

MODEL PENINGKATAN KOMITMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS SPIRITUAL LEADERSHIP DAN SPIRITUAL SURVIVAL SERTA WORKPLACE SPIRITUALITY DENGAN MODERATING INDIVIDUAL SPIRITUALITY

Abdul Hakim
Azlimin

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung
ahakim@yahoo.com

ABSTRACT

This study purpose was to describe the influence of Spiritual Leadership and its influence and spiritual survival, on workplace spirituality as well as the commitment of human resources with moderation Individual spirituality in Sultan Agung Islamic Hospital . The population is all Sultan Agung Islamic Hospital employees totally 483 people . Samples were taken by purposive sampling approach to the criteria of the respondents who have worked over 2 years . The analysis tool is structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square method (PLS) .

The study results showed that spiritual leadership had no significant influenced on human resources commitment, but spiritual survival found the opposite. Spiritual leadership found significant influenced on workplace spirituality. Spiritual Survival could not be intervening variable but spirituality could. Interaction between individual spirituality and workplace spirituality could not moderated between workplace spirituality and human resources commitment.

Keywords : Spiritual Leadership , Spiritual Survival , Workplace Spirituality , Individual Spirituality , Human Resources Commitment

PENDAHULUAN

Dalam masyarakat modern, tekanan dan kecemasan telah menjadi norma kerja. Karyawan sering menderita keterasingan antarpribadi dan kelelahan di tempat kerja (Fry, 2003). Spiritualitas adalah suatu keadaan atau pengalaman yang dapat memberikan arah atau makna bagi individu atau memberikan perasaan memahami, semangat, keutuhan dalam diri atau perasaan terhubung. Spiritualitas adalah sebuah proses dalam kehidupan individu, berupa makna dan tujuan, dan semuanya berdampak pada individu lain dan lingkungannya, termasuk organisasi (Pargament & Mahoney dalam King, 2007).

Sehubungan dengan karyawan, disadari bahwa kepuasan dan kepenuhan hidup yang terus diupayakan oleh perusahaan dengan cara memenuhi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan spiritualnya, dapat menciptakan atmosfer yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Perusahaan yang ingin berhasil harus berupaya sebaik-baiknya untuk memenuhi kebutuhan spiritual tersebut (Bagir, 2003).

Spiritualitas dapat memberikan manfaat bagi kepemimpinan dan organisasi, karena spiritualitas di tempat kerja mampu menunjukkan kontribusi melalui perbaikan kinerja, turnover yang rendah, produktivitas yang tinggi dan

berbagai kriteria keefektifan organisasi lainnya. (Giacalone and Jurkiewicz, 2003).

Penelitian yang dilakukan Louis W. Fry and Laura L. Matherly (2005) *Spiritual Leadership and Organizational Performance* bahwa Spiritual Survival (Calling) hanya berhubungan positif terhadap produktivitas dan negatif (<50%) terhadap komitmen organisasi sedangkan Membership berhubungan positif terhadap komitmen dan produktivitas.

Penelitian yang dilakukan Fry, Vitucci and Cedillo (2005), tentang *Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline* menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kualitas spiritual leadership, spiritual survival dengan komitmen dan produktivitas organisasi.

Penelitian yang dilakukan Komala and Ganesh (2007) tentang *Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction and burnout* menunjukkan bahwa spiritualitas individu berpengaruh signifikan pada sikap kerja.

Penelitian yang dilakukan Badrinarayan (2009) tentang *Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes An empirical test of direct and interaction effects* menghasilkan spiritualitas tempat kerja memiliki efek pada sikap kerja karyawan bahkan setelah memperhitungkan efek spiritualitas individu tetapi spiritualitas individu tidak memiliki pengaruh yang signifikan pada sikap kerja. Spiritualitas di tempat kerja, kepuasan kerja, keterlibatan pekerjaan, dan komitmen organisasi adalah 23,5, 33,4, dan 48,3 persen masing-masing tanpa memperhitungkan efek spiritualitas individu pada pekerjaan ini sikap dan 20,9, 32,7, dan 44,6 persen masing-masing setelah memperhitungkan efek spiritualitas individu pada sikap kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Saleheh Piryaei and Razie Zare (2013) tentang *Workplace Spirituality and Positive Work Attitudes: The Moderating role of Individual Spirituality* menghasilkan spiritualitas tempat kerja

berhubungan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan individu spirituality dapat menjadi variabel moderasi.

Pemilihan objek penelitian ini adalah pada rumah sakit islam sultan agung semarang dimana konstruk-konstruk atau variabel sangat sesuai dengan permasalahan yang ada. Yaitu variabel spiritual leadership dan spiritual survival serta workplace spirituality dengan moderating individual spirituality.

Dijelaskan bahwa tingkat kehadiran dan turn over sangat tinggi di rumah sakit islam sultan agung dari tahun 2010 sampai tahun 2013. Sehingga perlu peningkat komitmen sumber daya manusia berbasis spiritual leadership dan spiritual survival serta workplace spirituality dengan moderating individual spirituality.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

1. Komitmen Sumber Daya Manusia

Mowday (1982:64) mendefinisikan komitmen kerja sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja. Mowday, *et al* (1979) Sebuah organisasi harus menjadi peka terhadap kehidupan pribadi pekerja dan keyakinan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi turn-over.

Menurut Richard M. Teers (1985:50) Komitmen karyawan adalah :

- 1) Rasa identifikasi yaitu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi.
- 2) Keterlibatan yaitu kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi yang bersangkutan.
- 3) Loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi.

2. Kepemimpinan Spiritual (*Spiritual Leadership*)

Kepemimpinan spiritual merupakan kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi spiritual (keilahan) dan lebih banyak

mengandalkan kecerdasan spiritual dalam kegiatan kepemimpinan (Tobroni, 2005 dalam Hakim, 2007).

Fry (2003) mendefinisikan spiritual leadership sebagai kombinasi nilai-nilai, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan secara intrinsik untuk memotivasi satu sama lain sehingga mereka memiliki perasaan akan daya tahan spiritual melalui calling (panggilan) dan membership (keanggotaan).

3. Daya Tahan Spiritual (*Spiritual Survival*)

Fry (2003) ada dua dimensi spiritual survival (Meaning/Calling, Membership). Daya tahan spiritual melalui *calling* (panggilan) dan *membership* (keanggotaan). Secara rinci dengan cara:

1) Panggilan (*Calling*)

Menciptakan visi di mana anggota organisasi merasakan panggilan dalam diri mereka bahwa hidup mereka memiliki makna tertinggi dan bisa membuat perbedaan yang berarti di dalamnya. Indikator keterpanggilan (*Calling*) antara lain : Membuat perbedaan, Hidup memiliki makna Organisasi.

2) Keanggotaan (*Membership*)

Membentuk budaya organisasi/sosial berdasar pada cinta sesama, yaitu saat pemimpin dan bawahan saling peduli, perhatian, dan menghargai diri sendiri dan orang lain, sehingga mereka mampu menghasilkan rasa menjadi bagian dari organisasi secara bersama-sama dan saling memahami serta menghormati satu sama lain (Fry, 2003) Adapun indikator dari keanggotaan (*membership*) antara lain : Dipahami dan dihargai team (kelompok).

4. Spiritualitas ditempat Kerja (*Workplace Spirituality*)

Spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang berarti yang mengambil tempat dalam konteks masyarakat (Ashmos and Duchon , 2000)

Gibbons (2001) Spiritualitas di tempat kerja termasuk konsep integritas dan

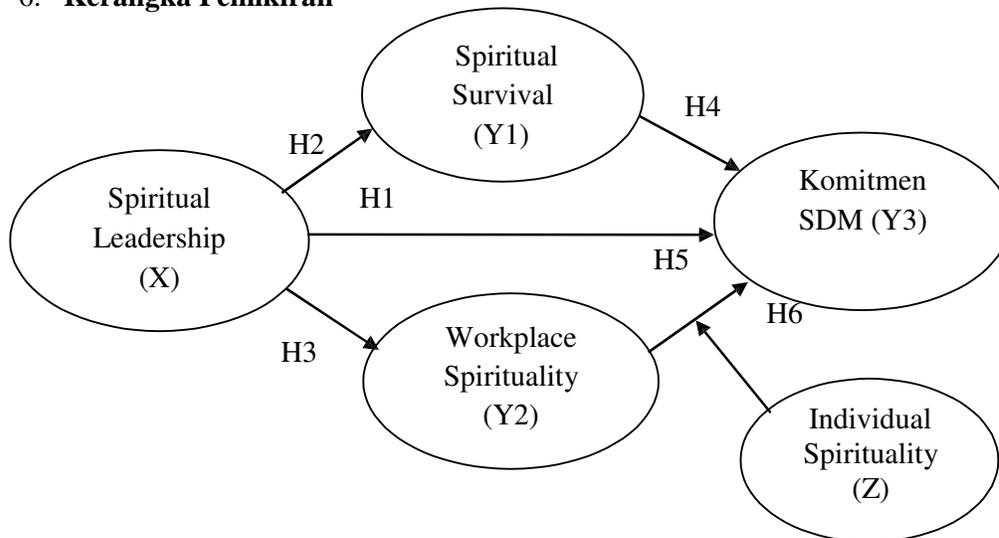
solidaritas dalam bekerja dan memahami nilai-nilai yang mendalam dalam pekerjaan. Mitroff and Denton , (1999) Spiritualitas tempat kerja yaitu upaya untuk mencari dan menemukan makna tertinggi kehidupan untuk kehidupan kerja, untuk berkomunikasi antara individu dan rekan-rekan mereka serta orang-orang lain yang entah bagaimana berkontribusi terhadap pekerjaan, juga harmoni atau kesatuan antara individu percaya dengan nilai organisasi mereka. Kinjerski and Skrypnek (2004) spiritualitas tempat kerja adalah pengalaman yang berbeda dicirikan oleh fitur kognitif, dimensi interpersonal, kehadiran spiritual, dan komponen mistis. (dalam Javanmard, 2012).

5. Spiritualitas Individu (*Individual Spirituality*)

Spiritualitas adalah suatu keadaan atau pengalaman yang dapat memberikan arah atau makna bagi individu atau memberikan perasaan memahami, semangat, keutuhan dalam diri atau perasaan terhubung. Spiritualitas adalah sebuah proses dalam kehidupan individu, berupa makna dan tujuan, dan semuanya berdampak pada individu lain dan lingkungannya, termasuk organisasi (Pargament & Mahoney dalam King, 2007).

McCormick (1994) mendefinisikan spiritualitas sebagai pengalaman seorang individu memiliki yang dapat dibuktikan dengan tingkah lakunya. Gibbons (2000) membahas spiritualitas dalam konteks nilai-nilai yang dipegang teguh. Leher dan Milliman (1994) mendefinisikan spiritualitas sebagai "Mengekspresikan keinginan kita untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup kita dan merupakan proses mengatur menghidupi seseorang dari nilai-nilai pribadi yang dipegang teguh". Mitroff dan Denton (1999) Spiritualitas individu adalah perasaan dasar menjadi terhubung dengan diri seseorang, orang lain, dan seluruh alam semesta " (dalam Moore, tanpa tahun)

6. Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 MODEL EMPIRIK PENELITIAN

Ket :

H1 : Ada pengaruh spiritual leadership terhadap komitmen sumberdaya manusia

H2 : Ada pengaruh spiritual leadership terhadap spiritual survival

H3 : Ada pengaruh spiritual leadership terhadap Workplace Spirituality

H4 : Ada pengaruh spiritual survival terhadap komitmen sumber daya manusia

H5 : Ada pengaruh workplace spirituality terhadap komitmen sumber daya manusia

H6 : Pengaruh workplace spirituality terhadap komitmen SDM akan tinggi jika individual Spirituality yang dimiliki SDM tinggi dan akan rendah jika individual spirituality yang dimiliki SDM rendah

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini mengambil objek tentang upaya peningkatan komitmen sumber daya manusia berbasis *Spiritual Leadership* (kepemimpinan spritual), *Spiritual Survival* (daya tahan spritual) dan *Workplace Spirituality* (spritualitas tempat kerja). Untuk meneliti objek masalah, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplonotari (eksplonotary research).

Penelitian eksplinary ini menekankan aspek pengaruh antar variabel penelitian yaitu *Spiritual Leadership* (kepemimpinan spritual), *Spiritual Survival* (daya tahan spritual) dan *Workplace Spirituality* (spritualitas tempat kerja) terhadap komitmen sumber daya manusia dengan munguji hipotesis, yang mana uraiannya mengandung deskripsi tetapi

fokusnya teletak pada pada pengaruh variabel (Singarimbun :1995:5). Adapun lokasi penelitian ini adalah Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang Provinsi Jawa Tengah.

B. Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah para pegawai tetap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang yang berjumlah 483 orang. Sampel untuk populasi pegawai tetap diambil dengan menggunakan prosedur *purposive sampling*, dengan syarat pegawai tetap yang masa kerjanya diatas 2 tahun, dengan alasan pegawai tetap yang telah memiliki masa kerja diatas 2 tahun telah memiliki pengalaman yang cukup tentang apa yang terjadi dalam lingkungan organisasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan sakal likert (data interval 1

sampai 5), dengan penilaian (bila jawaban responden mendekati angka 5 berarti sangat setuju dan bila jawaban responden

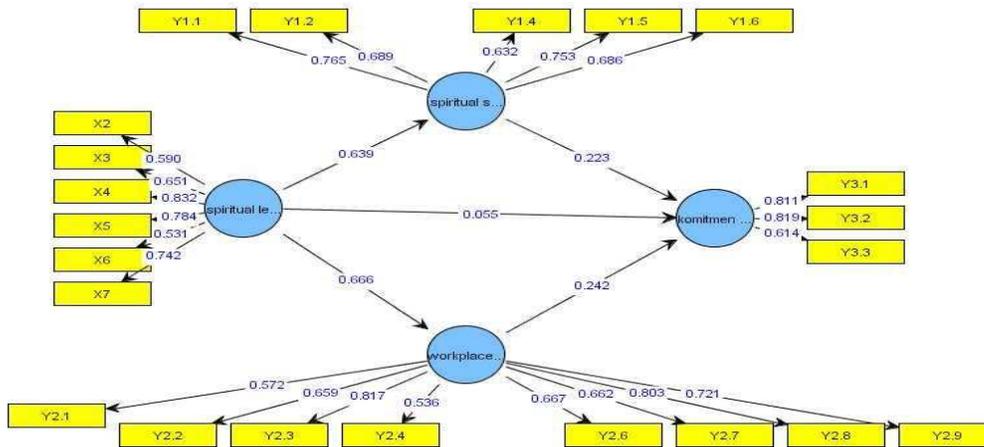
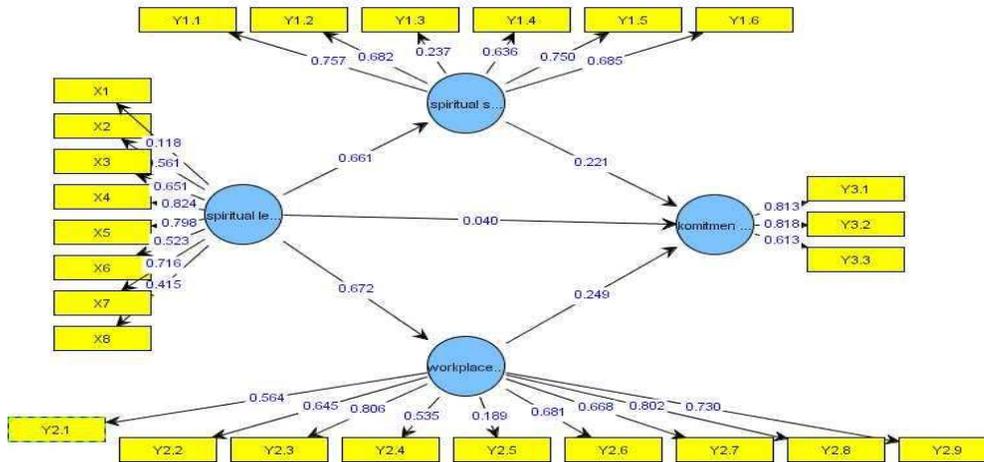
mendekati angka 1 berarti sangat tidak setuju.

C. Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi	Dimensi dan Indikator	Skala
Spiritual Leadership	Proses kepemimpinan yang mengandung nilai-nilai dan sikap serta tindakan untuk meningkatkan semangat dan motivasi bawahan.	Visi :memiliki daya tarik yang luas kepada pemangku kepentingan utama, yang mencerminkan cita-cita yang tinggi, dan menetapkan standar keunggulan. Hope/Faith :harapan/keyakinan, termasuk ketekunan, melakukan apa yang diperlukan, menetapkan tujuan peregang, keunggulan, dan memiliki harapan pahala dan kemenangan Altruistic Love : kepercayaan, memiliki sikap pengampunan dan syukur, integritas, keberanian, kerendahan hati, dan kasih sayang (Fry, 2003)	Likert 1-5
Spiritual Survival	Keterpanggilan perasaan bahwa kehidupan seseorang memiliki makna dan membuat perbedaan serta dimengerti dan dihargai	Calling : Membuat perbedaan, Hidup memiliki makna Organisasi Membership : Dipahami dan dihargai (Fry, 2003)	Likert 1-5
Workplace Spirituality	Suatu pengalaman yang mempunyai nilai-nilai, kemampuan, tujuan dan makna dalam suatu komunitas.	Inner Life : penuh makna, pilihan, pribadi yang spiritual, identitas, peduli dan bahagia Meaningful Work : Gembira, semangat, penting, loyal, kebaikan, makna Belonging in the community : bagian dari komunitas, motivasi, pengalaman (Ashmos and Duchon, 2000)	Likert 1-5
Individual Spirituality	Suatu pengalaman yang dimiliki setiap individu yang terdapat nilai-nilai untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidup.	Makna hidup, tujuan, menghargai, cinta, menghormati, semangat, harmoni, keterhubungan, dan penilaian (Delaney, 2005)	Likert 1-5
Komitmen SDM	Suatu kepercayaan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang didalamnya terdapat nilai-nilai dan tujuan yang hendak dicapai.	Kepercayaan dan Loyalitas	Likert 1-5

HASIL PENELITIAN

Hasil Inner Model



RESULT FOR INNER WEIGHTS

	original sample estimate	mean of subsamples	Standard deviation	T-Statistic
spiritual leadership -> spiritual survival	0.639	0.675	0.091	7.020
spiritual leadership -> workplace spirituality	0.666	0.677	0.063	10.628
spiritual leadership -> komitmen SDM	0.055	0.031	0.180	0.307
spiritual survival -> komitmen SDM	0.223	0.265	0.165	1.346
workplace spirituality -> komitmen SDM	0.242	0.274	0.184	1.317

NILAI R-SQUARE (R²)

	R-square
--	-----------------

Workplace Spirituality->Komitmen SDM	24,2%	24,1%	-	0,1%
--------------------------------------	-------	-------	---	------

PEMBAHASAN

Dari uji validitas dan reliabilitas, semua variable valid dan reliable. Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh spiritual leadership terhadap komitmen sumber daya manusia . Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien 0,055 dan tidak signifikan oleh karena nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,98 (sig 0,05). Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa hasil pengujian hipotesis 1 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh langsung antara spiritual leadership terhadap komitmen SDM. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan menerapkan spiritual leadership melalui visi dan harapan/keyakinan serta cinta sesama pada organisasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan komitmen SDM di RSI-SA Semarang. Dengan ditolaknya hipotesis 1 mengindikasikan bahwa melalui dimensi visi yang meliputi mengerti visi, visi membawa keluar yang baik dan menginspirasi performa dan dimensi harapan atau keyakinan yang meliputi memiliki keyakinan dan bertahan dan mengrahkan usaha ekstra serta dimensi cinta sesama yang meliputi peduli kepada karyawan, baik dan perhatian kepada karyawan, tidak menghukum kesalahan bila jujur tidak mampu meningkatkan komitmen sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal ini disebabkan semangat yang dibangun sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang selalu ada karena pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan pihak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh spiritual leadership terhadap spiritual survival. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien sebesar 0,639 dan t-statistik sebesar 7,020 lebih besar dari t-tabel 1,98 (sig 0,05).

Penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Artinya semakin tinggi penerapan spiritual leadership (kepemimpinan spiritual) semakin tinggi pula spiritual survival (daya tahan spiritual) sumber daya manusia di RSI-SA Semarang.

Melalui visi, harapan/keyakinan serta cinta sesama dalam organisasi membuat rasa kekeluargaan semakin kuat dan juga keterpanggilan dan keanggotaan dalam sebuah komunitas atau kelompok kerja membuat pegawai/karyawan merasakan kenyamanan saling peduli, perhatian dan saling menghargai antar sesama kelompok kerja baik yang dipimpin maupun yang memimpin. Hal ini sesuai dengan pernyataan Fry (2003) bahwa menciptakan visi dan membentuk budaya organisasi berdasar pada cinta sesama, mampu menghasilkan rasa saling peduli, perhatian dan menghargai satu sama lain. Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut H 2 terbukti atau diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chen dan Yang (2010) yang menyatakan bahwa kepemimpinan spiritual (*spiritual leadership*) berpengaruh terhadap daya tahan spiritual (*spiritual survival*).

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh spiritual leadership terhadap workplace spirituality. Hal ini dibuktikan oleh nilai *original sample estimate* sebesar 0,666 dengan nilai t-statistik 10,628 lebih besar dari t-tabel 1,98 (sig 0,05). Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan ada pengaruh kepemimpinan spiritual (spiritual leadership) terhadap spiritualitas ditempat kerja (workplace spirituality), artinya bahwa semakin tinggi penerapan kepemimpinan spiritual maka semakin tinggi pula tingkat spiritualitas ditempat kerja di RSI-SA Semarang.

Melalui visi, harapan/keyakinan dan cinta sesama membuat pegawai RSI-SA Semarang merasakan kehidupan yang penuh makna, pekerjaan mereka membuat bahagia dan menciptakan kegembiraan dan komunitas serta berusaha untuk tidak mangkir dari pekerjaan. Visi organisasi membawa keluaran yang baik dalam pekerjaan dan lingkungan tempat kerja yang serba islami membuat pertumbuhan dalam pekerjaan mereka.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Rastegar (2006) bahwa kesatuan visi untuk tujuan yang sama membawa semangat kesetiakawanan, dimana karyawan bekerja sama dengan kesetiakawanan, keberadaan komunitas kerja memberikan kecocokan untuk pengembangan spiritualitas ditempat kerja.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut **mampu menerima H 3**, sehingga dugaan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan spiritualitas terhadap spiritualitas ditempat kerja terbukti atau diterima. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Javanmard (2012) bahwa kepemimpinan spiritual berdampak pada peningkatan spiritualitas ditempat kerja

Hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh spiritual survival terhadap komitmen sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan oleh nilai *original sample estimate* 0,223 dan tidak signifikan karena t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,98 (sig 0,05). Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa spiritual survival tidak berpengaruh terhadap komitmen SDM. Artinya bahwa daya tahan spiritual tidak berpengaruh terhadap peningkatan komitmen SDM di RSI-SA Semarang .

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut **menolak H 4**, sehingga dugaan adanya pengaruh yang signifikan antara daya tahan spiritual (*spiritual survival*) terhadap Komitmen SDM tidak terbukti atau ditolak. Penelitian yang dilakukan oleh Fry

dan Matherly (2005) bahwa spiritual survival dimensi calling tidak berpengaruh terhadap komitmen sedangkan membership berpengaruh terhadap komitmen.

Dengan ditolaknya hipotesis 4 mengindikasikan bahwa melalui dimensi calling yang meliputi pekerjaan sangat penting dan pekerjaan sangat berarti serta pekerjaan membuat perbedaan dan dimensi membership yang meliputi organisasi memahami pegawai dan organisasi menghargai pegawai serta pemimpin menghargai pegawai tidak mampu meningkatkan komitmen sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal ini disebabkan daya tahan spiritual yang dibangun sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang tidak tercipta karena pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan pihak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada pengaruh workplace spirituality terhadap komitmen sumber daya manusia. Hal ini dibuktikan oleh *nilai original sample estimate* 0,242 dan tidak signifikan karena t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,98 (sig 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya tingkat spiritualitas ditempat kerja tidak dapat meningkatkan komitmen SDM. Berbeda dengan pernyataan Duchon and Plowman (2005) menyatakan bahwa para pemimpin dapat meningkatkan kinerja unit kerja dengan selalu memelihara spiritualitas dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut **menolak H 5**, sehingga dugaan adanya pengaruh yang signifikan antara workplace spirituality terhadap Komitmen SDM tidak terbukti atau ditolak. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Marschke, Preziosi and William (2009) bahwa spiritualitas ditempat kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen.

Dengan ditolaknya hipotesis 5 mengindikasikan bahwa melalui dimensi *inner life* yang meliputi kehidupan penuh makna, pekerjaan membuat bahagia dan peduli kesehatan spiritual rekan kerja dan dimensi *meaningful work* yang meliputi pekerjaan menciptakan kegembiraan, berusaha tidak absen dan pekerjaan membakitkan semangat serta dimensi *belonging to the community* yang meliputi menjadi bagian dari komunitas, mendorong pertumbuhan kepribadian dan pengalaman pekerjaan membuat pertumbuhan pribadi tidak mampu meningkatkan komitmen sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal ini disebabkan semangat yang dibangun ditempat kerja di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang selalu ada karena pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan pihak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

Hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh workplace spirituality terhadap komitmen SDM akan tinggi jika Individual Spirituality yang dimiliki SDM tinggi dan akan rendah jika individual spirituality yang dimiliki SDM rendah. Hal ini dapat dibuktikan karena nilai *original sample estimate* sebesar 0,241 dan tidak signifikan karena nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel 1,98 (sig 0,05). Artinya semakin tinggi tingkat spiritualitas ditempat kerja dan spiritualitas individu seseorang tidak dapat meningkatkan komitmen SDM.

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pengujian tersebut **menolak H 6**, sehingga dugaan adanya pengaruh workplace spirituality terhadap komitmen SDM akan tinggi jika individual spirituality yang dimiliki SDM tinggi tidak terbukti atau ditolak. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh badrinarayan (2009) bahwa individual spirituality tidak dapat menjadi moderasi antara workplace spirituality terhadap komitmen organisasi.

Dengan ditolaknya hipotesis 6 mengindikasikan bahwa spiritualitas individu melalui indikator menemukan arti dalam hidup, memelihara hubungan dengan orang lain, menerima cinta dari orang lain dan percaya semua makhluk hidup layak dihormati tidak mampu meningkatkan komitmen sumber daya manusia di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Hal ini disebabkan semangat individu yang dibangun sumber daya manusia tidak tercipta karena pegawai bekerja sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan pihak Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual (spiritual leadership) terhadap komitmen SDM adalah tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh, nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak dan hipotesis yang mengatakan dugaan adanya pengaruh spiritual leadership terhadap komitmen SDM ditolak.
2. Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap daya tahan spiritual adalah signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan hipotesis yang mengatakan dugaan adanya pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap daya tahan spiritual diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian menunjukan bahwa pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas tempat kerja adalah signifikan. Hal ini dibuktikan

- dengan hasil yang diperoleh, nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H 3 diterima dan hipotesis yang mengatakan dugaan adanya pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap spiritualitas ditempat kerja diterima.
4. Daya tahan spiritual tidak dapat menjadi variabel intervening antara kepemimpinan spiritual terhadap komitmen SDM. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa pengaruh secara tidak langsung daya tahan spiritual berperan memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen SDM. Dan pengaruh langsung daya tahan spiritual terhadap komitmen SDM tidak signifikan karena t-hitung lebih kecil dari t-tabel 1,96 (sig 0.05). Demikian dapat disimpulkan H4 ditolak dan hipotesis yang mengatakan dugaan adanya pengaruh daya tahan spiritual terhadap komitmen SDM tidak dapat diterima atau ditolak.
 5. Spiritualitas ditempat kerja (workpalce spirituality) dapat menjadi variabel intervening antara kepemimpinan spiritual terhadap komitmen SDM. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa spiritualitas ditempat kerja mampu memediasi hubungan antara kepemimpinan spiritual dengan komitmen SDM karena pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Sedangkan pengaruh langsung spiritualitas terhadap komitmen SDM tidak berpengaruh karena nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel 1,96 (sig 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan H 5 ditolak dan hipotesis yang mengatakan dugaan adanya pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap komitmen SDM tidak dapat diterima atau ditolak.

6. Interaksi antara Spiritualitas individu (*Individual spirituality*) dan spiritualitas tempat kerja tidak mampu memoderasi antara spiritualitas tempat kerja dan komitmen SDM. Hasil analisis menunjukkan bahwa interaksi antara spiritualitas individu dan spiritualitas ditempat kerja tidak mampu memoderasi pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap komitmen SDM. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesis 6 ditolak dan hipotesis yang mengatakan dugaan adanya pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap komitmen melalui spiritualitas individu sebagai variabel moderating ditolak.

B. Saran dan Rekomendasi

1. Berkaitan dengan variabel spiritual leadership harus membangun cinta sesama dengan indikator tidak menghukum kesalahan bila jujur sehingga para bawahan atau pegawai bekerja dengan nyaman dan penuh dengan kejujuran sehingga akan meningkatkan komitmen sumber daya manusia
2. Berkaitan dengan variabel spiritual survival harus membangun rasa keterpanggilan bahwa pekerjaan akan membuat perbedaan dibanding dengan yang lain dan rasa keanggotaan bahwa organisasi memahami pegawai sehingga akan berdampak pada peningkatan sumber daya manusia.
3. Berkaitan dengan variabel workplace spirituality harus membangun bellongin in the community dengan indikator mendorong pertumbuhan kepribadian sehingga akan membuat pegawai merasa berubah dan berkontribusi pada organisasi dan akan berdampak pada peningkatan komitmen sumber daya manusia.

4. Berkaitan dengan variabel individual spirituality harus membangun cinta terhadap sesama rekan kerja sehingga akan menciptakan rasa kerjasama yang kuat dan saling mendukung sehingga meningkatkan komitmen sumber daya manusia.
5. Penelitian ini hanya pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang maka sebaiknya kedepan pada lingkup yang lebih luas meliputi semua Rumah Sakit yang ada di wilayah semarang
6. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya melanjutkan kembali penelitian ini dimana hubungan spiritual leadership tidak signifikan dan juga spiritual survival serta workplace spirituality tidak signifikan terhadap komitmen sumber daya manusia bahkan setelah memperhitungkan efek moderasi.
7. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya individual spiritualitu dijadikan variabel endogen

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Hakim, 2007. *Kepemimpinan Islam*. Unissula Press : Semarang.

Ashmos, D. P., and Duchon, D. 2000. *Spirituality at work: A conceptualization and measure*. Journal of Management Inquiry, 9(2), 134-145. Journal of Business & Economics Research – August, 2009 Volume 7, Number 8 46.

Badrinarayan Shankar Pawar, 2009. *Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes An empirical test of direct and interaction effects*. Leadership dan Organization Development Journal Vol.30 no 8.

Bagir, H. (2003). *Sejahtera Spiritual dan Finansial*. 2007, 30 September.

[online]. Diunduh dari: http://www.jalal-center.com/index.php?option=com_content&task=view&id=147

Chaerunnisa. 2008. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Sikap Terhadap Merek untuk Meningkatkan Kepuasan Pasien Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang*, Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang (tidak dipublikasikan).

Chin-Yi Chen and Chin-Fang Yang, 2010. *The Impact of Spiritual Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Multi-Sample Analysis*. Jurnal Businnes Ethics. 105:107–114

Delaney, 2005. *The Spirituality Scale: Development and Psychometric Testing of a Holistic Instrument to Assess the Human Spiritual Dimension*. Jurnal of Holistic Nursing. 23;145.

Duchon, D. and Plowman, D.A. 2005. “*Nurturing spirit at work: impact on work unit performance*”, Leadership Quarterly, Vol. 16, pp. 807-33.

Eleanor Marschke , Robert Preziosi and William Harrington, 2009. *Professionals And Executives Support A Relationship Between Organizational Commitment And Spirituality In The Workplace*, Nova Southeastern University, USA.

Fry, L.W. 2003. *Toward a theory of spiritual leadership*. Leadership Quarterly 14, 693- 727.

Fry, L.W., S. Vitucci, and M. Cedillo. 2005. *Spiritual leadership and army transformation: Theory, measurement, and establishing a baseline*. The Leadership Quarterly 16(5), 835-862.

- Fry, L. W. and L. L. Matherly: 2005. *Spiritual Leadership and Organizational Performance*. Paper Presented at the Academy of Management, Atlanta, Georgia.
- Giacolone, R., and Jurkiewicz, C. 2003. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. New York: Spring Books.
- Husein Umar, 2007. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis bisnis edisi 8*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Pusada
- Imam Ghazali, 2011. *Structural Equation Modeling: model alternatif dengan Partial Least square(PLS) edisi 3*. Undip: Semarang
- Javanmard. 2012, *The impact of spirituality on work performance*. Indian Journal of Science and Technology. Vol. 5 No. 1
- King, S. M. 2007. *Religion, Spirituality, and The Workplace: Challenges for Public Administration*. Public Administration Review, 67, 1, 103-114.
- Komala, K. and Ganesh, L. 2007. *Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction and burnout: an exploratory study among healthcare professionals*, The Business Review, Vol. 7 No. 1, pp. 124-9.
- Mitroff, I. I., and Denton, E. A. 1999. *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., Steers, R. M. 1979. *The measurement of organizational commitment*. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.
- Saleheh Piryaei and Razie Zare, 2013. *Workplace Spirituality and Positive Work Attitudes: The Moderating role of Individual Spirituality*. Indian Journal of Economics and Development. Vol: 1 Issue: 4. ISSN 2320-9836
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administasi*. Bandung : Alvabeta
- Teers.1985. melalui < [http : // jurnal - sdm.blogspot.com/2009/07/komitmen-karyawan-definisi-dan-jenis.html](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/komitmen-karyawan-definisi-dan-jenis.html) [26/11/13]
- Tim MM Unisula. 2010. *Pedoman Penulisan Tesis Magister Manajemen Unissula*. Semarang
- Winters Moore. *Individual Differences and Workplace Spirituality: The Homogenization of the Corporate Culture*. Journal of Management and Marketing Research 79