

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEPUASAN
KERJA DAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Empiris pada Rumah Sakit Islam Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :

Fiorentina Prasetya Putri Utami

NIM. 18.0101.0143

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia ialah potensi yang sangat penting guna mencapai tujuan organisasi, sebab apabila sumber daya manusia berkinerja dengan baik maka keberhasilan suatu organisasi bisa tercapai. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor utama yang harus dikelola dan dikembangkan dengan baik agar dapat memberikan dampak positif bagi organisasi (Latief et al., 2019a). Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Tanpa didukung oleh kinerja SDM yang baik, maka sumber daya manusia tidak akan berhasil dalam memberikan kontribusinya kepada organisasi secara maksimal. Rendahnya tingkat kualitas sumber daya manusia akan menjadi penghambat pada pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja ialah suatu landasan pada organisasi, hal ini dikarenakan apabila tidak terdapat kinerja yang baik maka tujuan dari organisasi tersebut tidak akan tercapai (Mendra, 2019). Pencapaian kinerja dalam organisasi dapat dilihat dari karyawan yang dapat menghasilkan berbagai macam aspek antara lain, seperti kualitas, kuantitas, efisiensi, ketepatan, dan lain-lain. Kinerja adalah apa yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan dan waktu . Kinerja karyawan yang tinggi akan

berdampak positif bagi organisasi. Namun sebaliknya, apabila karyawan dengan kinerja rendah akan membawa perusahaan kepada kehancuran. Kinerja rendah karyawan dapat dilihat dengan ketidakdisiplinan, bekerja tidak tenang, sering menunda pekerjaan, tidak kreatif dan tidak mau bekerjasama dalam tim.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Menurut Adhan et al.,(2019) komitmen organisasi adalah tindakan yang didasarkan pada rasa percaya pada organisasi, keterlibatan individu dalam organisasi, dan loyalitas karyawan terhadap organisasinya. Komitmen ini dapat dicapai karena individu-individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan peraturan dan fungsinya masing-masing dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menghasilkan performa kerja yang tinggi pula. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Latief et al., (2019a), Adhan et al., (2019), Sumarni & Pramuntadi (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mora et al.,(2020) menunjukkan hasil komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan terbentuk dalam diri karyawan tersebut. Namun, sebaliknya semakin rendah tingkat komitmen organisasi, maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap suatu pekerjaan dan berkaitan dengan lingkungan kerja, kerjasama antar rekan kerja dalam suatu organisasi, kompensasi yang diperoleh ditempat kerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikis (Syardiansah et al., 2020). Peningkatan kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan peningkatan kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja meningkatkan semangat karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mora et al (2020), Khusnah (2020), Adhan et al.,(2019) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa et al.,(2019) menunjukkan hasil bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan setiap peningkatan tingkat kepuasan kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika terjadi penurunan maka akan berdampak juga pada penurunan kinerja karyawan.

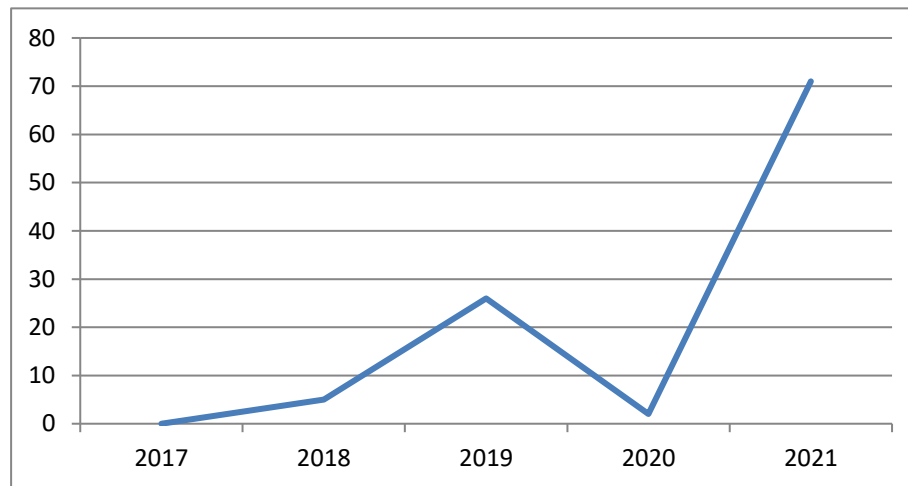
Selain itu, faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu *workplace spirituality*. Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) adalah kemampuan dasar manusia untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan bagi dirinya dalam menjalani hidup. Khusnah (2020) berpendapat bahwa *workplace spirituality* merupakan faktor dinamis dalam membangun kepercayaan antara pekerja dan juga karyawan dalam

suatu organisasi mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Khusnah (2020), Badaruddin & Fatmasari (2021) dan Siregar & Rambe (2022) menunjukkan bahwa variabel spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Umam & Auliya (2018) menunjukkan hasil bahwa spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan semakin tinggi tingkat spiritualitas di tempat kerja oleh karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya jika tingkat spiritualitas di tempat kerja rendah maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang merupakan salah satu organisasi yang bergerak dibidang kesehatan masyarakat. Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang mengutamakan pelayanan syariah dan profesional bagi pasien, keluarga serta staff. Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang berkomitmen untuk terus meningkatkan kualitas dan keselamatan pasien sebagai sarana peningkatan kesehatan manusia. kinerja yang baik adalah suatu keharusan ketika melakukan tugas ini. Kinerja yang baik tercapai apabila pegawai memiliki komitmen organisasi, kepuasan kerja serta *workplace spirituality* yang baik dan tinggi sehingga memungkinkan pegawai mencapai tujuan organisasi. Organisasi perlu menjaga dan berupaya untuk meningkatkan kinerja staff agar tetap dalam kondisi yang baik agar staff dapat memberikan pelayanan yang berkualitas

kepada pasien, yang dapat berdampak pada kualitas pelayanan di Rumah Sakit Islam (RSI) Kota Magelang.

Berikut ini merupakan data jumlah karyawan keluar yang terjadi di Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang pada tahun 2017-2021 :



Sumber : Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang

Gambar 1.1 Grafik Karyawan Keluar di Rumah Sakit Islam Magelang

Dari gambar diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang keluar/berhenti pada Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang dalam kurun waktu 2017-2021 mengalami fluktuasi. Jumlah karyawan keluar paling tinggi terjadi pada tahun 2021 sebanyak 71 karyawan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara dari pihak internal terkait penyebab terjadinya turnover seperti rendahnya komitmen organisasi dari segi loyalitas maupun kesetiaan karyawan terhadap organisasi, status karyawan kontrak, serta rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang. Selain itu penyebab terjadinya jumlah karyawan yang keluar pada Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang berdasarkan

pada keinginan karyawan itu sendiri. Dapat disimpulkan bahwa dengan terjadinya peningkatan pada jumlah karyawan keluar, maka kinerja pada karyawan Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang mengalami penurunan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Pribowo, (2021) mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada wahana surya Bengkulu. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menambahkan variabel *workplace spirituality*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khusnah, (2020) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* (spiritualitas ditempat kerja) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *workplace spirituality* merupakan nilai spiritualitas yang memiliki efek positif, baik pada kesejahteraan pribadi maupun kinerja. Kondisi spiritual yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian pada variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, *workplace spirituality*, serta kinerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada hubungan komitmen organisasi, kepuasan kerja, *workplace spirituality* dan kinerja karyawan tersebut. Objek penelitian yaitu Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang, karena pada Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang masih terdapat fluktuasi pada tingkat turnover. Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi penyebab penurunan kinerja karyawan pada organisasi tersebut.

Berdasarkan dari fenomena serta latar belakang yang telah di kemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh dengan judul “ **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang** “.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah *workplace spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan memperluas wawasan pengetahuan tentang SDM khususnya hubungan antara pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan guna menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi organisasi mengenai hubungan yang diberikan pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan. Serta untuk memberikan informasi dan pertimbangan dalam bidang SDM bagi perusahaan guna mencapai tujuan organisasi.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I : Pendahuluan

Pada bab satu skripsi berisi mengenai informasi yang ditunjukkan kepada pembaca terkait latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Pada bab dua berisi tentang landasan teori yang melandasi penelitian ini sehingga menjadi acuan teori dalam penelitian.

Terdapat telaah penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis serta model penelitian

Bab III : Metode Penelitian

Dalam bab tiga ini mengenai pemaparan terkait metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data yang terdiri dari jenis, sumber data, serta teknik pengambilan data, variabel penelitian dan definisi operasional penelitian mengenai deskripsi variabel-variabel dalam penelitian yang dijelaskan secara detail.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab empat ini berisi mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data yang berisi terkait statistic deskriptif responden, uji kualitas data, analisis regresi linier berganda, uji model serta uji hipotesis dan pembahasan dari masing-masing hasil dalam penelitian

Bab V : Kesimpulan

Pada bab lima berisi mengenai penyajian kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan hasil, keterbatasan penelitian, serta saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Teori atribusi merupakan teori yang pertama kali dicetuskan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Menurut Heider (1958), mengemukakan bahwa teori ini mengacu mengenai penyebab perilaku individu maupun orang lain yang ditentukan oleh faktor internal maupun faktor eksternal. Hal ini menunjukkan bahwa terjadinya perilaku nyata terletak pada keyakinan atau kemampuan diri seseorang yang dapat mengubah perilaku guna melakukan suatu tindakan yang mengarah pada pencapaian tujuan internal maupun eksternal. Hal ini didasarkan terhadap kemampuan diri terhadap sifat kepribadian yang dapat memberikan peluang terjadinya pencapaian dalam menjalankan aktivitasnya. Pada teori atribusi ini menjelaskan mengenai sikap individu yang berhubungan dengan perilaku serta karakter sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan mengamati tingkah laku seseorang akan mengetahui sikap maupun kebiasaan yang berasal dari orang tersebut sehingga mampu memperkirakan sikap seseorang dalam menghadapi situasi tertentu. Teori atribusi ini menjabarkan mengenai bagaimana kita dapat memastikan sebab dan tujuan terhadap sikap maupun tingkah laku seseorang. Temuan dan teorinya kemudian dikembangkan oleh Kelley dan Wiener (1983), pada teori ini menerangkan mengenai situasi dan kondisi dilingkungan sekitar yang

menyebabkan terjadinya perilaku seseorang dengan aspek perilaku individual seperti persepsi diri, kemampuan serta motivasi.

Dalam teori atribusi ini dipengaruhi oleh perilaku individu yang didukung oleh tiga faktor internal dan eksternal, yaitu :

- a. Kekhususan, seseorang akan mempersiapkan perilaku orang lain dengan cara yang berbeda dalam situasi yang berbeda. Apakah perilaku seseorang dianggap normal akan dinilai sebagai atribusi internal. Sebaliknya, jika perilaku tersebut dirasakan sebagai sesuatu yang luar biasa, individu lain yang bertindak sebagai pengamat akan memberikan atribusi eksternal.
- b. Konsensus, jika setiap orang memiliki pendapat yang sama tentang perilaku seseorang dalam situasi yang sama. Atribusi internal disertakan jika konsensus tinggi, dan atribusi eksternal disertakan jika konsensus rendah.
- c. Konsistensi, jika seseorang menilai perilaku orang lain dengan reaksi yang sama dari waktu ke waktu. Semakin konsisten perilaku, semakin banyak orang akan mengaitkannya dengan penyebab internal.

Berdasarkan dari uraian teori diatas, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori atribusi sebagai dasar teori. Teori atribusi ini merupakan dasar analisis seorang peneliti, sebagai teori yang menjelaskan sebab dan akibat serta tindakan yang dilakukan. Persepsi bahwa seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dalam menentukan

perilaku komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *workplace spirituality*, sedangkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal. Teori atribusi ini digunakan untuk menyelesaikan masalah dalam penelitian mengenai kinerja karyawan. Dalam teori atribusi ini dijelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan akibat dari suatu sebab atau tindakan yang telah dilakukan kepada karyawan. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dapat dinilai dari sumber daya manusia atau karyawannya yang mampu memberikan kontribusi kepada suatu organisasi sehingga sebagai akibatnya organisasi tersebut dapat bertahan dan mengalami kemajuan.

2. Kinerja Karyawan

a) Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu kerja, kerjasama dan hal lain yang dicapai oleh karyawan ketika mereka melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada organisasi Latief et al.,(2019a). Sedangkan menurut Keramas (2019) berpendapat bahwa kinerja sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu tugas secara keseluruhan selama periode waktu tertentu terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar kerja atau tujuan yang ditetapkan dan disepakati bersama dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana yang telah diberikan (Mardiyana et al., 2019). Selain itu, ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan, tingkat usaha yang dilakukan, dan dukungan organisasi yang diterimanya.

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (2011) terdapat empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

a. Efektifitas dan Efisiensi

Faktor efektifitas dan efisiensi sangat berpengaruh dalam kinerja dalam organisasi. Terjadinya efektifitas dan efisiensi dalam organisasi bisa dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan. Artinya, efektifitas dalam organisasi dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang telah direncanakan. Sedangkan efisiensi berhubungan dengan jumlah pengorbanan yang dilakukan dalam pencapaian tujuan organisasi.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Otoritas dan tanggung jawab yakni Otoritas (wewenang) merupakan hak seseorang untuk memberikan perintah, sedangkan Tanggungjawab merupakan sikap bahwa seseorang harus melakukan semaksimal mungkin apa yang diperintahkan dan bersedia menerima resiko yang akan dihadapinya..

c. Disiplin

Disiplin yakni perasaan mentaati sesuatu secara tepat waktu sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

d. Inisiatif

Inisiatif seorang karyawan berkaitan dengan kemampuan berfikir, bentuk kreatif untuk merencanakan hal-hal yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

b) Aspek-aspek Kinerja

Menurut Mardiyana et al., (2019) menyatakan bahwa aspek-aspek kinerja dapat dikategorikan menjadi tiga jenis, yaitu sebagai berikut :

a. Hasil Kerja

Hasil kerja yaitu hal yang diperoleh dari apa yang telah dikerjakan yang dapat berupa barang dan jasa yang dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya

b. Perilaku Kerja

Dalam pekerjaan sehari-hari, karyawan menghasilkan dua bentuk perilaku kerja yaitu :

1. Perilaku pribadi : merupakan perilaku yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti cara berjalan, cara makan dll.
2. Perilaku Kerja : merupakan perilaku karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti disiplin kerja,

prosedur kerja, komitmen terhadap tugas dan perilaku untuk bekerjasama dengan rekan kerja.

3. Sifat Pribadi : merupakan sifat yang dimiliki oleh setiap karyawan. Sifat pribadi ini sangat diperlukan guna dapat menunjang pekerjaan dapat terlaksana dengan baik.

3. Komitmen Organisasi

a) Definisi Komitmen Organisasi

Menurut Latief et al.,(2019a) komitmen organisasi yakni sikap yang mencerminkan sejauh mana individu terlibat dan melekat pada organisasinya. (Mendra, 2019) berpendapat bahwa komitmen organisasi ialah suatu kondisi preferensi karyawan terhadap organisasi tertentu dan tujuan serta keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Luthans (2014) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat diartikan sebagai :

- a. Keinginan yang kuat guna terus menjadi anggota organisasi..
- b. Keinginan untuk menumbuhkan usaha pada tahap atas nama organisasi.
- c. Keyakinan yang kuat dalam menerima nilai dan tujuan organisasi.

Suryaman (2016) berpendapat bahwa ketika karyawan tidak memiliki komitmen terhadap organisasi, mereka akan bekerja dengan acuh tak acuh dan gagal menghasilkan kinerja yang tinggi yang akan menyebabkan karyawan meninggalkan organisasi.

b) Aspek-aspek Komitmen Organisasi

Menurut Steers dan Porter (2011) berpendapat bahwa komitmen organisasi memiliki tiga aspek yaitu :

1) Identifikasi

Identifikasi merupakan penerimaan tujuan organisasi yang dipercaya oleh karyawan karena siap untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan individu karyawan. Hal ini muncul melalui sikap persetujuan kebijakan organisasi, nilai-nilai pribadi dan juga nilai pada organisasi.

2) Keterlibatan

Keterlibatan merupakan sejauh mana seorang karyawan berusaha untuk menerima dan melakukan setiap tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.

3) Loyalitas

Loyalitas merupakan penilaian komitmen terhadap ikatan emosional antara organisasi dan karyawannya dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

c) Faktor-faktor Komitmen Organisasi

Menurut Dyne dan Graham (2015) berpendapat bahwa terdapat Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain yaitu :

1) Personal

Faktor personal meliputi ciri kepribadian, tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin dan status perkawinan.

2) Situasional

Faktor situasional terdiri dari nilai tempat kerja, karakteristik pekerjaan, keadilan organisasi, dan dukungan organisasi.

3) Posisional

Faktor posisional terdiri dari tingkat pekerjaan masa kerja.

4. Kepuasan Kerja

a) Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yakni suatu keadaan emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang terjadi antara karyawan dengan pekerjaannya. Menurut Pribowo (2021) kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, penghargaan yang diterima ditempat kerja, dan hal-hal yang berkaitan dengan faktor fisik dan psikologis.

Menurut Mendra (2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum mengenai pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima bekerja dan jumlah yang diyakini seharusnya mereka terima. Utari & Heryanda,(2021) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu yang memiliki tingkat kepuasan yang tidak sama sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada setiap individu.

Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh pada tingkah perilaku kerja setiap individu baik secara langsung maupun tidak langsung. Hal inilah yang membuat tingkat kepuasan kerja merupakan faktor yang paling penting dalam peningkatan serta pencapaian suatu organisasi.

b) Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat dua faktor dalam kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2015) antara lain :

1. Faktor pegawai, yakni kecerdasan, ketrampilan, ukuran, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, kognisi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yakni jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), jabatan, kualitas pengawasan, keamanan finansial, kesempatan promosi, jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

c) Aspek-aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge, (2018) terdapat enam aspek kepuasan kerja yaitu :

1. Prestasi Kerja : Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan prestasi tinggi. Hal ini mengenai

karyawan menciptakan output yang lebih baik untuk organisasi, kualitas dan tepat waktu.

2. Pengakuan : tingkat rasa hormat dari atasan terhadap penghargaan kepada karyawan atas kinerja mereka. Hal ini berkaitan dengan kemampuan atasan untuk mendengar, memahami dan mengakui pekerjaan karyawan.
3. Pekerjaan itu sendiri : ukuran dan minat tantangan yang dirasakan karyawan bekerja, memperhatikan keselamatan, diversifikasi kerja, jadwal kerja, memiliki rasa memiliki terhadap organisasi.
4. Tanggung Jawab : ukuran beban serta tanggung jawab yang dipikul oleh karyawan sesuai dengan kemampuannya.
5. Promosi : peluang untuk kemajuan di tempat kerja. Semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk promosi.
6. Pengembangan Potensi Individu : hal ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pelatihan ataupun kegiatan yang disediakan oleh pihak perusahaan guna mengembangkan pengetahuan maupun pengalaman kerja.

5. *Workplace Spirituality*

a) *Definisi Workplace Spirituality*

Workplace Spirituality didefinisikan sebagai pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin untuk mempertahankan serta menjaga pekerjaan yang bermakna dalam suatu organisasi.

Khusnah (2020) menyatakan bahwa spiritualitas tempat kerja yakni tempat kerja yang mengakui sepenuhnya bahwa pegawai/karyawan memiliki kehidupan batin untuk dipertahankan dan juga dipelihara oleh makna kerja dalam konteks komunitas. Sedangkan menurut Badaruddin & Fatmasari (2021) spiritualitas ditempat kerja yaitu pemahaman individu sebagai makhluk spiritual, jiwanya perlu untuk dipelihara ditempat kerja, berbagai nilai sudah ada dalam dirinya, dan mereka mengalami rasa tujuan, pekerjaan, dan perasaan terhubung dengan orang lain dan masyarakat.

b) Teori *Workplace Spirituality*

Menurut Nurtjahjanti (2010) workplace spirituality dapat dilihat dari beberapa level, antara lain :

1. Level Individu : berkaitan dengan kumpulan nilai individu yang mendorong pengalaman transenden melalui proses kerja dan memfasilitasi perasaan terhubung dengan rekan kerja.
2. Level organisasi : berkaitan dengan kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi. Spiritualitas pada level ini berkaitan dengan visi dan nilai-nilai budaya organisasi.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Sumarni & Pramuntadi,(2019) meneliti tentang hubungan variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul. Metode yang digunakan menggunakan metode survey dengan

penyebaran kuisioner. Jumlah sampel sebanyak 150 karyawan. Dari penelitian ini di dapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

Latief et al.,(2019b) meneliti tentang hubungan variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda. Dengan teknik sampling menggunakan sampling jenuh, sampel yang digunakan sebanyak 31 karyawan. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mardiyana et al., (2019) meneliti tentang hubungan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuisioner. Jumlah sampel sebanyak 100 karyawan. Dari penelitian ini di dapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kharisma et al., (2019) meneliti tentang hubungan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampling menggunakan sampel jenuh. Sampel yang digunakan sebanyak 59 karyawan. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mora et al., (2020) meneliti tentang hubungan variabel komitmen kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan menggunakan metode survey dengan penyebaran kuisisioner. Jumlah sampel sebanyak 112 karyawan. Dari penelitian ini di dapatkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Khusnah (2020) meneliti tentang hubungan spiritualitas ditempat kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan PLS-SEM Dari penelitian ini di dapatkan hasil bahwa spiritualitas ditempat kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Utari & Heryanda (2021) meneliti tentang hubungan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan menggunakan kuisisioner dengan sampel sebanyak 58 karyawan. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Badaruddin & Fatmasari (2021) meneliti tentang hubungan variabel *personality*, spiritualitas ditempat kerja. Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda. Jumlah sampel sebanyak 96 karyawan. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepribadian

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pribowo (2021) meneliti tentang hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan menggunakan survey dan kuisisioner dengan sample sampel sebanyak 65 karyawan. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Siregar & Rambe, (2022) meneliti tentang hubungan kepemimpinan, spiritualitas ditempat kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan menggunakan survey dan kuisisioner. Metode analisis data menggunakan persamaan regresi linier berganda. Dari penelitian ini didapatkan hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

C. Perumusan Hipotesis

Pada penelitian ini peneliti akan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori atribusi yang digunakan menjelaskan tentang gambaran untuk menerangkan sebab dan upaya terhadap perilaku

seorang individu atau orang lain. Jika dalam sebuah organisasi terdapat perilaku keterikatan seseorang, maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Komitmen organisasional merupakan suatu keinginan yang kuat dari individu karyawan guna bertahan dan melibatkan dirinya secara aktif dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang akan dicapai dalam organisasi. Perasaan ingin melibatkan diri secara aktif dalam organisasi akan muncul apabila seorang karyawan tersebut memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi. Hal ini dikarenakan adanya kecenderungan dimana karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi maka tentunya akan lebih produktif, aktif, dan stabil dalam bekerja.

Terdapat hubungan yang kuat antara komitmen organisasi dan juga kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan memiliki kinerja dan loyalitas kerja yang tinggi pula, namun sebaliknya apabila karyawan memiliki komitmen yang rendah hal ini akan berdampak pula pada tingkat kinerja dan loyalitas yang rendah pada organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Latief et al., 2019b) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Adhan (2020) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa

semakin tinggi komitmen organisasional dalam diri karyawan maka akan semakin meningkat kinerja individual karyawan. Ketika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi, ia akan bekerja dengan cara terbaik dan menggunakan kemampuan dan ketrampilannya dengan antusias. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₁ : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan teori atribusi yang digunakan menjelaskan tentang gambaran untuk menerangkan sebab terhadap perilaku seseorang individu. Jika dalam organisasi terjadi sikap ataupun perilaku senang seseorang, maka dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap (tindakan-kognisi), perasaan senang, atau kesenjangan antara apa yang telah diperoleh dengan apa yang diharapkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mora et al., (2020), Khusnah (2020), Adhan et al., (2019) yang menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka tingkat kinerja karyawan organisasi juga tinggi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₂ : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap Kinerja Karyawan

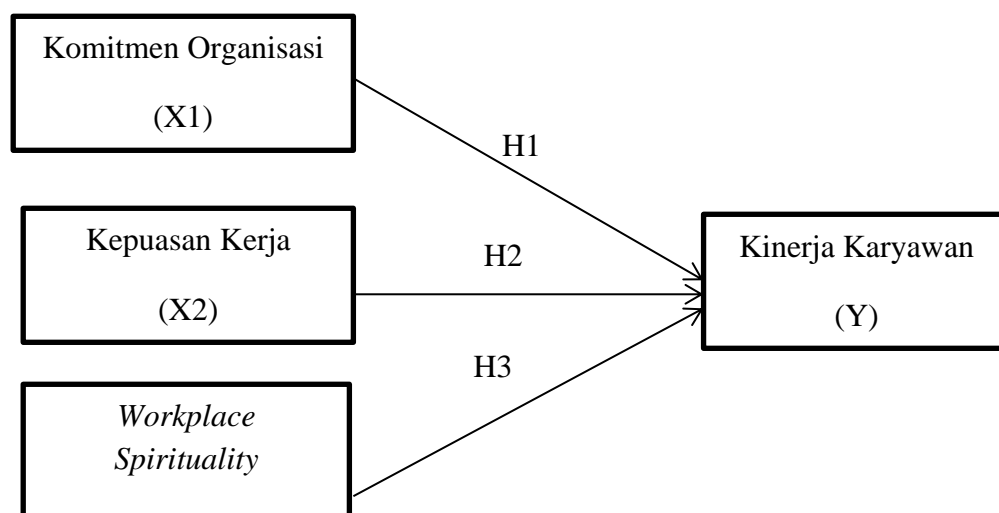
Teori atribusi didefinisikan sebagai teori yang membahas upaya dan bagaimana cara manusia menilai perilaku seseorang, dalam hal tersebut *workplace spirituality* (spiritualitas ditempat kerja) dapat dilihat dari bagaimana para karyawan memperlihatkan kemampuan dari otak untuk membentuk makna, nilai serta keyakinan dalam organisasi. Robbins & Coulter (2014) berpendapat bahwa spiritualitas ditempat kerja sebagai bentuk pikiran dan jiwa seseorang yang mendorong penemuan makna serta tujuan dari pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi, dan keinginan guna berhubungan dan menjadi anggota dari komunitas. Dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja yakni kesadaran akan adanya daya dan semangat guna mendapatkan makna yang mendalam dari pekerjaan yang mereka lakukan bersama orang lain dalam suatu organisasi. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa spiritualitas ditempat kerja berkaitan dengan individu dengan pekerjaan, rekan kerja, dan juga organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siregar & Rambe (2022), Badaruddin & Fatmasari (2021) yang menyatakan spiritualitas ditempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H₃ : *Workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

D. Model Penelitian

Penelitian ini memilih variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, *workplace spirituality* dan kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada landasan teori dan penelitian terdahulu, sehingga dapat disusun kerangka berpikir penelitian ini, yaitu variabel bebas atau independen yang terdiri dari komitmen organisasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan *workplace spirituality* (X3) sedangkan untuk variabel terikatnya atau dependen adalah kinerja karyawan (Y). Variabel tersebut sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi yang saat ini mengalami kenaikan maupun penurunan dan variabel tersebut saling mempengaruhi dalam kinerja karyawan. Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dilihat model penelitian seperti pada gambar berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup, objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti guna mempelajari dan kemudian diambil kesimpulannya oleh peneliti. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang yang berjumlah 203 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana dalam menentukan banyaknya sampel melalui pertimbangan tertentu. Penelitian ini memilih sampel dengan kriteria sebagai berikut :

- Status karyawan sebagai karyawan tetap (medis & non medis)
- Sudah bekerja minimal 2 tahun

Kriteria tersebut ditentukan sebagai dasar pemilihan sampel, karena pegawai yang sudah bekerja minimal 2 tahun dianggap sudah bisa memahami situasi dan kondisi dalam organisasi serta sudah memiliki kemampuan yang sudah layak untuk diukur dalam organisasi. Sampel pada Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang berjumlah 102 karyawan yang sesuai dengan kriteria.

B. Metode Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh dan dikumpulkan dari objek langsung yang diteliti oleh orang atau organisasi yang melakukan penelitian. Data primer ini diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuisioner untuk memperoleh data tentang komitmen organisasional, kepuasan kerja, *workplace spirituality* serta kinerja karyawan para Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang.

Data sekunder, disisi lain merupakan sumber data yang diperoleh melalui orang lain atau melalui dokumen. Dokumen dan data yang diperoleh berupa jumlah karyawan, persensi tingkat kehadiran, dan struktur organisasi di Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan cara survey dan penyebaran kuisioner. Survey adalah kegiatan mengumpulkan data dari informasi responden guna menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan melalui pendapat orang mengenai topik atau permasalahan yang diusulkan Rostiawati, (2020). Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner

dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan terkait komitmen organisasi, kepuasan kerja, *workplace spirituality*, dan kinerja karyawan.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri atas dua variabel yaitu variabel independen, dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017) variabel independen yakni variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan variabel dependen berubah atau muncul. Dalam penelitian ini variabel independen yaitu komitmen organisasi, kepuasan kerja, *workplace spirituality*. Sedangkan menurut Sugiyono (2017) variabel dependen yakni hasil dari variabel yang dipengaruhi atau variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

2. Pengukuran Variabel

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert 5 yaitu skala 1 (Sangat tidak setuju) sampai dengan skala 5 (sangat setuju). Semakin tinggi skor, semakin besar dampaknya terhadap kinerja karyawan. Variabel ini menggunakan 5 indikator :

1. Sangat tidak setuju (STS) = 1
2. Tidak setuju (TS) = 2
3. Netral (N) = 3
4. Setuju (S) = 4

5. Sangat setuju (SS) = 5

A. Definisi Operasional

a. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah persepsi responden tentang hasil kerja yang sudah di capainya. Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan. Variabel kinerja karyawan dapat diukur menggunakan indikator-indikator bersumber dari Robbins (2016) antara lain :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

b. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi ialah persepsi derajat seberapa jauh karyawan mengidentifikasikan diri mereka sendiri dalam organisasi dan keterlibatannya dengan organisasi tersebut. Variabel komitmen organisasi menggunakan indikator-indikator bersumber dari Allen dan Meyer (2016:4) antara lain :

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yaitu dimana karyawan merasa ingin tetap tinggal bekerja dalam organisasi.

Hal ini berhubungan dengan emosional atau psikologis kepada suatu organisasi.

- 2) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*) dimana karyawan merasa seharusnya tetap tinggal bekerja dalam organisasi dan merasa memiliki kewajiban yang harus dilakukan.
- 3) Komitmen berkelanjutan (*Continuence Commitment*) merupakan sikap karyawan yang merasa membutuhkan untuk tetap tinggal bekerja dalam organisasi. Dalam ini, karyawan merasa terjerat dengan organisasi karena kurang memiliki keterampilan (skill), atau tidak mempunyai kesempatan untuk pindah ke perusahaan lain. Mereka berfikir bahwa dengan meninggalkan sebuah organisasi akan sangat merugikan bagi dirinya sendiri.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja ialah persepsi responden terhadap suatu keadaan emosional yang menyenangkan bagi seorang karyawan terhadap pekerjaannya, Siagian, T., (2018). Pengukuran variabel kepuasan kerja menggunakan lima indikator yang bersumber dari Affandi (2018 : 82) antara lain :

1. Pekerjaan itu sendiri : dimana hal ini terdiri dari tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan.
2. Gaji atau upah : hal ini merupakan faktor utama dan penting dalam kepuasan kerja karyawan. Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja.

3. Pengawasan (*Supervision*) : atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada para karyawan
4. Hubungan dengan rekan kerja : kebutuhan dasar manusia guna melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung.

d. Workplace Spirituality

Workplace Spirituality merupakan persepsi seseorang mengenai tempat kerja untuk menemukan tujuan hidup, mengembangkan hubungan dengan rekan kerja, serta memiliki keselarasan antara keyakinan yang berhubungan dengan pekerjaan dan tempat kerja (Stiadi et al, 2017). *Workplace Spirituality* menurut Milliaman et al., (2013) menyebutkan terdapat tiga indikator antara lain yaitu :

1. *Meaningful work* (Pekerjaan yang berarti) : yaitu sebuah aspek fundamental dari spiritualitas ditempat kerja, kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan yang akan dicapai.
2. *Community* (Komunitas) : hal ini mengacu pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan juga berfokus dengan interaksi antara pekerja dan rekan kerja dalam organisasi.
3. *Aligment with organizational value* (Keselarasan dengan nilai organisasi / antar nilai organisasi dan individu) : hal ini menunjukkan pengalaman seseorang yang memiliki hubungan

kuat antara nilai-nilai pribadi dengan misi dan tujuan dari organisasi tersebut.

D. Metoda Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas yakni uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut (Sugiyono, 2019). Uji validitas pada penelitian ini menggunakan metode uji Pearson Correlation. Pearson Correlation ini merupakan rumus yang dipergunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (variabel independen) dan variabel terikat (variabel dependen). Koefisien Pearson menunjukkan bahwa korelasi antara variabel yang diteliti adalah berkorelasi (signifikan) pada presentase 5% (Rostiawati, E., 2020).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017). Adapun menurut Wiyono (2011:116) uji reliabilitas adalah uji yang dilakukan terhadap indikator, untuk mengukur sejauh mana dapat mengukur konstruk teoritis. Suatu kuisisioner dikatakan

reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Tujuan dari uji reliabilitas yakni guna menilai terhadap kestabilan ukuran serta konsistensi seorang dalam menjawab kuisisioner. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja menggunakan metode uji statistik *Cronbach Alpha* dengan menggunakan software SPSS versi 21. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* >0,70 Ghozali (2018).

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Regresi berganda digunakan untuk menguji lebih dari satu variabel bebas (Ghozali, 2016). Analisis regresi berganda dapat digunakan guna melihat antara pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (Ghozali, 2018) dengan menggunakan software SPSS versi 21. Adapun rumus persamaan regresi berganda untuk penelitian ini :

$$Y^l = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y^l = Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)
- X₁ = Variabel Independen (Komitmen Organisasi)
- X₂ = Variabel Independen (Kepuasan Kerja)

X3	= Variabel Independen (<i>Workplace Spirituality</i>)
e	= Error
a	= Konstanta

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji R²

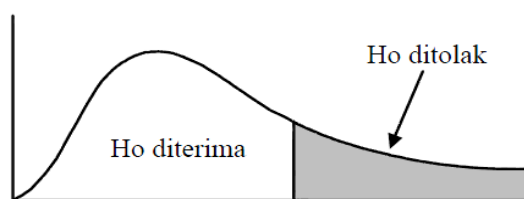
Uji R² mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013). Pada uji koefisien determinasi ini guna mengetahui besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 sampai 1, semakin mendekati 0 hasilnya koefisien determinasi semakin kecil pengaruhnya terhadap variabel bebas, begitu pula sebaliknya apabila mendekati 1 besarnya maka koefisien determinasi semakin besar pengaruhnya terhadap variabel bebas Ghozali (2013).

2. Uji F

Uji F ialah uji yang digunakan untuk mengetahui ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual diperlukan uji F. Uji F memiliki fungsi dalam mengetahui mungkin model yang dipergunakan fit ataupun tidak fit (Imam Ghozali, 2016). Parameter dalam mengambil keputusan uji dengan perbandingan F hitung dan F tabel. Derajat signifikan dalam penelitian ini sebesar 5% pada derajat pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1 dimana n merupakan total dari responden dan k yaitu total dari

variabel independent. Kriteria untuk membandingkan dalam uji F, yaitu :

- a) Apabila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $p \text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya model yang dipergunakan bagus (*fit*).
- b) Apabila $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau $p \text{ value} > \alpha = 0,051$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya model yang dipergunakan tidak bagus (*tidak fit*).



Gambar 3.1 Kurva Normal Uji F

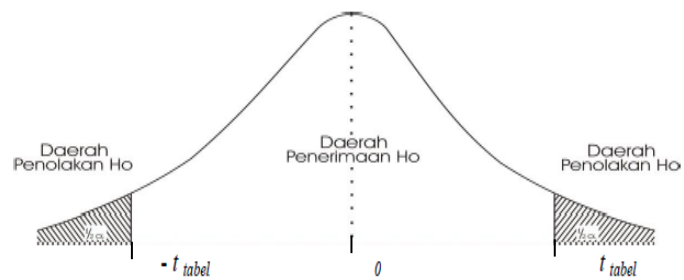
3. Uji t

Uji t atau yang dikenal dengan uji parsial, yakni uji yang digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh tiap variabel independen (X) secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Y). Uji t digunakan untuk mengukur signifikansi pengaruh pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai terhadap tingkat signifikansi yang digunakan.

Menentukan nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1$.

Kesimpulan :

- a. Jika $p \text{ value} \geq \alpha = 0,05$ atau $t \text{ test} \leq t \text{ tabel}$, maka H_a tidak dapat diterima atau H_0 diterima, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $p \text{ value} \leq \alpha = 0,05$ atau $t \text{ test} \geq t \text{ tabel}$ maka H_a diterima atau H_0 ditolak, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Ghozali (2013).



Gambar 3.2 Kurva Normal Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Workplace Spirituality* terhadap Kinerja Karyawan. Pelaksanaan serangkaian pengujian dan analisis menggunakan bantuan SPSS versi 21. Berdasarkan hasil data yang telah diolah serta dianalisis, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini, antara lain :

1. Variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Variabel *Workpalce spirituality* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas dengan pada variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *workplace spirituality* sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dimungkinkan masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Pada penelitian ini menggunakan data primer dengan metode *purposive sampling*, dengan kriteria responden yang merupakan pegawai tetap dan sudah bekerja minimal 2 tahun.
3. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan referensi pada penelitian terdahulu yang meneliti mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja dan *workplace spirituality* terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya

Disarankan untuk menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau dapat pula menambahkan variabel mediasi atau moderasi. Perlu untuk memperluas ruang lingkup objek penelitian dengan melakukan penelitian pada rumah sakit lain. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah referensi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

2. Bagi RSI Magelang

- Organisasi harus mempertahankan pemberian upah sesuai UMR, reward serta tunjangan yang dapat membuat karyawan semangat dalam bekerja. Sehingga dalam hal ini, dapat meningkatkan kinerja para karyawan Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang.
- Disarankan untuk karyawan Rumah Sakit Islam (RSI) Magelang dapat meningkatkan serta mempertahankan perilaku komitmen

organisasi, kepuasan kerja serta *workplace spirituality* karena hal tersebut memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- Adiyasa, N. I. W., Dan, & Windayanti, W. (2019). Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . XYZ. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 2(1), 23–30.
- Badaruddin, B., & Fatmasari, F. (2021). Pengaruh Personality Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Makassar. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(3), 233–244. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i3.2112>
- Imam Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. BPFE Universitas Diponegoro.
- Kharisma, M., Prasilowati, S. L., & Ayuningtyas, E. A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 21(2), 135. <https://doi.org/10.33370/jpw.v21i2.342>
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1), 17–23. <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019a). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 9(1), 41. <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>
- Latief, A., Syardiansah, S., & Safwan, M. (2019b). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BPJS Kesehatan Cabang Langsa. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/10.32505/v4i1.1250>
- Mardiyana, Sutanto, A., & Abdul Choliq Hidayat. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 100–113.
- Mendra, I. wayan. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Cheese Works di Gianyar. *Juima*, 9(2), 60–68.

- Mora, Z., Fandayani, I., & Suharyanto, A. (2020). Pengaruh Komitmen Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mopoli Raya di Kecamatan Seruway. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 487–492. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.348>
- Pribowo, F. (2021). *Jurnal ilmiah akuntansi, manajemen & ekonomi islam (jam-ekis) volume 4, no.1, januari 2021*. 4(1), 251–267.
- Siregar, A. J., & Rambe, M. F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Bupati Deli Serdang. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 293–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.604>
- Sumarni, S., & Pramuntadi, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PK Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 5(2), 154. <https://doi.org/10.29241/jmk.v5i2.157>
- Syardiansah, S., Mora, Z., & Safriani, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jupiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 12(2), 438. <https://doi.org/10.24114/jupiis.v12i2.16771>
- Umam, M. R. K., & Auliya, Z. F. (2018). Hubungan Kausalitas Workplace Spirituality Dan Kinerja Karyawan: Perspektif Mediasi Etika Kerja Islam. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 5(1), 23. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v5i1.2946>
- Utari, N. L. M., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Edie Arta Motor. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–9. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20230-11_1373.pdf