarkan pengolahan data dengan PLS, dihasilkan nilai R-square komitmen organisasi sebesar 37,1% yang berarti besarnya pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 37,1%, sedangkan sisanya sebesar 62,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai R-square *turnover intention* sebesar 41% yang berarti besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* sebesar 41%, sedangkan sisanya sebesar 59% dipengaruhi oleh faktor lain. Dalam uji relevansi prediksi diperoleh nilai R-square sebesar 0,2825, hal ini menunjukkan bahwa model ini memiliki nilai *predictive relevance* yang baik. Untuk uji kausalitas dapat dijelaskan dengan gambar berikut :

Gambar 2. Diagram Path



Berdasarkan gambar 2 dapat dijelaskan hasil estimate *inner weight* untuk pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi, menunjukkan nilai koefisien estimate yang positif sebesar 0,609 dan nilai T-statistik 6,907 lebih besar dari 1,96, sehingga menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Untuk hasil estimate *inner weight* untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*, menunjukkan nilai koefisien estimate yang negatif sebesar -0,575 dan nilai T-statistik 8,105 lebih besar dari 1,96, sehingga menunjukkan ada pengaruh yang signifikan. Besarnya nilai koefisien pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention* melalui

komitmen organisasi sebesar -0,273 lebih besar dari pengaruh langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention* sebesar -0,449. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memediasi spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang telah dilakukan dalam penelitian ini didapatkan bahwa indikator memiliki perasaan bahwa Tuhan itu pengawas memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang membentuk spiritualitas di tempat kerja lainnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator adanya perasaan bahwa Tuhan itu pengawas lebih kuat membentuk spiritualitas di tempat kerja dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perasaan bahwa Tuhan itu mengawasi segala hal yang dilakukan, menjadikan karyawan menggunakan hati dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah pengaruh signifikan dan positif, yang artinya pengaruh spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Tingginya spiritualitas di tempat kerja karyawan non-perawat Direktorat Medis RS. Al-Irsyad Surabaya ditunjukkan dengan adanya perasaan karyawan yang bangga menjadi bagian dari RS. Al-Irsyad Surabaya. Selain itu adanya perasaan bahwa Tuhan itu pengawas menjadikan karyawan senantiasa menggunakan hati dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga dapat meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap orang-orang yang berada pada RS. Al-Irsyad Surabaya.

Komitmen organisasi karyawan terhadap RS. Al-Irsyad Surabaya ditunjukkan dengan keinginan kuat karyawan untuk tetap bekerja pada RS. Al-Irsyad Surabaya dan merasa akan mendapatkan kerugian apabila meninggalkan RS. Al-Irsyad Surabaya. Hal tersebut karena adanya kenyamanan dan kedamaian yang diciptakan oleh pimpinan RS. Al-Irsyad serta adanya motivasi yang diberikan antar rekan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Rego dan E Cunha (2008) yang menyatakan bahwa spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Disisi lain juga mendukung penelitian dari Milliman, *et al* (2003) yang menyatakan bahwa spiritualitas individu di tempat kerja secara positif berhubungan dengan komitmen organisasi.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan distribusi jawaban responden yang telah dilakukan dalam penelitian ini didapatkan indikator komitmen afektif memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang membentuk komitmen organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa indikator komitmen afektif lebih kuat membentuk komitmen organisasi dibandingkan indikator lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perasaan bangga menjadi bagian dari RS. Al-Irsyad Surabaya yang dirasakan oleh karyawan non-perawat Direktorat Medis RS. Al-Irsyad Surabaya.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah pengaruh signifikan dan negatif, yang artinya pengaruh komitmen organisasi dapat menurunkan *turnover intention* karyawan. Tingginya komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan tetap non-perawat Direktorat Medis RS. Al-Irsyad Surabaya yaitu adanya perasaan bangga menjadi bagian dari RS. Al-Irsyad Surabaya, adanya keinginan kuat dalam diri karyawan untuk tetap bekerja pada RS. Al-Irsyad, adanya perasaan tanggung jawab terhadap orang-orang yang berada pada RS. Al-Irsyad, serta merasa akan mendapatkan kerugian apabila meninggalkan RS. Al-Irsyad Surabaya. Tingginya komitmen organisasi karyawan, berdampak pada rendahnya karyawan yang berfikir untuk meninggalkan pekerjaan pada RS. Al-Irsyad Surabaya dan bekerja pada Rumah Sakit/Perusahaan lain, serta mempengaruhi keinginan karyawan untuk menolak/tidak menerima pekerjaan lain yang lebih prospektif dari pekerjaan di RS. Al-Irsyad Surabaya.

Temuan ini mendukung penelitian Widodo (2010) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Serta menurut teori Petrolina, *et al* (2009) yang mengemukakan bahwa komitmen

organisasi mempunyai pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung, pengaruh yang terjadi antara variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi adalah hubungan secara tidak langsung. Hal ini dikarenakan hasil pengujian secara tidak langsung lebih besar dibandingkan hasil pengujian pengaruh secara langsung. Penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi memediasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan *turnover intention*. Sehingga spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, akan tetapi melalui komitmen organisasi.

Pengaruh secara tidak langsung antara spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi dapat diartikan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat menaikkan komitmen organisasi dan selanjutnya komitmen organisasi dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan non-perawat Direktorat Medis RS. Al-Irsyad Surabaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Secara umum *turnover intention* yang terjadi pada karyawan non-perawat Direktorat Medis RS. Al-Irsyad Surabaya dalam kategori rendah. Dan spiritualitas di tempat kerja serta komitmen organisasi karyawan terhadap RS. Al-Irsyad Surabaya termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan: (1) semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja, maka semakin tinggi komitmen organisasi; (2) semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, maka akan menurunkan *turnover intention*; (3) komitmen organisasi memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention*. Pengaruh secara tidak langsung antara spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi dapat diartikan bahwa penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat

menaikkan komitmen organisasi dan selanjutnya komitmen organisasi dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan.

Saran

Saran untuk perusahaan, diharapkan mampu mengelola spiritualitas di tempat kerja dan selalu mempertahankan penerapan spiritualitas di tempat kerja kepada tiap-tiap karyawan yang bekerja pada RS. Al -Irsyad Surabaya. Sehingga, dengan adanya penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi pada tiap-tiap karyawan, dimana penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat mengurangi adanya *turnover intention*.

Beberapa arahan untuk penelitian mendatang yang direkomendasikan sebagai berikut: (1) Penelitian ini hanya membuktikan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi antara spiritualitas di tempat kerja terhadap *turnover intention*. Diharapkan pada penelitian selanjutnya meneliti variabel lain sebagai variabel mediasi yaitu karakteristik pekerjaan, motivasi karyawan, kepuasan kerja, stres kerja dan kompensasi, (2) Penelitian ini memiliki jumlah sampel yang terbatas hanya pada karyawan non-perawat Direktorat Medis RS. Al-Irsyad Surabaya saja, sehingga diharapkan pada penelitian selanjutnya 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

- Amalia, Filhaq dan Yunizar. 2010. Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran. (<http://www.askep.net/Perilaku-dan-Spiritualitas-di-Tempat-Kerja.html#>)
- Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap *turnover intention*. Tesis. Semarang. Pascasarjana : UNDIP.
- Ashmos, Donde. P and Duchon, Dennis. 2000. Spirituality at Work - A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*. Vol 9. No.2. 134-135,
<http://bus.utk.edu/mgt/faculty/personal/plowman/documents/JMI2000.pdf>

- Fernando, Mario and Jackson. B. 2006. The influence of religion-based workplace spirituality on business leaders' decision making: An inter-faith study. *Journal of Management and Organization*. 12 (1): 23-29, (diakses 17 April 2012).
- Jiun-Shen, Shiou-Yu Chen, Saint-Hei Wang and Dadura, Agnieszka. 2010. The Relationship Between Spiritual Management And Determinants Of Turnover Intention. *European Business Review*, Vol. 22 No. 1, pp. 102-116. <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1833003>.
- Khanifar, Hossein., Jandaghi, Gholamreza and Shojaie, Samereh. 2010. Organizational Consideration between Spirituality and Professional Commitment. *European Journal of Social Sciences*, Volume 12, Number 4, 558. http://www.eurojournals.com/ejss_12_4_05.pdf.
- Khasawneh, Samer. 2011. Cutting-edge Panacea Of The Twenty-First Century. *International Journal of Educational Management*-Vol.25, No.7, pp 687-700.
- Milliman, John., Czaplewski, Andrew. J and Ferguson, Jeffery. 2003. Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes. *Journal of Organizational Change Management* - Vol.16, No.4, pp 426-447.
- Nasina, Mat Desa and Doris, Koh Pin Pin. 2011. The Workplace Spirituality And Affective Commitment Among Auditors In Big Four Public Accounting Firms: Does It Matter?. *Journal of global management*. Vol.2, No.1. http://www.globalresearch.com.my/journal/management_v02n01n02/0015_Article_610_Final_PG216_226.pdf
- Petrolina, Thio Anastasia., Tjendra, Vennyliya dan Hartiningsih, Lina. 2009. Pengaruh Komitmen Organisasi, Konflik Peran terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja. *Akuntabilitas*, hal 137-147 Vol 8, No 2. http://repository.univpancasila.ac.id/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=1229&Itemid=9.
- Rego, Arme´nio and E Cunha, Miguel Pina. 2008. Workplace Spirituality And Organizational Commitment: An Empirical Study. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21, No. 1, pp. 53-75, <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1669187&show=abstract>
- Widodo, Rohadi. 2010. Analisis Pengaruh Keamanan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). *Tesis*. Semarang: Pasca Sarjana Undip.