

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN
ORGANISASI DI BMI, BSM, DAN BRIS KC MALANG**

AMINAH

**Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang
Jl. Gajayana No. 50 Malang**

ABSTRAK

Penelitian ini menguji pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediator. Hasilnya dikomparasikan dengan pengaruh langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan tanpa melalui kedua variabel mediator. Penelitian pada tiga Bank Syariah Cabang Malang (BMI, BSM, dan BRIS) ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hal ini berguna dalam menguji dan menjelaskan pengaruh spiritualitas di tempat kerja dalam meningkatkan loyalitas karyawan dengan melalui atau tanpa melalui kepuasan kerja ataupun komitmen organisasi. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan bank syariah. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan pada ketiga bank syariah cabang malang, baik pengaruh secara langsung maupun pengaruh secara tidak langsung. Dalam hal ini pengaruh secara langsung memiliki nilai lebih besar dibandingkan pengaruh secara tidak langsung.

ABSTRACT

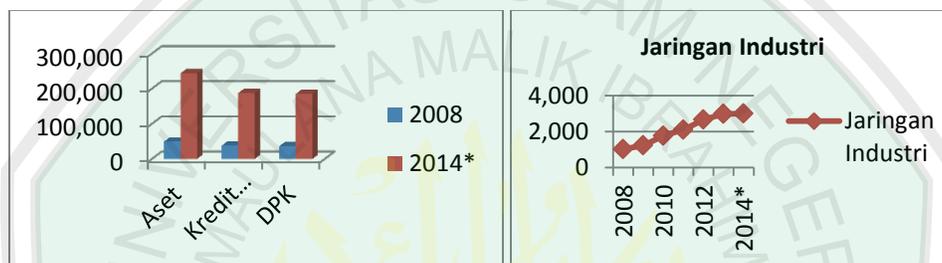
This study examine the indirect impact of spirituality in the workplace toward the loyalty of employees through job satisfaction mediator variabel and organizasional commitment. The result comparated with the direct impact of spirituality in the workplace toward the loyalty of employees without both mediator variabel. The study at 3 shariah banks Malang (BMI, BSM, and BRIS) use quantitavie measurement in order to examine and explain the impact of spirituality in the workplace to increase the loyalty of employees by using job satisfaction or organization commitment. The sample is 100 shariah's bank employees. Data analytical technique uses path analysis. The result conclude that there are positive impact but insignificant at 3 shariah's banks Malang, both direct or indirect. The direct impact has bigger value compared the indirect impact.

1. PENDAHULUAN

Selaku regulator dan fasilitator, Pemerintah melalui Bank Indonesia telah memberikan perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dalam mendorong pengembangan perbankan syariah di Indonesia. Salah satunya diwujudkan dengan terbitnya regulasi UU No. 21 Tahun 2008 tentang perbankan syariah pada tanggal 16 Juli 2008. UU ini menjadikan perbankan syariah semakin memiliki payung hukum yang jelas dari sisi kelembagaan dan operasionalnya serta memicu peluang bisnis yang jauh lebih besar bagi sektor bisnis perbankan syariah untuk berkembang lebih pesat ke depannya.

Rata-rata pertumbuhan perbankan syariah dalam kurun waktu 7 tahun terakhir (2008-September 2014) menunjukkan pertumbuhan yang cukup membanggakan. Hal ini ditunjukkan dari pertumbuhan aset yang mencapai angka 80% dengan angka kenaikan Rp. 194, 646 M menjadi Rp. 244, 203 M dari aset tahun 2008 sebesar Rp. 49,555 M. Tidak hanya aset, pertumbuhan bank syariah juga ditunjukkan dengan peningkatan jumlah kredit pembiayaan yang mencapai kenaikan Rp.149, 693 M atau naik sebesar 79 % dari Rp. 38,196 M menjadi Rp. 187,889 M. Kemudian DPK naik sebesar Rp. 148,658 M dari Rp. 36,852 M menjadi Rp. 185,511 M. Sedangkan untuk jaringan industri berkembang dari 1,024 menjadi 2,997 (66%). Oleh karena itu, industri perbankan syariah dijuluki sebagai *'the fastest growing industry'*. Hal ini dapat digambarkan dalam gambar 1.

Gambar 1
Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia



Gambar 1*Per September 2014, Sumber: www.ojk.go.id,

Tingginya pertumbuhan perbankan syariah akan berpengaruh terhadap tuntutan peningkatan suplai Sumber Daya Insani (SDI) baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Secara faktual, kualitas dan kuantitas SDI perbankan syariah dinyatakan rendah. Hal ini diakui oleh Bank Indonesia bahwa perbankan syariah Indonesia tengah mengalami krisis SDI. Selain dipengaruhi oleh tuntutan peningkatan suplai SDI baru, krisis SDI dalam Perbankan syariah juga disebabkan oleh *turnover* yang tinggi mencapai 5% (2009)-10% (2010) pertahun (www.m.inilah.com). Bahkan dalam survey yang dilakukan *Price Waterhousen Coopers* (2012) dinyatakan bahwa tingkat *turnover* karyawan mencapai 15% (www.finansial.bisnis.com).

Minimnya SDI dalam perbankan syariah mengakibatkan maraknya bank syariah yang melakukan *talentwar* atau pembajakan karyawan dari bank konvensional yang secara keilmuan masih sangat minim atau bahkan tidak memiliki pengalaman akademisi ataupun praktisi dalam bidang *Islamic Banking*. Tak jarang ditemui SDI bank syariah yang kurang bisa memberikan penjelasan yang benar dan akurat. Sehingga menimbulkan keraguan bagi calon nasabah untuk menggunakan produk ataupun layanan bank syariah. Bahkan penjelasan yang *sembrono* memunculkan anggapan *keliru* tentang bank syariah, sehingga akan memengaruhi pencitraan bank syariah dan tentunya akan berakibat pada penurunan kinerja karena ketidaksesuaian profesionalisme dari SDI yang dimiliki. Maka hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen bank untuk lebih fokus memperhatikan sektor sumber daya insani, sebab SDI tidak lagi dianggap hanya sebagai asset akan tetapi seorang mitra kerja yang memiliki dampak langsung terhadap eksistensi operasional bank dalam khazanah perbankan syariah nasional.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan bank syariah dalam mempertahankan prestasi pertumbuhan kinerjanya ditengah minimnya kondisi SDI bank syariah adalah dengan

membangun dan meningkatkan kualitas loyalitas kerja karyawannya. Bayu (2012) mengatakan bahwa kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh loyalitas kerja karyawannya. Hal ini juga dinyatakan oleh Sriyono dan Farida (2013), loyalitas berpengaruh secara positif signifikan terhadap produktivitas perusahaan jasa.

Banyak perusahaan di Indonesia tak terkecuali perbankan syariah yang memperhatikan loyalitas karyawannya. Namun tidak kalah banyak perusahaan yang juga mengabaikan loyalitas karyawannya. Hal ini ditunjukkan dalam riset yang dilakukan oleh Towers Watson dalam Talent Management and Rewards Survey 2012 dengan sampel di Indonesia sebanyak 52 perusahaan, yang sepertiganya adalah bank, menemukan bahwa perusahaan tidak memahami faktor-faktor yang menjadi pertimbangan karyawan untuk tetap *stay* dan tidak pindah ke perusahaan lain (www.infobanknews.com). Hal ini juga didukung oleh penelitian konsultan terkemuka PT Watson Wyatt yang diikuti oleh 515 perusahaan dan 115.000 responden aktual SDM Indonesia dan Asia, menyatakan bahwa indeks komitmen karyawan (*commitment index*) Indonesia hanya 57%-lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti tingkat loyalitas kerja karyawan Indonesia termasuk paling rendah di kawasan tersebut. Dalam riset tersebut dijelaskan bahwa Survey dilakukan pada perusahaan yang bergerak di berbagai bidang. Karyawan yang disurveipun berasal dari berbagai usia dan level (sebagian besar level menengah) (www.industry.kontan.co.id).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan ataupun peningkatan loyalitas kerja adalah penerapan spiritualitas di tempat kerja. Hal ini didasarkan pada penelitian Milliman, dkk (2003) yang menjelaskan bahwa spiritual kerja (*workplace spirituality*) memiliki hubungan yang signifikan terhadap sikap kerja karyawan (*attitude*).

Robbins (2006) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki peran penting dalam pencapaian efektivitas organisasi dan perubahan sikap karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Rego dan Cunha (2008) yang menjelaskan bahwa ketika seorang memiliki spiritualitas yang tinggi, mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap organisasi dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Hartnan dalam penelitian Rinda (2014) juga mempertegas bahwa seseorang yang memiliki *workplace spirituality* (Spiritualitas Di Tempat Kerja) yang tinggi akan menghasilkan kebiasaan moral dan sifat yang baik, juga lebih memungkinkan untuk menjadi jujur, loyal terhadap perusahaan, dapat dipercaya dan mempunyai integritas.

Disisi lain, implementasi spiritualitas di tempat kerja tidak hanya mempengaruhi loyalitas kerja tetapi juga mampu mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Siswanto (2013) menunjukkan bahwa dimensi *workplace spirituality* yang terdiri dari unsur *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment of values* secara umum mampu meningkatkan kepuasan dan komitmen organisasional karyawan perbankan syariah Kota Malang.

Martin, dkk 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.

Sedang dalam perkembangannya, kepuasan dan komitmen organisasi juga ikut mempengaruhi pembentukan dan peningkatan loyalitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan

dalam penelitian Arifin dan Mutamimah (2009) bahwa variabel kepuasan secara langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas dosen secara signifikan. Artinya, semakin individu puas akan pekerjaannya sebagai refleksi dari tempat kerjanya, maka individu tersebut akan semakin berkomitmen dengan pekerjaannya, akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi, dan berusaha bekerja sebaik mungkin, lebih loyal, lebih stabil, dan lebih produktif sehingga lebih menguntungkan organisasi (Mowday dkk, 1982). Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas dapat ditingkatkan melalui pemenuhan kepuasan kerja karyawan.

Mamahit (2010), terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinuans dan komitmen normatif terhadap loyalitas karyawan. Suhendi (2010), loyalitas karyawan ditunjukkan dengan komitmen karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu peneliti berasumsi bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh langsung terhadap loyalitas kerja karyawan atau pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi (variabel mediator) dan menghasilkan loyalitas kerja karyawan yang lebih maksimal dibandingkan dengan asumsi yang pertama.

2. METODELOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan studi lapangan yang menggunakan metode kuantitatif, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Kuesioner yang terdiri atas empat bagian, yaitu alat ukur spiritualitas di tempat kerja dari yang dimodifikasi oleh ; alat ukur loyalitas karyawan dari; alat ukur kepuasan kerja dari dan alat ukur komitmen organisasi dari.

Jumlah sampel penelitian sebanyak 100 orang karyawan bank syariah dengan teknik pengambilan sampling propotional random sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel sesuai dengan proporsinya, banyak atau sedikit populasi. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis) untuk menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh sebuah variabel atau seperangkat variabel terhadap sebuah variabel lainnya. Baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Akibat langsung berarti arah hubungan antara variabel langsung tanpa melalui variabel lain. Sementara hubungan tidak langsung harus melalui variabel lain. Pada analisis jalur ini untuk mengetahui dukungan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat menggunakan regresi linier (Azzuhri, 2009).

Adapun langkah-langkah dalam analisis jalur adalah sebagai berikut:

1. Menyusun model kausal
 $Z = \beta_1 X + \epsilon_1$
2. Menghitung koefisien path secara langsung
 $P_{ei} = \sqrt{1 - R_i^2}$
3. Pemeriksaan pengaruh secara tidak langsung
 $PTL = P_2 \times P_3$

Dalam pemeriksaan validitas model terdapat beberapa karakteristik, yaitu:

1. Dalam model analisis jalur, hubungan antara variabel adalah linier
2. Terdapat model rekursif (sistem aliran kausal dua arah)
3. Model yang dianalisis di spesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep yang relevan.

Catatan : untuk menguji validitas model, maka:

1. Hitung koefisien determinan total : $R_M^2 = 1 - P_{O_1}^2 - P_{O_2}^2 \dots P_{O_P}^2$
2. Uji validitas path dengan uji t

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perbankan Syariah yang menjadi obyek Penelitian adalah Bank Muamalat Indonesia, Bank Mandiri Syariah, dan Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Malang. Karakteristik biografisresponden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Responden yang meliputi karyawan ketiga bank dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin laki-laki 62% dan perempuan 38%. Adapun rata-rata karyawan ketiga bank syariah dalam penelitian ini berusia 21-30 tahun. Sedangkan status pernikahan rata-rata karyawan sudah menikah yaitu sekitar 66% dari 100 karyawan. Kemudian pendidikan terakhir karyawan lebih banyak yang berpendidikan sarjana yaitu 70%. Serta lama bekerja karyawan rata-rata memiliki masa kerja antara 1-5 tahun.

Uji instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan rancangan instrumen yang disusun dan digunakan dalam menggali data valid dan reliable. Uji signifikansi dihitung dengan membandingkan nilai probabilitas masing-masing korelasi pada taraf signifikansi 5% (Siswanto, 2013). Berdasarkan perhitungan SPSS 16 hasil uji validitas masing-masing variabel penelitian menunjukkan instrument dalam penelitian ini valid. Artinya benar-benar mengungkapkan hal yang diukur dalam kuesioner.

Uji reliabel untuk menguji konsistensi instrument penelitian yang digunakan . suatu kuesioner dikatakan reliable jika dalam mengukur sesuatu secara berulang kali memberikan hasil yang sama dengan catatan bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Suatu konstruk dikatakan reliable jika nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Rinda, 2014). Dibawah ini hasil uji reliabel instrument spiritualitas di tempat kerja, loyalitas karyawan, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

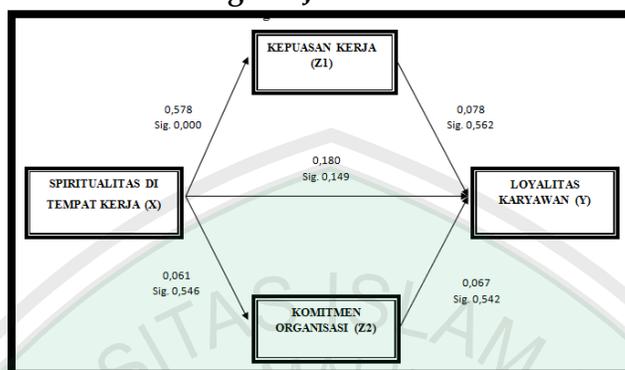
Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronchbach Alpha	Keterangan
1.	Spiritualitas Ditempat Kerja (X)	0,951	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja (Z1)	0,960	Reliabel
3.	Komitmen Organisasi (Z2)	0,946	Reliabel
4.	Loyalitas Karyawan (Y)	0,937	Reliabel

Sumber: Output SPSS 16

Adapun dalam pengujian analisis jalur didapatkan diagram jalur sebagai berikut:

Gambar 2
Diagram Jalur General



Sumber: Output SPSS 16

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa ada pengaruh secara langsung yang positif antara variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan namun tidak signifikan, dan ada pengaruh secara tidak langsung yang positif antara variabel spiritualitas di tempat kerja terhadap variabel loyalitas karyawan melalui variabel mediator kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Adapun nilai pengaruh yang lebih signifikan berdasarkan hasil pengujian analisis jalur menunjukkan bahwa nilai pengaruh secara langsung lebih besar dibandingkan nilai pengaruh secara tidak langsung yaitu $0,180 > 0,045$ (Z1) atau $0,180 > 0,004$ (Z2). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel mediator yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap pengaruhnya pada loyalitas karyawan tidak sebesar pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan secara langsung.

1. Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja (X) terhadap Kepuasan Kerja (Z1)

Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah pengaruh yang positif dan signifikan. Artinya, spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pengembangan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap sikap dan perilaku kerja para karyawan secara perorangan seperti meningkatnya kepuasan kerja (Giacalone & Jurkiewicz, 2003).

Tingginya spiritualitas di tempat kerja karyawan di BMI, BSM dan BRIS KC Malang ditunjukkan dengan tingkat kepuasan terhadap jaminan sosial yang diberikan perusahaan, ketentraman dalam bekerja, hubungan baik dengan sesama karyawan dan hubungan baik dengan lingkungan perusahaan. Hal tersebut karena adanya kenyamanan dan kedamaian yang diciptakan masing-masing pimpinan dan motivasi yang diberikan oleh rekan kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Martin, *et al* dalam Rego dan E Cunha (2008), menyatakan bahwa penerapan spiritualitas di tempat 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.

Bentuk kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan BMI, BSM dan BRIS KC Malang tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dapat diukur oleh materi.

Atau dalam islam dijelaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipandang dari aspek duniawi saja tetapi dari aspek ukhrawi juga diperhatikan. Artinya, islam lebih menekankan kepuasan yang bersifat ukhrawi seperti kepuasan yang ditunjukkan oleh karyawan dari tiga bank syariah terbesar di indonesia tersebut. Seperti kepuasan terhadap hubungan baik antar sesama karyawan, kepuasan terhadap hubungan baik dengan pimpinan dan lingkungan perusahaan. Hal ini disebutkan dalam QS Al Baqarah: 83.

2. Pengaruh Spiritualitas Ditempat Kerja (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Z2)

Tingginya spiritualitas ditempat kerja karyawan BMI, BSM, dan BRIS KC Malang ditunjukkan dengan perasaan bahwa karyawan memiliki perasaan yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja, membangga-banggakan organisasi (BMI, BSM, dan BRIS KC Malang) kepada orang lain diluar organisasi. kemudian ditunjukkan dengan perasaan bahwa bekerja dalam organisasi (BMI, BSM, dan BRIS KC Malang) ini menjadi kebutuhan dan keinginan karyawan.

Pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap komitmen organisasi yang dihasilkan dalam penelitian adalah berpengaruh positif namun tidak signifikan. Artinya, spiritualitas di tempat kerja mampu meningkatkan komitmen organisasi karyawan namun tidak begitu penting. Hal ini disebabkan karena banyak karyawan yang tidak ingin menghabiskan sisa karir di tempat mereka bekerja, bahkan menurut mereka berpindah dari satu organisasi ke organisasi lain merupakan hal yang etis. karyawan juga menganggap bahwa permasalahan organisasi bukanlah permasalahan mereka, dan mereka tidak memiliki perasaan yang berat untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja.

Berbeda dengan hasil analisis pada Bank Muamalat Indonesia yang menunjukkan bahwa pengaruh spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan hasil analisis ini dikarenakan nilai budaya organisasi yang dijunjung tinggi oleh karyawan, seperti aktif mengikuti *breafing* pagi, ceramah rohani dalam pengajian, sholat berjamaah, dll yang melahirkan komitmen yang tinggi pada karyawan. Dimana salah satu bentuk komitmen yang dimiliki karyawan Bank Muamalat Indonesia adalah nilai kesetiaan karyawan dengan tidak memperhitungkan untung rugi jika karyawan menetap pada Bank Muamalat Indonesia. Dengan demikian, komitmen organisasi di BMI dipengaruhi oleh budaya organisasi. Hal ini mengacu pada penelitian yang dilakukan di BMI KC Malang itu sendiri oleh Rizkiya, dkk (2013) yang menegaskan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai alat penggerak komitmen yang tinggi dari pegawai, melebihi kepentingan pribadi serta mampu mampu meningkatkan dan menambah konsistensi perilaku pegawai. Pernyataan ini telah tertuang dalam QS. Fushilat: 30.

3. Pengaruh Spiritualitas Ditempat Kerja (X) Melalui Kepuasan Kerja (Z1) Dan Komitmen Organisasi (Z1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

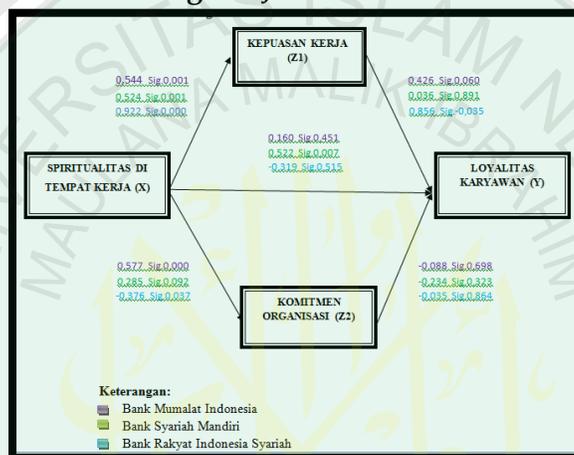
Berdasarkan hasil pengujian analisis jalur yaitu pengaruh langsung dan tidak langsung. pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi merupakan pengaruh secara tidak langsung. Penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh secara langsung memiliki nilai yang lebih besar atau lebih dominan dibandingkan dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas ditempat kerja mampu mempengaruhi atau meningkatkan loyalitas karyawan tanpa melalui variabel mediator yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. atau

dengan kata lain, variabel mediator kepuasan kerja dan komitmen organisasi tidak dapat memediasi spiritualitas di tempat kerja dalam mempengaruhi variabel loyalitas karyawan.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian Fatmah (2005) yang menyatakan bahwa persepsi religiusitas mempengaruhi loyalitas. Milliman dkk (2003) dalam penelitiannya mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja akan mempengaruhi sikap kerja (loyalitas). Rego dan Cunha (2008) menyatakan bahwa ketika orang memiliki spiritualitas di tempat kerja yang tinggi, mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap organisasinya dan mempunyai loyalitas yang tinggi.

Hasil analisis tersebut ternyata melahirkan hasil yang berbeda jika pengaruh secara langsung dan tidak langsung antara spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan dilakukan secara individual.

Gambar 3
Diagram Jalur Individual



Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan hasil pengujian secara langsung dan tidak langsung dalam diagram jalur secara individual menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung antara spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan lebih besar tidak berlaku pada BMI dan BRIS yang memiliki nilai pengaruh secara langsung justru lebih kecil dibandingkan pengaruh secara tidak langsung. Selain itu, jika kita bandingkan nilai signifikansi dari ketiga bank yang memiliki nilai signifikansi terhadap pengaruh langsung ataupun tidak langsung, BMI memiliki nilai pengaruh yang signifikan pada pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan dan komitmen organisasi saja, sedangkan pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan kedua-duanya berpengaruh tidak signifikan. Kemudian BSM memiliki nilai pengaruh signifikan pada pengaruh langsung antara spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan. Pengaruh signifikan pada BSM juga terdapat pada pengaruh secara tidak langsung antara spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Adapun untuk pengaruh secara tidak langsung melalui variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan baik pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan maupun komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan. Pada tabel ataupun diagram BRIS memiliki nilai pengaruh tidak signifikan hanya pada pengaruh langsung spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan, sedangkan untuk pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki nilai pengaruh yang signifikan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa loyalitas karyawan di

BSM dan BRIS dapat ditingkatkan melalui kepuasan kerja, sedangkan BMI dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan pengaruh secara langsung dari spiritualitas di tempat kerja.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung antara spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan memiliki nilai pengaruh yang lebih besar dibandingkan pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Berbeda dari hasil tersebut, ternyata pengaruh secara langsung lebih kecil pengaruhnya jika dilakukan pengujian secara individual antara spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Mumalat Indonesia, Bank Syariah Mandiri Dan Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Malang, sehingga loyalitas karyawan dapat ditingkatkan oleh spiritualitas di tempat kerja melalui variabel mediator.

DAFTAR PUSTAKA

Al Qur'an Digital

Arifin, Timbul dan Mutamimah. 2009. *Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen*. Jurnal Siasat Bisnis. Vol.13 No.2

Awaldi. 2013. <http://www.infobanknews.com/2013/03/bank-memahami-nasabah-tapi-kurang-memahami-karyawan/>. Diakses 24 November 2014

Bayu, wicaksono. 2012. *Pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada PT Vision Land Bagian Packing)*. Thesis. Fakultas Ekonomi. Universitas Stibank Semarang

Charles MS. 2012 <http://m.inilah.com/news/detail/1894191/krisis-sdm-picu-turn-over-perbankan-syariah>. diakses 24 November 2014

Fatmah. 2005. *Pengaruh Persepsi Religiusitas, Kualitas Layanan Dan Inovasi Produk Terhadap Kepercayaan Dan Komitmen Serta Loyalitas Nasabah Bank Umum Syariah Di Jawa Timur*. Disertasi tidak dipublikasikan, Universitas Airlangga Surabaya. Diakses 7 Desember 2014. Dari <http://www.adln.lib.unair.ac.id.php?id=gdlhub-s3-2007-fatmah-3660&q=loyalitas>.

Giacalone, R., AdanJurkiewicz, C. L. 2003. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk: M.E.Sharpe

Mamahit, Diego Enrile. 2010. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unika Atmajaya Jakarta

Milliman, J.F., Czaplewski A.J., Ferguson J. 2003. *Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Exploratory Empirical Assessment*. Journal of Organizational Change Management, Vol. 16 No. 4

Mowday R, Porter L, Steers R, 1982. *Employee-organization Hnkages*

Rego A., Cunha M.P., 2008. *Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study*. Journal of Organizational Change Management, Vol. 21 No. 1

Rinda, Wahyu ratnasari. 2014. *Meingkatkan Daya Saing Sumber Daya Insani Perbankan Syariah Melalui Implementasi Workplace Spirituality*. Riset Keuangan Syariah OJK. Institut Pertanian Bogor

- Rizkiya E.F, Djamhur, Hamidah. 2013. Peranan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Komitmen Pegawai (Studi pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang). Jurnal. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang
- Robbins Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Indeks. Jakarta
- Siswanto.2013. *Pengembangan Kualitas SDM Perbankan Syariah Integrative Melalui Implementasi Workplace Spirituality*. Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
- Sriyonodan Lestari, Farida. 2013. *Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa*. Paper Manajemen. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
- Suhendi, Hendidan Anggara. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia
- Yusran, Yunus. 2014. <http://finansial.bisnis.com/read/20140515/90/228134/survei-sdm-perbankan-turn-over-karyawan-15-motif-utamanya-cari-tunjangan-lebih-menjanjikan>. Diakses 22 November 2014
- <http://www.portalhr.com/people-management/employee-relations/membedah-pandangan-karyawan-indonesia/> Diakses 22 November 2014
- <http://repository.mb.ipb.ac.id/1933/5/4DM-05-Adjie-Pendahuluan.pdf>. Diakses 20 November 2014

