

TESIS PENELITIAN

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ELIM RANTEPAO KABUPATEN TORAJA UTARA

Disusun dan diajukan oleh

Adrian Benedict Wijaya

K022202004



**MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

TESIS PENELITIAN

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* DAN *LEADER MEMBER EXCHANGE* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ELIM RANTEPAO KABUPATEN TORAJA UTARA

Disusun dan diajukan oleh

Adrian Benedict Wijaya

K022202004



**MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

HALAMAN PENGANTAR

**PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN LEADER MEMBER
EXCHANGE TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT DI
RUMAH SAKIT ELIM RANTEPAO KABUPATEN TORAJA UTARA**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi

Administrasi Rumah Sakit

Disusun dan diajukan oleh:

Adrian Benedict Wijaya

Kepada

**MAGISTER ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

TESIS

PENGARUH WORKPLACE SPIRITUALITY DAN LEADER MEMBER EXCHANGE
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA PERAWAT DI
RUMAH SAKIT ELIM RANTEPAO KABUPATEN TORAJA UTARA

NAMA : ADRIAN BENEDICT WIJAYA

NIM : K022202004

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada tanggal Delapan Belas
bulan Januari tahun Dua Ribu Dua Puluh Empat dan dinyatakan telah
memenuhi syarat kelulusan

pada

Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit
Departemen Manajemen Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing Utama

Dr. Irwandy, SKM, M.Sc.PH., M.Kes
NIP. 19840312 201012 1 005

Pembimbing Pendamping,

Prof. Dr. dr. A. Indahwati Sidin, MHSM
NIP. 19730104 200012 2 001

Ketua Program Studi
Administrasi Rumah Sakit,

Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS.
NIP. 19650210 199103 1 00 6

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin,



Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D
NIP 19720529 200112 1 001

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Adrian Benedict Wijaya
NIM : K022202004
Program studi : Administrasi Rumah Sakit
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul:

Pengaruh Workplace Spirituality dan Leader Member Exchange Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara

adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Desember 2023

Yang menyatakan



Adrian Benedict Wijaya

UCAPAN TERIMA KASIH

Salam Sejahtera untuk kita semua,

Segala syukur dan puji hanya bagi Tuhan Yesus Kristus, oleh karena anugerah-Nya yang melimpah, kemurahan dan kasih setia yang besar akhirnya penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul **“Pengaruh Workplace Spirituality dan Leader Member Exchange Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara 2023”** guna memenuhi salah satu persyaratan dalam mencapai Gelar Magister Administrasi Rumah Sakit pada Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin.

Penyusunan tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih sedalam-dalamnya kepada **Dr. Irwandy, SKM,M.Sc,PH.,M.Kes** selaku pembimbing I dan **Prof.Dr.dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM** selaku pembimbing II, yang penuh kesabaran meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan serta petunjuk yang sangat berguna dalam penyusunan tesis ini. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada **Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc., Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS dan Prof. Dr. Sangala, MA.** selaku tim penguji yang telah memberikan saran, arahan dan kritikan yang sangat bermanfaat.

Selain itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. **Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. **Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D.** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
3. **Dr. Syahrir A. Pasinringi, MS** selaku ketua Program Studi Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
4. Seluruh dosen dan staf Magister Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan bantuan informasi, masukan dan pengetahuan.
5. **Henry Pailan Tandi Payung, SE**, selaku Ketua Yayasan Kesehatan Gereja Toraja dan seluruh Pengurus Yayasan Kesehatan Gereja Toraja

6. Seluruh staf Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara atas bantuan dan kerjasamanya selama proses penelitian.
7. Teman-teman seperjuangan **MARS angkatan III** yang tanpa hentinya memberikan semangat yang luar biasa.
8. **Dr. Regi Anastasya Mangiri** dan **Norella Gianetta Wijaya** yang adalah istri dan anak tercinta yang tanpa henti memberikan dukungan dan doa yang luar biasa
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini

Penulis dengan penuh rasa sayang dan ketulusan hati mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orangtua tercinta saya keluarga besar atas segala dukungan berupa materi, doa, kesabaran, pengorbanan dan semangat yang tak ternilai hingga penulis dapat menyelesaikan studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan. Untuk itu, semua saran dan kritik akan diterima dengan segala kerendahan hati. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak

Makassar, Desember 2023

ABSTRAK

ADRIAN BENEDICT WIJAYA. *Pengaruh Workplace Spirituality dan Leader Member Exchange Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.* (Dibimbing oleh Irwandy dan Indahwaty Sidin)

Faktor penentu keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan saat ini terletak pada seberapa baiknya manajemen membangun komitmen terutama kinerja karyawan sebagai pelanggan internal. Seberapa baik para eksekutif dan semua karyawan pada semua lapisan menekankan pentingnya *patient retention*. Seberapa baik komitmen pelanggan diterjemahkan kedalam aksi, proses dan berbagai catatan kinerja yang mudah dimengerti serta seberapa serius kepemimpinan melihat semua karyawan sebagai investasi yang bernilai dan bukannya beban bagi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Leader Member Exchange* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat karena pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Jenis penelitian adalah penelitian kuantitatif menggunakan studi observasional dengan desain *cross sectional study*. Sampel sebesar 102 perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara 46.1% dengan variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi perawat yaitu *Workplace Spirituality* dengan nilai sig $0.001 < 0.05$ dengan nilai 51,1%, serta dimensi yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi yaitu *Professional Respect* dengan nilai sig $0,001 < 0.05$ dengan nilai 46,6%.

Kata Kunci: *Workplace Spirituality*, LMX (*Leader Member Exchange*) dan Komitmen Organisasi.



ABSTRAK

ADRIAN BENEDICT WIJAYA. *The Influencer Of Workplace Spirituality and Leader Member Exchange On Organizational Commitment of Nurses at Elim Rantepao Hospitals, North Toraja District.* (Supervised by Irwandy and Indahwaty Sidin).

The ability of management to foster commitment, particularly the performance of employees as internal customers, is what makes today's healthcare organizations successful. It is effectively CEOs and staff members at every level stress the need of patient retention and easy-to-understand performance records, and actions are implemented to demonstrate customer commitment; how seriously leadership takes each employee's role as a worthwhile investment rather than a liability to the company. The purpose of this research is to examine the effects of leader-member exchange and workplace spirituality on nurses' organizational commitment at Elim Hospital in Rantepao, North Toraja Regency. Research of this kind is quantitative, employing a cross-sectional study design and observational data. The sample consisted of 102 nurses working in the North Toraja Regency's Elim Rantepao Hospital's inpatient unit.

According to the findings, there was 46.1% organizational commitment in the Elim Rantepao Hospital's inpatient unit in North Toraja Regency. Workplace spirituality was the variable that had the greatest impact on nurses' organizational commitment, with a sig value of 0.001 <0.05 and a value of 51.1%. Professional respect was the dimension that had the greatest impact on organizational commitment, with a sig value of 0.001 <0.05 and a value of 46.6%.

Keywords: Workplace Spirituality, LMX (Leader Member Exchange) and Organizational Commitment.



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGAJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
DAFTAR SINGKATAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Kajian Masalah	17
1.3 Rumusan Masalah.....	27

1.4	Tujuan Penelitian	28
1.5	Manfaat Penelitian	30
BAB II TINJAUAN PUSTAKA		32
2.1	Tinjauan Umum Komitmen Organisasi.....	32
2.2	Tinjauan Umum Tentang <i>Workplace Spirituality</i>	37
2.3	Tinjauan Umum <i>Leader Member Exchange (LMX)</i>	42
2.4	Matriks Penelitian Terdahulu.....	47
2.5	Mapping Teori.....	57
2.6	Kerangka Teori	60
2.7	Kerangka Konsep	62
2.8	Definisi Operasional dan Kriteria Objektif.....	63
2.9	Hipotesis Penelitian	72
BAB III METODE PENELITIAN.....		75
3.1	Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian	75
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	75
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	76
3.4	Metode Pengumpulan Data	78
3.5	Jenis Dan Sumber Data.....	79

3.6	Metode Pengukuran	79
3.7	Metode Pengolahan Dan Analisis Data.....	81
3.8	Penyajian Data	87
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		88
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	88
4.2	Hasil Penelitian.....	89
4.2.1	Karakteristik Responden	89
4.2.2	Analisis Univariat.....	91
4.2.3	Analisis Bivariat.....	95
4.2.4	Analisis Multivariat.....	104
4.3	Pembahasan	108
4.3.1	Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> dari dimensi <i>Meaningful Work</i> terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara	108
4.3.2	Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> dari dimensi <i>Sense of Community</i> terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.....	111

4.3.3	Pengaruh <i>Workplace Spirituality</i> dari dimensi <i>Alignment with Organizational Value</i> terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara	115
4.3.4	Pengaruh <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> dari dimensi <i>Affect</i> terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara	117
4.3.5	Pengaruh <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> dari dimensi <i>Loyalty</i> terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara	121
4.3.6	Pengaruh <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> dari dimensi <i>Contribution</i> terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara	124
4.3.7	Pengaruh <i>Leader Member Exchange (LMX)</i> dari dimensi <i>Professional Respect</i> terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara	127
4.3.8	Pengaruh variabel <i>Workplace Spirituality</i> dan <i>Leader Member Exchange</i> berdasarkan dimensi paling berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara	129
4.4	Implikasi Manajerial	136

4.5	Keterbatasan Penelitian.....	137
BAB V PENUTUP		138
5.1	Kesimpulan.....	138
5.2	SARAN	140
5.3	DAFTAR PUSTAKA.....	143
LAMPIRAN		148
6.1	Lampiran 1 Kuesioner.....	148
6.2	Lampiran 2 Output SPSS.....	155
6.3	Lampiran 3 Dokumentasi	209
6.4	Lampiran 4 Curriculum Vitae.....	209

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Matriks Penelitian Terdahulu.....	47
Tabel 2 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	63
Tabel 3 Sampel Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2022.....	76
Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden pada perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023.....	89
Tabel 5 Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian pada perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023	91
Tabel 6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Workplace Spirituality berdasarkan Dimensi Meaningful of Work, Sense of Community dan Alignment with Organizational Value pada perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023	92
Tabel 7 Pengaruh Variabel Workplace Spirituality Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023	95
Tabel 8 Pengaruh Dimensi Meaningful Work Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023.....	96

Tabel 9 Pengaruh Dimensi Sense of Community Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023	97
Tabel 10 Pengaruh Dimensi Sense of Community Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023	98
Tabel 11 Pengaruh Variabel Leader Member Exchange (LMX) Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023	99
Tabel 12 Pengaruh Dimensi Affect Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023.....	100
Tabel 13 Pengaruh Dimensi Loyalty Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023	101
Tabel 14 Pengaruh Dimensi Loyalty Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023	102
Tabel 15 Pengaruh Dimensi Professional Terhadap Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023	103
Tabel 16 Pengaruh dimensi meaningful of work, sense of community, alignment with organizational value, affect, loyalty, contribution dan professional respect terhadap Komitmen Organisasi Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023.....	104

Tabel 17 Pengaruh variabel Workplace Sprituality dan Leader Member Exchange Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara Tahun 2023	107
--	-----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kajian Masalah	20
Gambar 2 Mapping Teori	57
Gambar 3 Kerangka Teori	61
Gambar 4 Kerangka Konsep	62

DAFTAR LAMPIRAN

6.1	Lampiran 1 Kuesioner.....	148
6.2	Lampiran 2 Output SPSS.....	155
6.3	Lampiran 3 Dokumentasi.....	209
6.4	Lampiran 4 Curriculum Vitae.....	209

DAFTAR SINGKATAN

LMX = *Leader Member Exchange*

OCB = *Organizational Citizenship Behavior*

RS = Rumah Sakit

SDM = Sumber Daya Manusia

WS = *Workplace Spirituality*

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembinaan sumber daya tenaga kesehatan merupakan salah satu faktor yang harus ditingkatkan. Memperhatikan sumber daya manusia secara individu sama pentingnya dengan faktor fisik, sebagai contoh, pegawai yang merasa tertekan oleh kerja adalah orang-orang yang tidak puas, menifestasi fisik yang timbul dapat berupa penyakit-penyakit fisik serta perilaku dapat mengakibatkan perilaku yang tidak terkendali, pengunduran diri, kelambanan dan komitmen kerja yang rendah dan pada akhirnya akan menjadi frustrasi. Pembinaan sumber daya tenaga kesehatan juga harus diimbangi dengan komitmen organisasi (Mangkuprawira, 2011).

Faktor penentu keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan saat ini terletak pada seberapa baiknya manajemen membangun komitmen terutama kinerja karyawan sebagai pelanggan internal. Seberapa baik komitmen pelanggan diterjemahkan kedalam aksi, proses dan berbagai catatan kinerja yang mudah dimengerti serta seberapa serius kepemimpinan melihat semua karyawan sebagai investasi yang bernilai dan bukannya beban bagi organisasi. Dalam situasi ini dibutuhkan dukungan dari para pemimpin untuk menggalang komitmen dari semua pihak (Muchlas, 2012).

Komitmen individu pada organisasi adalah lebih dari sekedar suatu tahap loyal terhadap organisasi tempatnya bekerja yang mana anggota-anggota organisasi mengekspresikan kepeduliannya pada kesuksesan dan kesejahteraan organisasi. Komitmen organisasi adalah manifestasi sehari-hari atas nilai dan tradisi yang ada dalam organisasi. Hal tersebut tampak dari perilaku karyawan, harapan mereka terhadap organisasi dan rekan kerja, serta keadaan yang dikatakan normal yang ditunjukkan oleh karyawan saat melakukan tugas mereka, manifestasi dalam kegiatan. Komitmen organisasi merupakan komponen penting dalam keberhasilan kinerja organisasi, karena unsur pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan sendiri maupun kelompok (Almutairi, 2015).

Menurut Agarwal et al., (2016) mengungkapkan “komitmen karyawan laporan bagian terpenting dalam pengalaman organisasi karena hal ini mengarah pada retensi kinerja dan peningkatan produktivitas” Komitmen merupakan tingkatan ketika seorang karyawan mampu berpihak pada suatu organisasi serta tujuan dan keinginan bertahan bekerja dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang dimaksud memiliki tiga dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance comitmmen*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* yaitu terkait ikatan emosional karyawan dan bagaimana keterlibatan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. *Continuance commitmen* yaitu terkait pertimbangan karyawan untuk tetap melanjutkan dikarenakan karyawan tersebut akan merasa tidak diuntungkan dengan biaya

yang akan dibebani apabila keluar dari organisasi. Terakhir *normative commitment* yaitu terkait perasaan karyawan untuk tetap melakukan pekerjaannya pada organisasi sebagai suatu kewajiban (Meyer & Allen, 2007). Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi/perusahaan seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan/posisi yang ditawarkan. Sayangnya meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh, padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Azis Rahmat Ma'ruti & Choirul Anam, 2019).

Menurut Boon & Aruumugam, (2006) ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu (a) karakter personal, antara lain; usia, lama kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras dan *workplace spirituality*. (b) Karakteristik pekerjaan dan peran. (c) karakteristik organisasi. (d) Pengalaman kerja. (e) *Leader Member Exchange* (LMX).

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi peneliti memilih variabel *workplace spirituality* dan *Leader Member Exchange* (LMX) karena Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara memiliki nuansa keagamaan yang sangat baik sehingga dapat mempengaruhi perilaku karyawannya dalam bekerja yang berhubungan dengan *Workplace*

Spirituality dan karena komitmen organisasi yang rendah berhubungan dengan LMX agar rumah sakit mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Maka berdasarkan data masalah yang didapatkan dan hasil wawancara yang tidak terstruktur beberapa perawat tidak diberikan orientasi pembinaan khusus untuk visi dan misi, tujuan, nilai dan Asuhan Keperawatan sehingga mereka dalam melakukan pekerjaan bersifat individual tidak ada kerjasama tim yang baik, hanya mementingkan kepentingan pribadi tanpa mereka sadari itulah yang menjadi budaya kerja di rumah sakit. Dengan tidak adanya kerjasama TIM perawat merasa memiliki beban kerja yang sangat tinggi dan menjadi malas sering terlambat datang ke rumah sakit, hal tersebut menimbulkan angka *turnover* meningkat. Dari data awal tersebut peneliti memilih variabel yang sesuai latar belakang permasalahan yang ada di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara

Workplace Spirituality terhadap Komitmen Organisasi berdasarkan teori Rego dan Cunha, (2008) menyatakan bahwa penerapan *workplace spirituality* ditempat kerja akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi, dengan demikian akan mendapatkan perubahan yang lebih baik dan untuk mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi dan rendahnya keinginan untuk melakukan *turnover* serta ketidakhadiran. Sedangkan LMX terhadap Komitmen Organisasi berdasarkan teori Sutanto, (1999) bahwa

komitmen karyawan terhadap organisasi dapat tercipta dengan sendirinya apabila karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap pemimpinnya. Oleh karena itu, komunikasi dan hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikut sangat penting untuk menciptakan kepercayaan, rasa hormat, rasa tanggung jawab yang tinggi, dan kesetiaan yang kuat antara pemimpin dan pengikut, seperti yang dibahas dalam teori pertukaran pemimpin-anggota (*Leader-Member Exchange* - LMX theory.)

Workplace Spirituality digambarkan dalam konsep perilaku organisasional sebagai nilai dan etika yang lebih lanjut dijelaskan oleh Robbins, (2018) yang secara garis besar menyatakan bahwa dalam konteks komunitas, spiritualitas menyadari bahwa manusia punya kehidupan batin yang dapat bertumbuh oleh pekerjaan yang memiliki makna dan organisasi yang dapat menumbuhkan budaya spiritualitas berarti dia mengakui dan mendukung bahwa manusia memiliki jiwa dan pikiran yang dapat bertumbuh, berusaha menemukan makna, hasrat dalam menjalin komunikasi dan menjadi bagian dari komunitas tersebut. Tempat bekerja menjadi tempat yang bisa digunakan oleh para karyawan untuk memperbaiki diri dan mengembangkan kemampuan. Di tempat kerja juga karyawan dapat membangun relasi, beradaptasi dengan nilai-nilai baru, dan memberikan kontribusi sebagai anggota organisasi. Bahkan, tempat kerja juga sudah dianggap sebagai rumah dan keluarga bagi beberapa orang. Sehingga,

perusahaan harus mampu menjaga dan membangun dimensi spiritualitas itu di lingkungan kerja (Christian & Margaretha, 2021).

Neck & Milliman, (2003) mengemukakan bahwa *workplace spirituality* adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satu set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang seseorang. *Workplace spirituality* dapat mendorong tumbuhnya rasa komunitas yang penting untuk efektivitas pekerjaan dan mengarahkan pada tujuan. Rego dan Cunha, (2008) menyatakan bahwa penerapan *workplace spirituality* ditempat kerja akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi, dengan demikian akan mendapatkan perubahan yang lebih baik dan untuk mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui pekerjaan dengan kepuasan yang lebih tinggi, berkomitmen terhadap organisasi, kesejahteraan organisasi dan rendahnya keinginan untuk melakukan *turnover* serta ketidakhadiran.

Dalam buku Megatrend, (2010) menggambarkan bahwa pencarian atas spiritualitas adalah megatrend di masa sekarang ini. Aburdene, (2006) yakin bahwa *trend* spiritualitas yang kini marak akan menjadi megatrend dalam beberapa tahun ini dan mendatang. Bahkan transformasinya tidak hanya pada tingkatan individu, namun sudah mencapai tingkat institusi atau korporasi. Oleh karena itu, spiritual di dalam perusahaan maupun tempat kerja layak disebut sebagai megatrend. Bukan hanya menjadi tonggak

kebangkitan korporasi dan tempat kerja ke arah yang lebih baik, tetapi juga menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, maupun sikap kerja di tingkatan individu hingga korporasi. Hal inilah yang menjadi alasan utama 61% dari 41 perusahaan besar yang ada di Indonesia menyatakan spiritualitas itu sangat penting bagi perusahaan dan sebesar 27% lainnya menyatakan penting (Riset Swasembada, 2007). Istilah yang biasa digunakan untuk menjelaskan konsep ini adalah *workplace spirituality*, *spirituality in the workplace*, *spirituality at work*, *spiritual workplace*, atau *spirit at work*. Namun, istilah yang akan dipakai pada pembahasan selanjutnya adalah menggunakan *workplace spirituality*. *Workplace spirituality* sebetulnya telah digambarkan di dalam konsep perilaku organisasi seperti *value* dan *ethics*. Robbins, (1996) menjelaskan bahwa “*the concept of workplace spirituality draws on our previous discussion of topics as values, ethics, leadership, work/life balance, and motivation*”.

Penelitian yang dilakukan oleh Entesarfoumany & Danshdost, (2014) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Sadegh et al., (2018) dari 13 rumah sakit sakit umum dan swasta di kota Rasht Provinsi Guilan, Iran menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Utami et al., (2021) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh terhadap OCB tetapi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Penelitian

(Sugeng Budiono et al., 2014) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, spiritualitas di tempat kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat dan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* perawat melalui komitmen organisasional. Karzemipour et al., (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa adanya pengaruh positif *workplace spirituality* terhadap OCB perawat dan dimediasi oleh *affective organizational commitment*. Penelitian Jamala Indyra et al., (2021) menunjukkan bahwa ada perbedaan *workplace spirituality leader member exchange* dan *oganizational citizenship behaviour* perawat, ada pengaruh *workplace spirituality* dan *leader member exchange* terhadap *oganizational citizenship behaviour* perawat, *leader member exchange* adalah variable yang paling berpengaruh terhadap *oganizational citizenship behaviour* perawat RSUD Haji dan dan RS Stella Maris.

Beberapa penelitian lain yang sejalan yaitu Pawar, (2009) mendapatkan temuan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, hasil tersebut diperkuat oleh penelitian penelitian lanjutan yang dilakukan oleh Bodia & Ali (2012), Kristanto & Inkai, (2013) dan Budiono dkk. (2014) yang ketiganya memiliki hasil hubungan positif yang signifikan antara *workplace spirituality* terhadap komitmen organisasional. Penelitian Prakoso et al., (2018) dapat terlihat bahwa dimensi

dari *workplace spirituality*, yaitu *meaningful work*, *sense of community* dan *alignment with organization values* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional. Hal ini berarti ketika dimensi dari *workplace spirituality* muncul dalam sikap karyawan, maka komitmen organisasional yang dimiliki karyawan tersebut ikut meningkat. Selain itu dalam penelitian juga menunjukkan hasil bahwa saat *workplace spirituality* individu meningkat, maka akan ada peningkatan juga dari komitmen organisasional. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Campbell dan Hwa di Universitas Sains Malaysia yang dilakukan pada 350 orang akademisi menghasilkan hubungan positif signifikan antara *workplace spirituality* dengan komitmen organisasional.

Selain faktor *Workplace spirituality* yang mempengaruhi komitmen organisasi persepsi *Leader Member Exchange* (LMX). Menurut Sutanto, (1999) komitmen karyawan terhadap pemimpin mempunyai dampak yang lebih signifikan terhadap hasil kerja karyawan daripada komitmen karyawan terhadap organisasi. Hal ini berarti bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi dapat tercipta dengan sendirinya apabila karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap pemimpinnya. Oleh karena itu, komunikasi dan hubungan yang baik antara pemimpin dan pengikut sangat penting untuk menciptakan kepercayaan, rasa hormat, rasa tanggung jawab yang tinggi, dan kesetiaan yang kuat antara pemimpin dan pengikut, seperti yang dibahas dalam teori pertukaran pemimpin-anggota (*Leader-Member Exchange* - LMX

theory.) Menurut Jing zhou, et al., (2011) keempat indikator LMX, yaitu: *Affection, Loyalty, Contribution* dan *Professional respect*, tiga diantaranya berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment*, yaitu: *Affection, Loyalty*, dan *Professional respect*, sedangkan, *Contribution* tidak berpengaruh signifikan terhadap *affective commitment*. Ahmad et al., (2013), LMX berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment*.

Penelitian Joo, (2010) menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil penelitian Kamila et al., (2019) menunjukkan bahwa LMX berpengaruh signifikan positif terhadap Komitmen Organisasi, LMX berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Komitmen Organisasi merupakan *variable intervening* (mediasi) yang baik khususnya pada pengaruh LMX terhadap kinerja karyawan. *Leader Member Exchange* (LMX) adalah hubungan yang utama pada konsep kepemimpinan, beberapa konsep kepemimpinan yang lain misalnya *transformational leadership* merupakan konsep kepemimpinan yang hanya berfokus pada pengaruh perilaku pimpinan terhadap perilaku pegawainya, sedangkan konsep LMX melihat kualitas hubungan antara atasan dan bawahannya sehingga atasan bisa lebih dekat, ramah dan komunikatif pada bawahannya (Cogliser et al., 2009). Miner, (1988) mengemukakan bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya kepuasan

kerja, produktivitas, dan kinerja pegawai. Riggio (1990) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya diri dan hormat bawahan pada atasan sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kónya et al., (2015) pada rumah sakit di Eropa Tengah dengan 1000 karyawan menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Beberapa hasil penelitian diatas telah membuktikan bahwa adanya hubungan dan pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi, *Workplace spirituality* dan *Leader Member Exchange*. Penulis mencoba mengambil kesimpulan bahwa sebuah organisasi akan sangat terbantu dalam pencapaian visi dan misinya, apabila didukung oleh komitmen serta perilaku sumberdaya manusia (SDM) yang sejalan dengan organisasi. Organisasi rumah sakit (RS) juga seharusnya memberi perhatian khusus terhadap hal ini. Dari beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi variabel *Workplace Spirituality* dan *Leader Member Exchange* (LMX), variabel *Workplace Spirituality* merupakan topik yang relatif baru, sehingga penelitian yang bersifat empiris masih harus dilakukan.

Sumber daya manusia (SDM) salah satu komponen penting dalam rumah sakit. SDM merupakan aset berharga, tidak ternilai dan ujung tombak dalam organisasi rumah sakit. Oleh karena itu, penyediaan sumber daya manusia yang berkomitmen pada organisasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan akhirnya berperilaku baik sesuai dengan visi misi organisasi.

Rumah Sakit Elim adalah rumah sakit tertua di Tana Toraja/Toraja Utara yang berdiri sejak zaman pemerintah Belanda yang kemudian dikelola oleh pemerintah dan kemudian dikembalikan kepada gereja Toraja. Spiritualitas di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara sangat kental karena merupakan salah satu rumah sakit milik Yayasan Gereja Toraja sehingga nuansa keagamaan yang sangat baik. Hal ini ditunjukkan dengan ada ibadah rutin yang diadakan untuk pegawai. Ibadah rutin ini mencakup ibadah rutin pegawai (2x seminggu), ibadah minggu, dan renungan di tiap ruangan yang diadakan setiap hari sebelum memulai aktivitas pagi. Juga perayaan-perayaan keagamaan kristiani (Paskah dan Natal) yang dirayakan bersama dalam bentuk ibadah pegawai yang dipimpin oleh Pendeta dari Gereja Toraja. Sebanyak 88% pegawai yang bekerja di RS Elim berasal dari satu denominasi gereja, yaitu dari Gereja Toraja. Status kepemilikannya menjadi milik Yayasan Kesehatan Gereja Toraja dengan Kelas C yang memiliki visi “menjadi rumah sakit dengan pelayanan berkualitas, manusiawi, dan terjangkau”.

Berdasarkan data awal penulis, Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara memiliki persoalan dalam organisasinya terutama masalah sumber daya manusia (SDM) khususnya perawat yang memiliki komitmen normatif yang rendah. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan setiap individu. Menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu terdapat bukti bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung, anggota tim yang dapat berkerjasama dengan baik dan saling membantu. Hal ini yang menyebabkan tingginya angka *turnover* yang tinggi karena SDM tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap rumah sakit. Hasil penelitian yang sejalan Spence Laschinger et al., (2009) menunjukkan bahwa angka *turnover* yang tinggi berpengaruh signifikan terhadap komitmen perawat.

Pemasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara terkait waktu keterlambatan yang menghambat waktu pelayanan dan penyelesaian tugas. Karyawan yang sering datang terlambat secara pribadi menunjukkan ketidakdisiplinan dan ketidakpatuhan. Pada organisasi tertentu, keterlambatan pada batas waktu tertentu akan berakibat pada pemotongan gaji. Namun karyawan menganggap hal tersebut sebagai

konsekuensi pribadi atas ketidakdisiplinan mereka. Padahal ada pekerjaan atau pelayanan tertentu yang dapat tertunda atau bahkan tidak bisa diselesaikan tepat waktu karena keterlambatan melebihi waktu toleransi yaitu 15 menit. Di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara, pada awal tahun 2020 karyawan rata-rata terlambat 35 menit/orang/bulan (0,2 jam) dan menurun menjadi rata-rata 18 menit/orang/bulan (0,5 jam). Sehingga persen penurunannya sebesar 49%.

Selain masalah keterlambatan di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara angka *turnover* juga tinggi dapat dilihat dari tabel di bawah ini menunjukkan angka *turnover* selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan artinya belum memenuhi standar 5–10 % Gillis, (1994).

Tabel Tabel 1 Data *Trunover* Perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara

Tahun	Perawat Turnover	
	n	%
2019	16 Orang	9,52%%
2020	20 Orang	10,63%
2021	21 Orang	11,17%
Rata-rata		10,44%

Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara memiliki angka *turnover* (perputaran) pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang melakukan *turnover* lebih didominasi oleh perawat pelaksana di rumah sakit. Berdasarkan data masalah yang diperoleh angka *turnover* di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara terus meningkat selama tiga tahun

terakhir yaitu pada tahun 2019 sebanyak 16 Orang dengan persentasi 9,52%, tahun 2020 sebanyak 20 Orang dengan persentasi 10,63% dan tahun 2021 sebanyak 21 Orang dengan persentasi 11,17% dengan rata-rata tingkat turnover selama tiga tahun terakhir yaitu 19 Orang dengan presentasi 10,44% artinya belum memenuhi standar 5–10 % Gillis, (1994).

Dampak yang ditimbulkan dengan adanya masalah keterlambatan dan *turnover* tinggi yaitu komitmen normative perawat yang masih kurang sehingga bisa berdampak terhadap pelayanan di rumah sakit. Keterlambatan juga menjadi salah satu faktor untuk peningkatan mutu rumah sakit, sehingga ketika rumah sakit memberikan pelayanan yang lambat terhadap pasien, maka pasien akan tidak puas dan menjadi citra yang tidak bagus untuk rumah sakit. Sedangkan tingginya angka *turnover* disebabkan oleh rendah komitmen normatif yang dimiliki oleh perawat hal tersebut bisa terjadi dari proses rekrutmen pegawai yang tidak baik dan pembinaan pegawai tidak baik. *Turnover* yang tinggi menyebabkan mutu dan citra rumah sakit menjadi tidak bagus dan biaya yang dikeluarkan juga mahal untuk proses rekrutmen.

Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara memiliki nuansa keagamaan yang sangat baik sehingga dapat mempengaruhi perilaku karyawannya dalam bekerja yang berhubungan dengan *Workplace Spirituality* dan karena komitmen organisasi yang rendah berhubungan dengan LMX agar rumah sakit mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu variabel yang digunakan dan tempat penelitian yang berbeda.

1.2 Kajian Masalah

Sebagaimana yang telah dijabarkan sebelumnya pada latar belakang bahwa terdapat masalah organisasi khususnya sumber daya manusia (SDM) yaitu perawat yang memiliki komitmen normatif yang masih rendah di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Berdasarkan data awal angka *turnover* selama tiga tahun terakhir mengalami peningkatan pada tahun 2019 yaitu 9,52%, tahun 2020 yaitu 10,63% dan tahun 2021 yaitu 11,17% dengan rata-rata 10,44% artinya belum memenuhi standar 5–10 % Gillis, (1994). Sedangkan data angka keterlambatan pada awal tahun 2019 karyawan rata-rata terlambat 35 menit/orang/bulan (0,2 jam) dan menurun menjadi rata-rata 18 menit/orang/bulan (0,5 jam). Sehingga persen penurunannya sebesar 49%. Meskipun angka keterlambatannya menurun namun hal ini menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang masih tidak patuh dengan peraturan sehingga mereka terlambat dapat ke tempat kerja. Berdasarkan data tersebut sehingga peneliti berasumsi bahwa pegawai di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara memiliki komitmen organisasi masih kurang baik sebab karyawan yang datang terlambat ke tempat kerja menunjukkan ketidakpatuhan terhadap peraturan dan prosedur organisasi. Pada organisasi tertentu, keterlambatan pada batas waktu tertentu akan berakibat pada pemotongan gaji. Namun karyawan menganggap hal tersebut sebagai konsekuensi pribadi atas ketidakdisiplinan

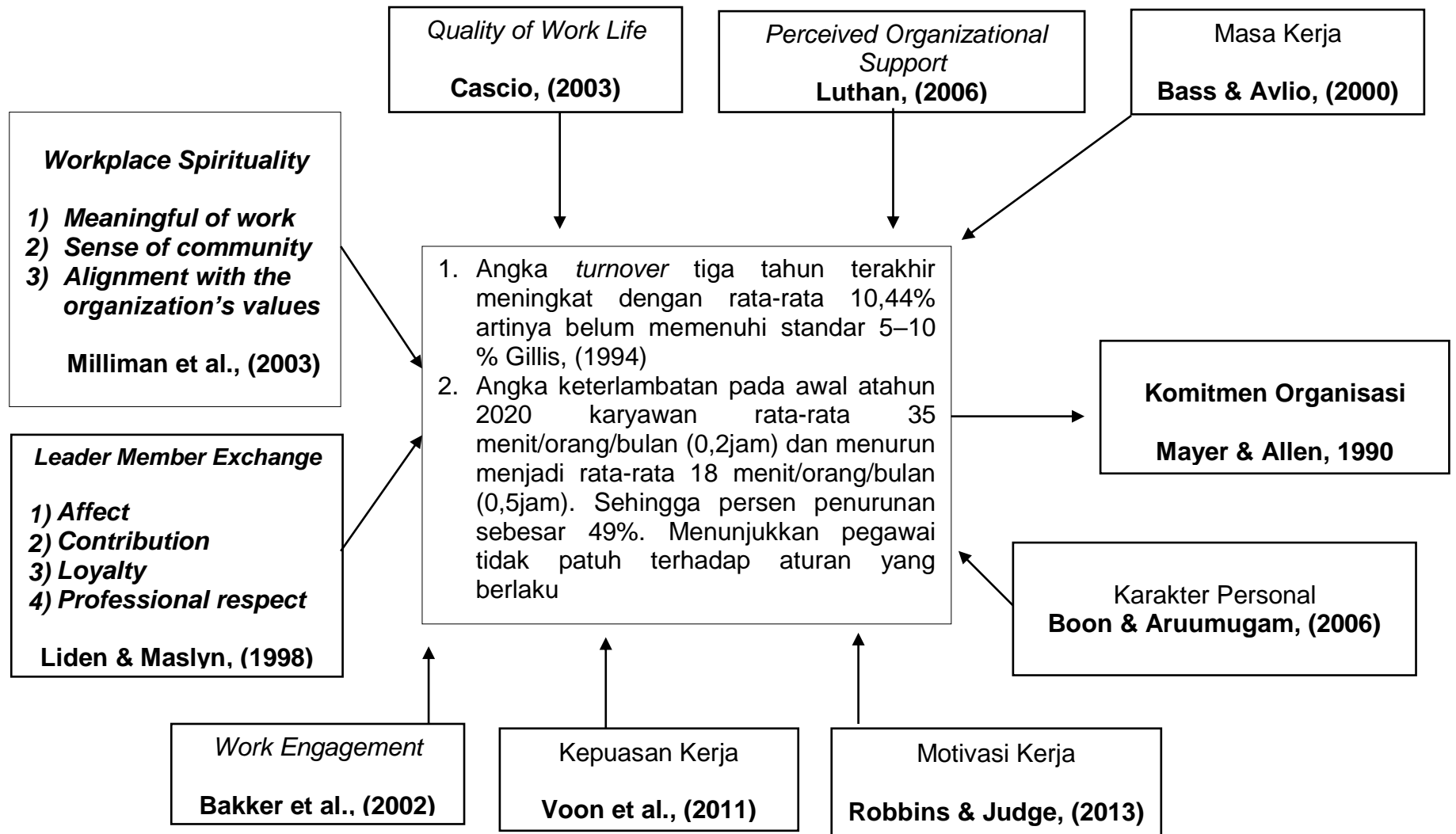
mereka. Padahal ada pekerjaan atau pelayanan tertentu yang dapat tertunda atau bahkan tidak bisa diselesaikan tepat waktu karena keterlambatan.

Ada banyak alasan mengapa sebuah organisasi harus berusaha meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya. Sebagai contoh banyak penelitian menemukan bahwa semakin karyawan berkomitmen kepada perusahaan, karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, karyawan yang berkomitmen juga akan meningkatkan produktivitas para karyawan karena karyawan merasa menyatu dengan perusahaan dan bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya rasa menyatu dengan perusahaan, karyawan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan sehingga dikatakan komitmen organisasi yang tinggi akan menurunkan keinginan untuk pindah para karyawan (Al-Aameri, 2000).

Perilaku-perilaku yang mencerminkan seseorang karyawan tersebut memiliki komitmen organisasi rendah seperti menggunakan jam istirahat lebih awal, datang terlambat, pulang cepat, merasa risih ketika pimpinan atau atasan sedang melakukan cek kinerja dikantor, dan beberapa karyawan tidak mengikuti program-program atau kegiatan yang sedang dilaksanakan oleh organisasi karena dirasa kegiatan tersebut tidak penting. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi seperti sukarela membantu karyawan lain, membantu dalam menyelesaikan tugas administrasi karyawan

ketika karyawan yang bertugas sedang izin cuti, membantu menyusun surat pengadaan, membantu mempersiapkan kebutuhan program pelatihan dan lain-lain, hal ini dapat diindikasikan karyawan tersebut memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi (Jamala et al., 2021).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *workplace spirituality*, *leader member exchange*, *work engagement*, kepuasan pasien, motivasi kerja, lingkungan kerja, *quality of work life*, *perceived organizational support*, masa kerja, kepuasan kerja dan karakter personal.



Gambar 1 Kajian Masalah

Dari kerangka kajian masalah diatas, menunjukkan beberapa variabel yang menyebabkan masalah komitmen organisasi pada perawat. Penelitian sebelumnya tentang komitmen organisasi telah banyak menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor penentu komitmen organisasi. Beberapa variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi pada perawat dapat dilihat dengan menggunakan paradigma *leadership* dan *Workplace Spirituality*.

Menurut Tanajaya & Noegroho, (1995) mengatakan bahwa hadirnya komitmen dalam diri karyawan akan memberikan keuntungan bagi organisasi, seperti mendapat dukungan optimal dari para karyawan dan mengurangi ongkos dalam pemeliharaan SDM. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memandang pekerjaan bukan sebagai beban atau kewajiban tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri, karena seseorang karyawan diharapkan mampu menjiwai pekerjaannya serta bekerja dengan pikiran dan hati.

Komitmen seseorang pada organisasi atau perusahaan dalam dunia kerja seringkali menjadi isu yang sangat penting. Beberapa organisasi memasukan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Hanya saja banyak pengusaha maupun pegawai yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut

sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga perusahaan dapat berjalan secara efisien dan efektif (Chrysanti, 2020).

Reicher, (1986) mengatakan bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, dimana derajat dari komitmen didefinisikan sebagai kesediaan untuk mendedikasikan diri pada nilai dan tujuan organisasi. Temaluru, (2001) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerja dan organisasi yang dapat dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut, kesediaan untuk menjadi sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut dan kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Luthans, (2007) Sikap komitmen organisasi ditentukan menurut variabel orang (usia, kedudukan dalam organisasi, dan disposisi seperti efektivitas positif atau negatif, atau atribusi kontrol internal atau eksternal) dan organisasi (desain pekerjaan, nilai organisasi, dukungan, dan gaya kepemimpinan). Bahkan faktor non organisasi, seperti adanya alternatif lain setelah memutuskan untuk bergabung dengan organisasi, akan mempengaruhi komitmen selanjutnya.

Salah satu faktor yang secara empiris dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah nilai spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*). Sebagaimana yang dikemukakan oleh Milliman et al., (1999) yang mengklaim

bahwa nilai spiritualitas memiliki efek positif, baik pada kesejahteraan pribadi maupun kinerja. Kombinasi kehidupan spiritual dan kehidupan organisasi karyawan telah menjadi objek studi organisasi dan ilmu manajemen. Spiritualitas merupakan upaya untuk mendidik orang bagaimana berurusan dengan dirinya sendiri, dengan orang lain, dan makhluk lain selain manusia, serta berhubungan dengan Tuhan, atau untuk mengeksplorasi di jalur yang diperlukan. Spiritualitas memperkuat apa yang orang lakukan dan akan diperkuat oleh mereka pada gilirannya. Dengan meningkatkan perilaku etika dan moral pada individu, spiritualitas menciptakan komitmen seseorang terhadap organisasi, dimana orang tersebut akan mengasimilasikan tujuan dan nilai-nilainya dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Ashmos, 2000).

Sebagai sebuah konsep baru masih banyak orang beranggapan bahwa *workplace spirituality* merupakan bagian pengelolaan agama. Hal ini dikarenakan kata spirituality atau spiritualitas jika dikaji dalam sudut pandang teologis maupun konsep agama itu sendiri maka berkaitan erat dengan makna ketuhanan atau keagamaan. Setiap agama, apapun itu, pasti mengajarkan konsep-konsep spiritualitas. Namun, spiritualitas di tempat kerja tidaklah berkaitan dengan pelaksanaan ritual keagamaan tertentu. Spiritualitas merupakan kemampuan dasar manusia dalam membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memberikan nilai-nilai yang dapat dipahami dan dipegang bersama (contoh:

kejujuran, integritas) dan agama memberikan jalan untuk pelaksanaannya di tingkat individu sesuai dengan ajarannya masing-masing.

Seseorang yang memiliki tingkat spiritualitas tinggi memiliki sikap mengenai kehidupan mereka secara lebih positif dan percaya diri serta tidak menyalahkan orang lain, sehingga dalam menghadapi situasi pekerjaan mereka lebih tenang dan bisa melihat segi-segi positif dari pekerjaan mereka sehingga mereka lebih puas (Herminingsih, 2012). Menurut Karakas, (2010) mengeksplorasi bagaimana spiritualitas meningkatkan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi. Ulasan kertas sekitar 140 makalah tentang spiritualitas kerja untuk meninjau temuan mereka tentang bagaimana spiritualitas mendukung kinerja organisasi.

Leader Member Exchange (LMX) merupakan perilaku positif para pemimpin dalam upaya pembentukan pertukaran bantuan yang mengarah kepada karyawan, termasuk kepercayaan, kontrol organisasi sumber daya, kompetensi, dan pertimbangan. *Leader Member Exchange* (LMX) menekankan kualitas hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan (Schermerhorn et al., 2010). Kualitas hubungan kerja ini dapat berada dalam tingkat yang tinggi maupun rendah. Bawahan dengan hubungan LMX berkualitas tinggi akan mendapatkan dukungan emosional dan kepercayaan dari pimpinan, sedangkan bawahan dalam hubungan LMX yang berkualitas rendah hanya mendapatkan dukungan emosional dan kepercayaan yang

terbatas (Harris et al.,2009). LMX merupakan hubungan pertukaran sosial yang bersifat unik antara pimpinan dan bawahan (Graen & Uhl-Bien, 1995). Teori LMX menyatakan bahwa pemimpin menjalankan interaksi yang berbeda-beda dengan seluruh anggotanya (Dulebohn et al, 2012). Teori LMX merupakan teori yang relatif kontemporer dalam studi kepemimpinan yang fokus utamanya adalah untuk memahami hubungan antara atasan dan bawahan serta interaksi yang terjadi antara keduanya dari waktu ke waktu.

Kualitas LMX di tempat kerja dapat mempengaruhi keseluruhan struktur dan keberhasilan organisasi (Mardanov et al., 2008). LMX yang berkualitas tinggi akan memberikan banyak dampak positif terhadap organisasi (Heriyadi, 2010). LMX bertujuan untuk memaksimalkan keberhasilan organisasi dengan cara membangun interaksi positif antara pimpinan dan bawahan (Truckenbrodt, 2000). Organisasi perlu mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mendorong terciptanya hubungan yang positif dan berkualitas antara pimpinan dan bawahan dalam lingkungan kerja. Keterlibatan organisasi sangat diperlukan untuk memastikan terciptanya hubungan yang positif antar keduanya.

Berdasarkan hal diatas, peneliti mengharapkan dapat melakukan analisa lebih lanjut mengenai pengaruh variabel *workplace spirituality* berdasarkan dimensi *Meaningful of work*, dimensi *Sense of community*, dimensi *Alignment with the organization's values* dimana dimensi-dimensi

tersebut dapat merepresentasikan bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari pada tingkatan individu, interaksi antara karyawan dan rekan kerja mereka serta penyelarasan antara nilai-nilai pribadi karyawan dengan misi dan tujuan dari organisasi dan variabel LMX terhadap komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara agar rumah sakit sebagai kekuatan relative dari identifikasi individu dan keterlibatannya dengan organisasi kerja.

Adapun dengan variabel *Leader Member Exchange* (LMX) yang erat kaitannya dengan dinamika hubungan antara atasan dan bawahannya. Pada dasarnya atasan akan memilih anggota kelompok kesayangan (*in – group*), yaitu para bawahan yang memiliki karakteristik kepribadian dan sikap yang mirip dengan atasan tersebut (Robbins & Judge, 2008). Akan tetapi, agar hubungan dalam LMX tetap utuh atasan dan bawahan harus terlibat dalam hubungan tersebut. Penelitian Shiva & Suar, (2010) menghasilkan hubungan antara atasan dan bawahan yang tinggi akan menimbulkan komitmen organisasional yang tinggipula terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Oleh karena itu penting untuk mengetahui lebih jauh factor-faktor yang berkaitan dengan hubungan atasan dan bawahan karena merupakan langkah penting jika ingin meningkatkan komitmen organisasional para bawahan.

Peneliti memilih Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara karena memiliki nuansa keagamaan yang cukup tinggi serta berdasarkan data masalah tentang tingginya angka *turnover* yang berdampak terhadap komitmen organisasi pada perawat.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh *Workplace Spirituality* dari dimensi *Meaningful Work* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?
2. Apakah ada pengaruh *Workplace Spirituality* dari dimensi *Sense of Community* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?
3. Apakah ada pengaruh *Workplace Spirituality* dari dimensi *Alignment with Organizational Values* Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?
4. Apakah ada pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Affect* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?
5. Apakah ada pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Loyalty* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?

6. Apakah ada pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Contribution* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?
7. Apakah ada pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Professional Respect* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?
8. Apakah pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Leader Member Exchange* berdasarkan dimensi paling berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis pengaruh pengaruh *Workplace Spirituality* dan LMX terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat karena pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

2. Tujuan Khusus

- 1) Menganalisis pengaruh *Workplace Spirituality* dari dimensi *Meaningful Work* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

- 2) Menganalisis pengaruh *Workplace Spirituality* dari dimensi *Sense of Community* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- 3) Menganalisis pengaruh *Workplace Spirituality* dari dimensi *Alignment with Organizational Values* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- 4) Menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Affect* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- 5) Menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Loyalty* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- 6) Menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Contribution* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- 7) Menganalisis pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Professional Respect* terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

- 8) Menganalisis pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Leader Member Exchange* berdasarkan dimensi paling berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Sebagai Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini mampu memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bagian kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen rumah sakit, khususnya bidang kajian perilaku organisasi melalui pengujian teori yang dilakukan.

2. Bagi Institusi Rumah Sakit

- a. Sebagai bahan masukan Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara untuk peningkatan perilaku organisasi
- b. Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan Komitmen Organisasi dengan memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Workplace Spirituality* dan *Leader Member Exchange* untuk meningkatkan perilaku organisasi di rumah sakit.

3. Bagi Penulis

Digunakan untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Rumah Sakit. Selain itu, juga diharapkan bisa digunakan sebagai langkah

untuk menerapkan pengetahuan dari pembelajaran masa perkuliahan. Selain itu, bisa dijadikan wadah mengembangkan pengetahuan di bidangnya yang terkait dengan mutu tenaga kesehatan dan ketersediaan karyawan di rumah sakit.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi merupakan sesuatu yang lahir dalam diri setiap individu yang memiliki peranan sangat penting bagi keberlanjutan suatu organisasi. Apabila komitmen yang dimiliki oleh individu dalam bekerja tinggi maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan itu akan semakin baik. Menurut Meyer dan Allen (1991) menguraikan pengertian komitmen dalam organisasi sebagai suatu bentuk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan kepesertaan organisasi dengan organisasinya dan memiliki pengaruh pada keputusan individu untuk meneruskan keikutsertaannya dalam organisasi. Sedangkan komitmen Organisasi sering didefinisikan sebagai berikut, menurut (Luthans, 2006).

- a) Kemauan besar untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu
- b) Keinginan untuk berupaya sesuai keinginan organisasi
- c) Keyakinan tertentu dan kemampuan menerima nilai dan tujuan organisasi

Jadi, komitmen organisasi adalah perilaku yang mencerminkan kesetiaan karyawan suatu organisasi dan keberlanjutannya dalam organisasi yang diekspresikan melalui upayanya dalam mencapai tujuan

organisasi untuk keberhasilan dan kemajuannya. Menurut (Mowday et al., 1982) komitmen organisasi diartikan sebagai perasaan yakin yang kuat dalam tujuan organisasi, dan nilai-nilai, kesediaan untuk melakukan banyak usaha atas nama organisasi dan keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Selanjutnya pendapat lain dari (Robbins dan Judge, 2008) mengartikan komitmen sebagai sebuah kondisi ketika pekerja berpihak pada organisasi dalam mencapai tujuan dan keinginannya bertahan pada organisasinya. Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa komitmen merupakan sikap yang mampu menerapkan keterlibatan karyawan kepada organisasi yang diketahui dengan tingkat kerja yang tinggi dan berdasarkan pada nilai-nilai yang dianut organisasi serta tidak mudah melepaskan pekerjaannya.

2. Komponen Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan wujud loyalitas seorang individu terhadap organisasi dimana akan selalu memposisikan diri dalam keberlangsungan aktivitas organisasi sehingga hal itu perlu diperhatikan komponen yang terdapat pada komitmen organisasi. Sifat multidimensional yang dimiliki komitmen organisasi mendukung perkembangan komponen komitmen organisasi yang diajukan Meyer dan Allen (1991), sebagai berikut:

- a) Komitmen afektif adalah keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b) Komitmen kelanjutan adalah komitmen yang terjadi karena kondisi tidak untung terkait dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Hal ini memungkinkan karena kehilangan kesempatan berkembang dan manfaatnya.
- c) Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan setiap individu. Menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu terdapat bukti bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan, seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung, anggota tim yang dapat berkerjasama dengan baik dan saling membantu.

3. Acuan Meningkatkan Komitmen Organisasi

Dessler (2017) menguraikan beberapa poin pernyataan sebagai pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin dapat membantu dalam memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan.

- a) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Hal ini dilakukan dengan menetapkan aturan baku, memilih pemimpin yang sesuai dengan kualifikasi dan meningkatkan komunikasi.
- b) Menguraikan dan melakukan koordinasi pencapaian misi. Hal ini dilakukan dengan menguraikan misi dan ideologi, melakukan rekrutmen sesuai dengan nilai yang dianut, pelaksanaan orientasi pengendalian stres dan pelatihan, serta membentuk tradisi.
- c) Melaksanakan organisasi secara adil. Mempunyai tahapan untuk menyampaikan keluhan atau masukan yang tepat dan berkelanjutan serta menerapkan komunikasi yang baik.
- d) Menciptakan rasa persatuan, dilakukan dengan menciptakan kesatuan yang berdasar pada nilai organisasi, rasa adil, kerja sama, suportif, dan kebersamaan.
- e) Dukungan untuk pengembangan karyawan, dilakukan dengan melaksanakan pekerjaan yang bervariasi, menantang, memberdayakan dan aktivitas yang mendukung perkembangan karyawan, serta memberi rasa aman pada karyawan.

Dari uraian pendapat ahli diatas, disimpulkan bahwa berbagai permasalahan mengenai komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan dengan memperbaiki sistem manajemen komitmen organisasi adalah komitmen yang berdasarkan pada nilai kemanusiaan,

menjelaskan dan melakukan komunikasi dengan baik terkait misi dan keadilan dalam organisasi guna membangun rasa kebersamaan dan berkembangnya karyawan dan organisasi.

4. Dimensi Komitmen Organisasi

Permasalahan mengenai komitmen yang ada di organisasi atau perusahaan dapat diatasi dengan terlebih dulu memperhatikan dimensi-dimensi yang ada pada komitmen Organisasi. Hal ini diuraikan oleh beberapa pendapat para ahli sebagai berikut. Allen & Meyer (1990), mengemukakan bahwa terdapat tiga dimensi terpisah komitmen Organisasi, yaitu:

- a) Komitmen Afektif (*Affective commitment*) yaitu keterikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi.
- b) Komitmen normatif (*Normative commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
- c) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance commitment*) yaitu komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi.

Menurut Mowday et al. (1982) mengemukakan dimensi komitmen Organisasi, yaitu:

- a) Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi.
- b) Kesiapan untuk bekerja keras.
- c) Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi

Menurut McMurray et al. (2004) menyatakan bahwa komitmen Organisasi itu berpengaruh terhadap beberapa hal, yaitu:

- a) Komitmen paling penting dalam hal pengaruhnya terhadap kinerja.
- b) Keinginan pekerja untuk tetap berada di organisasi

2.2 Tinjauan Umum Tentang *Workplace Spirituality*

1. Definisi *workplace spirituality*

Workplace spirituality adalah paradigma baru dalam manajemen SDM, yang mengalami perkembangan cukup pesat dalam 10 tahun terakhir (Schein dalam Rahayu, 2007). Konsep ini pun sebenarnya telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi seperti values, ethics, dan sebagainya. Sebagai konsep baru, banyak pihak yang beranggapan *workplace spirituality* adalah pengelolaan agama. Hal ini dikarenakan kata spiritualitas sangat berkaitan erat dengan makna Ketuhanan, dengan kajian teologi dan filsafat, dengan psikologi agama, dan dengan konsep mengenai agama itu sendiri. Setiap agama mengajarkan konsep spiritualitas, namun pembahasan *workplace*

spirituality tidak berkaitan dengan suatu agama tertentu, dengan konsep kesalehan, atau dengan pelaksanaan ritual agama tertentu. Walaupun pada akhirnya pelaksanaan di tingkat individu dapat disesuaikan dengan *belief system* atau agama yang dianutnya. Penggunaan istilah *spiritual* tidak berkaitan dengan agama institusional. Spiritualitas adalah kapasitas bawaan dari otak manusia spiritualitas berdasarkan struktur-struktur dari dalam otak yang memberi kita kemampuan dasar untuk membentuk makna, nilai, dan keyakinan. Spiritualitas bersifat *prakultural* dan lebih primer dibandingkan dengan agama. Karena kita punya kecerdasan spiritual, umat manusia kemudian menganut dan menjalankan sistem keagamaan sebagai jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh spiritualitas Zohar dan Marshall (dalam, amalia & yunizar, 2000).

Neck & Milliman (2003) mengemukakan bahwa *workplace spirituality* adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satu set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang seseorang. Hampir serupa dengan Milliman, Mitroff dan Denton (1999) sendiri menyatakan *workplace spirituality* sebagai sesuatu yang berkaitan dengan upaya untuk mencari tujuan akhir seseorang dalam kehidupan, untuk mengembangkan sebuah hubungan yang kuat terhadap rekan kerja dan orang lain yang terlibat dalam pekerjaan, serta

untuk memperoleh konsistensi (atau kesesuaian) antara kepercayaan utama seseorang (*core beliefs*) dan nilai-nilai dalam organisasi.

Sedangkan, Robbins dalam Rahayu (2007) mendefinisikan *workplace spirituality* adalah individu-individu yang memiliki kehidupan batin yang memelihara dan menjaga pekerjaan yang berarti yang terjadi dalam konteks masyarakat. Organisasi yang mempromosikan budaya spiritual menyadari bahwa orang memiliki pikiran dan semangat, berusaha untuk menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan keinginan untuk berhubungan dengan manusia lain dan menjadi bagian dari masyarakat.

Pada penelitian ini teori *workplace spirituality* yang digunakan adalah teori neck dan milliman yang menjelaskan bahwa *workplace spirituality* adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satu set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang seseorang.

2. Dimensi dan pengukuran *workplace spirituality*

Ada tiga dimensi utama *workplace spirituality* (Milliman et al., 2003), yaitu "*purpose in one's work* atau "*meaningful work*", *having a "sense of community"*, dan *being in "alignment with the organization's values" and mission*. Masing-masing dimensi tersebut mewakili tiga level

dari workplace spirituality, yaitu individual level, group level, dan organizational level. *Meaningful work* mewakili level individu. Hal ini adalah aspek fundamental dari workplace spirituality, terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang.

Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain. Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi pada orang lain (Milliman et.al., 2003)

Sense of community mewakili level kelompok. Dimensi ini merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunitas ini adalah

adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman. (Milliman et.al., 2003).

Aspek fundamental yang ketiga adalah *alignment with organizational values* yang mewakili level organisasi. Aspek ke tiga ini menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain (Milliman et.al., 2003).

Selanjutnya pengukuran *workplace spirituality* menggunakan adaptasi skala tiga dimensi dengan 21 item yang dikembangkan oleh Milliman et al., (2003) Skala ini telah digunakan sebelumnya oleh Ashmos and Duchon, (2000) yang telah digambarkan pada bidang kesehatan sebelumnya. Milliman's workplace spirituality scale, pertama dan penting bagi pendefinisian operasionalisasinya, telah digunakan pada berbagai penelitian organisasi (Pawar, 2009; Rego & Cunha, 2008).

Tiga dimensi dari *workplace spirituality* meliputi (a) *meaningful work*, dengan enam item (e.g., enjoy work and work gives personal meaning and purpose); (b) *sense of community*, tujuh items (e.g., sense of connection with co-workers and employees support each other; and (c) *alignment with organization values*, delapan items (e.g., feel connected to

organization's goals and identify with organization's mission). Milliman et al., (2003) melaporkan bahwa reabilitas dari instrument workplace spirituality dengan tiga dimensi adalah dengan nilai *alpha Cronbach's* antara 0.88 sampai 0.94.

2.3 Tinjauan Umum *Leader Member Exchange (LMX)*

1. Definisi *leader member exchange*

Teori *Leader Member Exchange (LMX)* pertama kali diperkenalkan oleh Dansereau, Graen dan Cahsman pada tahun 1975 dan kemudian diperkenalkan kembali oleh Graen melalui penelitiannya pada tahun 1976. Dansereau, Graen dan Casman (1975) menjelaskan bahwa teori *Leader Member Exchange (LMX)* merupakan teori yang menjelaskan bagaimana hubungan interpersonal berkembang diantara atasan dan bawahan. *Leader Member Exchange (LMX)* merupakan suatu proses interaksi yang terjadi pada dua individu dan secara berkesinambungan akan mengalami perkembangan.

Menurut Liden & Maslyn (1998) mendefinisikan *Leader-member Exchange (LMX)* sebagai dinamika hubungan atasan dan bawahan, yang bersifat multidimensional, yang terdiri dari empat dimensi yaitu, afeksi, loyalitas, kontribusi, dan respek. Sedangkan, Graen dalam Yukl, (2008) menjelaskan perkembangan hubungan *dyad* (hubungan dua orang yaitu atasan dan bawahan) dalam model siklus hidup yang memiliki tiga

kemungkinan tahapan. 1). Hubungan itu dimulai dengan sebuah tahapan pengujian awal dimana pemimpin dan bawahan saling mengevaluasi motif dan sikap sumber daya masing-masing, serta potensi sumberdaya yang akan diperlukan dan dibangunnya harapan peran bersama. Beberapa hubungan tidak pernah bergerak melampaui tahapan pertama ini. 2). Jika hubungan ini berlanjut hingga ke tahapan kedua, pengaturan pertukaran dibersihkan kembali, dan saling mempercayai, kesetiaan dan rasa hormat dikembangkan. 3). Beberapa hubungan pertukaran maju terus hingga tahapan ketiga (matang) dimana pertukaran yang didasarkan pada kepentingan sendiri diubah menjadi komitmen bersama terhadap misi sasaran unit kerja.

Pendapat berbeda dikemukakan oleh Yukl, (2008) bahwa teori pertukaran pemimpin-anggota menggambarkan bagaimana para pemimpin mengembangkan hubungan pertukaran yang berbeda sepanjang waktu dengan berbagai bawahan. Fokus dari teori tersebut bahwa proses kepemimpinan yang efektif terjadi ketika para pemimpin dan pengikut mampu mengembangkan hubungan kepemimpinan yang bijak dan dengan demikian dapat diperoleh manfaat dari hubungan ini. Pemimpin memperlakukan masing-masing bawahan dengan berbeda. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teori Liden & Maslyn, (1998) yang

mendefinisikan *Leader-member Exchange (LMX)* sebagai dinamika hubungan atasan dan bawahan, yang bersifat multidimensional.

2. Dimensi dan pengukuran *leader member exchange*

Liden dan Maslyn (1998) mengembangkan suatu skala multidimensional yang dinamakan LMX-MDM. Adapun empat dimensi dari LMX ini yang dinyatakan oleh Liden & Maslyn, (1998) yaitu:

a) Afeksi

Mengacu pada hubungan timbal balik anggota yang saling menguntungkan yang mempunyai dasar utama pada ketertarikan interpersonal dibanding sekedar bekerja atau nilai profesional tersebut dapat diwujudkan dalam keinginan untuk dan atau terjadinya hubungan yang memiliki komponen secara pribadi yang menguntungkan dan membuahkan hasil contohnya persahabatan (Liden & Maslyn, 1998).

b) Loyalitas

Mengacu pada ekspresi dari dukungan yang umum diberikan untuk tercapainya tujuan dan sesuai dengan karakter personal dari anggota lain pada hubungan LMX. Hal ini terutama berkaitan dengan sejauh mana para pemimpin dan anggota LMX melindungi satu sama lainnya dari masalah yang berada di luar lingkungan mereka. Loyalitas yang kuat diwujudkan oleh perilaku sensitif, waspada, dan bijaksana

saat berinteraksi dengan dunia luar lingkungan mereka (Liden & Maslyn, 1998).

c) Kontribusi

Menggambarkan suatu persepsi jumlah, arah, dan kualitas aktivitas yang berorientasi kerja dari anggota LMX untuk mencapai tujuan yang menguntungkan (eksplisit atau implisit). Tingkat kontribusi berpengaruh dalam hal jumlah, kesulitan, dan pentingnya tugas yang diberikan dan diterima oleh anggota karena menunjukkan kepercayaan pemimpin terhadap kemampuan dan kemauan anggota untuk mengerjakan dan menyelesaikan dengan baik tugas yang susah dan penting (Liden & Maslyn, 1998).

d) Respek

Mengacu pada derajat persepsi anggota lain dalam membangun reputasi di dalam atau di luar organisasi, sehingga menjadi unggul di bidang kerjanya (Liden & Maslyn, 1998).

Adapun alat ukur LMX diantaranya LMX 7 yang dikonstruksikan oleh Liden & Maslyn (1998) yang terdiri atas 31 unit pertanyaan. Alat ukur LMX 7 selanjutnya telah diadaptasi kembali menggunakan skala sikap LMX dan unit pertanyaannya disederhanakan menjadi 11 pertanyaan, lalu dalam pengembangan selanjutnya muncul LMX-MDM dengan didukung perhitungan psikometrinya menjadi 12 item dengan

empat dimensinya yakni afeksi, kontribusi, loyalitas dan respek. LMX

MDM inilah yang dipakai pada penelitian ini.

2.4 Matriks Penelitian Terdahulu

Tabel 2 Matriks Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul penelitian	Tujuan	Metode penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1.	Kimberly Breevaert, M.van den Heuvel (2015)	<i>Leader member exchange, work engagement, and job performance</i>	Untuk meninjau bagaimana <i>leader member exchange</i> berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Kuesioner diisi secara online oleh staff dengan menggunakan skala LMX, <i>work engagement</i> dengan skala UWES (<i>Utrecht Work Engagement Scale</i>)	Karyawan dengan tingkat <i>Leader Member Exchange</i> yang tinggi memperlihatkan lingkungan kerja yang baik (dukungan sosial dan kesempatan berkembang) sehingga akan memidiasi keterikatan kerja karyawan dan kinerja dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Penelitian ini sama-sama meneliti tentang <i>LMX</i> • Perbedaan: Penelitian ini lakukan bukan pada bidang kesehatan
2.	Arme´nio Rego (2007)	<i>Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study</i>	Untuk mempelajari dampak dari lima dimensi spiritualitas tempat kerja (tim rasa komunitas,	Korelasi, regresi dan analisis kluster.	Temuan menunjukkan bahwa ketika orang mengalami spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa lebih terikat secara afektif dengan organisasi mereka, mengalami rasa kewajiban /kesetiaan	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Penelitian ini sama-sama meneliti tentang <i>Workplace spirituality</i> dan Komitmen Organisasi.

No	Penulis	Judul penelitian	Tujuan	Metode penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
			keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, rasa kontribusi kepada masyarakat, kenikmatan di tempat kerja, peluang untuk kehidupan batin) pada komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan.		terhadap mereka, dan merasa kurang berkomitmen secara instrumental.	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan: Penelitian ini dilakukan bukan pada bidang kesehatan
3.	Tobias Reinaldo Toti, Endang Ruswanti, Rokiah Kusumapradja (2020)	<i>Workload, Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Turnover Intention in Nurses at M Hospital of Banten, Indonesia</i>	Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan spiritualitas tempat kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan organisasi komitmen	Metode convenience sampling. Itu model explanatory causal research dengan Path Analysis	Hasilnya menunjukkan bahwa a Beban Kerja, Spiritualitas Tempat Kerja, dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Turnover Intention, Workload berpengaruh terhadap Organizational Commitment, Workplace Spirituality berpengaruh	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Penelitian ini sama-sama meneliti tentang <i>Workplace spirituality</i> dan Komitmen Organisasi. • Perbedaan:

No	Penulis	Judul penelitian	Tujuan	Metode penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
			sebagai variabel interferensi pada perawat di rumah sakit M		terhadap Organizational Komitmen, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention, Workload berpengaruh terhadap Turnover Intention dan Workplace Spirituality tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention.	Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Banten.
4.	Wiwiek Rabiatal Adawiyah, Mohd Noor Mohd Shariff, Mohammad Basir Saud dan Sany Sanuri Mohd Mokhtar (2011)	<i>Workplace Spirituality as a Moderator in the Relationship between Soft TQM and Organizational Commitment</i>	Untuk meneliti efek moderasi spiritualitas tempat kerja pada hubungan antara TQM lunak dan komitmen organisasi pada bank syariah di Jawa Tengah, Indonesia	Teknik random sampling dengan analisis Yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi hirarki	penelitian menunjukkan bahwa semua Soft TQM dimensi, kecuali pendidikan dan pelatihan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi komitmen. Selain itu, nilai-nilai spiritual di tempat kerja tampaknya memoderasi pemberdayaan dan organisasi asosiasi komitmen serta hubungan fokus pelanggan dengan	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Penelitian ini sama-sama meneliti tentang <i>Workplace spirituality</i> dan Komitmen Organisasi. • Perbedaan: Penelitian ini dilakukan bukan pada bidang kesehatan

No	Penulis	Judul penelitian	Tujuan	Metode penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
					komitmen karyawan terhadap Islam bank.	
5.	Ni Made Satya UTAMI, I Ketut Setia SAPTA, Yenny VERAWATI dan I Made Purba ASTAKONI (2021)	<i>Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior</i>	Untuk menganalisis pengaruh perilaku kerja terhadap perilaku anggota organisasi (OCB) dan organisasional Komitmen	Teknik analisis menggunakan pendekatan partial least squares (PLS) dan uji Sobel	Hasil menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja tidak mempengaruhi OCB tetapi secara positif mempengaruhi komitmen organisasi. Juga, komitmen organisasi memiliki efek positif pada OCB.	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Penelitian ini sama-sama meneliti tentang <i>Workplace spirituality</i> dan Komitmen Organisasi. • Perbedaan: Penelitian ini dilakukan bukan pada bidang kesehatan
6.	Nora A. A. Mohamed ¹ , Mahdia M. E. Morsi ² , Salwa I. Mahmoud (2020)	<i>The Perspective of Leader-Member Exchange and Its Relation with</i>	Menilai perspektif pertukaran pemimpin-anggota dan hubungannya dengan	Desain deskriptif korelasional	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh perawat (54,7%) melaporkan bahwa mereka memiliki hubungan berkualitas tinggi dengan penyelia	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Penelitian ini sama-sama meneliti tentang <i>LMX</i>

No	Penulis	Judul penelitian	Tujuan	Metode penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
		<i>Workplace Empowerment and Organizational Citizenship Behavior among Nurses</i>	pemberdayaan tempat kerja dan perilaku kewargaan organisasi di antara perawat. Metode: Desain deskriptif korelasional digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.		mereka, dan 71,1% perawat memiliki tingkat pemberdayaan tempat kerja yang sedang. Juga, lebih dari separuh perawat (51,1%) memiliki perilaku anggota organisasi tingkat sedang. Kesimpulan: Ada korelasi positif yang sangat signifikan secara statistik antara skor total pertukaran pemimpin-anggota dan total pemberdayaan tempat kerja, total perilaku anggota organisasi. Juga merupakan korelasi positif yang sangat signifikan secara statistik antara total pemberdayaan tempat kerja, total perilaku anggota organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> Perbedaan: Penelitian ini dilakukan Rumah Sakit Universitas Benha di unit medis umum dan bedah

No	Penulis	Judul penelitian	Tujuan	Metode penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
7.	Junaidah Yusof, Hashim Fauzy Yaacob, Siti Aisyah dan Abd Rahman (2018)	<i>The Relationship of Workplace Spirituality on Organizationa l Citizenship Behaviour</i>	Penelitian ini lebih fokus pada bagaimana spiritualitas tempat kerja meningkatkan kinerja perilaku kewargaan organisasi di kalangan perawat	SPSS 23 dan Amos 23 telah digunakan untuk menganalisis data.	Secara keseluruhan, hasilnya mengungkapkan spiritualitas tempat kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Penelitian ini sama-sama meneliti tentang <i>LMX</i> • Perbedaan: Penelitian ini dilakukan Rumah sakit umum terpilih di Malaysia
8.	Shreya Garg dan Rajib Lochan Dhar (2014)	<i>Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment</i>	Untuk menguji faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen karyawan hotel dan dampak selanjutnya pada kualitas layanan yang diberikan oleh mereka.	Analisis jalur	Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi bertindak sebagai mediator penuh antara anteseden (stres kerja, pemimpin pertukaran anggota, dukungan organisasi yang dirasakan) dan konsekuensinya (kualitas layanan).	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Penelitian ini sama-sama meneliti tentang <i>LMX</i> dan Komitmen Organisasi • Perbedaan: Penelitian ini dilakukan

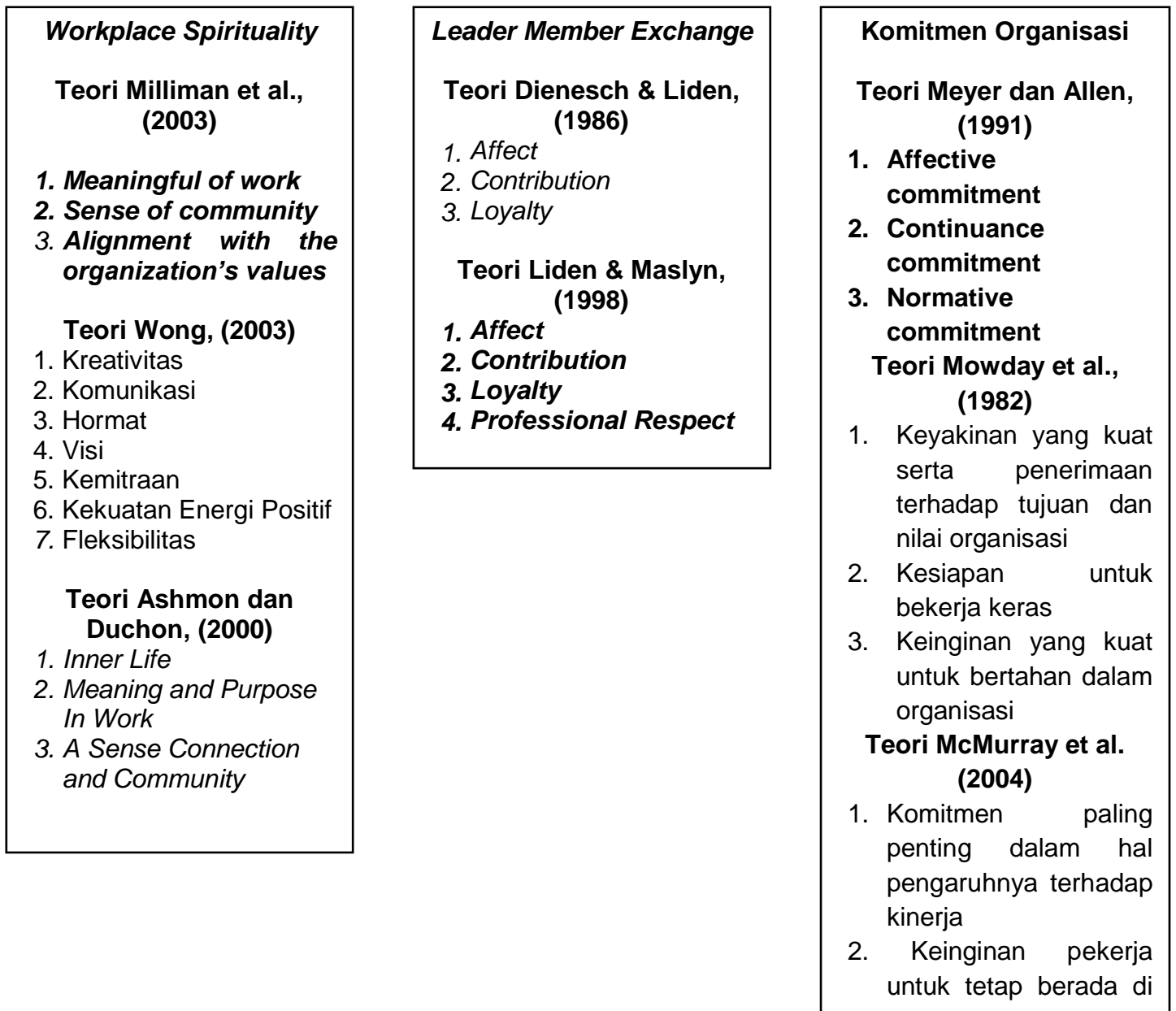
No	Penulis	Judul penelitian	Tujuan	Metode penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
						bukan dibidang Kesehatan
9.	Tae-Yeol Kim, Zhiqiang Liu, and James M. Diefendorff (2014)	<i>Leader member exchange and job performance: The effects of taking charge and organizational tenure</i>	Untuk mengeksplorasi mekanisme psikologis dan perilaku yang mendasar dan menghubungkan kualitas LMX dengan kinerja pekerjaan	Sampel yang digunakan 212 karyawan dari delapan perusahaan cina dengan menggunakan CFA (Confirmatory Factor Analysis)	Organisasi mendorong manajer untuk mengembangkan LMX berkualitas tinggi dengan bawahan mereka, yang dapat membuat mereka merasa lebih diberdayakan dan terlibat lebih dalam dan menghasilkan kinerja pekerjaan yang lebih baik	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Penelitian ini sama-sama meneliti tentang LMX • Perbedaan: Penelitian ini dilakukan bukan pada bidang kesehatan
10.	Xiaobei Li, Karin Sanders, Stephen Frenkel (2012)	<i>How leader member exchange, work engagement and HRM consistency explain Chinese luxury hotel</i>	Untuk mengetahui hubungan antara LMX dan kinerja karyawan	Sampel yang digunakan 298 karyawan dan 54 supervisor dari sebuah hotel mewah di Cina	LMX berhubungan secara positif terkait dengan kinerja kerja karyawan. Selain itu, keterlibatan kerja memediasi hubungan dan konsistensi HRM memperkuat pengaruh LMX pada keterlibatan kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Penelitian ini sama-sama meneliti tentang LMX • Perbedaan: Penelitian ini

No	Penulis	Judul penelitian	Tujuan	Metode penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
		<i>employees job performance</i>				lakukan bukan pada bidang kesehatan
11.	Sara De Gieter, Joeri Hofmans, Roland Pepermans (2011)	<i>Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis</i>	Untuk menguji perbedaan individu dalam hubungan antara dua masa pindah yang penting - kepuasan kerja dan komitmen organisasi - dan niat pindah perawat.	Metode survei digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif, yang dianalisis melalui regresi linier berganda standar, model regresi campuran dan uji-t.	Dalam sampel total perawat rumah sakit, kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan memprediksi niat pergantian perawat. Namun, analisis perbedaan individu berikutnya mengungkapkan adanya dua subkelompok perawat. Dalam kelompok yang berfokus pada kepuasan, hanya kepuasan kerja yang ditemukan untuk memprediksi niat pergantian perawat, sedangkan pada kelompok yang berfokus pada kepuasan dan komitmen, baik kepuasan	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Penelitian ini sama-sama meneliti tentang Komitmen Organisasi • Perbedaan: Penelitian ini dilakukan di Belgia

No	Penulis	Judul penelitian	Tujuan	Metode penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
					kerja dan komitmen organisasi terkait dengan niat turnover. Selain itu, perawat dalam kelompok yang terakhir menunjukkan niat turnover yang lebih kuat, secara signifikan lebih muda dan memiliki masa kerja lebih sedikit dan masa kerja organisasi dibandingkan perawat dalam kelompok fokus kepuasan.	
12.	Saktiari Marieta Wulandari, Ika Zenita Ratnaningsih (2016)	Hubungan antara leader member exchange (LMX) dengan work engagement pada perawat instalasi rawat inap di RSJD Dr. Amino Gondohutom	Untuk mengetahui hubungan antara <i>leader member exchange</i> dengan <i>work engagement</i> pada perawat instalasi rawat inap di RSJD Dr. Amino Gondohutom	Teknik <i>cluster random sampling</i> kemudian dianalisis dengan korelasi <i>Spearman's</i>	Adanya hubungan positif yang signifikan antara LMX dengan <i>work engagement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Persamaan: Penelitian ini sama-sama meneliti tentang LMX • Perbedaan: Penelitian ini dilakukan di RSJD Dr. Amino

No	Penulis	Judul penelitian	Tujuan	Metode penelitian	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
		o Semarang	Semarang			Gondohutomo Semarang

2.5 Mapping Teori



Gambar 2 Mapping Teori

Adapun variabel-variabel yang dapat mempengaruhi yaitu Berikut ini beberapa variabel yang dikemukakan oleh beberapa ahli yaitu variabel *Workplace Spirituality* berdasarkan teori Milliman et al., (2003) yang terdiri dari tiga indikator yaitu *Meaningful of work*, *Sense of community* dan *Alignment with the organization's values*. Menurut teori Wong, (2003) terdiri dari tujuh indikator yaitu Kreativitas, Komunikasi, Hormat, Visi, Kemitraan, Kekuatan Energi Positif dan Fleksibilitas. Teori Ashmon dan Duchon, (2000) terdiri dari tiga indikator yaitu *Inner Life*, *Meaning and Purpose In Work* dan *A Sense Connection and Community*. Variabel *Leader Member Exchange* menggunakan teori Dienesch & Liden, (1986) yang terdiri dari tiga indikator yaitu *Affect*, *Contribution* dan *Loyalty*. Teori Liden & Maslyn, (1998) terdiri dari empat indikator yaitu *Affect*, *Contribution*, *Loyalty*, *Professional respect*. Sedangkan komitmen organisasi dikemukakan beberapa ahli berdasarkan teori Mayer dan Allen, (1991) yang terdiri dari tiga indikator yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*. Teori Mowday et al., (1982) terdiri dari tiga indikator yaitu Keyakinan yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi, Kesiapan untuk bekerja keras dan Keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Teori McMurray et al., (2004) terdiri dari dua indikator yaitu Komitmen paling penting dalam hal pengaruhnya terhadap kinerja dan Keinginan pekerja untuk tetap berada di organisasi.

Berdasarkan beberapa teori yang digunakan untuk variable Komitmen Organisasi *Workplace Spirituality* dan *Leader Member Exchange*. Peneliti memilih teori Mayer dan Allen, (1990) terdiri dari dari tiga indikator yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*. Teori Milliman et al., (2003) yang terdiri dari tiga indikator yaitu *Meaningful of work*, *Sense of community* dan *Alignment with the organization's values* untuk variabel *Workplace Spirituality*. Teori Liden & Maslyn, (1998) terdiri dari empat indikator yaitu *Affect*, *Contribution*, *Loyalty*, *Professional respect* untuk variabel *Leader Member Exchange*.

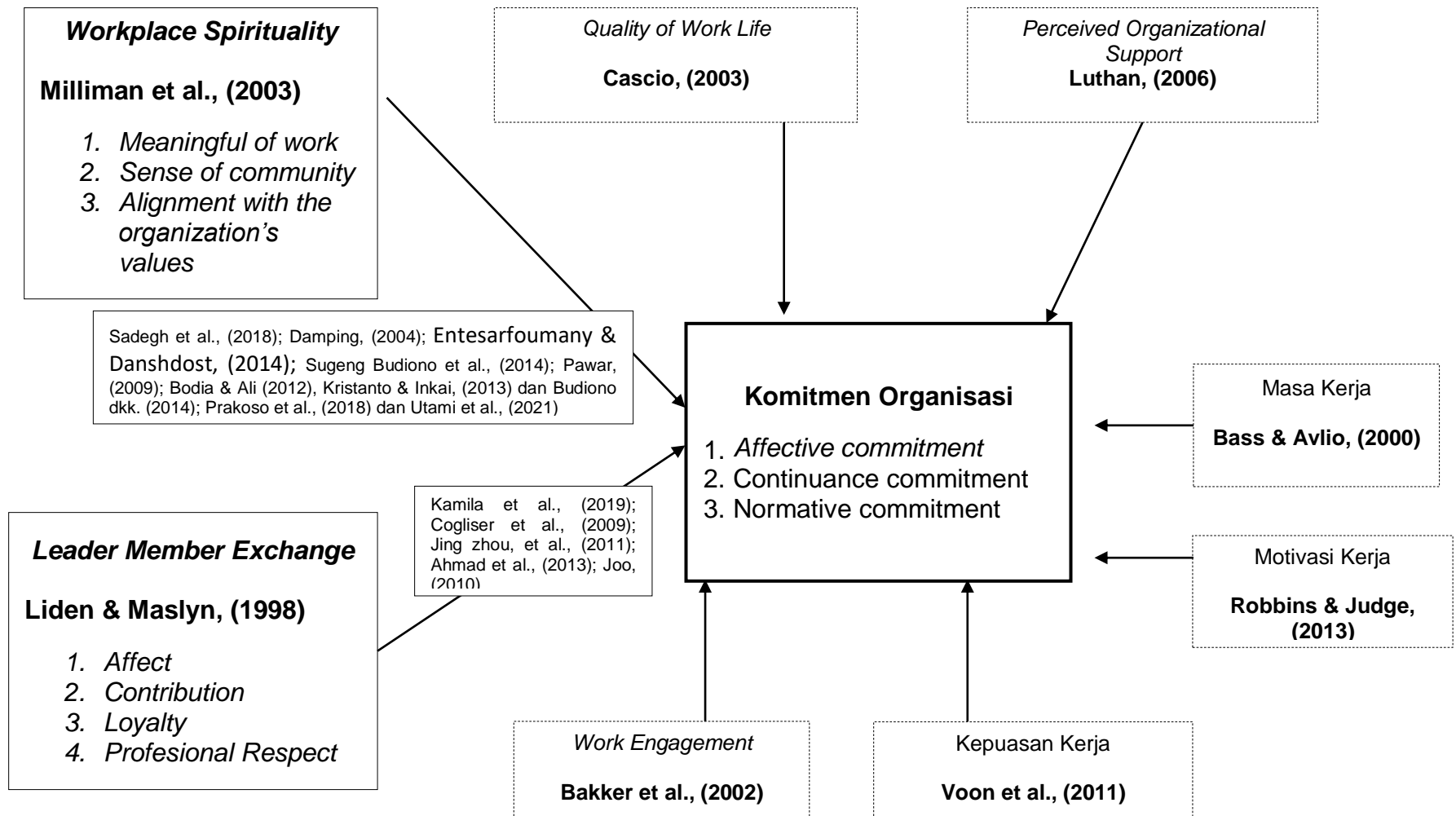
2.6 Kerangka Teori

Komitmen Organisasi dipengaruhi beberapa faktor yaitu *Workplace Spirituality*, *Leader Member Exchange*, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Teknologi, Kinerja, OCB dan QWL. Dari beberapa faktor yang berpengaruh mengambil variabel *Workplace Spirituality* dan *Leader Member Exchange* sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap masalah Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Pada variabel *Workplace Spirituality* menggunakan teori Milliman et al., (2003) yang terdiri dari tiga indikator yaitu *Meaningful of work*, *Sense of community* dan *Alignment with the organization's values*. Variabel *Leader Member Exchange* menggunakan teori Liden & Maslyn, (1998) terdiri dari empat indikator yaitu *Affect*, *Contribution*, *Loyalty*, *Professional respect*. Sedangkan variabel Komitmen Organisasi dari tiga indikator yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.

Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya (Griffin, 2004). Hal tersebut berkaitan dengan keputusan apakah individu merasa bahagia dan ingin senantiasa menjadi bagian dari organisasi. Komitmen organisasi dapat diketahui setelah karyawan bekerja dan merasakan peran yang diberikan kepadanya serta peran aktif perusahaan dalam mengelolanya dalam kurun waktu tertentu (Wicaksana Sony, 2021).

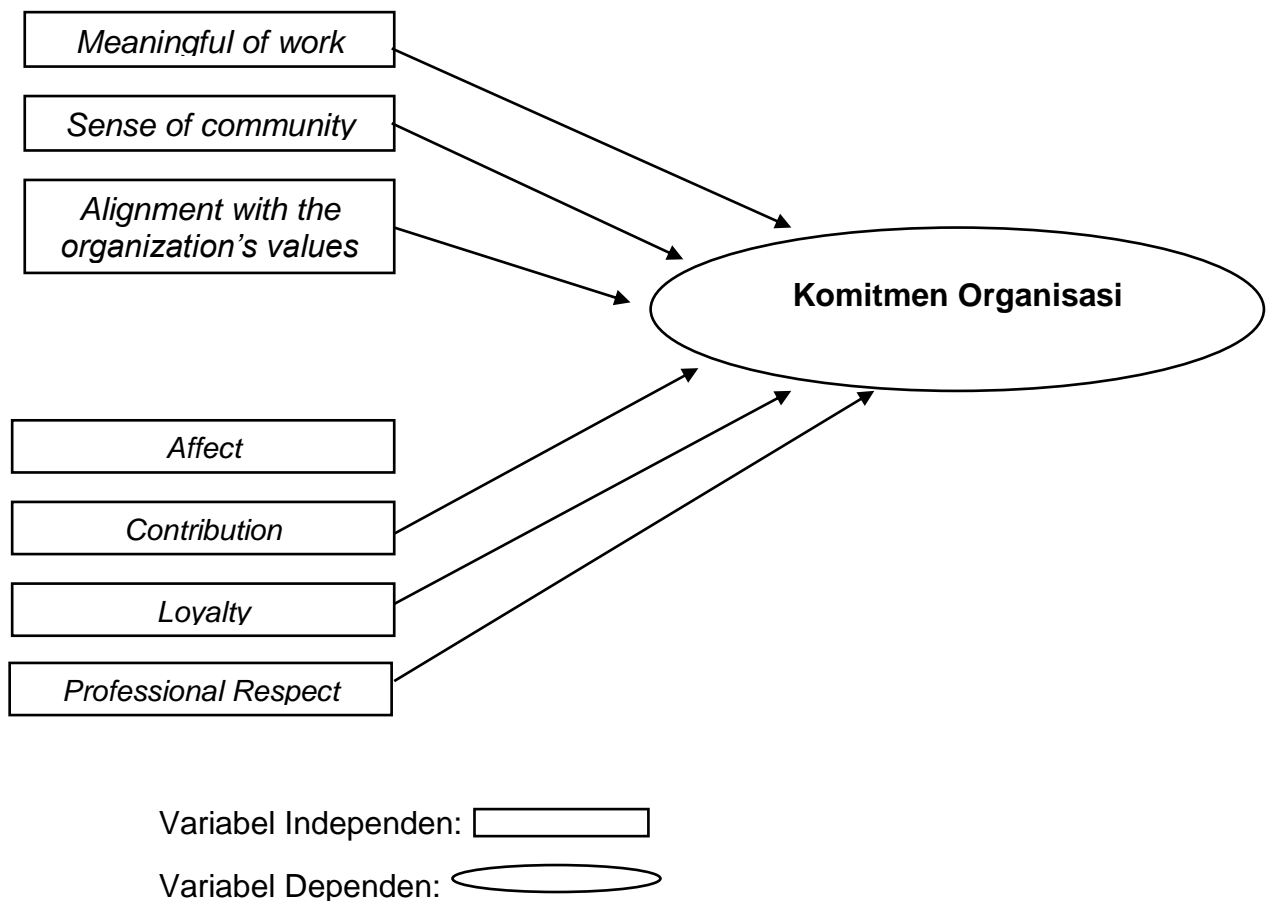
Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sadegh et al., (2018) dari 13 rumah sakit umum dan swasta di kota Rasht Provinsi Guilan, Iran menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kónya et al., (2015) pada rumah sakit di Eropa Tengah dengan 1000 karyawan menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Gambar 3 Kerangka Teori



2.7 Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka teori, maka kerangka konsep yang di gunakan oleh peneliti adalah teori Milliman et al., (2003) yang terdiri dari tiga indikator yaitu *Meaningful of work*, *Sense of community* dan *Alignment with the organization's values*. Teori Liden & Maslyn, (1998) terdiri dari empat indikator yaitu *Affect*, *Contribution*, *Loyalty* dan *Professional Respect*. Teori Mayer dan Allen, (1990) terdiri dari dari tiga indikator yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment*.



Gambar 4 Kerangka Konsep

2.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Tabel 3 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan cara ukur	Hasil pengukuran	Kriteria objektif
1	<i>Workplace Spirituality</i> Terdiri dari 3 dimensi:	<i>Workplace Spirituality</i> adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satu set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang seseorang Neck & Milliman (2003)	Mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satu set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang seseorang.	Kuesioner sebanyak 21 pertanyaan dengan menggunakan skala likert: 4: Sangat Setuju 3: Setuju 2: Tidak Setuju 1: Sangat Tidak Setuju	<ul style="list-style-type: none"> • Skor tertinggi $21 \times 4 = 84$ • Skor terendah $21 \times 1 = 21$ • Skor range = $84 - 21 = 63$ • Interval skor = $63/2 = 31,5$ • Skor = $84 - 31,5 = 52,5$ 	<p>Kriteria objektif:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baik : jika skor jawaban responden $\geq 52,5$ • Kurang Baik : jika skor jawaban responden $< 52,5$

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan cara ukur	Hasil pengukuran	Kriteria objektif
	1. <i>Meaningful Work</i>	<p><i>Meaningful Work</i> adalah diukur dengan seberapa individu menjadikan pekerjaannya sangat bermakna sehingga dapat menikmati pekerjaan, bersemangat dan bermanfaat secara social seperti menikmati pekerjaan, semnagat dalam bekerja, manfaat sosial dan pemahaman pekerjaan.</p> <p>Neck & Milliman (2003)</p>	<p>diukur dengan seberapa individu menjadikan pekerjaannya sangat bermakna sehingga dapat menikmati pekerjaan, bersemangat dan bermanfaat secara social seperti menikmati pekerjaan, semnagat dalam bekerja, manfaat sosial dan pemahaman pekerjaan.</p>			

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan cara ukur	Hasil pengukuran	Kriteria objektif
	<p>2. Sense of Community</p>	<p><i>Sense of Community</i> adalah diukur dengan perilaku kebersamaan dalam komunitas, individu merasa bagian dari komunitas, saling percaya, peduli dan memiliki tujuan yang sama seperti penghargaan, dukungan, bebas mengemukakan pendapat, kepedulian dan kekeluargaan.</p> <p>Neck & Milliman (2003)</p>	<p>diukur dengan perilaku kebersamaan dalam komunitas, individu merasa bagian dari komunitas, saling percaya, peduli dan memiliki tujuan yang sama seperti penghargaan, dukungan, bebas mengemukakan pendapat, kepedulian dan kekeluargaan.</p>			
	<p>3. Alignment with the Organization's Value</p>	<p><i>Alignment with the Organization's Value</i> adalah diukur</p>	<p>diukur dengan perilaku positif terhadap</p>			

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan cara ukur	Hasil pengukuran	Kriteria objektif
		<p>dengan perilaku positif terhadap perusahaan, individu merasa terhubung dengan tujuan organisasinya seperti kecocokan dengan nilai-nilai organisasi dan kepedulian</p> <p>Neck & Milliman (2003)</p>	<p>perusahaan, individu merasa terhubung dengan tujuan organisasinya seperti kecocokan dengan nilai-nilai organisasi dan kepedulian</p>			
2	<p><i>Leader Member Exchange</i> Terdiri dari 4 dimensi:</p>	<p>Hubungan atasan dan bawahan yang bersifat multidimensional yang menjelaskan upaya peningkatan kualitas hubungan antara pemimpin dengan karyawan yang akan mampu meningkatkan kerja keduanya</p>	<p>Kualitas interaksi antara kepala ruangan dan perawat yang mencakup interaksi emosional, tanggung jawab, kepatuhan dan sikap saling menghargai</p>	<p>Kuesioner 12 pertanyaan dengan menggunakan skala likert:</p> <p>4: Sangat Setuju 3: Setuju 2: Tidak Setuju 1: Sangat Tidak Setuju</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Skor tertinggi: $12 \times 4 = 48$ • Skor terendah: $12 \times 1 = 12$ • Skor range = $48 - 12 = 36$ • Interval skor = $36/2 = 18$ • Skor = $48 - 12 = 36$ 	<p>Kriteria objektif:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baik : jika skor jawaban responden ≥ 36 • Kurang Baik : jika skor jawaban responden < 36

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan cara ukur	Hasil pengukuran	Kriteria objektif
	<p>1. Affect</p>	<p>(Liden dan Maslyn, 1998)</p> <p><i>Affect</i> adalah terciptanya hubungan emosional antara kepala instalasi rawat inap dan perawat seperti mengagumi kepribadian kepala runagan, memperlakukan seperti teman dan menyenangkan</p> <p>(Liden dan Maslyn, 1998)</p>	<p>sehingga dapat meningkatkan kinerja keduanya.</p> <p>terciptanya hubungan emosional antara kepala instalasi rawat inap dan perawat seperti mengagumi kepribadian kepala runagan, memperlakukakan seperti teman dan menyenangkan</p>			
	<p>2. Loyalty</p>	<p><i>Loyalty</i> adalah kepatuhan dan kesetiaan terhadap perintah</p>	<p>kepatuhan dan kesetiaan perawat</p>			

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan cara ukur	Hasil pengukuran	Kriteria objektif
	<p>3. Contribution</p>	<p>atau pekerjaan yang diberikan seperti keterlibatan dalam masalah, pembelaan kepala rungan dan membantu mencari jalan.</p> <p>(Liden dan Maslyn, 1998)</p> <p><i>Contribution</i> adalah perawat menyerahkan waktu, tenaga dan tanggung jawabnya seperti bersedia membantu mengerjakan pekerjaan non formal dan bersedia bekerja maksimal</p> <p>(Liden dan Maslyn, 1998)</p>	<p>terhadap perintah atau pekerjaan yang diberikan seperti keterlibatan dalam masalah, pembelaan kepala rungan dan membantu mencari jalan.</p> <p>menyerahkan waktu, tenaga dan tanggung jawabnya seperti bersedia membantu mengerjakan pekerjaan non formal dan bersedia bekerja maksimal</p>			

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan cara ukur	Hasil pengukuran	Kriteria objektif
	4. <i>Professional respect</i>	<p><i>Professional respect</i> adalah sikap menghargai kemampuan dan kompetensi yang dimiliki kepada kepala instalasi rawat inap seperti menghormati, menghargai dan kekaguman</p> <p>(Liden dan Maslyn, 1998)</p>	sikap menghargai kemampuan dan kompetensi yang dimiliki kepada kepala instalasi rawat inap seperti menghormati, menghargai dan kekaguma			
3	Komitmen Organisasi Terdiri dari 3 dimensi:	Menurut Meyer dan Allen, (1991) menguraikan pengertian komitmen dalam organisasi sebagai suatu bentuk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan kepesertaan organisasi dengan organisasinya dan	Komitmen organisasional adalah persepsi perawat tentang keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi,	Kuesioner 20 pertanyaan setaip menggunakan skala likert: 4: Sangat Setuju 3: Setuju 2: Tidak Setuju 1: Sangat Tidak Setuju	<ul style="list-style-type: none"> • Skor tertinggi 20 x 4 = 80 • Skor terendah 20 x 1 = 20 • Skor range = 80 – 20 = 60 • Interval skor = 60/2 = 30 • Skor = 80–30 = 50 	<p>Kriteria objektif</p> <ul style="list-style-type: none"> • Baik : jika skor jawaban responden ≥ 50 • Buruk : jika skor jawaban responden < 50

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan cara ukur	Hasil pengukuran	Kriteria objektif
	<p data-bbox="268 776 506 846">1. Affective commitment</p> <p data-bbox="268 1105 506 1175">2. Continuance commitment</p>	<p data-bbox="619 305 924 521">memiliki pengaruh pada keputusan individu untuk meneruskan keikutsertaannya dalam organisasi</p> <p data-bbox="619 776 924 1068"><i>Affective commitment</i> komitmen ini berhubungan dengan sikap seseorang untuk tetap menekuni pekerjaannya.</p> <p data-bbox="619 1105 924 1287"><i>Continuance commitment</i> komitmen ini berhubungan dengan besarnya</p>	<p data-bbox="961 305 1163 743">nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut, dan kerugian.</p> <p data-bbox="961 776 1163 1036">komitmen ini berhubungan dengan sikap seseorang untuk tetap menekuni pekerjaannya</p> <p data-bbox="961 1105 1163 1287">komitmen ini berhubungan dengan besarnya keinginan</p>			

No	Variabel Penelitian	Definisi Teori	Definisi Operasional	Alat dan cara ukur	Hasil pengukuran	Kriteria objektif
	<p>keinginan seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya karena tidak memperoleh pekerjaan lain</p> <p>3. Normative commitment</p>	<p>keinginan seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya karena tidak memperoleh pekerjaan lain</p> <p><i>Normative commitment</i> komitmen ini berhubungan dengan loyalitas karyawan yaitu perasaan untuk tinggal dalam organisasi karena adanya tekanan dari orang lain</p>	<p>seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya karena tidak memperoleh pekerjaan lain</p> <p>komitmen ini berhubungan dengan loyalitas karyawan yaitu perasaan untuk tinggal dalam organisasi karena adanya tekanan dari orang lain</p>			

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang masih perlu dibuktikan kebenarannya melalui suatu penelitian. Hipotesis terbentuk sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah diuraikan maka hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Null (Ho)
 - a. Tidak ada pengaruh *Workplace Spirituality* dari dimensi *Meaningful Work* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
 - b. Tidak ada pengaruh *Workplace Spirituality* dari dimensi *Sense of Community* terhadap Komitmen Organisasi di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
 - c. Tidak ada pengaruh *Workplace Spirituality* dari dimensi *Alignment with Organizational Values* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
 - d. Tidak ada pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Affect* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

- e. Tidak ada pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Loyalty* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
 - f. Tidak ada pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Contribution* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
 - g. Tidak ada pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Professional Respect* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
 - h. Tidak ada pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Leader Member Exchange* berdasarkan dimensi paling berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
2. Hipotesis Alternatif (Ha)
- a. Ada pengaruh *Workplace Spirituality* dari dimensi *Meaningful Work* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
 - b. Ada pengaruh *Workplace Spirituality* dari dimensi *Sense of Community* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

- c. Ada pengaruh *Workplace Spirituality* dari dimensi *Alignment with Organizational Values* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- d. Ada pengaruh pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Affect* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- e. Ada pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Loyalty* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- f. Ada pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Contribution* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- g. Ada pengaruh *Leader Member Exchange* dari dimensi *Professional Respect* terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.
- h. Ada pengaruh *Workplace Spirituality* dan *Leader Member Exchange* berdasarkan dimensi paling berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.