

PENGARUH PENERAPAN *SPIRITUAL LEADERSHIP* TERHADAP KOMITMEN PERAWAT PADA ORGANISASI DI RUMAH SAKIT ISLAM SURABAYA

Nurfika Asmaningrum¹, Budi Anna Keliat², Sutanto Priyo Hastono³

¹Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Jember

^{2,3} Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia

ABSTRACT

Nurse's commitment and loyalty are important things in the health care sectors, to develop good work performance and productivity. Human resources management in Surabaya Islamic hospital that related nurse retention still focused in extrinsic efforts. In the future need comprehensive management to stimulate nurse intrinsic motivation to be more committed. Spiritual leadership is gained to develop organizational commitment based on integration of altruistic love and organizational culture. This research to investigate the influence of spiritual leadership effects on nurse's organizational commitment in Surabaya Islamic Hospitals based on the control group with pre and post test design. The subjects are 82 nurses, divided into intervention and control group in Surabaya Islamic Hospitals nursing care wards. Instruments to examine organizational commitment is measured by using adaptations Psychological Attachment Instrument which is presented by O'Reilly dan Chatman. Data analysis used mean t-test also liniary multiple regression. The result showed that there was significant differences after practiced spiritual leadership and before practiced (p value=0.000). There was significant differences between nurse's organizational commitment that practiced spiritual leadership and no practiced (p value=0.005). The factors used to predict increases nurses organizational commitment in research showed that spiritual leadership, female gender, married status, increases age also long nurse's tenure. Spiritual leadership based on vision, altruistic love, hope/ faith will be stimulate spiritual survival with could to develop nurse calling and membership, and then driver organizational commitment. Sustainability implementation spiritual leadership must be continue and develop.

Keywords: Nurses Organizational Commitment, Spiritual Leadership.

PENDAHULUAN

Tujuan pelayanan kesehatan yang profesional dan berkualitas di rumah sakit, tidak terlepas dari hasil kerjasama seluruh komponen sumber daya, khususnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada dalam organisasi layanan tersebut. SDM keperawatan merupakan proporsi terbesar dari tenaga kesehatan lain yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal dan berkualitas terhadap klien secara berkesinambungan. Keperawatan sebagai salah satu bagian dari SDM dirumah sakit berperan penting dalam penyelenggaraan

upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan dirumah sakit (Aditama, 2002).

Upaya dalam mensinergiskan tuntutan kinerja dan produktivitas tersebut, rumah sakit memerlukan sumber daya yang memiliki komitmen tinggi. Loyalitas sumber daya manusia menjadi hal yang penting dan diperlukan rumah sakit dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu kebijakan dalam manajemen SDM di rumah sakit menjadi sesuatu hal yang penting, terutama yang berkaitan dengan penciptaan upaya yang meningkatkan komitmen, agar SDM keperawatan potensial yang dimiliki organisasi dapat tetap bertahan dalamnya.

Komitmen organisasi adalah sebuah konstruksi global yang mencerminkan respon afektif dan kekuatan relatif dari seorang individu akan identifikasi dan keterlibatannya terhadap keseluruhan organisasi. Hal ini dimanifestasikan dengan adanya kepercayaan (identifikasi) dan penerimaan (internalisasi) yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi (keterlibatan kerja) dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi (Mowday, Porter, & Steers, 1982 dalam Morin, 2008). Respon afektif perawat ini merupakan respon awal yang melatarbelakangi terbentuknya komitmen lanjutan perawat di sebuah rumah sakit, sehingga dengan diketahuinya komitmen karyawan dapat diperoleh suatu gambaran kesetiaan para anggota organisasi terhadap organisasinya.

Membangun komitmen (*commitment building*) bukanlah pekerjaan mudah, dan merupakan pekerjaan besar yang harus dilakukan dengan kesabaran dan kearifan (Subanegara, 2005). Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan komitmen organisasi, seperti yang diungkapkan Meyer dan Allen (1997, dalam Payne, Huffman & Trembler 2002), yang menjelaskan adanya *The Want dan Need Factors* yang berkontribusi terhadap peningkatan terbentuknya komitmen organisasi karyawan. *The Want factors* ini berkaitan dengan komitmen afektif dan normatif, yang mengacu pada kedekatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi. Sedangkan *The Need factors* berkaitan dengan komitmen berkelanjutan dan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Dari kedua faktor tersebut upaya membangun komitmen melalui kedekatan emosional mengacu pada *The want factors* akan merangsang terbentuknya perasaan individu yang memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasi dan merasa

menjadi bagian dari organisasi, sehingga akan tetap melanjutkan keberadaannya dalam organisasi.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Subanegara, 2005). Tanpa adanya kepemimpinan yang tepat dan pemberian motivasi dari atasan, maka komitmen yang ditunjukkan oleh pegawai tidak dapat mendukung efektifitas sebuah organisasi (Brown, 2003; Angle & Perry, dalam Ekeland, 2005). Fry, (2005), menjelaskan salah satu hal yang berkaitan dengan efektifitas sebuah kepemimpinan ditempat kerja, tidak terlepas dari sebuah nilai-nilai spiritual. Oleh karena itu merupakan sebuah hal yang penting untuk menanamkan nilai moral spiritual pada seluruh karyawan. Kepuasan terkait dengan terpenuhinya kebutuhan spiritual ditempat kerja akan memberikan pengaruh yang positif pada kesehatan manusiawi dan psikologis serta dapat dijadikan sebuah pondasi penerapan *Spiritual Leadership*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Koesmono, (2005) yang dilakukan di rumah sakit swasta Surabaya, menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi perawat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fry dan Cohen, (2008), dengan *Spiritual Leadership* akan dapat membantu berkembangnya nilai kemanusiaan yang positif, psikologis dan keadaan spiritual yang bermuara pada tercapainya komitmen organisasi, produktivitas dan kinerja organisasi yang menyeluruh. Uraian tersebut menunjukkan pentingnya *spiritual leadership* dalam upaya meningkatkan komitmen organisasi, oleh karena itu metode ini perlu dikaji lebih mendalam dan perlu dikembangkan melalui proses riset yang berkelanjutan. Penelitian tentang penerapan *Spiritual Leadership* akan dilaksanakan di RS. Islam Surabaya, sebagai salah satu rumah sakit yang memiliki keunikan dan karakter khusus yang bermuara nilai islami yang tercermin dalam budaya sehari-harinya. Tujuan umum

penelitian ini adalah menganalisis pengaruh penerapan *Spiritual Leadership* terhadap

komitmen organisasi pada perawat di RS Islam Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian eksperimental semu (*Quasy experiment*), dengan desain penelitian yang digunakan adalah *Pre and post test design with control group*. Terdapat dua kelompok yaitu kelompok intervensi dan control. Perlakuan yang diberikan pada responden perawat pada kelompok intervensi adalah penerapan *Spiritual leadership*. Kemudian peneliti melakukan pengukuran komitmen organisasi perawat sebelum maupun sesudah penerapan *Spiritual leadership*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di RS Islam Surabaya A. Yani sejumlah 111 perawat, dan seluruh perawat yang bekerja di RS Islam Surabaya Jemursari, sejumlah 98 orang perawat. Sampel dalam penelitian ini adalah Perawat Pelaksana dengan kriteria inklusi : bekerja di ruang rawat inap non pavilion; tidak sedang cuti, sakit, dan tugas belajar saat dilaksanakan pre test. Jumlah sampel yang ada adalah 41 responden pada tiap kelompok intervensi dan kontrol, sehingga total sampel yang didapatkan adalah 82 responden. Jumlah sampel tersebut diambil dengan menggunakan teknik *Proportionate stratified random sampling*. Penentuan strata ini pada penelitian ini didasarkan berdasarkan ruangan rawat inap, jumlah sampel yang diinginkan dari tiap tiap ruangan diambil secara proporsional.

Penerapan *spiritual leadership*, melibatkan kelompok *leader* sebagai fasilitator implementasi *Spiritual Leadership* pada perawat pelaksana yang terlibat. Adapun kriteria kelompok *leader* adalah perawat yang menjabat sebagai kepala ruangan maupun *Clinical Instructur* (CI) dari ruangan rawat inap non paviliun RS. Islam Surabaya yang bersedia mengikuti proses penelitian. Sehingga pada penelitian ini didapatkan 10 fasilitator pada kelompok intervensi yang menyetujui terlibat dalam penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan di dua RS. Islam yang dimiliki dan dinaungi oleh satu yayasan yaitu YARSI Surabaya. Adapun tempat penelitian untuk kelompok intervensi adalah di ruang rawat inap non paviliun RS. Islam Surabaya, A.Yani Surabaya. Sedangkan pengambilan data kelompok kontrol akan dilakukan di ruang rawat inap non paviliun RS. Islam Surabaya Jemursari. Waktu penelitian dilaksanakan mulai tanggal 22 April 2009 hingga tanggal 30 Mei 2009. Kuesioner yang digunakan yaitu instrument komitmen organisasi pada perawat, yang diadaptasi dan dimodifikasi dari kuesioner komitmen organisasi (*Psychological Attachment Instrument*) yang dikembangkan oleh O'Reilly dan Chatman (1986). Tahapan analisis menggunakan uji beda yaitu *dependent sample t- test*.

HASIL DAN BAHASAN

Komitmen organisasi pada perawat sebelum penerapan *Spiritual Leadership* di RS. Islam Surabaya.

Tabel 1

Dimensi Komitmen Organisasi Sebelum Diterapkan *Spiritual Leadership* pada Kelompok Intervensi Dan Kontrol di RS. Islam Surabaya 2009

Kelompok	Sub Variabel	Mean	Median	SD	Min-Maks	95% CI
Intervensi	a. Identifikasi	9.98	10	1.23	06-13	09.58-10.36
	b. Internalisasi	11.15	11	1.73	08-16	10.69-11.69
	c. Keterlibatan	10.76	11	1.24	07-13	10.36-11.15

Kelompok	Sub Variabel	Mean	Median	SD	Min-Maks	95% CI
	kerja d. Keinginan bertahan	10.76	11	1.39	07-14	10.32-11.19
	Komitmen Organisasi	42.63	42	3.38	35-53	41.57-45.31
Kontrol	a. Identifikasi	10.37	11	1.85	05-13	09.78-10.95
	b. Internalisasi	11.24	12	1.16	08-16	10.88-11.61
	c. Keterlibatan kerja	11.17	12	2.22	00-14	10.47-11.87
	d. Keinginan bertahan	11.32	12	1.55	05-14	10.83-11.81
	Komitmen Organisasi	44.10	46	5.77	18-53	42.28-45.92
Total		43.37	44	4.75	18-53	42.32-44.41

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui pula bahwa secara umum rerata skor komitmen organisasi pada perawat pelaksana sebelum diterapkan *Spiritual Leadership* adalah 43.37. Komitmen organisasi pada perawat ini dapat dikatakan belum optimal, karena berkisar pada 72.3% saja, hal ini dibuktikan apabila dibandingkan dengan skor optimum komitmen yaitu 60, maka masih 16.63 poin (27.7%) lagi untuk mencapai skor komitmen yang optimum. Hasil ini menunjukkan bahwa sebelum diterapkan *Spiritual Leadership* rata-rata perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RS. Islam Surabaya, belum optimal dan belum memiliki komitmen secara penuh terhadap organisasi rumah sakit Islam Surabaya.

Keadaan belum optimalnya komitmen perawat pada organisasi pada masa sekarang seperti hasil temuan penelitian yang ada merupakan suatu keadaan yang mengkhawatirkan dan tidak boleh dibiarkan tanpa adanya penanganan, karena akan beresiko terhadap rendahnya komitmen organisasi pada perawat dimasa yang akan datang. Keadaan komitmen yang belum optimal pada perawat ini menyebabkan kecenderungan kinerja yang ditampilkannya tidak untuk kepentingan organisasi maupun unitnya, namun lebih

bersifat mementingkan kepentingan pribadi saja. Oleh karena itu penting untuk mengkaji faktor-faktor yang menyebabkan belum optimal dan penuhnya komitmen perawat terhadap rumah sakit. Beberapa faktor yang ditengarai dapat menyebabkan belum optimalnya komitmen perawat terhadap rumah sakit ini adalah interaksi antara faktor individu, faktor organisasi dan non organisasi. Apabila dianalisis lebih lanjut, maka faktor yang penting untuk diperhatikan dan dikelola adalah faktor organisasi. Subanegara, (2005), menyebutkan banyak faktor organisasi yang berpengaruh terhadap optimal tidaknya sebuah komitmen anggota organisasi, antara lain kepemimpinan, dan iklim organisasi.

Masih belum optimalnya komitmen organisasi pada perawat ini, penting untuk mendapatkan perhatian yang serius dan pengelolaan yang lebih baik dari rumah sakit, mengingat beberapa resiko dan dampak yang akan ditimbulkan. Seperti yang diungkapkan oleh (Koch, 1978; Angle, 1981 dalam Morin 2008), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi yang rendah pada perawat akan berdampak pada *turn over*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja, rendahnya kualitas kerja, kurangnya loyalitas pada perusahaan dan

kurangnya intensitas untuk bertahan

sebagai karyawan didalam organisasi.

Komitmen organisasi pada perawat sesudah penerapan *Spiritual Leadership* di RS. Islam Surabaya.

Dimensi komitmen organisasi pada perawat sesudah penerapan *Spiritual Leadership* seperti pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa rerata skor tiap dimensi komitmen organisasipada kelompok yang diterapkan *Spiritual Leadership* rata rata lebih tinggi dibandingkan dengan rerata skor dimensi komitmen organisasi pada kelompok yang tidak diterapkan *Spiritual*

Leadership. Hasil ini menunjukkan pula bahwa dengan adanya penerapan *Spiritual Leadership* maka akan memberikan perubahan komitmen organisasi pada perawat yang diawali dengan berubahnya identifikasi (kepercayaan) dan internalisasi (penerimaan) perawat terhadap organisasi rumah sakit, dan selanjutnya diharapkan dapat menstimulus meningkatnya keterlibatan kerja dan keinginan bertahan perawat dalam organisasi.

Tabel 2. Dimensi Komitmen Organisasi Sesudah Diterapkan *Spiritual Leadership* Pada Kelompok Intervensi Dan Kontrol di RS.Islam Surabaya Tahun 2009

Kelompok	Sub Variabel	Mean	Median	SD	Min-Maks	95% CI
Intervensi	a. Identifikasi	13.34	13	1.09	11-15	13.34-12.99
	b. Internalisasi	12.71	13	0.84	11-15	12.44-12.97
	c. Keterlibatan kerja	11.59	12	0.81	10-14	11.33-11.84
	d. Keinginan bertahan	11.54	11	0.78	10-14	11.29-11.66
	Komitmen Organisasi	49.15	49	1.89	47-57	48.55-49.74
Kontrol	a. Identifikasi	10.56	11	1.69	05-13	10.03-11.09
	b. Internalisasi	11.17	12	1.20	04-14	10.57-11.77
	c. Keterlibatan kerja	10.68	11	1.19	04-13	10.12-11.25
	d. Keinginan bertahan	11.15	11	1.62	07-14	10.63-11.66
	Komitmen Organisasi	43.51	45	6.07	20-51	41.59-45.43

Penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada perawat sesudah penerapan *spiritual leadership*, pada kelompok yang diterapkan *spiritual leadership* menunjukkan adanya perubahan/kenaikan yang bermakna sebesar 10.85% dibandingkan komitmen organisasi sebelum diterapkan. Hasil ini menunjukkan bahwa *Spiritual Leadership* memberikan pengaruh yang bermakna pada komitmen organisasi perawat sebelum dan sesudah penerapan di RS. Islam Surabaya (*p value*=0.000).

Kenaikan skor komitmen setelah diterapkan *spiritual leadership* ini terutama didapatkan pada sub variabel identifikasi dan internalisasi terhadap organisasi. Identifikasi merupakan suatu bentuk kepercayaan individual terhadap organisasi, bahwa organisasi mampu memberikan hal hal yang menjanjikan kepentingan dirinya (Subanegara, 2005). Apabila kepercayaan individu telah berkembang maka akan menumbuhkan internalisasi atau penerimaan individu terhadap visi, misi, dan

tujuan organisasi. Apabila identifikasi dan internalisasi ini dapat ditumbuhkan, akan dapat menstimulus terbentuknya keterlibatan dan keinginan bertahan dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap kerja seorang individu terhadap organisasi yang sekaligus merupakan sebuah kriteria kunci dari sebuah efektifitas organisasi, yang diduga dapat memprediksi stabilitas tenaga kerja, dan tingkat mobilisasi. Hal ini dapat pula menjadi indikator tingkat kontribusi karyawan terhadap aktivitas dan perkembangan organisasi, lebih lanjut merupakan indikator yang sangat baik akan kualitas pekerjaan (Ketchum & Trist, 1992 dalam Morin 2008). Dengan demikian menjadi hal yang penting bagi organisasi termasuk rumah sakit untuk dapat menciptakan suatu upaya meningkatkan komitmen individu didalamnya. Upaya membangun komitmen organisasi pada prinsipnya dapat dicapai melalui motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Pada penelitian ini berfokus menguji secara empiris salah satu upaya menumbuhkan komitmen organisasi melalui motivasi intrinsik yaitu *Spiritual Leadership*.

Spiritual leadership merupakan sebuah paradigma baru dalam transformasi dan perkembangan organisasi yang didesain untuk mendorong terciptanya motivasi internal dan organisasi pembelajar (Fry, 2005; Fry & Whittington, 2005). *Spiritual leadership* ini dikembangkan dengan menggunakan sebuah model motivasi intrinsik yang menggabungkan visi, keyakinan, dan *altruistic love*. Nilai nilai

Perbedaan komitmen organisasi pada perawat sebelum dan sesudah diterapkan *Spiritual Leadership* pada kelompok intervensi dan kontrol di RS. Islam Surabaya.

Analisis lanjutan dengan menggunakan uji *dependent t-test* menunjukkan adanya peningkatan yang bermakna komitmen organisasi sebelum

terakomodir melalui perasaan bermakna (*calling*) dan menjadi bagian (*membership*) pada organisasi. Dampak yang diharapkan adalah terciptanya rasa spiritual pada pemimpin maupun pengikut serta terwujudnya kesejahteraan spiritual pada tingkatan individu yang dicapai melalui terciptanya kongruensi nilai strategis dan pemberdayaan tim.

Penerapan *Spiritual Leadership* akan menginspirasi dan memotivasi pekerja dalam mencapai visi dan tujuan organisasi yang didasarkan pada nilai nilai budaya organisasi, yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan tenaga kerja yang memiliki motivasi, komitmen dan produktif. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika terdapat kesesuaian/ kongruensi nilai antara nilai individual dengan nilai organisasi melalui penerapan *Spiritual Leadership*, maka akan dapat mendekatkan seorang perawat untuk memiliki komitmen yang tinggi dan kemungkinan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Namun sebaliknya apabila individu tidak memiliki kongruensi nilai dengan organisasi tempat bekerja, maka akan dapat menjauhkan individu dengan organisasi. Hal ini menyebabkan kedekatan emosional individu menjadi rapuh, sehingga komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menjadi longgar. Oleh karena itu penerapan *spiritual leadership* senantiasa dijaga kelangsungannya agar tumbuh kongruensi nilai yang tinggi, sehingga *sense of belonging* individu perawat terhadap rumah sakit menjadi bagian dari individu, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan bertahan dalam organisasi.

dan sesudah penerapan *Spiritual Leadership* pada perawat di RS. Islam Surabaya yang diterapkan *Spiritual Leadership* (*p value* 0.000). Selanjutnya berdasarkan hasil analisis lanjutan variabel komitmen organisasi sesudah diterapkan *Spiritual Leadership*, dengan menggunakan analisis *independent t-test* dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 3. Perbedaan Komitmen Organisasi Sebelum Dan Sesudah Penerapan *Spiritual Leadership* Pada Kelompok Intervensi Dan Kontrol di RS. Islam Surabaya 2009

Kelompok	Variabel	Mean	Median	SD	t value	p value
Intervensi	Komitmen Organisasi					
	a. Sebelum	42.63	42.0	3.38	-7.851	0.000
	b. Sesudah	49.15	48.0	4.38		
Selisih	6.52					
Kontrol	Komitmen Organisasi					
	a. Sebelum	44.09	46.0	5.76	1.949	0.588
	b. Sesudah	43.51	45.0	6.07		
Selisih	-0.58					

Hasil analisis lanjutan seperti pada tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa komitmen organisasi pada perawat sesudah penerapan *Spiritual Leadership* pada kelompok yang diterapkan berbeda (meningkat) secara bermakna dibandingkan dengan perawat yang tidak diterapkan. Hal ini membuktikan adanya pengaruh yang bermakna penerapan *Spiritual Leadership* terhadap komitmen organisasi pada perawat di RS. Islam Surabaya (p value 0.005). Penelitian ini menunjukkan bahwa

penerapan *Spiritual Leadership* berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Namun demikian untuk meningkatkan optimalisasi dalam keluaran komitmen organisasi yang ingin dicapai, maka perlu ditunjang dengan diterapkannya program spiritualitas ditempat kerja (*workplace spirituality*). Spiritualitas ditempat kerja merupakan suatu cara dimana pekerja mendapatkan keseimbangan dalam dimensi vertikal dan horizontal terait dengan spiritualitasnya ditempat kerja.

Tabel 4. Perbedaan Komitmen Organisasi Pada Perawat Kelompok Intervensi Dan Kontrol Sesudah Penerapan *Spiritual Leadership* di RS. Islam Surabaya, Tahun 2009

Variabel	Mean		Sig <i>Lavene's test</i>	p value
	Kelompok Intervensi	Kelompok Kontrol		
Komitmen Organisasi sesudah diterapkan <i>Spiritual Leadership</i>	49.15	43.51	0.005	0.005

Penerapan *Spiritual Leadership* merupakan salah satu upaya membangun komitmen melalui motivasi intrinsik. Berdasarkan hasil penelitian ini pula, dapat diperbandingkan dengan beberapa penelitian lain yang mengkaji tentang upaya membangun komitmen melalui motivasi intrinsik lainnya, antara lain melalui pengakuan kerja karyawan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Budiarto,

(2007) yang menyatakan bahwa pengakuan terhadap karyawan (*Employee recognition*) memiliki hubungan yang tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, hal ini menandakan apabila pengakuan terhadap pegawai meningkat, maka komitmen organisasi tidak akan mengalami kenaikan secara signifikan. Kesimpulan ini dapat dijelaskan bahwa karyawan tidak menginginkan imbalan yang hanya

pengakuan atas prestasi, namun karyawan menginginkan imbalan yang lebih berarti dalam hidupnya.

Lebih lanjut Budiarto (2007), menjelaskan bahwa, apabila yang didapatkan dalam perusahaan hanya imbalan yang berupa pujian, maka karyawan akan dengan mudah meninggalkan organisasi, serta tidak peduli dengan masa depan organisasi dimana mereka bekerja. Menurut persepsi sebagian besar karyawan, imbalan berupa penghargaan atas prestasi yang mereka

kerjakan (*non financial reward*) bukan merupakan imbalan yang tepat, sehingga tidak dapat meningkatkan kepuasan kerja dan menjamin karyawan untuk tidak meninggalkan organisasi. Dengan demikian, berdasar uraian yang dijelaskan sebelumnya, peneliti menegaskan bahwa upaya untuk dapat membangun komitmen pada organisasi secara optimum, maka organisasi harus berprinsip pada upaya dengan membangun komitmen secara intrinsik, namun juga berpadu dengan upaya membangun secara ekstrinsik.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada perawat sesudah penerapan *Spiritual Leadership* meningkat secara bermakna. Terdapat pengaruh yang signifikan dari penerapan *Spiritual Leadership* terhadap komitmen organisasi pada perawat di RS. Islam Surabaya (*p value* 0.005). Perlu adanya optimalisasi sosialisasi nilai integrasi budaya RS dan nilai *spiritual leadership* pada seluruh anggota organisasi, khususnya perawat. Penting bagi rumah sakit untuk mendekatkan nilai organisasi (visi, misi, tujuan, budaya RS) kepada

seluruh karyawan RS. Bagi kepala ruang yang telah mendapatkan pelatihan hendaknya senantiasa menumbuhkan semangat dan komitmen bersama dengan para perawat untuk menjalankan, belajar, dan menjiwai serta menghayati bersama integrasi nilai-nilai spiritual budaya RS yang telah tertuang dalam pedoman. Selain itu kepala ruang sebagai ujung tombak implementator budaya RS, perlu untuk memberi masukan terhadap interpretasi nilai *spiritual leadership* yang telah dibuat oleh tim kerja RS.

DAFTAR PUSTAKA

- Benefiel & Hamilton. (2007). *Spiritual leadership coaching*. www.iispiritualleadership.com. Diperoleh tanggal 20 Februari 2009.
- Barcus, S. (2007). *The Impact of organizational learning and training on multiple job satisfaction factors*. www.digital.library.unt.edu. Diperoleh tanggal 01 Februari 2009.
- Budiarto, D. (2007). *Pengaruh insentif non finansial terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi*. www.meylanoncy.upy.ac.id diperoleh tanggal 25 Mei 2009.
- Brown, B. (2003). *Employees' organizational commitment and their perception of supervisors relations-oriented and task-oriented leadership behaviors*. www.scholar.lib.vt.edu diperoleh tanggal 17 Januari 2009.
- Ekeland, T. (2005). *The relationships among affective organizational commitment, transformational leadership style, and unit organizational effectiveness within the corps of cadets at Texas A&M University*. www.txspace.tamu.edu. diperoleh tanggal 17 Januari 2009.
- Fletcher, (1998). *Effects of organizational commitment, job involvement, and organizational culture on the employee voluntary turnover process*. www.etd.lib.ttu.edu. diperoleh tanggal 06 Februari 2009.

- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14(6), 693-727. www.tarleton.edu. diperoleh tanggal 08 Februari 2009.
- Fry, L. W. (2004). *Toward a theory of ethical and spiritual well-being, and corporate social responsibility through spiritual leadership*. www.tarleton.edu, diperoleh tanggal 06 Februari 2009.
- Fry, Vitucci, & Cedillo. (2005). Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline. *The Leadership Quarterly* 16 (2005) 835-862. www.sciencedirect.com, diperoleh tanggal 06 Februari 2009.
- Fry, L. W & Matherly. (2006). *Spiritual leadership as an integrating paradigm for positive leadership development*. www.tarleton.edu, diperoleh tanggal 08 Februari 2009.
- Fry, et al. (2007). *Transforming city government through spiritual leadership: measurement and establishing a baseline*. www.tarleton.edu, diakses tanggal 10 Februari 2009.
- Fry, L.W & Matherly (a). (2007). Workplace Spirituality, Spiritual Leadership and performance excellence. *Encyclopedia of Industrial/Organizational Psychology*. San Francisco: Sage. www.tarleton.edu, diperoleh tanggal 06 Februari 2009.
- Fry, L.W dan Matherly (b). (2007). *Spiritual leadership and organizational performance: an exploratory study*. www.tarleton.edu. Diakses tanggal 11 Februari 2009.
- Fry L.W & Cohen. (2008). Spiritual Leadership as a Paradigm for Organizational Transformation and Recovery from Extended Work Hours Cultures. *Journal of Business Ethics* (2009) 84:265-278, www.springerlink.com, diperoleh tanggal 12 Februari 2009.
- Fry, L. W. (2008). *Spiritual leadership: state-of-the-art and future directions for theory, research, and practice*. www.tarleton.edu, diperoleh tanggal 12 Februari 2009.
- Fry, L.W & Slocum. (2008). Maximizing the triple bottom line through spiritual leadership. *Organizational Dynamics*, Vol. 37, No. 1, pp. 86-96. www.science direct.com. diperoleh tanggal 10 Februari 2009.
- Giacalone, Jurkiewicz, dan Fry. (2005). *From advocacy to science: the next steps in workplace spirituality research*. www.tarleton.edu, diperoleh tanggal 10 Februari 2009.
- Good, Chen, and Huddleston. (1999). *An empirical test of job satisfaction: antecedents and satisfaction type*. www.reuw.washington.edu. diperoleh tanggal 17 Januari 2009.
- Gupta. Anviti. (2007). *Organizational commitment - basic concepts & recent developments*. www.selfgrowth.com. diperoleh tanggal 01 februari. 2009.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi revisi. Jakarta Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Istijanto. (2008). *Riset sumber daya manusia. Cara praktis mendeteksi dimensi dimensi kerja karyawan*. Jakarta. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Knight & Kennedy. (2005). Psychological contract violation: impacts on job satisfaction and organizational commitment among australian senior public servants. *Applied H.R.M. Research*, 2005, Volume 10, Number 2, pages 57-72.

- www.xavier.edu. Diperoleh tanggal 03 Maret 2009.
- Kreitner & Kinicki. (2003). *Perilaku organisasi. Buku Satu*. Jakarta. Penerbit salemba Empat.
- Koesmono. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*. www.petra.ac.id. Diperoleh tanggal 06 Januari 2009.
- Luthans, (2006). *Perilaku organisasi edisi sepuluh*, diterjemahkan oleh Vivin Andhika, dkk. Yogyakarta. Penerbit ANDI.
- Malone & Fry. (2005). *Transforming schools through spiritual leadership: a field experiment*. www.tarleton.edu, diperoleh tanggal 06 Februari 2009.
- Muliyadi. (2008). *Hubungan Komitmen pada organisasi dan lingkungan kerja perawat dengan kinerja perawat pelaksana di RS. Tugu Ibu Jakarta*. Tesis Pascasarjana FIK UI. Tidak dipublikasikan.
- Mustikasari. (2003). *Faktor intrinsik kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di unit rawat inap dr. H. Marzoeki Mahdi Bogor*. Tesis Pascasarjana FIK UI. Tidak dipublikasikan.
- Morin. (2008). *The meaning of work, mental health and organizational commitment*. www.irsst.qa, diperoleh tanggal 06 Januari 2009.
- Payne, Huffman. (2002). "The influence of organizational commitment on officer retention: a 12-year study of US. army officers". www.businessofgovernment.org, diperoleh tanggal 06 Februari 2009.
- Potter & Perry. (2005). *Buku ajar fundamental keperawatan: konsep, proses, dan praktik*. edisi 4 volume 1. Alih bahasa Yasmin Asih, dkk. Jakarta. Penerbit buku kedokteran EGC.
- Salami, (2008). *Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers*. www.krepublisher.com, diperoleh tanggal 16 Februari 2009.
- Seniati, L. (2006). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada Universitas Indonesia. *Makara, Sosial Humaniora*, vol. 10. www.journal.ui.ac.id, diperoleh tanggal 25 Mei 2009.
- Smeenk, et all. (2006). *The effect of HRM practices and antecedents on organizational commitment among university employees*. www.ics.uda, diperoleh tanggal 08 Februari 2009.
- Subanegara, H. (2005). *Diamond head drill dan kepemimpinan dalam manajemen rumah sakit*. Yogyakarta. Penerbit ANDI.
- Sopiah, (2008). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta. Penerbit ANDI.
- Tella, Ayeni, dan Popoola. (2007). Work Motivation, Job Satisfaction, and organisational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*. www.webpages.uidaho.edu, diperoleh tanggal 25 Mei 2009.
- Wening, N. (2005). *Pengaruh ketidakamanan kerja (Job insecurity) sebagai restrukturisasi terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intense keluar survivor*. www.uajy.ac.id, diperoleh tanggal 06 Juni 2009.
- Wirawan, (2003). *Kapita selekta teori kepemimpinan*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Wibowo, (2007). *Manajemen kinerja*. Divisi buku perguruan tinggi. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.

Widi, N. (2008). *Laws of spiritual, 10 kompetensi spiritual untuk keberhasilan dan kebahagiaan hidup*. Jakarta. PT. Bhuana Ilmu Popular, kelompok Gramedia.

Wright & Kehoy, (2007). *Human resource practices and organizational commitment: a deeper examination*.

www.digitalcommons.com

Diperoleh tanggal 06 Februari 2009.

Zurn, Dolea, & Stilwell. (2005). Nurse retention and recruitment: developing a motivated workforce. *The global nursing review initiative issue 4*. ICN - International Council of Nurses. www.icn.ch diperoleh tanggal 01 Juni 2009.