

Hubungan Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

Indah Hairunisa^{1*}, Maridi M. Dirdjo²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

*Kontak Email: indhkhairunnisa.ik@gmail.com

Diterima:08/07/19

Revisi:01/09/19

Diterbitkan: 31/08/20

Abstrak

Tujuan Studi: Untuk mengetahui hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Atma Husada Mahakam di Samarinda. Penelitian ini dilakukan di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

Metode: Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan desain deskriptif korelasi, peneliti menggunakan pendekatan *cross sectional* dan teknik pengambilan sampel yaitu *stratified random sampling*. Sampel penelitian adalah perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda sebanyak 92 orang. Pengumpulan data diperoleh melalui pengisian kuesioner oleh perawat.

Hasil penelitian: Skor spiritualitas di tempat kerja memiliki persepsi yang baik, skor komitmen organisasi perawat memiliki persepsi yang baik. Hasil uji hipotesis diperoleh nilai $p = 0,0003$.

Manfaat: Sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

Abstract

Purpose of Study: The purpose of this study was to determine the relationship between spirituality in the workplace and the organizational commitment of nurses at Atma Husada Mahakam Hospital in Samarinda. This research was conducted at RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

Methods: This study uses a quantitative method using descriptive correlation design, researchers used a cross sectional approach and the sampling technique was stratified random sampling. The study sample was 92 nurses at Atma Husada Mahakam Hospital in Samarinda. Data collection was obtained through filling out questionnaires by nurses.

Results: Spiritual scores at workplace 67.13 have good perceptions, scores of nurse organizational commitment 80.54 have good perceptions. Hypothesis test results obtained $p = 0,0003$.

Applications: As input for evaluating spirituality at work and organizational commitment of nurses RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

Kata kunci: *Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi, Perawat*

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit saat ini sedang menghadapi tantangan yang berat. Di satu sisi harus bisa memenuhi standar kualitas yang ditetapkan. Rumah sakit harus bisa memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) agar dapat diakui oleh pemerintah. Disisi lain, rumah sakit harus bisa memenuhi tuntutan klien yang meliputi pasien dan keluarganya. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, rumah sakit harus dapat menyiapkan sumber daya manusia kesehatan yang handal, salah satunya adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan di rumah sakit memiliki posisi yang strategis, karena merupakan profesi kesehatan yang kompeten dan secara langsung berhubungan dengan pasien dan asuhan keperawatan melalui metode proses keperawatan [Chilgren \(2008\)](#). Serta perawat adalah tenaga kesehatan ini yang memberi pelayanan kesehatan/keperawatan 24 jam pada pasien-pasiennya [Nurrachmah. \(2004\)](#). Disamping itu, perawat adalah tenaga kesehatan dengan jumlah yang paling banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang lain. Bahkan tenaga keperawatan dapat mencapai 60% dari seluruh tenaga kesehatan di Rumah Sakit [Huber D. \(2010\)](#). Tenaga keperawatan yang memberikan pelayanan keperawatan dikenal dengan nama perawat. Perawat ini bekerja member asuhan keperawatan pada klien yang dirawatnya. Pelayanan asuhan keperawatan ini merupakan suatu bentuk pelayanan profesional kesehatan dalam pemenuhan kebutuhan dasar terhadap perorangan yang sehat maupun sakit untuk meningkatkan derajat kesehatan yang lebih baik [Nursalam. \(2007\)](#). Dalam Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 38 tahun 2014 menyatakan pelayanan keperawatan yang dilaksanakan oleh perawat adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Untuk mencapai pelayanan keperawatan yang paripurna, maka pelayanan keperawatan yang dijalankan menggunakan manajemen keperawatan. Hal ini diperlukan agar perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas dan memenuhi standar pelayanan keperawatan yang sesuai tuntutan stakeholder yaitu manajemen rumah sakit, pemerintah dan konsumen kesehatan. Mengingat posisinya yang strategis tersebut diatas, sumber daya manusia rumah sakit, terutama perawat harus lebih dikelola dengan baik untuk dapat memenuhi kebutuhan pemberian pelayanan di rumah sakit. Pengelolaan sumber daya perawat yang baik diharapkan dapat memunculkan komitmen organisasi yang baik dari para perawat. Komitmen organisasi merupakan suatu bentuk penetapan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi tertentu berupa loyalitas yang

ditunjukkan didalam organisasi [Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. \(2015\)](#). Komitmen organisasi ini ditunjukkan dengan sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi [Aman, Saifuddin. \(2013\)](#). Melalui komitmen organisasi yang baik, perawat dapat mencurahkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan rumah sakit yaitu memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna. Komitmen organisasi seseorang yang baik dapat dilihat dari perasaan suka seseorang terhadap organisasi tempatnya bekerja. Adapun untuk mengukur komitmen organisasi peneliti memilih beberapa ruangan di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda diantaranya IGD, Napza, Enggang, Elang, Pergam, Punai, Belibis, Gelatik, Biasanya akan mempengaruhi juga spiritualitas pada seseorang atau pegawai tersebut. Komitmen organisasi yang baik didalamnya terdapat spiritualitas yang baik, dimana spiritualitas memberikan nilai positif dalam kehidupan kerja. Spiritualitas suatu kebenaran yang dimiliki manusia yang berkaitan dengan tujuan hidup untuk bisa dekat dengan tuhan dan seluruh alam semesta [Mulyono, Wastu Adi. \(2010\)](#). Ada hubungan antara spiritualitas dengan komitmen organisasi [Depkes RI. \(2009\)](#). Spiritualitas perawat penting diketahui dan diteliti karena secara historis spiritualitas merupakan cikal bakal munculnya profesi keperawatan. Rufaidah dan Florence Nightingale menjadi perawat karena dorongan spiritualitas. Oleh sebab itu, spiritualitas seharusnya menjiwai seorang perawat ketika melaksanakan tugas asuhan keperawatan pada pasien. Menurut [Giacalone & Jurkiewicz \(dalam Miller & Ewest, 2011\)](#), spiritualitas di tempat kerja adalah kerangka dari nilai organisasi yang mendorong pengalaman transenden karyawan melalui proses pekerjaan dan perasaan terhubung dengan orang lain yang menghasilkan perasaan lengkap dan bahagia. Berdasarkan study pendahuluan yang dilakukan peneliti dari hasil wawancara yang telah dilakukan pada perawat pelaksana RSDJ Atma Husada Mahakam Samarinda sebanyak 10 perawat pelaksana yang di ambil secara acak pada 25 Juli 2018, didapatkan sebanyak 40% perawat mengatakan komitmen organisasi kurang baik dan 60% perawat mengatakan komitmen organisasi baik, dengan menyatakan 9 item pernyataan sesuai dengan indikator masing-masing. Didapatkan hasil wawancara dengan data 6 dari 10 perawat atau setara dengan 60% perawat pelaksanaan mengatakan bahwa spiritualitas di ruangan kurang baik dan 4 dari 10 perawat atau setara dengan 40% perawat mengatakan spiritualitas di tempat kerja baik. Dengan menunjukkan 5 item pernyataan sesuai dengan indikator masing-masing. Berdasarkan pemaparan dan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Spiritualitas Di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda”.

2. METODOLOGI

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berada di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda yaitu sebanyak 92 perawat. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *stratified random sampling*. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan kriteria inklusi yang telah ditetapkan, yaitu perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda yang bersedia menjadi responden. Sampel penelitian ini berjumlah 129 siswa berdasarkan perhitungan besar sampel dengan menggunakan rumus slovin dengan toleransi kesalahan 5%. Data dikumpulkan melalui pegujian langsung dengan menggunakan instrument lembar kuesioner. Teknik analisa data menggunakan analisis univariat yang dianalisis secara statistic deskriptif, disajikan dalam brntuk tabel dan distribusi frekuensi untuk mengetahui proporsi masing-masing tabel.

3. HASIL DAN DISKUSI

1. HASIL

1). KARAKTERISTIK RESPONDEN

a. Usia dan lama kerja

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Menurut Usia dan Lama Kerja

Variabel	Mean	Modus	Standar	95%
	Median		Deviasi	CI
Usia	29.86	30.00	6.30	28.56
	29.00			31.17
Lama Kerja	6.12	5.00	3.08	5.48
	6.00			6.76

Berdasarkan **Tabel 1** distribusi frekuensi usia dan lama kerja responden menunjukkan rata rata berumur 29,86 tahun (95% CI: 28.56-31.17). Hasil estimasi interval usia responden dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan responden berusia 29,86 sampai dengan 31,17 tahun, yang merupakan usia produktif untuk bekerja. Frekuensi lama kerja responden menunjukkan rata rata lama kerja 6.12 tahun (95% CI: 5.48-6.76). Hasil estimasi interval lama kerja responden dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan responden lama kerja 5.48 sampai dengan 6.76 tahun.

b. Jenis kelamin, status perkawinan dan status kepegawaian

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin, Status Perkawinan dan Status Kepegawaian

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
---------------	-----------	------------

Laki-laki	39	42.4%
Perempuan	53	57.6%
Jumlah	92	100%
Status perkawinan		
Belum menikah	22	23.9%
Menikah	70	76.1%
Jumlah	92	100%
Status kepegawaian		
Pegawai tetap	34	37,0%
Calon pegawai tetap	1	1,1%
Tenaga kontrak	57	62,0%
Jumlah	92	100%

Berdasarkan **Tabel 2** didapatkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 53 orang (57,6%) sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 39 orang (42,4%). Dengan demikian sampel pada penelitian ini masih didominasi oleh perawat perempuan. Responden berstatus belum menikah, yaitu sebanyak 22 orang (23,9%) sedangkan responden berstatus menikah sebanyak 70 orang (76,1%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa status pernikahan responden terbanyak adalah menikah. Status kepegawaian yaitu, pegawai tetap sebanyak 34 orang (37,0%), calon pegawai tetap 1 orang (1,1%), tenaga kontrak sebanyak 57 Orang (62,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian responden terbanyak adalah tenaga kontrak yaitu sebanyak 57 orang (62,9%).

2. ANALISIS UNIVARIAT

1). Spiritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasi

Tabel 3 Distribusi Spiritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasi

Variabel	Mean Median	Modus	SD	SE	Min Maks	95% CI
Spiritualitas di tempat kerja	67.14 65.50	62.00	7.97	0.83	39.00 92.00	65.50 68.84
Komitmen organisasi	80.58 78.00	78.00	7.76	0.81	79.00 131.00	98.58 101.80

Berdasarkan **Tabel 3** analisis univariat spiritualitas di tempat kerja nilai rata-rata (mean) 67.14, nilai tengah (median) 65.50, nilai yang sering muncul (modus) 62.00, standar deviasi 7.97. hasil estimasi interval spiritualitas di tempat kerja dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu 65.50 sampai dengan 68.84. Berdasarkan **Tabel 3** analisis univariat komitmen organisasi perawat nilai rata-rata (mean) 80.58. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara statistik data komitmen organisasi perawat terletak pada kisaran 80.58. Nilai tengah (median) 78.00, nilai yang sering muncul (modus) 78.00, standar deviasi 7.76. hasil estimasi interval spiritualitas di tempat kerja dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu 98.58 sampai dengan 101.80.

3. ANALISIS BIVARIAT

Tabel 4 Hubungan Spiritualitas di Tempat kerja dengan Komitmen Organisasi : Perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda

Variabel Independen	N	R	p-value
Spiritualitas di tempat kerja	92	0.311	0.003

Dari **Tabel 4** analisis hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi perawat sebanyak 92 responden dengan menggunakan uji *Person Product Moment* dengan taraf signifikansi α 5% (0.05) dengan uji sig, (2-tailed) atau p-value lebih kecil dari alfa (0.05) atau $0.003 < \alpha$ 0.05 sehingga H_0 ditolak yang artinya ada hubungan yang bermakna antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Nilai r yang didapatkan berdasarkan **Tabel 4** adalah 0.311. artinya hubungan variable spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi perawat berkorelasi rendah. Sehingga perlu adanya peningkatan spiritualitas baik dari segi kepemimpinan maupun staff agar dapat meningkatkan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

4. KESIMPULAN

1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1) Usia dan lama kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan rata-rata usia perawat 29.86 tahun. Sehingga usia perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda rata-rata berusia 29.86 tahun. Usia produktif antara 15-54 tahun. Usia terbanyak pada penelitian ini adalah 28.56-31.17 tahun [Indrawari A.D., Sintaasih D.K., dan Mujiati N.I. \(2016\),](#)

sehingga dapat dikatakan perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda berada dikategori usia produktif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Indrawati, Sintaasih, dan Mujiatibahwa usia berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Pengaruh positif mengindikasikan bahwa semakin bertambah usia pegawai, maka semakin tinggi pula komitmen organisasionalnya [Tikare, M. \(2012\)](#). Melihat hal tersebut, maka peneliti berasumsi usia responden yang sebagian besar berusia 29,86 tahun tergolong usia dewasa muda sehingga komitmen organisasi pegawai terus di pupuk oleh manajemen RS. Saran peneliti perlu memupuk komitmen afektif dengan terus menerus sosialisasi tujuan dan nilai dalam organisasi perlu juga menimbulkan komitmen organisasional dengan cara melalui retensi pegawai melalui pemberian intensif maksimal maupun minimal. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui lama kerja responden menunjukkan rata-rata lama kerja 6.12 tahun (95% CI: 5.48-6.76). Hasil estimasi interval lama kerja responden dengan tingkat kepercayaan 95% disimpulkan responden lama kerja 5.48 sampai dengan 6.76 tahun. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Indrawati, Sintaasih, dan Mujiati menunjukkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.515 tingkat signifikansi 0,083 lebih besar dari 0.10. nilai negative dari koefisien regresi variable masa kerja menunjukkan bahwa semakin pendek masa kerja, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasi [Tikare, M. \(2012\)](#). Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa perawat dengan masa kerja pendek atau pegawai baru mereka lebih bersemangat dalam bekerja dan berusaha menunjukkan yang terbaik dalam bekerja sebagai upaya bahwa dirinya pantas menjadi bagian dalam organisasi tersebut atau rumah sakit tersebut. Sehingga diperlukan upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi kepada pegawai dengan masa kerja pendek dengan memberi kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih agar komitmen organisasi terkendali, pada pegawai lama dan baru dibangun kesolitan team melalui team building dengan family gathering.

2). Jenis kelamin, status perkawinan dan status kepegawaian

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 53 orang (57,6%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 39 orang (42,4%). Sehingga jenis kelamin perempuan masih mendominasi perawat RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Indrawati, Sintaasih, dan Mujiati bahwa ada perbedaan yang signifikan tingkat komitmen organisasional antara pegawai laki-laki dan perempuan, dimana pegawai perempuan memiliki komitmen organisasional yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai laki-laki [Tikare, M. \(2012\)](#). Melihat hal tersebut, maka penelitian berasumsi bahwa perempuan sulit merubah keputusan atau tindakan yang telah dilakukan berdasar nilai-nilai yang pernah diawal sebelumnya atau nilai-nilai diorganisasi tempat bekerja sebelumnya walaupun perempuan lebih bersedia untuk mematuhi wewenang. Saran diperlukanya sosialisasi secara rutin untuk meningkatkan komitmen organisasi perawat dengan mengadopsi nilai-nilai baru yang ada diorganisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti didapatkan responden berstatus belum menikah, yaitu sebanyak 22 orang (23,9%), seangkan responden berstatus menikah sebanyak 70 orang (76,1%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa status pernikahan responden terbanyak adalah berstatus menikah. Berdasarkan hasil penelitian menurut Tikare Mbahwa adanya hubungan positif antara status pernikahan dengan komitmen organisasi, dan tingkat komitmen lebih tinggi dari karyawan yang sudah menikah daripada karyawan yang belum menikah. Dengan total perawat 376 staf perawat dari 32 rumah sakit [Jafri, M.H., & Lhamo. T. \(2013\)](#). Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa responden yang berstatus menikah lebih memiliki tanggung jawab terhadap diri sendiri dan keluarga dalam melangsungkan kehidupan, dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Sedangkan responden dengan status belum menikah masih merasa belum memiliki tanggung jawab baik terhadap diri sendiri ataupun keluarga dan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Sarannya pada pegawai yang baik memilih diberi sosialisasi tentang perlunya komitmen terhadap pekerjaan dan komitmenterhadap organisasi. Perlunya juga melakukan supervisi terhadap tanggung jawab perseorangan atas hasil pekerjaan karier. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penelliti didapatkan distribusi status kepegawaian, yaitu pegawai tetap sebanyak 34 orang (37,0%), calon pegawai tetap sebanyak 1 orang (1,1%), tenaga kontrak sebanyak 57 orang (62,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa status kepegawaian responden terbanyak adalah tenaga kontrak sebanyak 57 orang (62,0%). Berdasarkan hasil penelitian menurut Jafri menunjukkan ada perbedaan signifikan dengan komitmen organisasi antara pegawai kontrak dan pegawai tetap. Pegawai tetap secara signifikan kurang komitmen dari pegawai kontrak [Ginanjari dan Riyanti B.P.D. \(2015\)](#). Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti berasumsi bahwa pegawai kontrak lebih bersemangat dan berusaha melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaan sebagai upaya untuk mendapatkan nilai plus. Sedangkan pegawai tetap merasa bahwa dirinya sudah ditahap yang diinginkan tanpa mencemaskan status habisnya suatu kontrak pekerjaan, dan merasa lebih santai dalam bekerja. Saran bagi pegawai kontrak dipertahankan komitmen organisasi baik komitmen afektif, bekerlanjutan dan yang paling penting lagi adalah komitmen normatif agar terjadi peningkatan kerja, bagi pegawai tetap disarankan diberi tanggung jawab untuk membimbing pegawai yang lebih baru terutama dalam peningkatan komitmen pegawai, sehingga komitmen mereka juga kembali timbul seperti pegawai kontrak.

2. ANALISIS UNIVARIAT

1. Spiritualitas dan komitmen organisasi

Diperoleh distribusi deskriptif variabel independen menunjukkan spiritualitas di tempat kerja nilai rata-rata (mean) 67.14, nilai tengah (median) 65.50, nilai yang sering muncul (modus) 62.00, standar deviasi 7.97. hasil estimasi interval spiritualitas di tempat kerja dengan tingkat kepercayaan 95% yaitu 65.50 sampai dengan 68.84, sehingga dapat

disimpulkan bahwa perawat RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda memiliki persepsi yang baik terhadap spiritualitas di tempat kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Budiono, Noermijati, dan Alamsyah mendapatkan hasil spiritualitas di tempat kerja termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai tengah (mean) 4,04. Jika di lihat dari tiga indikator spiritualitas di tempat kerja yaitu *inner life*, *meaningful work* dan *belonging to the community* yang memiliki indikator tertinggi adalah *meaningful work* dengan nilai sebesar 4,06 [Janah N., Sukmawati A., dan Afendi F.M. \(2017\)](#). Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti berdasarkan tiga indikator spiritualitas di tempat kerja yaitu *meaningful work*, *sence of community* dan *alignment with the organization's values*, didapatkan nilai rata-rata (mean) tertinggi adalah pada indikator *sence of community* dengan nilai sebesar 25,15 dan nilai rata-rata(mean) terendah adalah pada indikator *meaningful work* dengan nilai sebesar 18,00. Berdasarkan hal tersebut peneliti berasumsi bahwa indikator *meaningful work* perlu ditingkatkan seperti karyawan menikmati pekerjaannya, merasa hidup karena pekerjaan serta mendapatkan makna dan tujuan personal. Diperoleh distribusi deskriptif variabel independen yaitu komitmen organisasi adalah nilai rata-rata (mean) 80,54 (CI 78,88-82,20). Berdasarkan hasil tersebut nilai skor komitmen organisasi berada pada rentang tingkat kepercayaan 95%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda mempunyai persepsi yang baik terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan spiritualitas di tempat kerja. Suatu organisasi yang baik harus mampu menciptakan komitmen organisasi dalam tata kerjanya. Sehingga seluruh perawat dari pimpinan hingga perawat pelaksana mendapatkan spiritualitas di tempat kerja yang baik. Hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti berdasarkan tiga indikator komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, didapatkan nilai rata-rata (mean) tertinggi adalah pada indikator *affective commitment* dengan nilai sebesar 27,63 dan nilai rata-rata(mean) terendah adalah pada indikator *continuance commitment* dengan nilai sebesar 26,39. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginanjar dan Riyanti tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pada pekerja lapas biro konsultan didapatkan hasil bahwa *affective commitment* memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 56,86 dari tiga indikator komitmen organisasi. Namun rata-rata terendah dari tiga indikator komitmen organisasi adalah *normative commitment* dengan nilai rata-rata 50,43 [Ginanjar dan Riyanti B.P.D. \(2015\)](#). Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa terciptanya komitmen organisasi yang mendukung strategi organisasi dapat menjadi instrumen unggulan dan kompetitif. Instrumen tersebut antara lain meliputi komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan. Dengan demikian, perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan dapat mengembangkan dan menanamkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi dalam spiritualitas kerjanya.

3. ANALISIS BIVARIAT

Hipotesis awal pada penelitian ini adalah terdapatnya hubungan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Hasil analisis menggunakan uji korelasi *Person product moment* diketahui terdapat nilai $r = 0.311$ yang memiliki nilai korelasi rendah. Nilai $p = 0.003 < \alpha 0.05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang sangat kuat dan searah antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda. Penelitian yang dilakukan oleh Janah, Sukmawati, dan Afendi tentang pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keterlekatan karyawan melalui kepuasan kerja pada UKM Kota Bogor menunjukkan bahwa nilai koefisien parameter 0.487 dan *t-value* sebesar 5.960, artinya semakin tinggi pemahaman spiritualitas di tempat kerja maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Spiritualitas kerja karyawan juga diketahui berpengaruh positif terhadap keterlekatan karyawan dengan nilai koefisien parameter 0.205 dan *t-value* sebesar 2.197. ini berarti semakin tinggi spiritualitas kerja karyawan maka akan semakin menumbuhkan dan meningkatkan keterlekatan karyawan pada organisasi. Spiritualitas kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja pada UKM makanan dan minuman di Kota Bogor. Ketika kebutuhan spiritualitas dan psikologis pada diri karyawan terpenuhi maka akan membuat karyawan merasa puas dan menciptakan keadaan yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Penelitian yang dilakukan oleh Budiono, Noermijati dan Alamsyah dengan hasil koefisien beta sebesar 0.828 dengan p sebesar 0.000 oleh karena p hasil analisis $< \alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional dengan arah yang positif. Artinya semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja, maka komitmen organisasional akan semakin tinggi. Demikian sebaliknya, semakin rendah spiritualitas di tempat kerja, maka komitmen organisasional akan semakin menurun [Budiono S., Noermijati dan Alamsyah A. \(2014\)](#). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja akan berdampak positif pada komitmen organisasi yang artinya komitmen organisasi perawat akan semakin baik. Menurut analisis peneliti, indikator yang harus ditingkatkan adalah *meaningful work* karena merupakan indikator dengan nilai rata-rata terendah, dan nilai rata-rata tertinggi adalah pada indikator *sence of community*. Maka saran peneliti adalah manajemen rumah sakit khususnya bidang keperawatan dapat meningkatkan *sence of community* dengan cara membangun hubungan emosional bersama misalnya out-bond, kajian kerohanian rutin setiap bulan dan *gathering*.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut :Karakteristik responden sebagian besar umur rata-rata 29.86 tahun, berjenis kelamin perempuan 53 orang (57,6%), berstatus menikah sebanyak 70 orang (76,1). Pendidikan DIII sebanyak 61 orang (66,3%), lama kerja responden menunjukkan nilai rata-rata 6.12 (6,1 tahun), status

kepegawaian tenaga kontrak sebanyak 57 orang (62,0%), gaji menunjukkan nilai rata-rata 2553260.86 (2,5 juta). Skor spiritualitas di tempat kerja yang didapatkan dari 92 responden memiliki nilai mean 67.17, median 66.00, standar deviasi 9.009, standar eror 0.839, CI 95% 65,50-68,84. Skor komitmen organisasi perawat yang didapatkan dari 92 responden memiliki nilai mean 80.58, mean 78.00, standar deviasi 7.763, standar eror 0.809, CI 95% 98,5879-101,8034. Hasil analisis statistik menggunakan uji korelasi *pearson product moment* disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang sedang antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi perawat di RSJD Atma Husada Mahakam Samarinda.

SARAN DAN REKOMENDASI

Peneliti akan memberikan beberapa saran yang kiranya bermanfaat yaitu sebagai berikut : Bagi Rumah Sakit, Meningkatkan spiritualitas di tempat kerja, sehingga sistem manajemen terutama komitmen organisasi perawat akan semakin meningkatkan. Yaitu dengan meningkatkan indikator *sence of community* dengan cara membangun hubungan emosional bersama misalnya out-bond, kajian kerohanian rutin setiap bulan dan *gathering*. Memberikan kondisi yang memungkinkan kebebasan ekspresi ide dan pertukaran pendapat tanpa ancaman tuduh menuduh yang dapat menjadi laporan negatif, konflik atau kehilangan pekerjaan, misalkan dengan meningkatkan komunikasi yang lebih baik antara sesama perawat, staf administrasi dan keuangan, ataupun dengan paramedic unit – unit lain, dalam pertemuan – pertemuan yang dilaksanakan secara rutin dan terfasilitasi oleh pihak rumah sakit. Evaluasi secara berkala sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pengembangan komitmen organisasi perawat. Bagi perawat, Mengikuti seluruh program rumah sakit yang tersedia demi peningkatan kualitas dan kuantitas dari seorang perawat agar spiritualitas dan komitmen organisasi perawat pun dapat meningkat. Bagi peneliti selanjutnya, Penelitian yang sama dapat dilakukan di unit – unit lain dari rumah sakit yang sama untuk membandingkan hasil yang diperoleh. Ada berbagai instrument untuk mengukur spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasi perawat. Peneliti disarankan menggunakan instrument dengan validitas dan reliabilitas yang lebih tinggi.

REFERENSI

- Aman, Saifuddin. (2013), *Tren Spiritualitas Milenium Ketiga*. Cetakan Pertama. Tangerang: Ruhama.
- Budiono S., Noermijati dan Alamsyah A. (2014). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasi di Rumah Sakit Islam Unisma Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 12, No. 4: 639-649.
- Chilgren. (2008). *Nurse's competence Pain Management*. School Of Health Science.
- Depkes RI. 2009. Sistem Kesehatan Nasional. Jakarta.
- GINANJAR dan RIYANTI B.P.D. (2015). *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Pekerja Lapas Biro Konsultan*. Jurnal Ilmiah Psikologi MANASA. Vol. 4 No. 2: 125-139
- Huber D. (2010). *Leadership and Nursing Care Management*. Secon edition. Philadephia: W.B. Saunders Company.
- Indrawari A.D., Sintaasih D.K., dan Mujiati N.I. (2016). *Karakteristik Demografis: Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional*. Jurnal Ilmiah Wacana Ekonomi. Vol. XIV Nomor 1: 01-13.
- Jafri, M.H., & Lhamo. T. (2013). *Organizational Commitment and Work Performance in Regular and Contract of Royal Universitu of Bhuta*. Journal of Contemporary Research in Management. Vol. 8 No. 2: 47-58.
- Janah N., Sukmawati A., dan Afendi F.M. (2017). *Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Keterlekatatan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada UKM Kota Bogor*. Jurnal Manajemen dan Organisasi. Vol. VIII, Nomor 2: 133-143.
- Miller, D.W. & Ewest, T. (2011). The present state of workplace spirituality : a literature review considering context, theory, and measurement / assessment. Artikel dalam academy of management annual meeting, san Antonio, Texas, USA.
- Mulyono, Wastu Adi. (2010), *Hubungan Spiritualitas Di Tempat Kerja (STK) Dengan Komitmen Organisasi Perawat Di RSI Fatimah Cilacap*. Tesis tida dipublikasikan, Universitas Indonesia, Depok.
- Nurrachmah. (2004). *Kepuasan Pasien Rumah Sakit (tinjauan teoritis dan penerapan pada penelitian)*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan. Vol. 7 No. 04
- Nursalam. (2007). *Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Tikare, M. (2012). *A Study of Organizational Commitment With Reference to Murital Status of Indian Nursing Staff*. American Journal of Trade and Policy, 2 (1): 19-28.