

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 Hasil Penelitian

1.1.1 Gambaran Umum Tentang Obyek Penelitian

1.1.1.1 Gambaran Umum Tentang Bank Muamalat Indonesia

1. Sejarah Bank Muamalat Indonesia

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk didirikan pada 24 Rabiul Tsani 1412 H atau 1 Nopember 1991, diprakarsai oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI) dan Pemerintah Indonesia, dan memulai kegiatan operasinya pada 27 Syawwal 1412 H atau 1 Mei 1992. Dengan dukungan nyata dari eksponen Ikatan Cendekiawan Muslim seIndonesia (ICMI) dan beberapa pengusaha Muslim, pendirian Bank Muamalat juga menerima dukungan masyarakat, terbukti dari komitmen pembelian saham Perseroan senilai Rp 84 miliar pada saat penandatanganan akta pendirian Perseroan. Selanjutnya, pada acara silaturahmi peringatan pendirian tersebut di Istana Bogor, diperoleh tambahan komitmen dari masyarakat Jawa Barat yang turut menanam modal senilai Rp 106 miliar.

Pada tanggal 27 Oktober 1994, hanya dua tahun setelah didirikan, Bank Muamalat Indonesia berhasil menyandang predikat sebagai Bank Devisa. Pengakuan ini semakin memperkokoh posisi Perseroan sebagai bank syariah pertama dan

terkemuka di Indonesia dengan beragam jasa maupun produk yang terus dikembangkan.

Pada akhir tahun 90-an, Indonesia dilanda krisis moneter yang memporak-porandakan sebagian besar perekonomian Asia Tenggara. Sektor perbankan nasional tergulung oleh kredit macet di segmen korporasi. Bank Muamalat Indonesia-pun terimbas dampak krisis. Di tahun 1998, rasio pembiayaan macet (NPF) mencapai lebih dari 60%. Perseroan mencatat rugi sebesar Rp 105 miliar. Ekuitas mencapai titik terendah, yaitu Rp 39,3 Milliar, kurang dari sepertiga modal setoran awal.

Dalam upaya memperkuat permodalannya, Bank Muamalat Indonesia mencari pemodal yang potensial, dan ditanggapi secara positif oleh *Islamic Development Bank* (IDB) yang berkedudukan di Jeddah, Arab Saudi. Pada RUPS tanggal 21 Juni 1999 IDB secara resmi menjadi salah satu pemegang saham Bank Muamalat. Oleh karenanya, kurun waktu antara tahun 1999 dan 2002 merupakan masa-masa yang penuh tantangan sekaligus keberhasilan bagi Bank Muamalat. Dalam kurun waktu tersebut, Bank Muamalat berhasil membalikkan kondisi dari rugi menjadi laba berkat upaya dan dedikasi setiap Kru Muamalat, ditunjang oleh kepemimpinan yang kuat, strategi pengembangan usaha yang tepat, serta ketaatan terhadap pelaksanaan perbankan syariah secara murni.

Melalui masa-masa sulit ini, Bank Muamalat berhasil bangkit dari keterpurukan. Diawali dari pengangkatan kepengurusan baru dimana seluruh anggota

Direksi diangkat dari dalam tubuh Muamalat, Bank Muamalat kemudian menggelar rencana kerja lima tahun dengan penekanan pada (i) tidak mengandalkan setoran modal tambahan dari para pemegang saham, (ii) tidak melakukan PHK satu pun terhadap sumber daya insani yang ada, dan dalam hal pemangkasan biaya, tidak memotong hak Kru Muamalat sedikitpun, (iii) pemulihan kepercayaan dan rasa percaya diri Kru Muamalat menjadi prioritas utama di tahun pertama kepemimpinan Direksi baru, (iv) peletakan landasan usaha baru dengan menegakkan disiplin kerja Muamalat menjadi agenda utama di tahun kedua, dan (v) pembangunan tonggak-tonggak usaha dengan menciptakan serta menumbuhkan peluang usaha menjadi sasaran Bank Muamalat pada tahun ketiga dan seterusnya, yang akhirnya membawa Bank kita, dengan rahmat Allah *Rabbul Izzati*, ke era pertumbuhan baru memasuki tahun 2004 dan seterusnya.

Saat ini Bank Muamalat memberikan layanan bagi lebih dari 2,5 juta nasabah melalui 275 gerai yang tersebar di 33 provinsi di Indonesia. Jaringan BMI didukung pula oleh aliansi melalui lebih dari 4000 Kantor Pos Online/SOPP di seluruh Indonesia, 32.000 ATM, serta 95.000 merchant debit. BMI saat ini juga merupakan satu-satunya bank syariah yang telah membuka cabang luar negeri, yaitu di Kuala Lumpur, Malaysia. Untuk meningkatkan aksesibilitas nasabah di Malaysia, kerjasama dijalankan dengan jaringan *Malaysia Electronic Payment System (MEPS)* sehingga layanan BMI dapat diakses di lebih dari 2000 ATM di Malaysia. Sebagai Bank Pertama Murni Syariah, bank muamalat berkomitmen untuk menghadirkan layanan

perbankan yang tidak hanya *comply* terhadap syariah, namun juga kompetitif dan aksesibel bagi masyarakat hingga pelosok nusantara. Komitmen tersebut diapresiasi oleh pemerintah, media massa, lembaga nasional dan internasional serta masyarakat luas melalui lebih dari 70 award bergengsi yang diterima oleh BMI dalam 5 tahun Terakhir. Penghargaan yang diterima antara lain sebagai Best Islamic Bank in Indonesia 2009 oleh *Islamic Finance News* (Kuala Lumpur), sebagai *Best Islamic Financial Institution in Indonesia 2009* oleh *Global Finance* (New York) serta sebagai *The Best Islamic Finance House in Indonesia 2009* oleh *Alpha South East Asia* (Hong Kong) (www.bankmuamalat.co.id)

Bank muamalat cabang malang adalah salah satu dari 51 kantor cabang yang dimiliki bank muamalat Indonesia. Bank muamalat Indonesia cabang malang didirikan tanggal 28 Agustus 2003 dengan pertimbangan jumlah perputaran dana pihak ketiga di malang, komposisi jumlah penduduk muslim serta perluasan jaringan jawa timur. Kantor BMI cabang Malang yang terdapat di Jl. Kertanegara No. 2 Malang membawahi kegiatan operasional untuk daerah Malang Raya, Pasuruan, dan Probolinggo. Adapun kantor cabang Malang termasuk kantor cabang di daerah koordinasi regional VII bersama kantor Surabaya, Jember, Kediri, Bali, dan Mataram.

2. Visi dan Misi Bank Muamalat Indonesia

1) Visi

Menjadi bank syariah utama di Indonesia, dominan di pasar spiritual, dikagumi di pasar rasional.

2)Misi

Menjadi ROLE MODEL lembaga keuangan syariah dunia dengan penekanan pada semangat kewirausahaan, keunggulan manajemen, dan orientasi investasi yang inovatif untuk memaksimalkan nilai bagi stakeholder.

3.Budaya Kerja Bank Muamalat Indonesia

Budaya perusahaan Bank Muamalat Indonesia sebagai bank syariah pertama di Indonesia sangat menjunjung tinggi nilai-nilai akhlak dan akidah sesuai prinsip syariah, menjunjung praktik kejujuran sejak awal rekrutmen, serta larangan menerima imbalan dalam bentuk apapun dari para nasabah dan mitra kerja. Selain itu Bank Muamalat Indonesia juga sangat tegas dalam menyikapi risiko reputasi yang ditimbulkan karyawan akibat perilaku yang tidak sesuai dengan tatanan budaya, etika, dan hukum dan didukung oleh visi dan misi yang jelas. Selain itu pengangkatan staf dan pejabat yang akan memegang jabatan harus melalui proses sumpah jabatan secara lisan dan tertulis tentang pernyataan tujuh perilaku sebagai pedoman perilaku (*Code Of Conduct*) yang harus dipertanggungjawabkan dengan janji untuk :

1. Mentaati peraturan perundang-undangan dan ketentuan perusahaan;
2. Memegang teguh rahasia bank dan perusahaan;
3. Tidak menerima hadiah dalam bentuk apapun terkait tugas dan jabatan;
4. Menjunjung kehormatan perusahaan dan karyawan;
5. Bekerja sesuai dengan prinsip syariah;

6. Berpegang teguh pada akhlak islam dalam menjalani kehidupan sehari-hari;
7. Bertanggung jawab terhadap kesalahan dan pelanggaran yang dilakukan Bank Muamalat Indonesia, senantiasa menjunjung tinggi etika bisnis yang berorientasi kepada kemaslahatan, khususnya kepuasan nasabah dan segenap pemangku kepentingan.

Adapun nilai-nilai yang ada dalam Bank Muamalat Indonesia dijabarkan sebagai berikut:

1. Keterbukaan (*Transparency*) adalah keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang material dan relevan serta mudah diakses oleh setiap orang yang berkepentingan.
2. Akuntabilitas (*Accountability*) adalah kejelasan fungsi dan pelaksanaan pertanggungjawaban organ Bank sehingga pengelolaannya berjalan secara efektif.
3. Tanggung jawab (*Responsibility*) adalah kesesuaian pengelolaan Bank dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip pengelolaan Bank yang sehat, serta melaksanakan kewajiban/tanggung jawabnya terhadap masyarakat dan lingkungannya.
4. Profesional (*Professional*) adalah memiliki kompetensi, mampu bertindak obyektif, dan bebas dari pengaruh/tekanan dari pihak

manapun (independen), bebas dari benturan kepentingan serta memiliki komitmen yang tinggi untuk mengembangkan Bank Muamalat Indonesia.

5. Kewajaran (*Fairness*) adalah keadilan dan kesetaraan dalam memenuhi hak-hak pemangku kepentingan berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

6. Sikap Kepedulian (*Social Awareness*) adalah rasa peduli kepada masyarakat yang kurang beruntung dan lingkungan, yang dilakukan dengan berbagai bentuk kegiatan kemanusiaan dan sosial sebagai wujud dari pertanggungjawaban sosial Bank Muamalat Indonesia kepada masyarakat dan lingkungan.

4. Struktur Organisasi Bank Muamalat Indonesia

Bank Muamalat Indonesia sebagai bank yang professional mempunyai struktur organisasi tingkat pusat dan wilayah. Setiap wilayah mempunyai struktur yang sama. Bank Muamalat Indonesia Cabang Malang dan cabang di seluruh Indonesia memiliki struktur organisasi sebagai berikut: *Lampiran*

2. Produk dan Layanan

Produk dan layanan yang diberikan kepada para nasabah dan calon nasabah Bank Muamalat Indonesia meliputi:

1. Pendanaan

1) Giro wadiah, terdapat dua macam:

- a) Giro Perorangan atau Al-Wadi'ah Yad Dhamamah.
- b) Giro Institusi atau Al-Wadi'ah Yad Amanah.

2) Tabungan

- a) Tabungan Muamalat
- b) Tabungan Muamalat Pos
- c) Tabungan Hajji Arafah
- d) TabunganKu
- e) Tabungan Ummat
- f) Banca Assurance terdiri dari fulprotek, syariah mega convers, ta'awun card dan fitrah card.

3) Deposito

- a) Deposito Mudharabah
- b) Deposito FullInvest

2. Pembiayaan

1) Konsumen

- a) Hunian Syariah.
- b) Automuamalat
- c) Dana Talangan Porsi Haji
- d) Anggota Koperasi Karyawan/Guru/PNS

2) Modal Kerja

- a) Modal Kerja
- b) Lembaga Keuangan Mikro (LKM) syariah
- c) Rekening Koran Syariah

3) Investasi

3. Layanan

1) International Banking

- a) Remittance
- b) Remittance BMI –MayBank
- c) Remittance BMI- NCB

2) Tabungan Nusantara

3) Trade Finance, transaksi ini baik untuk transaksi L/C maupun non L/C

yaitu:

- a) Bank Garansi
- b) Ekspor
- c) Impor
- d) Ekspor Impor Non L/C Financing
- e) SKBDN
- f) Letter Of Credit
- g) standby LC

4) Investment Service

5) Transfer

6) Layanan 24 Jam

- a) SMS Banking
- c) Muamalat Mobile

b) Sala Muamalat

d) Internet Banking

1.1.1.2 Gambaran Umum Tentang Bank Syariah Mandiri

1. Sejarah Bank Syariah Mandiri

Bank Syariah Mandiri (BSM) merupakan bank milik pemerintah yang melandaskan operasionalnya pada prinsip syariah. Secara struktural, BSM berasal dari PT. Bank Susila Bakti yang dimiliki oleh Yayasan Kesejahteraan Pegawai (YKP) PT. Bank Dagang Negara dan PT. Mahkota Prestasi yang berupaya keluar dari krisis 1997-1999 dengan berbagai cara. Mulai dari langkah-langkah menuju merger sampai pada akhirnya memilih konversi menjadi bank syariah dengan suntikan modal dari pemilik.

Dengan terjadinya merger empat bank (Bank Dagang Negara, Bank Bumi Daya, Bank Exim Dan Bapindo) ke dalam PT. Bank Mandiri (Persero) pada tanggal 31 Juli 1999, rencana perubahan PT. Bank Susila Bakti menjadi bank syariah (dengan nama Bank Syariah Sakinah) diambil oleh PT. Bank Mandiri (Persero).

PT. Bank Mandiri (Persero) selaku pemilik baru mendukung sepenuhnya dan melanjutkan rencana perubahan PT. Bank Susila Bakti menjadi Bank Syariah Sakinah, sejalan dengan keinginan PT. Bank Mandiri (Persero) untuk membentuk unit syariah. Langkah awal dengan merubah anggaran dasar tentang nama PT. Bank Susila Bakti menjadi PT. Bank Syariah Sakinah berdasarkan akta Notaris : Ny.

Machrani M.S, SH, No. 29 pada tanggal 19 Mei 1999. Kemudian melalui akta No. 23 tanggal 8 September 1999 Notaris : Sutjipto, SH nama PT. Bank Syariah Sakinah Mandiri diubah menjadi PT. Bank Syariah Mandiri.

Senin tanggal 25 Rajab 1420 H atau tanggal 1 Nopember 1999 merupakan hari pertama beroperasinya BSM. Kelahiran BSM merupakan buah usaha bersama dari para perintis bank syariah di Bank Susila Bakti dan manajemen Bank Mandiri (Persero) yang memandang pentingnya kehadiran bank syariah dilingkungan PT Bank Mandiri (Persero).

PT.Bank Syariah Mandiri hadir sebagai bank yang mengkombinasikan idealisme usaha dengan nilai-nilai rohani yang melandasi operasinya.Harmoni antara idealisme usaha dan nilai-nilai rohani inilah yang menjadi salah satu keunggulan BSM sebagai alternatif jasa perbankan di Indonesia (www.SyariahMandiri.co.id).

Adapun berdirinya BSM Kantor Cabang Malang terhitung mulai hari Jumat, 1 Agustus 2002 yang saat itu diresmikan oleh salah satu Direksi PT. Bank Syariah Mandiri, Bapak Akmal Aziz. Dibukanya BSM Cabang Malang yang berlokasi di Jl. Brigjen Slamet Riadi No. 8 Malang (daerah Oro-Oro Dowo) merupakan upaya untuk mengembangkan jaringan PT. Bank Syariah Mandiri. Kepala Cabang pada saat itu dipercayakan dari personel kantor pusat Bapak Lutfianto, Manager Marketing Bapak Gazali Hasan (mutasi dari BSM Cabang Surabaya) dan Manager Operasi Bapak Arie Darma Permana.

Seiring perjalanan waktu, pada bulan Juni 2004 terjadi pergantian pimpinan dari Bapak Lutfianto digantikan oleh Bapak Zulfikar, dan pada tahun 2005 tepatnya bulan Juli kantor BSM Cabang Malang pindah lokasi ke Jl. Basuki Rahmad No. 8 Malang. Dua minggu sebelum ditempatinya kantor baru, terjadi pergantian Kepala Cabang Malang dari Bapak Zulfikar digantikan Bapak Didi Sunardi (dari Cabang Pontianak). Dan pada bulan Mei 2006 Bapak Didi Sunardi digantikan oleh Bapak Ramelan untuk menduduki Kepala Cabang Malang. Pada tahun 2008, kepemimpinan digantioleh Bapak Dwi Puji Widodo sampai sekarang.

Pada tanggal 1 Agustus 2005 diresmikannya pembukaan Kantor Cabang Pembantu di kota Pasuruan yang merupakan pengembangan dari Kantor Cabang Malang. Saat itu pimpinan dipercayakan kepada Bapak Gazali Hasan. Pada sekitar bulan Oktober 2005 Bapak Gazali Hasan digantikan oleh Bapak Leo Agus Sandi dan pada 1 Juli 2007 Bapak Leo Agus Sandi digantikan oleh Bapak Arie Darma Permana.

2. Visi dan Misi Bank Syariah Mandiri

1) Visi Perusahaan

Menjadi Bank Syariah Terpercaya Pilihan Mitra Usaha.

2) Misi Perusahaan

1. Mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan yang berkesinambungan.

2. Mengutamakan penghimpunan dana konsumen dan penyaluran pembiayaan pada segmen UMKM.
3. Merekrut dan mengembangkan pegawai profesional dalam lingkungan kerja yang sehat.
4. Mengembangkan nilai-nilai syariah universal.
5. Menyelenggarakan operasional bank sesuai standar perbankan yang sehat.

3. Budaya Kerja Bank Syariah Mandiri

Setelah melalui proses yang melibatkan seluruh jajaran pegawai sejak pertengahan 2005, lahirlah nilai-nilai perusahaan yang baru yang disepakati bersama untuk di-*shared* oleh seluruh pegawai Bank Syariah Mandiri yang disebut Shared Values Bank Syariah Mandiri atau yang disingkat dengan “ETHIC”.

1. *Exellence (Imtiyazz)*

Berupaya mencapai kesempurnaan melalui perbaikan yang terpadu dan berkesinambungan.

2. *Teamwork ('Amal Jamma'iy)*

Mengembangkan lingkungan kerja yang saling bersinergi.

3. *Humanity (Insaaniyah)*

Menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan dan religius.

4. *Integrity (Shidiq)*

Menaati kode etik profesi dan berpikir serta berperilaku terpuji.

5. *Customer Focus (Tafdhilu Al- 'Umalaa)*

Memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan untuk menjadikan Bank Syariah Mandiri sebagai mitra yang terpercaya dan menguntungkan.

Kelima nilai tersebut, di akronim-kan menjadi "ETHIC". Kata ETHIC sendiri berarti "set of moral principles (Himpunan prinsip-prinsip moral) sebagai tatanan perilaku mulia yang membentuk keunggulan insan BSM. Agar nilai-nilai bersama yang telah dirumuskan dan disepakati dapat dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh seluruh insan Bank Syariah Mandiri dalam kehidupan berorganisasi maka shared values.

4. Struktur dan Wewenang Jabatan PT Bank Syariah Mandiri Cabang Malang

Organisasi yang ada di PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Malang berbentuk garis (*Line*) dimana semua perintah berasal dari atas ke bawah melalui satu garis, sehingga dalam hal ini bawahan hanya bertanggung jawab kepada atasan. Adapun struktur organisasi di bawah ini: *Lampiran*

5. Produk-Produk PT Bank Syariah Mandiri

1. Produk Pendanaan

1) Tabungan Berencana BSM

- 2) Tabungan Simpatik BSM
- 3) Tabungan BSM
- 4) Tabungan BSM Dollar (Al-Wadi'ah Yad Dhamamah)
- 5) Tabungan Maburr BSM
- 6) Tabungan Kurban BSM
- 7) Tabungan BSM Investa Cendikia
- 8) Deposito BSM
- 9) Deposito BSM Valas
- 10) Giro BSM Euro
- 11) Giro BSM
- 12) Giro BSM Valas
- 13) Giro BSM Singapore Dollar
- 14) Obligasi Syariah Mudharabah.

2. Produk Pembiayaan

- 1) Pembiayaan Murabahah BSM
- 2) Pembiayaan Mudharabah BSM
- 3) Pembiayaan Musyarakah BSM
- 4) Pembiayaan Edukasi BSM
- 5) Pembiayaan Griya BSM
- 6) Pembiayaan Dana Berputar BSM
- 7) Pembiayaan BSM Implan

8) Pembiayaan Resi Gudang

9) Pembiayaan PKPA.

10) Gadai Emas BSM

11) Pembiayaan Talangan Haji

12) Qardh

13) Ijarah Muntaiyah Bitamliik

14) Salam

3. Produk Berbasis Teknologi

Seiring perkembangan zaman yang menuntut kecepatan dan kemudahan dalam bertransaksi, BSM juga secara kontinu mengembangkan produk-produk berbasis teknologi guna memenuhi kebutuhan nasabah. Produk-produk jasa berbasis teknologi yang berhasil dikembangkan adalah sebagai berikut:

1) BSM Mobile Banking Berbasis GPRS

2) BSM Net Banking

3) BSM Pooling Fund

4) Layanan ATM Prima dan Debit BCA

1.1.1.3 Gambaran Umum Tentang Bank Rakyat Indonesia Syariah

1. Sejarah Bank Rakyat Indonesia Syariah

Bank BRISyariah berdiri pada tanggal 29 November 2002. status BRISyariah tahun 2002 adalah BRI Unit Usaha Syariah, kemudian berubah di tahun 2009 menjadi Bank BRISyariah seperti sekarang ini yang beralamat di Jl. Kawi No. 37 Kel. Bareng Kec. Klojen Malang dengan menempati area tanah seluas 200 m².

Berawal dari akuisisi Bank Jasa Arta oleh Bank Rakyat Indonesia pada tanggal 19 Desember 2007 dan kemudian diikuti dengan perolehan ijin dari Bank Indonesia untuk mengubah kegiatan Usaha Bank Jasa Arta dari bank umum konvensional menjadi bank umum yang menjalankan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah pada tanggal 16 Oktober 2008. Maka lahirlah Bank Umum Syariah yang diberi nama PT. Bank Syariah BRI atau yang disebut BRISyariah pada tanggal 17 November 2008.

Nama BRISyariah dipilih untuk menggambarkan secara langsung hubungan Bank dengan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, selanjutnya disebut Bank Rakyat Indonesia yang merupakan salah satu bank terbesar di Indonesia. BRISyariah merupakan anak perusahaan dari Bank Rakyat Indonesia yang akan melayani kebutuhan perbankan masyarakat Indonesia dengan menggunakan prinsip-prinsip syariah.

Pada tanggal 19 Desember 2008, telah ditanda-tangani akta pemisahan unit usaha syariah. Pemandangan akta pemisahan telah dilakukan oleh Bapak Sofyan Basir selaku Direktur Utama BRI dan Bapak Ventje Rahardjo selaku Direktur Utama BRISyariah, sebagaimana akta pemisah No. 27 tanggal 19 Desember 2008 dibuat di hadapan notaries Fathiniah Helmi SH di Jakarta.

Saat ini PT. BRISyariah menjadi bank syariah ketiga terbesar berdasarkan asset. BRISyariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi asset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga. Dengan berfokus pada segmen menengah bawah, BRISyariah menargetkan menjadi bank ritel modern terkemuka dengan berbagai ragam produk dan layanan perbankan (www.brisyariah.co.id).

Bank BRISyariah memiliki beberapa perusahaan dan cabang di Indonesia. Dan terdiri dari 89 Kantor Cabang Induk (KCI) 26 Kantor Cabang (KC), dan 51 Kantor Cabang Pembantu beserta 7 Kantor Kas yang tersebar di seluruh Indonesia.

2. Visi dan Misi Bank Rakyat Indonesia Syariah

1) Visi:

Menjadi bank ritel modern terkemuka dengan ragam layanan financial sesuai kebutuhan nasabah dengan jangkauan termudah, untuk kehidupan yang lebih bermakna.

Dengan dibukanya BRISyariah diharapkan terwujudnya system perbankan syariah yang kompetitif, efisien, dan memenuhi prinsip kehati-hatian serta mampu mendukung sector riil secara nyata melalui kegiatan pembiayaan berbasis bagi hasil dan transaksi riil dalam rangka keadilan, tolong-menolong dan menuju kebaikan guna mencapai kemashlahatan masyarakat.

2) Misi:

1. Memahami keragaman individu dan mengakomodasi Bergama kebutuhan financial nasional
2. Menyediakan produk dan layanan yang mengedepankan etika sesuai dengan prinsip-prinsip syariah
3. Menyediakan aksesibilitas ternyaman melalui berbagai sarana kapanpun, dimanapun.
4. Memungkinkan setiap individu untuk dapat meningkatkan kualitas hidup ketentraman pikiran.

Misi dari BRISyariah adalah harus menghindari kegiatan pembiayaan dan investasi pada usaha bisnis yang tidak sesuai syariah, menghindari sistem riba dan gharar (spekulatif), informasi keuangan yang tidak memadai, mempermudah pengusaha untuk menambah modal usaha (menggerakkan sektor riil).

3. Tujuh Nilai Budaya Kerja Bank Rakyat Indonesia Syariah

Tabel 4.1
Tujuh Nilai Budaya Kerja Bank Rakyat Indonesia Syariah

No.	Budaya	Keterangan
1.	Tawakkal	Optimisme yang diawali dengan doa yang sungguh-sungguh, dimanifestasikan dengan upaya yang sungguh-sungguh dan diakhiri dengan keikhlasan atas hasil yang dicapai.
2.	Integritas (<i>Integrity</i>)	Kesesuaian antara kata dan perbuatan dalam menerapkan etika kerja, nilai-nilai, kebijakan dan peraturan organisasi secara konsisten sehingga dapat dipercaya dan senantiasa memegang teguh etika profesi dan bisnis, meskipun dalam keadaan yang sulit untuk melakukannya.
3.	Antusias (<i>Enthusiasm</i>)	Semangat atau dorongan untuk berperan aktif dan mendalam pada setiap aktivitas kerja.
4.	Profesional (<i>Professional</i>)	Kesungguhan dalam melakukan tugas sesuai dengan standart teknis dan etika yang telah ditentukan.
5.	Kepuasan Pelanggan (<i>Customer Satisfaction</i>)	Memiliki kesadaran sikap serta tindakan yang bertujuan memuaskan pelanggan eksternal dan internal di lingkungan perusahaan.
6.	Berorientasi Bisnis (<i>Business Oriented</i>)	Tanggap terhadap perubahan dan peluang, selalu berpikir dan berbuat untuk menghasilkan nilai tambah dalam pekerjaannya.
7.	Penghargaan Terhadap SDM (<i>Appreciation Towards Human Resources</i>)	Menempatkan dan menghargai karyawan sebagai modal utama perusahaan dengan menjalankan upaya-upaya yang optimal mulai dari perencanaan, perekrutan, pengembangan dan pemberdayaan SDM yang berkualitas serta memperlakukannya dengan baik sebagai individu maupun kelompok berdasarkan saling percaya, terbuka, adil dan menghargai.

4. Struktur Organisasi dan Fungsi Pembagian Kerja Bank Rakyat Indonesia Syariah

Organisasi Unit Usaha Syariah dipimpin oleh Kepala Unit Usaha Syariah, terdiri dari 4 (empat) Bagian dan 1 (satu) Grup Staf Perencana serta Kantorkanto Cabang. Unit Usaha Syariah adalah unit kerjadi kantor pusat bank yang berfungsi sebagai kantor induk dari kantor cabang syariah dan atau unit syariah. Adapun susunan pejabat Unit Usaha Syariah adalah sbb : *Lampiran*

5. Produk dan Layanan Bank Rakyat Indonesia Syariah

Adapun beberapa produk yang ada di BRISyariah adalah sebagai berikut:

1. Produk Penghimpunan Dana (*Funding*)

Produk penghimpunan dana pada BRISyariah meliputi giro, tabungan, dan deposito yang merupakan dana simpanan dan investasi akan dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Giro wadi'ah
- 2) Tabungan Mudharabah
- 3) Deposito Mudharabah

2. Produk Penyaluran Dana (*Financing*)

Berbagai produk telah disediakan untuk memenuhi kebutuhan nasabah. Dalam menyalurkan dana kepada nasabah, secara garis besar produk pembiayaan syariah terbagi kedalam 6 kategori yang dibedakan berdasarkan tujuan penggunaannya.

Yang merupakan pembiayaan yang berdasarkan pola jual beli adalah akad murabahah, salam, istishna'. Sedangkan yang merupakan pembiayaan bagi hasil adalah akad mudharabah dan musyarakah. Sedangkan yang merupakan pembiayaan penyewaan barang bergerak atau tidak bergerak kepada nasabah adalah akad ijarah dan sewa beli dalam bentuk ijarah muntahiyah bittamlik.

BRISyariah melayani berbagai jenis pembiayaan untuk berbagai keperluan meliputi:

1. Murabahah (jual beli dengan pembiayaan lunas/angsuran)
 2. Salam (jual beli dengan penyerahan yang ditangguhkan)
 3. Istihna' (jual beli dengan pesanan)
 4. Ijarah (sewa/ leasing)
 5. Mudharabah
 6. Musyarakah (bagi hasil)
3. Produk Jasa (*Service*)

Produk jasa BRISyariah meliputi:

1. Wakalah (Transfer, kliring, dan inkaso)
2. Kafalah (letter of credit, bank garansi).
3. Rahn (gadai mas, logam mulia)

4.1.2 Hasil Analisis Data

4.1.2.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden merupakan deskripsi identitas responden yang memberikan interpretasi terhadap obyektivitas dari penelitian mengenai “Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja terhadap loyalitas karyawan melalui variabel mediator kepuasan kerja dan komitmen organisasi di BMI KC Malang, BSM KC Malang, dan BRIS KC Malang”. Gambaran umum responden ditinjau dari responal responden yaitu umur, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut ini ditampilkan tabel 4.2 mengenai distribusi responden berdasarkan umur, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang

No.	Aspek Responal Responden	Karakteristik Responden	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	17	55%
		Perempuan	14	45%
Total			31	100%
2.	Usia	<20 Tahun	1	3%
		21 – 30 Tahun	22	71%
		31 – 40 Tahun	7	23%
		>40 Tahun	1	3%
Total			31	3%
3.	Status Pernikahan	Menikah	16	52%
		Belum Menikah	15	48%
Total			31	100%
4.	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	7	23%
		Diploma	2	6%
		Sarjana	22	71%
		Magister	0	0%
Total			31	100%
5.	Lama Bekerja	< 1 Tahun	0	0%
		1 – 5 Tahun	24	78%
		6 – 10 Tahun	5	16%
		>11 Tahun	2	6%
Total			31	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Dari tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa dari 31 responden terdapat 55% responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 orang, sedangkan sisanya 45% responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang memiliki karyawan laki-laki yang lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Hal ini disebabkan karena Bank Muamalat Indonesia mengacu pada ajaran islam bahwa bekerja merupakan tanggung jawab seorang laki-laki.

Adapun aspek responal responden berdasarkan usia dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa prosentase umur karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang sebagian besar responden berusia produktif yaitu 21-30 Tahun sebanyak 22 karyawan dengan prosentase 71% atau sebanyak 22 orang. Sedangkan untuk aspek responal Status pernikahan dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang berstatus menikah lebih banyak dibandingkan responden yang belum menikah yaitu sebesar 52% dari 31 responden.

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan Sarjana (S1) menduduki prosentase tertinggi yaitu 71% dari total responden sebanyak 31 orang. Adapun untuk pendidikan SMA/SMK/Sederajat memiliki prosentase 23% atau sebanyak 7 orang, sedangkan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 2 orang atau 6% dan Magister 0%.

Untuk aspek responal lama bekerja dalam tabel 4.2 menunjukkan bahwa terdapat 78% atau 24 orang yang bekerja selama 1-5 tahun, 16% atau 5 orang yang bekerja 6-10 tahun dan 6% atau 2 orang yang bekerja selama lebih dari 11 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang lebih banyak memiliki masa kerja lebih dari satu tahun.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Malang

No.	Aspek Responal Responden	Karakteristik Responden	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	23	64%
		Perempuan	13	36%
Total			36	100%
2.	Usia	<20 Tahun	0	0%
		21 – 30 Tahun	23	64%
		31 – 40 Tahun	13	36%
		>40 Tahun	0	0%
Total			36	3%
3.	Status Pernikahan	Menikah	29	81%
		Belum Menikah	7	19%
Total			36	100%
4.	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	2	6%
		Diploma	4	11%
		Sarjana	28	77%
		Magister	2	6%
Total			36	100%
5.	Lama Bekerja	< 1 Tahun	2	6%
		1 – 5 Tahun	22	61%
		6 – 10 Tahun	9	25%
		>11 Tahun	3	8%
Total			36	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah lebih banyak yaitu sebesar 64% atau 23 orang, sedangkan 36% atau 13 orang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Malang memiliki karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan. Sedangkan untuk aspek usia dari tabel 4.3 juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 20-30 tahun dengan prosentase 64% atau 23 orang. Dan sisanya 36% berusia 30-40 tahun sebanyak 13

orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Malang berusia produktif yaitu 20-30 tahun.

Adapun untuk aspek status pernikahan dalam tabel 4.3 dijelaskan bahwa 81% atau 29 orang dari jumlah responden 36 orang secara keseluruhan memiliki status sudah menikah, sedangkan yang belum menikah hanya sebanyak 19% atau 7 orang saja. Sedangkan untuk aspek tingkat pendidikan, sama dengan Bank Muamalat Indonesia yang memiliki sebagian besar responden berpendidikan tingkat sarjana(S1) ,yaitu sebesar 77% atau 28 orang, 11% atau 4 orang untuk tingkat pendidikan Diploma dan 6% atau 2 orang untuk tingkat pendidikan Magister. Jumlah ini sama dengan jumlah responden yang berpendidikan tingkat SMA/SMK/Sederajat.

Dari tabel 4.3 juga dapat dilihat masa kerja responden dari Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Malang bahwa rata-rata responden bekerja selama 1-5 tahun dengan jumlah 61% atau 22 orang dari 33 jumlah responden, 9% atau 3 orang yang bekerja selama 6-10 tahun, 8% atau 3 orang yang bekerja selama lebih dari 11 tahun, dan 6% atau 2 orang.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang

No.	Aspek Responal Responden	Karakteristik Responden	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	22	67%
		Perempuan	11	33%
Total			33	100%
2.	Usia	<20 Tahun	0	0%
		21 – 30 Tahun	20	61%
		31 – 40 Tahun	11	33%
		>40 Tahun	2	6%
Total			33	3%
3.	Status Pernikahan	Menikah	21	64%
		Belum Menikah	12	36%
Total			33	100%
4.	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/Sederajat	6	18%
		Diploma	4	12%
		Sarjana	20	61%
		Magister	3	9%
Total			33	100%
5.	Lama Bekerja	< 1 Tahun	0	0%
		1 – 5 Tahun	33	100%
		6 – 10 Tahun	0	0%
		>11 Tahun	0	0%
Total			33	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2015

Dalam tabel 4.4 ditunjukkan bahwa jumlah responden atau karyawan bank rakyat Indonesia didominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar 67% atau 22 orang dan 33% atau 11 orang yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini sama dengan bank-bank sebelumnya yang memiliki jumlah karyawan yang didominasi oleh karyawan laki-laki. Tidak hanya jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir dan lama bekerja juga memiliki kesamaan, yaitu sama-sama didominasi oleh karyawan yang berusia 21-30 tahun dengan prosentase

61% atau 20 orang, 33% atau 11 orang untuk usia 31-40 tahun, dan 6% atau 2 orang untuk usia lebih dari 40 tahun. Kemudian aspek status pernikahan yang didominasi oleh karyawan yang sudah menikah dengan prosentase sebesar 64% atau 22 orang dari 33 orang jumlah responden. Aspek pendidikan terakhir karyawan yang didominasi oleh karyawan yang berpendidikan sarjana (S1) dengan prosentase 61% atau 20 orang dan sisanya 18% atau 6 orang untuk SMA/SMK/Sederajat, 12% atau 4 orang untuk Diploma dan 9% atau 3 orang untuk tingkat pendidikan Magister. Sedang aspek lama bekerja 100% atau 33 orang yang bekerja selama kurun waktu 1-5 tahun.

4.1.2.2 Gambaran Distribusi Items

Gambaran distribusi item digunakan untuk melihat jawaban-jawaban responden secara umum. Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai distribusi items variabel bebas yaitu spiritualitas ditempat kerja (X), variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y), dan variabel mediator yaitu kepuasan kerja (Z1), dan komitmen organisasi (Z2). Dimana masing-masing variabel tersebut terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuesioner yang akan disajikan dalam jawaban berikut ini:

1. Variabel Bebas (X)

1) Variabel Spiritualitas Ditempat Kerja (X)

Variabel bebas atau spiritualitas ditempat kerja (X) yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 Indikator, yaitu *Meaningful work*, *Sense of*

community, dan *alignment with organizational values*. Semua indikator tersebut digambarkan dalam 21 item pertanyaan. Adapun hasil dari distribusi frekuensi jawaban dari responden masing-masing item adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Item Variabel Spiritualitas Ditempat Kerja (X) Bank Muamalat Indonesia KC Malang

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Mean indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1	-	-	-	-	-	-	14	42%	19	58%	4.58	4.25
X2	-	-	-	-	8	24%	12	37%	13	39%	4.06	
X3	-	-	-	-	1	3%	14	42%	18	55%	4.52	
X4	-	-	-	-	2	6%	15	45%	16	49%	4.42	
X5	-	-	-	-	9	27%	14	43%	10	30%	4.18	
X6	-	-	-	-	12	36%	18	55%	3	9%	3.73	
X7	-	-	-	-	2	6%	15	45%	16	49%	4.42	4.11
X8	-	-	-	-	5	15%	17	52%	11	33%	4.18	
X9	-	-	-	-	1	3%	15	45%	17	52%	4.48	
X10	-	-	-	-	8	24%	22	67%	3	9%	3.85	
X11	-	-	1	3%	9	27%	19	58%	4	12%	3.79	
X12	-	-	-	-	7	21%	19	58%	7	21%	4.00	
X13	-	-	-	-	9	27%	14	43%	10	30%	4.03	4.10
X14	-	-	-	-	5	15%	17	52%	11	33%	4.18	
X15	-	-	-	-	6	18%	16	49%	11	33%	4.15	
X16	-	-	-	-	5	15%	11	33%	17	52%	4.36	
X17	-	-	-	-	5	15%	19	58%	9	27%	4.12	
X18	-	-	-	-	5	15%	20	61%	8	24%	4.09	
X19	-	-	1	3%	9	27%	19	58%	4	12%	4.12	
X20	-	-	-	-	5	15%	19	57%	9	27%	3.76	
X21	-	-	-	-	10	30%	13	40%	10	30%	4.00	

Sumber : Data diolah peneliti 2015

Item X1 – X6 merupakan item dari indikator *Meaningful work*, dimana indikator *Meaningful work* merupakan penjelasan dan ilustrasi tentang interaksi karyawan dengan pekerjaannya. Dari tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa responden Bank Muamalat Indonesia lebih banyak memilih setuju bahwa dalam

bekerja itu bukan hanya dilatarbelakangi oleh ketertarikan atau sebagai sesuatu yang menantang untuk dilaksanakan.

Item X7 –X13 merupakan item dari indikator *Sense of community*, dimana *Sense of community* merupakan penjelasan dan ilustrasi tentang hubungan karyawan dengan rekan kerja. Dari tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa responden lebih banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan memiliki hubungan yang mendalam dengan para rekan kerjanya.

Item X14 – X21 merupakan item dari indikator *alignment with organizational value*. Dimana *alignment with organizational values* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai yang dimiliki oleh individu dengan misi dan tujuan organisasi. Dari tabel 4.5 diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban setuju lebih mendominasi daripada pilihan jawaban yang lain. Hal ini ditunjukkan dari rata-rata hasil prosentase pilihan jawaban.

Berdasarkan data diatas dapat kita ketahui bahwa secara keseluruhan karyawan di Bank Muamalat Indonesia Kantor Cabang Malang memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tingginya jumlah karyawan yang menyetujui indikator-indikator spiritualitas di tempat kerja. adapun nilai means tertinggi untuk variabel Spiritualitas di tempat kerja (X) sebesar 4,25 yaitu indikator *Meaningful work*.

Tabel 4.6
Distribusi Item Variabel Spiritualitas Ditempat Kerja (X) Bank Syariah
Mandiri KC Malang

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Mean Indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1	-	-	-	-	4	11%	16	44%	16	45%	4.33	4.23
X2	-	-	-	-	2	6%	21	58%	13	36%	4.31	
X3	-	-	-	-	4	11%	17	47%	15	42%	4.31	
X4	-	-	-	-	5	14%	25	69%	6	17%	4.03	
X5	-	-	-	-	4	11%	26	72%	6	17%	4.06	
X6	-	-	-	-	4	11%	16	44%	16	45%	4.33	
X7	-	-	-	-	4	11%	26	72%	6	17%	4.06	4.03
X8	2	6%	2	6%	13	36%	13	36%	6	17%	3.53	
X9	-	-	-	-	4	11%	16	44%	16	45%	4.33	
X10	-	-	1	3%	4	11%	25	69%	6	17%	4.0	
X11	-	-	1	3%	4	11%	14	39%	17	47%	4.31	
X12	-	-	2	6%	4	11%	24	67%	6	17%	3.94	
X13	-	-	2	6%	4	11%	13	36%	17	47%	4.25	4.09
X14	-	-	-	-	7	19%	23	64%	6	17%	3.97	
X15	2	6%	2	6%	13	36%	13	36%	6	17%	3.53	
X16	-	-	3	8%	4	11%	23	64%	6	17%	3.89	
X17	-	-	-	-	4	11%	17	47%	15	42%	4.31	
X18	-	-	1	3%	4	11%	13	36%	18	50%	4.33	
X19	-	-	-	-	3	8%	27	75%	6	17%	4.08	
X20	-	-	1	3%	2	6%	14	39%	19	53%	4.42	
X21	-	-	-	-	6	17%	24	67%	6	17%	4.00	

Sumber : Data diolah peneliti 2015

Item X1 – X6 merupakan item dari indikator *Meaningful work*, dimana indikator *Meaningful work* merupakan penjelasan dan ilustrasi tentang interaksi karyawan dengan pekerjaannya. Dari tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa responden Bank Syariah Mandiri lebih banyak memilih setuju dan sangat setuju bahwa dalam bekerja itu bukan hanya dilatarbelakangi oleh ketertarikan atau sebagai sesuatu yang menantang untuk dilaksanakan.

Item X7 –X13 merupakan item dari indikator *Sense of community*, dimana *Sense of community* merupakan penjelasan dan ilustrasi tentang hubungan karyawan dengan rekan kerja. Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa responden lebih banyak memilih jawaban setuju bahwa karyawan memiliki hubungan yang mendalam dengan para rekan kerjanya, meski masih terdapat beberapa responden yang memilih menjawab tidak setuju ataupun sangat tidak setuju.

Item X14 – X21 merupakan item dari indikator *alignment with organizational value*. Dimana *alignment with organizational values* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai yang dimiliki oleh individu dengan misi dan tujuan organisasi. Dari tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban setuju lebih mendominasi daripada pilihan jawaban yang lain. Hal ini ditunjukkan dari rata-rata hasil prosentase pilihan jawaban.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Malang memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari tingginya jumlah karyawan yang menyetujui indikator-indikator spiritualitas di tempat kerja. Adapun nilai means tertinggi untuk variabel Spiritualitas di tempat kerja (X) di Bank Syariah Mandiri sebesar 4.23 yaitu indikator *Meaningful work*. Nilai means dari indikator *Meaningful work* ini merupakan nilai means yang cukup besar jika dibandingkan dengan nilai indikator yang lain yaitu 4,03 untuk indikator *sense of community* dan 4,09 untuk *alignment with organizational values*.

Tabel 4.7
Distribusi Item Variabel Spiritualitas Ditempat Kerja (X) Bank Rakyat
Indonesia Syariah KC Malang

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Mean Indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1	-	-	-	-	-	-	13	42%	18	58%	3.90	4.25
X2	-	-	2	6%	8	26%	12	39%	9	29%	4.00	
X3	-	-	1	3%	7	23%	14	45%	9	29%	4.55	
X4	-	-	1	3%	12	39%	18	58%	-	-	4.06	
X5	-	-	1	3%	7	23%	12	39%	11	35%	4.42	
X6	-	-	1	3%	2	6%	11	35%	17	55%	3.90	
X7	-	-	-	-	-	-	17	39%	19	61%	4.61	4.34
X8	-	-	-	-	1	3%	15	48%	15	45%	4.45	
X9	-	-	-	-	-	-	11	35%	20	65%	4.65	
X10	-	-	-	-	1	3%	12	39%	18	58%	4.55	
X11	-	-	1	3%	9	29%	13	42%	8	26%	3.90	
X12	-	-	2	6%	8	26%	12	39%	9	29%	3.90	
X13	-	-	2	6%	7	23%	12	39%	10	32%	4.61	4.29
X14	-	-	-	-	-	-	12	39%	19	61%	4.61	
X15	-	-	1	3%	6	19%	15	49%	9	29%	4.03	
X16	-	-	-	-	1	3%	12	39%	18	58%	4.55	
X17	-	-	-	-	1	3%	12	39%	18	58%	4.55	
X18	-	-	1	3%	8	26%	12	39%	10	32%	4	
X19	-	-	1	3%	6	19%	13	42%	11	36%	4.1	
X20	-	-	2	6%	9	29%	11	36%	9	29%	3.87	
X21	-	-	-	-	-	-	13	42%	18	58%	4.58	

Sumber : Data diolah peneliti 2015

Item X1 – X6 merupakan item dari indikator *Meaningful work*, dimana indikator *Meaningful work* merupakan penjelasan dan ilustrasi tentang interaksi karyawan dengan pekerjaannya. Dari tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa responden Bank Rakyat Indonesia Syariah lebih banyak memilih setuju dan sangat setuju bahwa dalam bekerja itu bukan hanya dilatarbelakangi oleh ketertarikan atau sebagai sesuatu yang menantang untuk dilaksanakan.

Item X7 –X13 merupakan item dari indikator *Sense of community*, dimana *Sense of community* merupakan penjelasan dan ilustrasi tentang hubungan karyawan dengan rekan kerja. Dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa responden lebih banyak memilih jawaban sangat setuju bahwa karyawan memiliki hubungan yang mendalam dengan para rekan kerjanya.

Item X14 – X21 merupakan item dari indikator *alignment with organizational value*. Dimana *alignment with organizational values* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai yang dimiliki oleh individu dengan misi dan tujuan organisasi. Dari tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa jawaban sangat setuju lebih mendominasi daripada pilihan jawaban yang lain. Hal ini ditunjukkan dari rata-rata hasil prosentase pilihan jawaban.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kantor Cabang Malang memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja yang tinggi. Bahkan lebih tinggi jika dibandingkan dengan Bank Muamalat dan Bank Syariah Mandiri mengukur dari distribusi frekuensi responden. Atau dapat dilihat pada nilai means pada masing-masing bank. Bank Rakyat Indonesia Syariah memiliki nilai rata-rata (means) 4,25 untuk indikator *Meaningful work*, 4,34 untuk indikator *sense of community*, dan 4,29 untuk *alignment with organizational values*. Bank Muamalat Indonesia memiliki nilai rata-rata (means) 4,25 untuk indikator *Meaningful work*, 4,11 untuk indikator *sense of community*, dan 4,10 untuk *alignment with organizational values*. Adapun Bank

Syariah Mandiri memiliki nilai means sebesar 4,23 Hal ini dapat dilihat dari tingginya jumlah karyawan yang menyetujui indikator-indikator spiritualitas di tempat kerja. Adapun nilai means tertinggi untuk variabel Spiritualitas ditempat kerja (X) di Bank Syariah Mandiri sebesar 4,23 untuk indikator *Meaningful work*, 4,03 untuk indikator *sense of community* dan 4,09 untuk *aligment with organizational values*.

2. Variabel Mediator

1). Kepuasan Kerja (Z1)

Variabel Kepuasan Kerja (Z1) dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator, yaitu kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi. adapun rekapitulasi dari masing-masing indikator tersebut dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini:

Tabel 4.8
Distribusi Item Variabel Kepuasan Kerja (Z1) Bank Muamalat Indonesia KC Malang

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Mean Indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Z1.1	-	-	1	3%	11	33%	19	58%	2	6%	3.67	3.77
Z1.2	-	-	-	-	7	21%	24	73%	2	6%	3.85	
Z1.3	-	-	-	-	9	27%	22	67%	2	6%	3.79	
Z1.4	-	-	-	-	7	21%	24	73%	2	6%	3.85	3.93
Z1.5	-	-	-	-	4	12%	20	61%	9	27%	4.15	
Z1.6	-	-	-	-	9	27%	22	67%	2	6%	3.79	
Z1.7	-	-	-	-	7	21%	19	58%	7	21%	4.00	4.01
Z1.8	-	-	-	-	4	12%	22	67%	7	21%	4.09	
Z1.9	-	-	-	-	7	21%	21	64%	5	15%	3.94	
Z1.10	-	-	-	-	4	12%	25	76%	4	12%	4.00	4.07
Z1.11	-	-	-	-	3	9%	25	76%	5	15%	4.06	
Z1.12	-	-	-	-	2	6%	24	73%	7	21%	4.15	

Sumber : Data diolah peneliti 2015

Dari tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa distribusi jawaban terhadap variabel kepuasan kerja (Z1) dengan masing-masing indikator dan item yaitu kepuasan finansial (Z1.1; Z1.2; Z1.3), kepuasan fisik (Z1.4; Z1.5; Z1.6), kepuasan social (Z1.7; Z1.8; Z1.9), dan kepuasan psikologi (Z1.10; Z1.11; Z1.12) memiliki rata-rata (means) untuk masing-masing item dan indikator yang berkisar antara 3,67 sampai dengan 4,15 dengan skala pengukuran 1-5. Berdasarkan data tersebut, nilai mean indikator tertinggi dari variabel kepuasan kerja (Z1) pada Bank Muamalat Indonesia KC Malang adalah indikator kepuasan psikologi (Z1.10; Z1.11; Z1.12) sebesar 4,07. Sementara itu, kepuasan finansial (Z1.1; Z1.2; Z1.3 dan Z1.4) memiliki rata-rata terendah yaitu 3,77.

Tabel 4.9
Distribusi Item Variabel Kepuasan Kerja (Z1) Bank Syariah MandiriKC
Malang

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Mean Indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Z1.1	-	-	6	17%	19	53%	9	25%	2	6%	3.19	3.15
Z1.2	-	-	6	17%	19	53%	9	25%	2	6%	3.19	
Z1.3	-	-	6	17%	23	64%	5	14%	2	6%	3.08	
Z1.4	-	-	5	14%	18	50%	11	31%	2	6%	3.28	3.23
Z1.5	-	-	7	19%	17	47%	10	28%	2	6%	3.19	
Z1.6	-	-	6	17%	18	50%	10	28%	2	6%	3.22	
Z1.7	-	-	1	3%	9	25%	21	58%	5	14%	3.83	3.66
Z1.8	-	-	2	6%	8	22%	21	58%	5	14%	3.81	
Z1.9	-	-	5	14%	16	44%	13	36%	2	6%	3.33	
Z1.10	4	11%	6	17%	19	53%	7	19%	-	-	2.81	3.28
Z1.11	-	-	6	17%	18	50%	10	28%	2	6%	3.22	
Z1.12	-	-	-	-	12	33%	19	53%	5	14%	3.81	

Sumber : Data diolah peneliti 2015

Dari tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa distribusi jawaban terhadap variabel kepuasan kerja (Z1) dengan masing-masing indikator dan item yaitu kepuasan finansial (Z1.1; Z1.2; Z1.3), kepuasan fisik (Z1.4; Z1.5; Z1.6), kepuasan social (Z1.7, Z1.8, Z1.9), dan kepuasan psikologi (Z1.10; Z1.11; Z1.12) memiliki rata-rata (means) untuk masing-masing item dan indikator yang berkisar antara 3,08 sampai dengan 3,83 dengan skala pengukuran 1-5. Berdasarkan data tersebut, nilai mean indikator tertinggi dari variabel kepuasan kerja (Z1) pada Bank Syariah Mandiri KC Malang adalah indikator kepuasan sosial (Z1.7; Z1.8; Z1.9) sebesar 3,66. Sementara itu, kepuasan finansial (Z1.1; Z1.2; Z1.3) memiliki rata-rata terendah yaitu 3,15.

Tabel 4.10
Distribusi Item Variabel Kepuasan Kerja (Z1) Bank Rakyat Indonesia
SyariahKC Malang

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Mean Indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Z1.1	-	-	1	3%	8	26%	13	42%	9	29%	3.97	41.4
Z1.2	-	-	-	-	2	6%	13	42%	16	52%	4.45	
Z1.3	-	-	1	3%	7	23%	14	45%	9	29%	4.00	
Z1.4	-	-	-	-	5	16%	10	32%	16	52%	4.35	4.28
Z1.5	-	-	-	-	-	-	15	48%	16	52%	4.52	
Z1.6	-	-	1	3%	7	23%	15	48%	8	26%	3.97	
Z1.7	-	-	1	3%	8	26%	13	42%	9	29%	3.97	41.1
Z1.8	-	-	1	3%	9	29%	13	42%	8	26%	3.90	
Z1.9	-	-	-	-	2	6%	13	42%	16	52%	4.45	
Z1.10	-	-	-	-	7	23%	13	42%	11	35%	4.13	4.33
Z1.11	-	-	2	6%	-	-	11	36%	18	58%	4.45	
Z1.12	-	-	-	-	3	10%	12	39%	16	51%	4.42	

Sumber : Data diolah peneliti 2015

Dari tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa distribusi jawaban terhadap variabel kepuasan kerja (Z1) dengan masing-masing indikator dan item yaitu kepuasan finansial (Z1.1; Z1.2; Z1.3), kepuasan fisik (Z1.4; Z1.5; Z1.6), kepuasan sosial (Z1.7; Z1.8; Z1.9), dan kepuasan psikologi (Z1.10; Z1.11; Z1.12) memiliki rata-rata (means) untuk masing-masing item dan indikator yang berkisar antara 3,90 sampai dengan 4,52 dengan skala pengukuran 1-5. Berdasarkan data tersebut, nilai mean indikator tertinggi dari variabel kepuasan kerja (Z1) pada Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Malang adalah indikator kepuasan psikologi (Z1.10; Z1.11; Z1.12). Sementara itu, kepuasan social (Z1.7; Z1.8; Z1.9) memiliki rata-rata terendah yaitu 4,11.

Dengan demikian, dari ketiga bank yang sudah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa bank yang memiliki tingkat kepuasan kerja tertinggi menurut hasil perhitungan rata-rata distribusi adalah Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Malang, kemudian diikuti oleh Bank Mumalat Indonesia KC Malang dan Bank Syariah Mandiri KC Malang.

2) Variabel Komitmen Organisasi (Z2)

Variabel Komitmen Organisasi (Z2) dalam penelitian ini terdiri dari 3 indikator, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normative..adapun rekapitulasi dari masing-masing indikator tersebut dapat dilihat pada tabel 4.11, tabel 4.12, dan tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4.11
Distribusi Item Variabel Komitmen Organisasi (Z2) Bank Mumalat Indonesia KC Malang

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Mean Indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Z2.1	-	-	-	-	12	36%	19	58%	2	6%	3.70	3.67
Z2.2	-	-	-	-	6	18%	23	70%	4	12%	3.94	
Z2.3	-	-	-	-	2	6%	17	52%	14	42%	3.36	
Z2.4	-	-	-	-	11	33%	22	67%	-	-	3.67	
Z2.5	-	-	-	-	12	36%	19	58%	2	6%	3.70	3.63
Z2.6	-	-	-	-	6	18%	25	76%	2	6%	3.88	
Z2.7	-	-	2	6%	13	39%	16	49%	2	6%	3.55	
Z2.8	-	-	2	6%	16	49%	15	45%	-	-	3.39	3.64
Z2.9	-	-	3	9%	5	15%	25	76%	-	-	3.67	
Z2.10	-	-	-	-	14	42%	18	55%	1	3%	3.61	
Z2.11	-	-	-	-	13	39%	18	55%	-	-	3.67	
Z2.12	1	3%	-	-	12	36%	18	36%	2	6%	3.61	

Sumber : Data diolah peneliti 2015

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa distribusi jawaban terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z2) dengan masing-masing item yaitu

Komitmen Afektif (Z2.1; Z2.2; Z2.3; Z2.4), Komitmen kontinuans (Z2.5; Z2.6; Z2.7; Z2.8) dan Komitmen Normatif (Z2.9; Z2.10; Z2.11; Z2.12) memiliki rata-rata (means) untuk masing-masing item dan indikator yang berkisar antara 3,36 sampai dengan 3,94 dengan skala pengukuran 1-5. Berdasarkan data tersebut, nilai mean indikator tertinggi dari variabel komitmen organisasi (Z2) pada Bank Muamalat Indonesia KC Malang adalah indikator komitmen afektif (Z2.1; Z2.2; Z2.3; Z2.4) sebesar 3,67. Nilai means Nilai means pada Bank Muamalat Indonesia KC Malang tergolong hampir sama yaitu dimulai dari 3,67 untuk komitmen afektif, 3,64 untuk komitmen normatif, dan 3,63 untuk komitmen kontinuans.

Tabel 4.12
Distribusi Item Variabel Komitmen Organisasi (Z2) Bank Syariah Mandiri
KC Malang

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Mean Indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Z2.1	4	11%	6	17%	21	58%	5	14%	-	-	2.75	3.08
Z2.2	2	6%	2	6%	21	58%	9	25%	2	6%	3.19	
Z2.3	2	6%	4	11%	20	56%	10	28%	-	-	3.06	
Z2.4	-	-	4	11%	16	44%	16	45%	-	-	3.33	
Z2.5	-	-	6	17%	14	39%	16	44%	-	-	3.28	3.24
Z2.6	-	-	2	6%	14	39%	20	56%	-	-	3.50	
Z2.7	2	6%	4	11%	22	61%	8	22%	-	-	3.00	
Z2.8	2	6%	4	11%	16	44%	14	39%	-	-	3.17	
Z2.9	-	-	4	11%	16	44%	16	44%	-	-	3.33	3.04
Z2.10	2	6%	6	17%	23	64%	5	14%	-	-	2.86	
Z2.11	4	11%	6	17%	20	56%	6	17%	-	-	2.78	
Z2.12	2	6%	3	8%	20	56%	6	17%	-	-	3.17	

Sumber : Data diolah peneliti 2015

Berdasarkan tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa distribusi jawaban terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z2) dengan masing-masing item yaitu

Komitmen Afektif (Z2.1; Z2.2; Z2.3; Z2.4), Komitmen kontinuans (Z2.5; Z2.6; Z2.7; Z2.8) dan Komitmen Normatif (Z2.9; Z2.10; Z2.11; Z2.12) memiliki rata-rata (means) untuk masing-masing item dan indikator yang berkisar antara 2,75 sampai dengan 3,86 dengan skala pengukuran 1-5. Berdasarkan data tersebut, nilai mean indikator tertinggi dari variabel komitmen organisasi (Z2) pada Bank Syariah Mandiri KC Malang adalah indikator Komitmen kontinuans (Z2.5; Z2.6; Z2.7; Z2.8) sebesar 3,24. Sementara itu, Komitmen Normatif (Z2.9; Z2.10; Z2.11; Z2.12) memiliki rata-rata terendah yaitu 3,04.

Tabel 4.13
Distribusi Item Variabel Komitmen Organisasi (Z2) Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Malang

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Mean Indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Z2.1	3	10%	3	10%	10	32%	13	42%	2	6%	3.26	3.74
Z2.2	-	-	3	10%	4	13%	17	55%	7	22%	3.90	
Z2.3	-	-	3	10%	6	19%	17	55%	5	16%	3.77	
Z2.4	-	-	1	3%	6	19%	15	49%	9	29%	4.03	
Z2.5	3	10%	3	10%	10	32%	13	42%	2	6%	3.26	3.42
Z2.6	-	-	1	3%	11	35%	16	52%	3	10%	3.68	
Z2.7	-	-	3	10%	14	45%	11	35%	3	10%	3.45	
Z2.8	-	-	5	16%	15	48%	8	26%	3	10%	3.29	
Z2.9	3	10%	3	10%	7	23%	16	52%	2	6%	3.35	3.55
Z2.10	3	10%	3	10%	10	32%	13	42%	2	6%	3.26	
Z2.11	-	-	3	10%	5	16%	18	58%	5	16%	3.81	
Z2.12	-	-	3	10%	5	16%	18	58%	4	13%	3.77	

Sumber : Data diolah peneliti 2015

Berdasarkan tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa distribusi jawaban terhadap variabel Komitmen Organisasi (Z2) dengan masing-masing item yaitu Komitmen Afektif (Z2.1; Z2.2; Z2.3; Z2.4), Komitmen kontinuans (Z2.5; Z2.6; Z2.7; Z2.8) dan Komitmen Normatif (Z2.9; Z2.10; Z2.11; Z2.12) memiliki rata-rata

(means) untuk masing-masing item dan indikator yang berkisar antara 3,26 sampai dengan 4,03 dengan skala pengukuran 1-5. Berdasarkan data tersebut, nilai mean indikator tertinggi dari variabel komitmen organisasi (Z2) pada Bank Rakyat Indonesia KC Malang adalah indikator Komitmen Afektif (Z2.1; Z2.2; Z2.3; Z2.4) sebesar 3,74. Sementara itu, Komitmen kontinuans (Z2.5; Z2.6; Z2.7; Z2.8) memiliki rata-rata terendah yaitu 3,42.

Berdasarkan paparan data di atas, dapat disimpulkan bahwa bank yang memiliki tingkat komitmen organisasi tertinggi adalah Bank Muamalat Indonesia KC Malang, kemudian diikuti oleh Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Malang dan Bank Syariah Mandiri.

3. Variabel Terikat

1) Loyalitas Karyawan (Y)

Variabel Loyalitas Karyawan (Y) dalam penelitian ini terdiri dari 4 indikator, yaitu ketaatan/kepatuhan perintah dan aturan, bertanggungjawab, pengabdian dan kejujuran. Adapun rekapitulasi dari masing-masing indikator tersebut dapat dilihat pada tabel 4.13; 4.14; 4.15 di bawah ini:

Tabel 4.14
Distribusi Item Variabel Loyalitas Karyawan (Y) BankMuamalat Indonesia
KC Malang

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Mean Indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	-	-	-	-	1	3%	26	79%	6	18%	4.15	4.11
Y2	-	-	-	-	1	3%	26	79%	6	18%	4.15	
Y3	-	-	-	-	4	12%	24	73%	5	15%	4.03	
Y4	-	-	-	-	3	9%	23	70%	7	21%	4.12	
Y5	-	-	-	-	3	9%	24	73%	6	18%	4.09	3.93
Y6	-	-	-	-	1	3%	26	79%	6	18%	4.15	
Y7	-	-	-	-	16	49%	14	42%	3	9%	3.61	
Y8	-	-	-	-	7	21%	23	70%	3	9%	3.88	3.79
Y9	-	-	-	-	11	33%	18	55%	4	12%	3.79	
Y10	-	-	-	-	11	33%	18	55%	4	12%	4.15	
Y11	-	-	-	-	3	9%	20	61%	10	30%	4.21	4.19
Y12	-	-	-	-	3	9%	20	61%	10	30%	4.21	

Sumber : Data diolah peneliti 2015

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban pada variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai jawaban yang sangat dominan pada pilihan jawaban setuju.Baik pada indikator ketaatan/kepatuhan perintah dan aturan, bertanggungjawab, pengabdian maupun pada indikator kejujuran.Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (responden) khususnya di Bank Maumalat Indonesia KC Malang memiliki nilai loyalitas yang tinggi. Hal ini juga tercermin dari tingginya rata-rata (means) item dan rata-rata (means) pada kolom indikator yaitu antara 3,61 sampai dengan 4,21.

Tabel 4.15
Distribusi Item Variabel Loyalitas Karyawan (Y) BankSyariah Mandiri
KC Malang

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Mean Indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	-	-	-	-	4	11%	28	78%	4	11%	4.00	4.01
Y2	-	-	-	-	4	11%	28	78%	4	11%	4.00	
Y3	-	-	-	-	4	11%	28	78%	4	11%	4.00	
Y4	-	-	-	-	2	6%	30	83%	4	11%	4.06	
Y5	-	-	-	-	5	14%	27	75%	4	11%	3.97	3.94
Y6	-	-	-	-	4	11%	26	72%	6	17%	4.06	
Y7	-	-	-	-	13	36%	19	53%	4	11%	3.75	
Y8	-	-	-	-	4	11%	28	78%	4	11%	4.00	
Y9	-	-	2	6%	6	17%	26	72%	2	6%	3.78	3.78
Y10	-	-	2	6%	4	11%	26	72%	4	11%	3.89	3.95
Y11	-	-	1	3%	5	14%	22	61%	8	22%	4.03	
Y12	-	-	2	6%	4	11%	24	67%	6	17%	3.94	

Sumber : Data diolah peneliti 2015

Berdasarkan tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban pada variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai jawaban yang sangat dominan pada pilihan jawaban setuju. Baik pada indikator ketaatan/kepatuhan perintah dan aturan, bertanggungjawab, pengabdian maupun pada indikator kejujuran. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (responden) khususnya di Bank Syariah Mandiri KC Malang memiliki nilai loyalitas yang sangat tinggi. Hal ini juga tercermin dari tingginya rata-rata (means) item yaitu antara 3,75 sampai dengan 4,06. ataupun nilai rata-rata (means) pada kolom indikator yaitu antara 3,78 sampai dengan 4,01.

Tabel 4.16
Distribusi Item Variabel Loyalitas Karyawan (Y) BankRakyat Indonesia
SyariahKC Malang

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean	Mean Indikator
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1	-	-	-	-	1	3%	23	74%	7	23%	4.19	4.13
Y2	-	-	-	-	1	3%	24	78%	6	19%	4.16	
Y3	-	-	-	-	1	10%	21	68%	7	23%	4.13	
Y4	-	-	-	-	5	16%	19	61%	7	23%	4.06	
Y5	-	-	-	-	3	10%	24	77%	4	13%	4.03	4.17
Y6	-	-	-	-	1	3%	22	71%	8	26%	4.23	
Y7	-	-	-	-	1	3%	22	71%	8	26%	4.23	
Y8	-	-	-	-	1	3%	23	74%	7	23%	4.19	
Y9	-	-	-	-	6	19%	16	52%	9	29%	4.10	4.10
Y10	-	-	-	-	1	3%	21	68%	9	29%	4.26	4.27
Y11	-	-	-	-	2	6%	17	55%	12	39%	4.32	
Y12	-	-	-	-	2	6%	20	65%	9	29%	4.23	

Sumber : Data diolah peneliti 2015

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa distribusi jawaban pada variabel loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai jawaban yang sangat dominan pada pilihan jawaban setuju.Baik pada indikator ketaatan/kepatuhan perintah dan aturan, bertanggungjawab, pengabdian maupun pada indikator kejujuran.Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan (responden) khususnya di Bank Syariah Mandiri KC Malang memiliki nilai loyalitas yang sangat tinggi. Hal ini juga tercermin dari tingginya rata-rata (means) item yaitu antara 4,03 sampai dengan 4,32 ataupun nilai rata-rata (means) pada kolom indikator yaitu antara 4,10 sampai dengan 4,27.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga bank terbesar di Indonesia meneurut asset yaitu Bank Muamalat Indonesia khususnya KC Malang, Bank Syariah

Mandiri KC Malang dan Bank Rakyat Indonesia KC Malang memiliki karyawan dengan tingkat loyalitas yang sangat tinggi. Dimana nilai rata-rata pada ketiga bank tersebut menunjukkan bahwa Bank Rakyat Indonesia Syariah KC Malang menduduki nilai tertinggi yang diikuti dengan Bank Muamalat Indonesia KC Malang dan Bank Syariah Mandiri KC Malang.

4.1.2.3 Uji Validitas dan Realibilitas

1) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya. Instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha = 0,05$ (Sani dan Vivin, 2013). Atau suatu indikator pertanyaan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan (Rinda dan Siswanto, 2014).

Tabel 4.17
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Item	Korelasi (r)	Probabilitas (p)	Keterangan
1.	Spiritualitas Ditempat Kerja (X)	X1	1,000	0,000	Valid
		X2	0,506	0,000	Valid
		X3	0,523	0,000	Valid
		X4	0,717	0,000	Valid
		X5	0,573	0,000	Valid
		X6	0,682	0,000	Valid
		X7	0,645	0,000	Valid
		X8	0,586	0,000	Valid
		X9	0,574	0,000	Valid
		X10	0,564	0,000	Valid

		X11	0,560	0,000	Valid
		X12	0,519	0,000	Valid
		X13	0,565	0,000	Valid
		X14	0,542	0,000	Valid
		X15	0,553	0,000	Valid
		X16	0,618	0,000	Valid
		X17	0,790	0,000	Valid
		X18	0,605	0,000	Valid
		X19	0,576	0,000	Valid
		X20	0,777	0,000	Valid
		X21	0,616	0,000	Valid
2.	Kepuasan Kerja (Z1)	Z1.1	1,000	0,000	Valid
		Z1.2	0,742	0,000	Valid
		Z1.3	0,900	0,000	Valid
		Z1.4	0,799	0,000	Valid
		Z1.5	0,746	0,000	Valid
		Z1.6	0,869	0,000	Valid
		Z1.7	0,647	0,000	Valid
		Z1.8	0,630	0,000	Valid
		Z1.9	0,755	0,000	Valid
		Z1.10	0,662	0,000	Valid
		Z1.11	0,704	0,000	Valid
		Z1.12	0,622	0,000	Valid
3.	Komitmen Organisasi (Z2)	Z2.1	1,000	0,000	Valid
		Z2.2	0,652	0,000	Valid
		Z2.3	0,580	0,000	Valid
		Z2.4	0,541	0,000	Valid
		Z2.5	0,853	0,000	Valid
		Z2.6	0,653	0,000	Valid
		Z2.7	0,703	0,000	Valid
		Z2.8	0,557	0,000	Valid
		Z2.9	0,572	0,000	Valid
		Z2.10	0,831	0,000	Valid
		Z2.11	0,781	0,000	Valid
		Z2.12	0,600	0,000	Valid
4.	Loyalitas Karyawan (Y)	Y1	1,000	0,000	Valid
		Y2	0,837	0,000	Valid
		Y3	0,723	0,000	Valid
		Y4	0,578	0,000	Valid
		Y5	0,630	0,000	Valid
		Y6	0,719	0,000	Valid

	Y7	0,546	0,000	Valid
	Y8	0,748	0,000	Valid
	Y9	0,556	0,000	Valid
	Y10	0,677	0,000	Valid
	Y11	0,571	0,000	Valid
	Y12	0,561	0,000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 16

Berdasarkan tabel 4. 17 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrument variabel spiritualitas ditempat kerja (X), variabel kepuasan kerja (Z1), variabel komitmen organisasi (Z2), dan variabel loyalitas karyawan (Y), dapat dikatakan valid karena nilai koefisien korelasinya (r) $\geq 0,3$ atau nilai probabilitasnya $< 0,05$ sehingga layak untuk diikutsertakan kepengujian selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan untuk dijadikan alat ukur apabila pengukuran diulangi. Apabila variabel yang diteliti mempunyai *CronchbachAlpha* $> 0,06$ atau 60%, maka variabel tersebut dikatakan reliabel, sebaliknya *Cronchbach Alpha* $< 0,60$ atau 60% maka dikatakan tidak reliabel. Dalam uji reliabilitas, nilai *Cronchbach Alpha* antara 0,8 sampai 1,0 dikategorikan reliabilitas baik, nilai *Cronchbach Alpha* antara 0,60 sampai 0,79 dikategorikan reliabilitas diterima, dan nilai kurang dari 0,60 dikategorikan realibilitas yang kurang baik. Berikut tabel hasil uji reliabel variabel X, variabel Z1, variabel Z2, dan variabel Y.

Tabel 4.18
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronchbach Alpha</i>	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

Nilai *Cronchbach Alpha* untuk variabel Spiritualitas ditempat kerja (X) sebesar 0,951; Kepuasan kerja (Z1) sebesar 0,960; Komitmen organisasi (Z2) sebesar 0,960; dan Loyalitas karyawan sebesar 0,937. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronchbach Alpha* > 0,60 atau 60%. Berdasarkan hasil analisis dalam tabel 4.19 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan konsisten sehingga layak/reliabel dalam menganalisis proses selanjutnya.

4.1.2.4 Pengujian dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur dilakukan dengan metode regresi linier berganda melalui program SPSS Versi 16 *for windows* untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

1) Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z1)

Dalam tabel 4.19 tampak hasil analisis regresi atas pengaruh variabel Spiritualitas ditempat kerja (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Z1).

Tabel 4.19
Hasil analisis regresi Spritualitas ditempat kerja (X) Terhadap Kepuasan kerja (Z1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,690	0,448		1,540	0,127
	Spiritualitas Ditempat Kerja (X)	0,746	0,106	0,578	7,006	0,000
n : 100 R Square : 0,334 F hitung : 49,086 Sig. F hitung : 0,000						

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, maka dapat diperoleh model persamaan pengaruh pertama sebagai berikut:

$$Z1 = 0,690 + 0,578X$$

Koefisien regresi variabel spiritualitas ditempat kerja (X) memiliki arahan yang positif dalam mempengaruhi kepuasan kerja. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel X dan Z dinaikkan satu satuan, maka spiritualitas ditempat kerja karyawan di BMI, BSM, dan BRIS KC Malang akan meningkat sebesar 0,578 kali.

Adapun untuk nilai *R square* (R^2) pada tabel 4.20 di atas besarnya adalah 0,334 atau 33,4% , menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas yaitu spiritualitas ditempat kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja

(Z1) adalah sebesar 33,4%. Sedangkan sisanya sebesar 66,6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk uji F sendiri dari tabel 4.19 didapatkan hasil perhitungan nilai F_{hitung} sebesar 49,086 dan nilai Signifikansi $F = 0,000$ maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}(49,086 > 2,370)$ atau $sig F < 5\%$ atau $(0,000 < 0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel spiritualitas ditempat kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Z1) dalam hal ini bentuk hubungannya searah (positif) yang berarti bahwa jika variabel spiritualitas ditempat kerja (Z1) BMI, BSM, dan BRIS KC Malang meningkat, maka variabel kepuasan kerja (Z1) juga akan meningkat dan sangat penting.

Pada pengujian secara parsial (T-test) didapatkan nilai 7.006 dengan signifikansi 0,000 maka variabel spiritualitas di tempat kerja (X) secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Z1) karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}(7,006 > 1,985)$ atau signifikansi $0,000 > 0,005$

2) Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (X) terhadap Komitmen Organisasi (Z2)

Dalam tabel 4.20 tampak hasil analisis regresi atas pengaruh variabel Spiritualitas ditempat kerja (X) terhadap variabel komitmen organisasi (Z2) :

Tabel 4.20
Hasil analisis regresi Spritualitas ditempat kerja (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Z2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,118	0,522		5,974	0,000
	Spiritualitas Ditempat Kerja (X)	0,075	0,124	0,061	0,605	0,546
n		: 100				
R Square		: 0,004				
F _{hitung}		: 0,366				
Sig. F _{hitung}		: 0,546				

Sumber: output SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.20 didapatkan model persamaan pengaruh kedua sebagai berikut:

$$Z2 = 3.118 + 0.061X$$

Koefisien regresi variabel spiritualitas ditempat kerja (X) memiliki arahan yang positif dalam mempengaruhi komitmen organisasi. Jika nilai koefisien analisis jalur variabel X dan Z2 dinaikkan satu satuan, maka spiritualitas ditempat kerja akan meningkat sebesar 0,061 kali.

Adapun untuk nilai *R square* (R^2) pada tabel 4.20 di atas besarnya adalah 0,004 atau 4% , menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas yaitu spiritualitas ditempat kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu komitmen organisasi (Z2) adalah sebesar 4%. Sedangkan sisanya sebesar 96% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk uji F sendiri dari tabel 4.20 didapatkan hasil perhitungan nilai F_{hitung} sebesar 0,366 atau nilai signifikansi $F = 0,546$ maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($0,366 < 2,370$) atau $sig F < 5\%$ atau ($0,546 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritualitas ditempat kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi (Z2).

Pada pengujian secara parsial (T-test) didapatkan nilai 0,605 dengan signifikansi 0,546 maka variabel spiritualitas di tempat kerja (X) secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi (Z2) karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,605 < 1,985$) atau signifikansi $0,546 > 0,05$.

3) Pengaruh Spiritualitas di tempat kerja (X), Kepuasan Kerja (Z1), dan Komitmen Organisasi (Z2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Analisis jalur digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh variabel independen (spiritualitas ditempat kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (Loyalitas karyawan).

Tabel 4.21
Hasil analisis regresi Spiritualitas di tempat kerja (X), Kepuasan Kerja (Z1), dan Komitmen Organisasi (Z2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,089	0,403		7,665	0,000
	Spiritualitas Ditempat Kerja (X)	0,149	0,102	0,180	1,456	0,149
2.	Kepusana Kerja (Z1)	0,50	0,086	0,078	0,581	0,562
3.	Komitmen Organisasi (Z2)	0,45	0,073	0,067	0,611	0,542
n : 100 R Square : 0,065 F _{hitung} : 2,210 Sig. F _{hitung} : 0,092						

Sumber: Output SPSS 16

Berdasarkan tabel 4.21 didapatkan model persamaan pengaruh ketiga sebagai berikut:

$$Y = 3,089 + 0,180X + 0,078Z1 + 0,067Z2$$

Koefisien regresi variabel spiritualitas ditempat kerja (X) dan kepuasan kerja (Z1) serta komitmen organisasi (Z2) memiliki arahan positif dalam mempengaruhi variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y). Jika nilai koefisien analisis jalur variabel X, Z1 dan Z2 dinaikkan satu satuan, maka spiritualitas ditempat kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan di BMI, BSM, dan BRIS KC Malang akan meningkat sebesar 0,180 (X), 0,078 (Z1) dan 0,067 (Z2) kali.

Adapun untuk nilai *R square* (R^2) pada tabel 4.21 di atas besarnya adalah 0,065 atau 6,5% , menunjukkan bahwa kemampuan menjelaskan variabel bebas yaitu spiritualitas ditempat kerja (X), kepuasan kerja (Z1), dan komitmen organisasi (Z2) terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan (Y) adalah sebesar 6,5% . Sedangkan sisanya sebesar 93,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

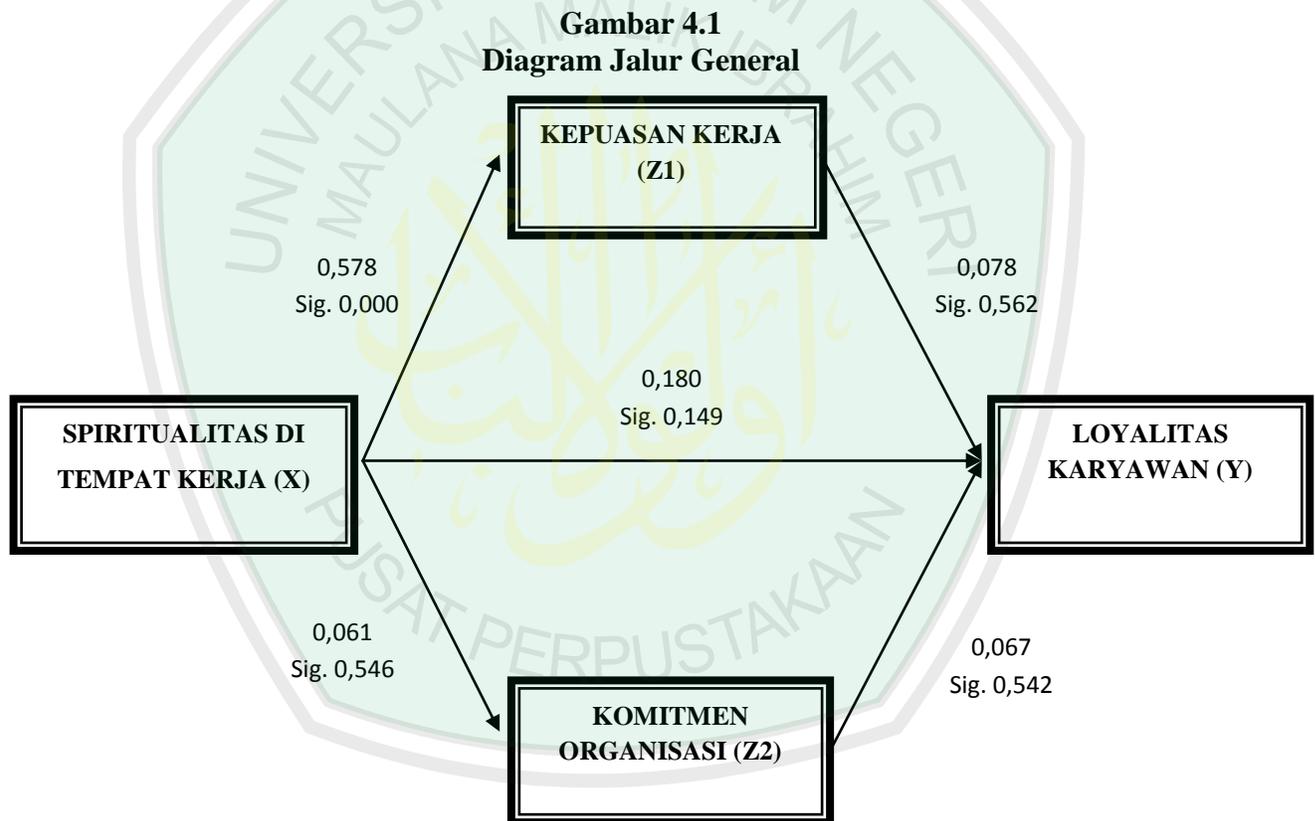
Sedangkan untuk uji F sendiri dari tabel 4.21 didapatkan hasil perhitungan nilai F_{hitung} sebesar 2,210 atau nilai Signifikansi $F = 0,092$ maka dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,210 < 2,370$) atau $sig F < 5\%$ atau ($0,092 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritualitas ditempat kerja (X), kepuasan kerja (Z1) dan komitmen organisasi (Z2) tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y).

Pada pengujian secara parsial (T-test) terhadap variabel spiritualitas ditempat kerja (X) didapatkan nilai 1,456 dengan signifikansi 0,149 maka variabel spiritualitas di tempat kerja (X) secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,456 < 1,960$) atau signifikansi t $0,149 > 0,05$. Pengujian t-test pada variabel kepuasan kerja (Z1) didapatkan nilai 0,581 dengan signifikansi t 0,562 maka variabel kepuasan kerja (Z1) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,581 < 1,985$) atau signifikansi t $0,562 > 0,05$. pengujian t-test terhadap variabel komitmen organisasi dari hasil perhitungan

didapatkan nilai 0,611 dengan signifikansi 0,542 maka variabel komitmen organisasi (Z2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,611 < 1,985$) atau signifikansi t $0,542 > 0,05$.

4.1.2.5 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:



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 secara langsung adalah 0,180 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,149. Artinya, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara langsung atau dapat meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,180 kali. Sedangkan nilai untuk pengaruh secara tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja adalah $0,578 \times 0,078 = 0,045$ dan pengaruh secara tidak langsung yang melalui variabel komitmen organisasi adalah $0,061 \times 0,067 = 0,004$. Artinya, spiritualitas di tempat kerja dapat mempengaruhi atau meningkatkan loyalitas karyawan melalui variabel kepuasan sebesar 0,035 begitu juga dengan pengaruh spiritualitas di tempat kerja melalui komitmen organisasi hanya sebesar 0,005 meski nilai pengaruh tersebut tidak signifikan. Adapun nilai pengaruh totalnya adalah $0,180 + (0,578 \times 0,078) + (0,061 \times 0,067) = 0,229$. Dengan demikian dapat disimpulkan 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 ditempat kerja terhadap pengaruhnya pada loyalitas karyawan tidak sebesar pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap loyalitas karyawan secara langsung. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan spiritualitas ditempat kerja mempengaruhi loyalitas karyawan secara langsung dapat diterima namun tidak signifikan. Sedangkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa spiritualitas ditempat kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap loyalitas karyawan juga dapat diterima dan signifikan

hanya pada variabel mediator kepuasan kerja, sedangkan untuk variabel komitmen organisasi tidak signifikan.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Spiritualitas ditempat 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 ditempat 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 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.

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. Disebutkan dalam QS Al Baqarah: 83

وَإِذْ أَخَذْنَا مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ لَا تَعْبُدُونَ إِلَّا اللَّهَ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا
وَذِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ
وَأَتُوا الزَّكَاةَ ثُمَّ تَوَلَّيْتُمْ إِلَّا قَلِيلًا مِّنْكُمْ وَأَنتُمْ مُّعْرِضُونَ ﴿٨٣﴾

Artinya dan (ingatlah), ketika Kami mengambil janji dari Bani Israil (yaitu): janganlah kamu menyembah selain Allah, dan berbuat kebaikanlah kepada ibu bapa, kaum kerabat, anak-anak yatim, dan orang-orang miskin, serta ucapkanlah kata-kata yang baik kepada manusia, dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. kemudian kamu tidak memenuhi janji itu, kecuali sebahagian kecil daripada kamu, dan kamu selalu berpaling.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Islam memandang kepuasan kerja seseorang bukan dari aspek duniawi saja tetapi dari aspek ukhrawi juga diperhatikan. Di dalam bekerja seorang muslim harus bersikap ikhlas dan bersungguh-sungguh (ikhlas) dan berniat karena Allah, maka dengan memastikan perkara tersebut sudah terpenuhi maka akan melahirkan perasaan puas terhadap apa yang sudah dikerjakan dan menyerahkan hasilnya kepada Allah SWT. Selain dari faktor pekerja yang bersangkutan, dorongan dari pihak lain juga dibutuhkan seperti rekan kerja, gaji yang cukup, pimpinan yang mempengaruhi psikologi seorang pekerja. Justru kepuasan di dalam islam menekankan kepada kepuasan rohani dan jasmani. Dengan kata lain, hal ini menunjukkan bahwa ruang lingkup keilmuan ekonomi islam lebih luas dibandingkan dengan ekonomi konvensional. Ekonomi islam bukan hanya berbicara tentang pemuasan materi yang bersifat fisik, tetapi juga berbicara cukup luas tentang pemuasan materi yang bersifat abstrak, pemuasan yang lebih berkaitan dengan posisi manusia sebagai hamba Allah SWT (Ristiani, 2012).

4.2.2 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. Berikut hasil analisis regresi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi pada Bank Muamalat Indonesia KC Malang:

Tabel 4.22
Hasil analisis regresi Spritualitas ditempat kerja (X) Terhadap Komitmen Organisasi (Z2) Pada Bank Muamalat Indonesia

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,435	0,557		2,578	0,015
	Spiritualitas Ditempat Kerja (X)	0,533	0,134	0,583	3,992	0,000
n : 33						
R Square : 0,340						
F hitung : 15,935						
Sig. F hitung : 0,000						

Sumber: Hasil Output SPSS

Dari tabel 4.25 menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja selain berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi juga berpengaruh secara signifikan. Hal ini dapat dilihat dari nilai beta pada kolom *standardized coefficient* yang menunjukkan hasil positif yaitu 0,580 dan nilai signifikan dibawah dibawah 0,05 atau $0,000 < 0,05$. 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 meningkatkan dan menambah konsistensi perilaku pegawai. Pernyataan ini telah tertuang dalam QS. Fushilat: 30

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَمُوا تَتَنَزَّلُ عَلَيْهِمُ الْمَلَائِكَةُ أَلَّا تَخَافُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَبْشِرُوا بِالْجَنَّةِ الَّتِي كُنْتُمْ تُوعَدُونَ

Artinya “*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan Kami ialah Allah" kemudian mereka meneguhkan pendirian mereka, Maka Malaikat akan turun kepada mereka dengan mengatakan: "Janganlah kamu takut dan janganlah merasa sedih; dan gembirakanlah mereka dengan jannah yang telah dijanjikan Allah kepadamu".*

Dari ayat di atas dapat dipahami bahwa dengan adanya keteguhan hati yang kuat (keyakinan) dalam diri karyawan maka hal ini akan mendorong karyawan untuk tetap konsisten secara lahir maupun batin dalam menjalani kontrak dengan pihak perusahaan sampai tujuan bersama dapat dicapai. Keteguhan hati yang penuh keyakinan untuk tetap konsisten inilah yang disebut dengan istiqomah. Balasan untuk orang istiqomah adalah tempat yang paling baik, itulah janji Allah kepada makhluknya, maka janganlah manusia meragukan janji tersebut.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan pada hasil analisis secara kelompok, berbeda dengan hasil analisis secara individual yang menunjukkan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja pada Bank Muamalat Indonesia memiliki nilai pengaruh yang positif dan signifikan dalam mempengaruhi variabel loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Rego dan E Cunha (2008) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi. Penelitian Khanifar, dkk (2010) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen profesional. Siswanto (2013) menjelaskan bahwa penerapan spiritualitas ditempat kerja secara umum mampu meningkatkan komitmen karyawan.

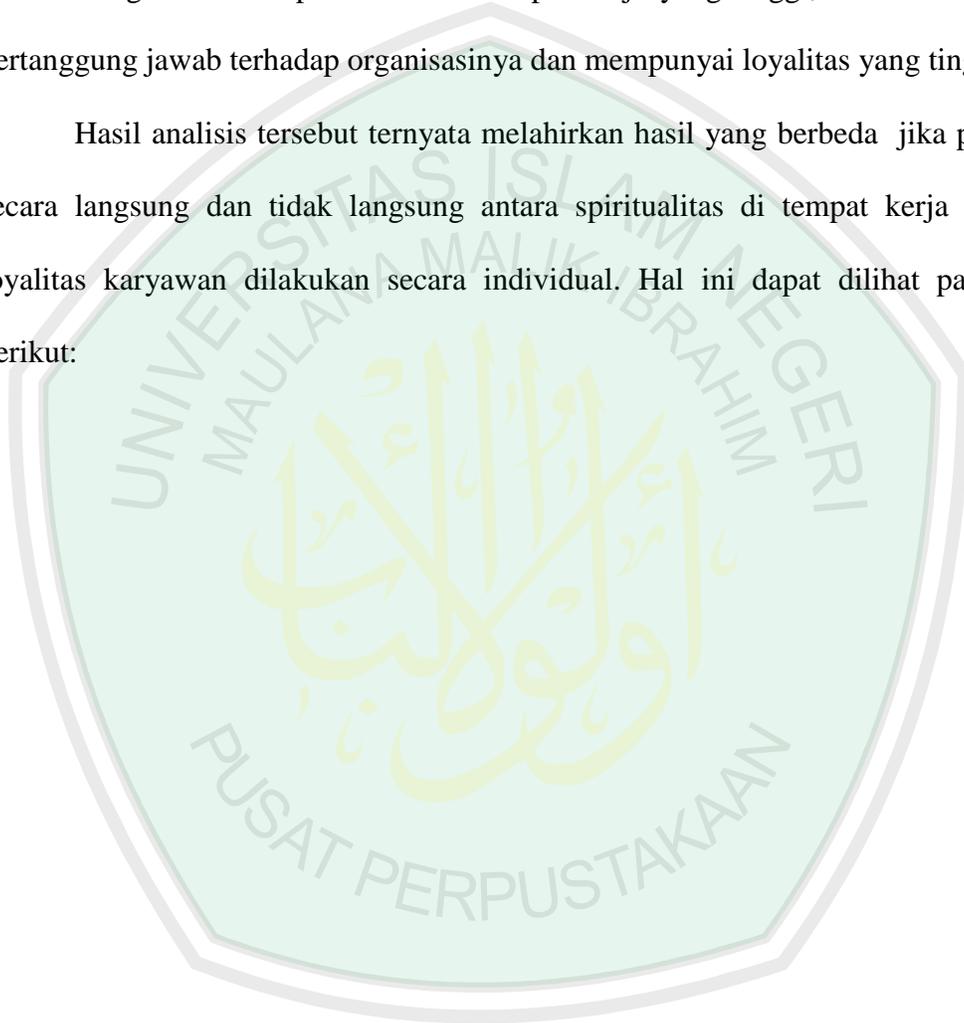
4.2.3 Pengaruh Spiritualitas Ditempat Kerja (X) Melalui Kepuasan Kerja (Z1) Dan Komitmen Organisasi (Z1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

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. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:



Tabel. 4.23
Hasil Analisis Regresi Individual

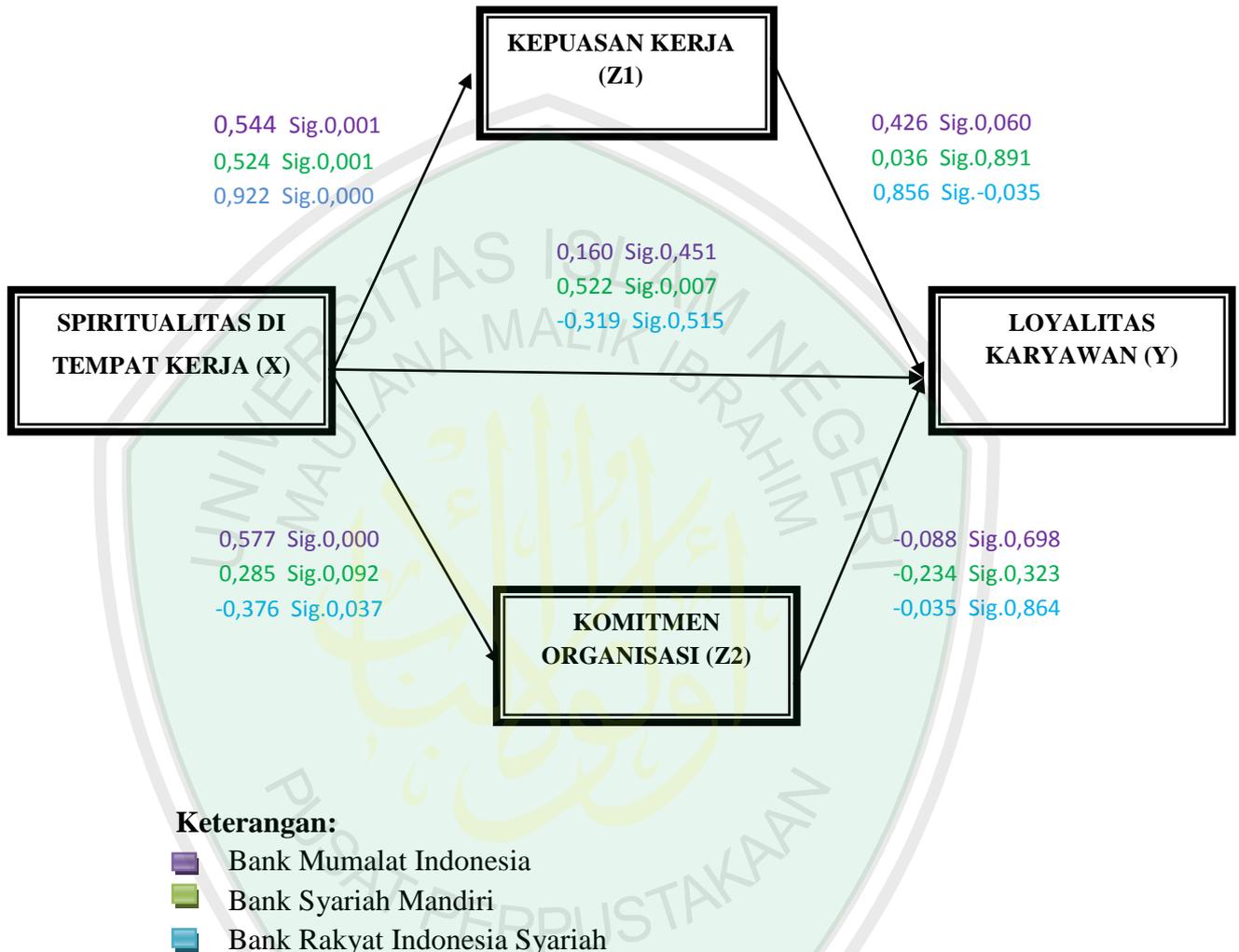
B	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
M	1	(Constant)	2,140	0,748		2,859	0,008
		Spiritualitas Ditempat Kerja (X)	0,156	0,204	0,160		
	2.	Kepusana Kerja(Z1)	0,404	0,206	0,426	1,957	0,060
I	3.	Komitmen Organisasi (Z2)	-0,091	0,232	-0,088	-0,391	0,698
	<hr/>						
	B	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
B				Std. Error	Beta		
S	1	(Constant)	2,588	0,585		4,376	0,000
		Spiritualitas Ditempat Kerja (X)	0,450	0,156	0,522		
	2.	Kepusana Kerja (Z1)	0,026	0,187	0,036	0,138	0,891
M	3.	Komitmen Organisasi (Z2)	-0,172	0,172	-0,234	-1,004	0,323

B R I S	Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
			B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)		5,175	0,985		5,253	0,000
	Spiritualitas Kerja (X)	Ditempat	-0,276	0,419	-0,319	-0,659	0,515
2.	Kepusana Kerja (Z1)		0,059	0,324	0,090	0,183	0,856
3.	Komitmen (Z2)	Organisasi	-0,019	0,109	-0,035	-0,173	0,864

Sumber: HasilOutput SPSS

Atau dapat dilihat pada gambar 4.2 di bawah ini:

Gambar 4.2
Diagram Jalur Secara Individual



Berdasarkan hasil pengujian secara langsung dan tidak langsung dalam tabel. 4.23 dan diagram 4.2 dapat dilihat bahwa BMI memiliki nilai pengaruh langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh secara tidak langsung ($0,160X < 0,181$ ($0,232 (Z1 \times Y) + (-0,051 (Z2 \times Y))$). Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh secara tidak

langsung antara spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan lebih besar dibandingkan pengaruh secara langsung.

Adapun pada tabel 4.23 ataupun diagram 4.2 diatas khususnya untuk BSM menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung memiliki nilai pengaruh yang lebih dominan jika dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung ($0,522X > -0,048 (0,019 (Z1 \times Y) + (-0,067 (Z2 \times Y)))$). Namun pada pengaruh secara tidak langsung di jalur melalui variabel mediator kepuasan kerja, BSM memiliki nilai pengaruh secara tidak langsung yang signifikan baik dari pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap kepuasan kerja ataupun pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Artinya, spiritualitas ditempat kerja meningkatkan kepuasan kerja dan kepuasan kerja meningkatkan loyalitas karyawan.

Pada tabel dan digram pengaruh BRIS dapat dilihat bahwa pengaruh secara langsung memiliki pengaruh yang arahnya negatif dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung yaitu $-0,319 < 0,802 (0,789 (Z1 \times Y) + 0,013 (Z2 \times Y))$. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap loyalitas karyawan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap loyalitas karyawan secara langsung.

Adapun nilai pengaruh komitmen organisasi terhadap loyalitas karyawan pada ketiga bank syariah diatas memiliki nilai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada masing-masing bank syariah dalam penelitian ini tidak dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan penelitian yang dilakukan oleh 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).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian pengaruh secara langsung dan tidak langsung yang menghasilkan kesimpulan 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.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan 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, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi, dan rendahnya keinginan untuk melakukan *turn over* serta ketidakhadiran. Arifin dan Mutamimah (2009) menyatakan bahwa variabel kepuasan secara langsung mempunyai pengaruh yang positif terhadap loyalitas dosen secara signifikan.

Rinda (2014) juga mempertegas bahwa seseorang yang memiliki *workplace spirituality* yang tinggi akan menghasilkan kebiasaan moral dan sifat

yang baik, juga lebih memungkinkan untuk menjadi jujur, loyal terhadap perusahaan, dapat dipercaya dan mempunyai integritas.

Spiritualitas di tempat kerja dipandang sebagai suatu hal yang sangat penting dan wajib dimiliki seorang muslim dalam bekerja dan amat ditekankan oleh ajaran islam karena spiritualitas di tempat kerja erat kaitanya dengan etika dan moral manusia. Hal tersebut menjadi salah satu alasan mengapa Allah mengaruniakan manusia dengan bimbingan para nabi dan rasul untuk membentuk kepribadian (akhlaq) dan sahsiah manusia yang sempurna sebagaimana yang tercantum dalam QS. Al Ahzab: 21. *“Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”*.

Ayat lain yang menjelaskan tentang spiritualitas kerja adalah QS. Ar Ra'ad:11

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ
اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا
فَلَا مَرَدَّ لَهُ^ج وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya *“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”*.

Ayat di atas menggambarkan bahwa seseorang dengan spiritualitas yang tinggi akan mampu menguasai hawa nafsu yang ada dalam dirinya, mengendalikan perasaan yang mendorongnya untuk tidak melakukan hal-hal yang dianggap menyimpang dari syariat islam sebab ia selalu merasa diawasi oleh Allah SWT. Sehingga orang yang memiliki spiritualitas akan mampu membawa diri dalam lingkungan dan organisasinya. Ayat diatas juga menjelaskan bahwa seorang harus mampu mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki dalam bekerja, dalam artian bekerja secara sungguh-sungguh (loyal) untuk mendapatkan tujuan yang ditetapkan perusahaan.

