

# Pengaruh Religiositas Terhadap Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja dan Produktivitas

Imam Ghozali;

Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang

## **Abstract**

*The objectives of this study are to define construct of religiosity in term of belief, commitment and behavior. It is also to analyze the impact of religiosity on organizational commitment, job involvement, job satisfaction and productivity. Structural equation modelling were used to analyze the data collected from 649 respondent. The result showed that the model were good enough to be used based on the goodness of fit criteria GFI, AGFI and RMSEA. The result also showed that religiosity in term of belief, commitment and behavior have postive effect on organizational commitment and job involvement. Organizational commitment and job involvement have positive impact on job satisfaction and job satisfaction also influence productivity.*

## **Key words:**

religiositas - komitmen organisasi - keterlibatan kerja - kepuasan kerja dan produktivitas

## **PENDAHULUAN**

Kajian tentang spirituliatas saat ini telah menjadi trend umum di dalam kajian bisnis. Istilah spiritual quotient (SQ) telah mengganti intelegent quotient (IQ) dan emotional quotient (EQ). Saat ini dipahami bahwa kesuksesan seseorang dalam bisnis tidak semata-mata karena tingginya IQ dan EQ, tetapi lebih mengacu pada tingginya tingkat spiritual quotient. Sesuai dengan pandangan ini maka tingkat keimanan (religiositas) setiap individu karyawan dalam perusahaan sesuai dengan agamanya masing-masing akan berpengaruh terhadap perilaku atau sikap kerja dan nilai kerja karyawan. Sikap kerja tersebut meliputi motivasi, kepuasan kerja, etika kerja, komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Sikap kerja ini pada akhirnya akan berdampak langsung dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Perusahaan Volkswagen Amerika Serikat memasukkan training agama di dalam retreat eksekutif mereka untuk memahami bagaimana berbisnis sesuai dengan nilai religiositas (Cushmer, 1988). Penelitian yang dilakukan oleh Madlin (1986) terhadap 512 manajer dan pemilik perusahaan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa hampir dua pertiga responden menyatakan bahwa mereka religius, lebih dari 65 persen responden menyatakan bahwa dalam mengambil keputusan bisnis yang sulit mereka sering berpaling ke Tuhan dan 68 persen percaya bahwa kepercayaan beragama mereka berpengaruh

adap bagaimana mereka mengelola pegawainya. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa tingkat religiositas mempunyai peran penting di dalam membentuk persepsi dan sikap/nilai karyawan maupun pemilik bisnis di Amerika Serikat.

Menurut Martin (1976) dan Rokeach (1968) hubungan antara tingkat religiositas dan sikap karyawan dapat dijelaskan dari sudut pandang teori *personality* yang menyatakan bahwa tingkat religiositas akan menjadi bagian dari identitas diri seorang karyawan atau *personality*. *Personality* dan nilai pada dirinya menjadi faktor penting untuk menentukan perilaku di dalam organisasi maupun sikap kerja karyawan.

Dalam studi keagamaan sering dibedakan antara kata *religion* dengan kata *religiositas*. *Religiositas* lebih mengarah pada kualitas penghayatan dan sikap hidup seseorang berdasarkan nilai-nilai keagamaan yang diyakininya. Jadi lebih menekankan pada substansi nilai-nilai luhur keagamaan dan cenderung memalingkan diri dari formalisme keagamaan. Seperti dinyatakan oleh Komarudin Hidayat (1998) *religiositas* cenderung bersikap apresiatif terhadap nilai-nilai luhur keagamaan, meskipun berada dalam wadah agama lain. Sebaliknya merasa terganggu oleh berbagai bentuk formalisasi agama yang berlebihan, karena hal itu dinilai akan menghalangi berkembangnya nilai-nilai moral dan spiritual keagamaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendefinisikan dimensi atau konstruk *religiositas* dan menganalisis hubungan antar konstruk *religiositas* dan pengaruhnya terhadap keterlibatan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan produktivitas.

### Kajian Pustaka dan Pengembangan Hipotesis Komponen dan Jenis Religiositas

Di dalam psikologi sosial dikenal adanya perbedaan antara *knowing* (kognitif), *feeling* (afektif) dan *doing* (behavior). Kategori psikologi sosial ini banyak digunakan untuk melihat tiga komponen *religiositas*. Komponen kognitif dari kepercayaan keberagamaan atau disebut komponen *orthodoxy*. Glock (1962) menyebutnya dimensi "ideology", Stark dan Glock (1968) kemudian menyebutnya "orthodoxy", dan King (1975) menyebutnya "creedal assent". Komponen afektif adalah merupakan dimensi

perasaan (*feeling*) dan menunjukkan perasaan terhadap *religius being*, obyek atau institusi. Komponen afektif ini oleh beberapa peneliti sering disebut dengan komitmen keberagamaan (*religious commitment*). Sedangkan komponen *behavior* merupakan "acted out" seperti mendatangi mesjid atau gereja, memberi kontribusi keuangan, frekuensi sembahyang individu dan membaca kitab suci.

Model yang telah dibahas di atas akan digunakan untuk membangun konstruk variabel dalam penelitian ini. Konstruk variabel *religiositas* dalam penelitian ini akan dilihat dari dimensi kepercayaan (*belief*), komitmen (*commitment*) dan perilaku (*behavior*). Sedangkan indikator-indikator untuk masing-masing dimensi diperoleh melalui *focus group discussion* (FGD) dengan berbagai pemuka agama yang meliputi agama Islam, katolik, Kristen, Hindu dan Budha. Di dalam *focus group discussion* ini akan dicari indikator-indikator pengukur dimensi *religiositas belief*, *religiositas komitmen* dan *religiositas behavior* yang memiliki platform yang sama ditinjau dari ke lima agama di atas.

Literatur penelitian *religiositas* menunjukkan bahwa konsep *religiositas* sering disamakan dengan spiritualitas dan etika (perilaku etis menurut agama). Menurut Wald et.al (1993) etika mempunyai pengertian yang luas yang meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Proses itu meliputi penyeimbangan pertimbangan sisi dalam (*inner*) dan sisi luar (*outer*) yang disifati oleh kondisi unit dari pengalaman dan pembelajaran masing-masing individu.

Beberapa penelitian yang menyangkut etika kerja telah banyak dilakukan dengan fokus etika kerja Protestan atau *Protestant work ethic* (PWE). Konsep etika kerja protestan pertama kali diungkapkan oleh Weber (1958) yang mengajukan hubungan kausalitas antara etika Protestan dengan perkembangan kapitalisme di masyarakat barat (*western society*). Menurut teori Weber kesuksesan dalam dunia bisnis ada hubungannya dengan kepercayaan agama. Weber menyatakan bahwa keimanan Portestan Calvinis memiliki kepercayaan spiritual terhadap kapitalisme dan hal ini berdasarkan pada asumsi bahwa bekerja dan keberhasilan secara finansial tidak hanya semata untuk kepentingan personal tetapi juga dalam rangka

kepentingan tujuan religius (Kidron, 1978).

Dalam konteks Islam seperti dijelaskan oleh Ali (1988) etika kerja Islam bersumber dari Al Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad. Etika kerja Islam memandang dedikasi dalam bekerja adalah virtue (kebajikan). Usaha yang maksimal harus dilakukan seseorang dalam bekerja karena hal ini merupakan kewajiban seorang individu yang mampu. Etika kerja Islam menekankan kerja kreatif sebagai sumber kebahagiaan dan pencapaian (accomplishment). Kerja keras dipandang sebagai virtue (kebajikan), dan barang siapa bekerja keras maka akan berhasil dalam hidupnya dan sebaliknya tidak bekerja keras sebagai penyebab kegagalan dalam hidup (Ali, 1988)

### **Hubungan Antara Religiositas, Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja**

Studi tentang komitmen terhadap organisasi telah banyak dilakukan (Mowday, Porter dan Steers, 1982). Seperti halnya banyak konstruk dalam psikologi organisasi, konsep komitmen telah didefinisikan dan diukur dengan berbagai cara yang berbeda. Konsep umum tentang komitmen yang ditemukan di literatur adalah hubungan komitmen dengan turnover (putus kerja), pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi akan memiliki probabilitas kecil keluar dari organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Allen dan Meyer (1978) ada tiga konsep komitmen yaitu (1) affective attachment, (2) perceived costs, dan (3) obligation.

Banyak studi tentang komitmen menggunakan konsep affective attachment. Komitmen dianggap sebagai afektif atau attachment emosional terhadap organisasi, jadi individu yang mempunyai komitmen yang kuat maka dia akan mengidentifikasi dirinya, atau terlibat dan menikmati sebagai bagian dari anggota organisasi. Jadi komitmen organisasi adalah kekuatan relatif individu untuk mengidentifikasi dirinya dan melibatkan dirinya pada organisasi tertentu (Mowday et.al, 1979). Pandangan lain menyatakan bahwa komitmen dipandang sebagai kecenderungan untuk "engage in consistent lines of activity" berdasarkan pada pengakuan individu tentang biaya yang dikaitkan dengan penghentian aktivitas (Becker, 1960). Jadi komitmen akan berlangsung jika ada keuntungan dan akan dihentikan jika terjadi biaya.

Pandangan yang ketiga menyatakan bahwa komitmen merupakan kepercayaan tentang tanggungjawab seseorang terhadap organisasi. Seperti yang dinyatakan oleh Weiner (1982) bahwa komitmen adalah tekanan normatif yang terinternalisasi untuk melakukan tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasi dan menyatakan bahwa individu yang mempunyai perilaku seperti itu karena mereka percaya hal itu adalah benar dan bermoral untuk melakukannya.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara etika kerja Protestan dan komitmen organisasi. Kidron (1978) melaporkan bahwa etika kerja yang didefinisikan sebagai etika kerja Protestan lebih berhubungan dengan masalah moral daripada komitmen kalkulatif. Meglino et.al (1989) menemukan bahwa pekerja lebih merasa puas dan komited ketika nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki atasannya. Begitu juga dengan penemuan Oliver (1990) yang menemukan bahwa etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi. Pegawai yang menunjukkan nilai partisipasi yang kuat memiliki komitmen yang relatif tinggi, sedangkan pegawai yang memiliki nilai instrumental yang kuat menunjukkan komitmen yang rendah. Saks et.al (1996) mencatat bahwa percaya pada etika kerja berhubungan secara langsung dengan komitmen organisasi. Hubungan antara etika kerja Islam dan komitmen organisasi diteliti oleh Yousef (2000) yang menemukan bahwa etika kerja Islam berpengaruh positif secara langsung terhadap dimensi komitmen organisasi, yaitu affective, continuance dan normative commitment.

Hubungan antara religius afiliasi dengan berbagai sikap kerja (job attitude) telah banyak diteliti, sikap kerja itu meliputi motivasi (Simon dan Primavera, 1972), kepuasan kerja (Vecchio, 1980) dan komitmen organisasi (Herzberg, 1984). Namun demikian hubungan antara religius afiliasi dan sikap kerja bervariasi hasilnya dari periode ke periode berikutnya. Misalkan Weber (1958) menyatakan ada hubungan antara agama dengan personalitas melalui hubungan antara Protestanisme dengan kapitalisme, yang menyatakan bahwa orang protestan bekerja keras, menabung lebih banyak bekerja secara ekonomis dibandingkan penganut agama lain. McClelland (1961) menambahkan bahwa ada hubungan antara Protestanisme dengan achievement (pencapaian)

dengan mengajukan teori bahwa kepercayaan dan nilai-nilai protestan memberikan cara membesarkan anak yang pada gilirannya anak tersebut memiliki nilai need for achievement yang tinggi. Anak ini nantinya akan menjadi entrepreneur yang menjalankan perusahaan. Vecchio (1980) menemukan bahwa afiliasi agama mempengaruhi secara signifikan variance dalam kepuasan kerja. Agama Katolik memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dibandingkan kelompok agama lainnya. Afiliasi agama juga berhubungan secara signifikan terhadap komitmen organisasi khususnya untuk guru dan perawat. Parasuraman (1984) menemukan bahwa keterlibatan religius berhubungan dengan kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan hidup untuk 193 perawat profesional. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan kepercayaan religius yang kuat untuk sample nasional 3300 non-managerial dan managerial individu (York, 1981).

Berdasarkan pada temuan penelitian di atas yang mengkonfirmasi hubungan antara religiositas dengan sikap kerja dalam arti keterlibatan kerja dan komitmen organisasi maupun komitmen terhadap pekerjaan, maka dapat diajukan hipotesa sebagai berikut:

- H1 : Religiositas dimensi belief berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.
- H2 : Religiositas dimensi komitmen berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.
- H3 : Religiositas dimensi behavior berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.

#### **Hubungan Antara Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Kepuasan Kerja**

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja adalah dua konstruk yang sering digunakan dalam penelitian turnover pegawai. Gregson (1992) melaporkan hasil penelitiannya pada kasus turnover praktisi akuntan dan menemukan bahwa konstruk kepuasan kerja merupakan anteseden konstruk komitmen organisasi. Dalam studi ini pengertian komitmen meliputi komitmen profesional dan komitmen organisasi. Seperti diungkapkan oleh

Aranya et. al (1981) komitmen adalah : (1) kepercayaan akan dan pengakuan terhadap sasaran (goals) dan nilai (values) dari organisasi atau profesi; (2) kemauan untuk mencari upaya yang tepat bagi organisasi atau profesi; dan (3) hasrat untuk memelihara keutuhan keanggotaan dalam organisasi atau profesi.

Vroom (1964) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai sikap menyenangkan pekerjaan. Fakta penelitian tentang kepuasan kerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu kepemimpinan, kebutuhan psikologis, effort dan reward, nilai manajemen, job design factors dan content of work. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja digunakan sebagai prediktor atau anteseden terhadap konstruk lainnya atau terhadap satu sama lain. Aranya et. al (1982) menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan komitmen profesi terhadap kepuasan kerja akuntan yang disewa. Dengan menggunakan komitmen organisasi dan komitmen profesi sebagai prediktor kepuasan kerja, mereka melaporkan bahwa secara statistik terdapat korelasi yang signifikan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Komitmen profesional mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Noris dan Niebahr (1983) dan Meixner dan Blin (1989) juga mendukung kesimpulan Aranya et.al (1982) bahwa komitmen organisasi dan komitmen profesi adalah kompatibel.

Harrel et. al (1986) telah menguji pengaruh komitmen organisasi, komitmen profesi dan konflik organisasional-profesional terhadap kepuasan kerja. Komitmen organisasi dianggap sementara menjadi preseden terhadap kepuasan kerja. Secara statistik, hasil pengujiannya signifikan untuk interaksi multiplikatif dari tiga variabel komitmen organisasi, komitmen organisasi dan konflik organisasional - profesioanl. Beberapa studi menggunakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai prediktor terhadap minat turnover kerja, tetapi hasilnya tidak jelas dan tidak meyakinkan, misalnya Gregson (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah anteseden terhadap komitmen. Sementara itu Bakumen dan Strassen (1984) mengemukakan komitmen menjadi anteseden terhadap kepuasan kerja. Williams dan Hazer (1986) melaporkan kemungkinan adanya hubungan timbal balik antara

kepuasan kerja dan komitmen organisasi, walaupun mereka tidak dapat menguji hal ini dikarenakan adanya masalah model identifikasi.

Untuk menguji ada tidaknya hubungan timbal balik antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja Poznanski dan Blinc (1997) melakukan pengujian hubungan kasualitas antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan mengajukan dua model yang dikembangkannya dari para peneliti terdahulu. Model pertama terdiri dari satu exogenous variabel (komitmen profesional) dan tiga endogenous variabel (komitmen organisasi, kepuasan kerja dan prestasi kerja), dimana komitmen organisasi antedecedent terhadap kepuasan kerja. Model kedua, sama seperti model pertama, tetapi dengan hipotesis urutan kasualitas kepuasan kerja adalah antedecedent terhadap komitmen organisasi. Responden dari penelitian ini adalah staf akuntan diluar manajer dan partner yang berasal dari kantor akuntan the big six. Temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara komitmen organisasi ke kepuasan kerja dan sebaliknya dari kepuasan kerja ke komitmen, tetapi dilihat dari besarnya parameter regresinya tampak bahwa hubungan dari komitmen organisasi ke kepuasan kerja yang lebih dapat menjelaskan hubungan yang sebenarnya. Parameter regresi hubungan dari komitmen organisasi ke kepuasan kerja sebesar 0.48 dengan tingkat signifikansi  $p < 0.001$ , sedangkan parameter regresi hubungan dari kepuasan kerja ke komitmen organisasi sebesar 0.21 dengan tingkat signifikansi  $p < 0.001$ .

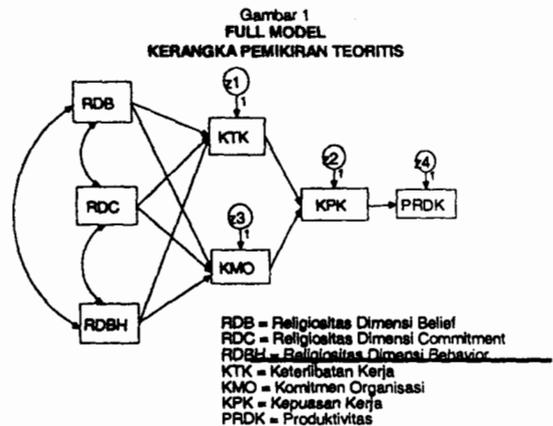
Penelitian yang dilakukan oleh Knoop (1995) menguji hubungan antara keterlibatan kerja (job involvement), kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan sample 171 perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak berkorelasi dengan kepuasan kerja secara menyeluruh dan ternyata keterlibatan kerja hanya berkorelasi dengan dua aspek yaitu kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan kepuasan terhadap kesempatan promosi. Berlawanan dengan hasil temuan tersebut, derajat keterkaitan antara kepuasan kerja (baik secara menyeluruh maupun pada setiap aspek) dengan komitmen organisasi ternyata cukup tinggi. Demikian pula keterlibatan kerja dan komitmen, ternyata memiliki keterkaitan yang cukup tinggi.

Berdasarkan pada hasil temuan beberapa

penelitian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis hubungan antara komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

- H4 : Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
- H5 : Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H6 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas

Berdasarkan pada telaah teoritis maupun hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan antara religiositas, komitmen organisasi, keterlibatan kerja serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja dan produktivitas pegawai, maka dapat diajukan model kerangka teoritis penelitian seperti ditunjukkan pada gambar 1.



## Metode Penelitian

Populasi dalam studi ini meliputi karyawan-karyawan PT Phapros Indonesia, Karyawan bank BRI Kanwil Jawa Tengah, karyawan Hotel Patrajasa dan karyawan PT PLN Jawa tengah. Penentuan sampel dilakukan secara "cluster random" terhadap populasi tersebut sejumlah 1220 responden. Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui pengiriman kuesioner kepada responden.

## Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan 7 konstruk atau variabel unobserved yang meliputi variabel religiositas belief, religiositas komitmen, religiositas behavior,

komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas. Masing-masing variabel unobserved ini akan diukur berdasarkan indikator-indikator yang akan dijarung dengan instrumen – instrumen kuesioner. Instrumen untuk mengukur variabel religiositas dikembangkan sendiri dengan melibatkan panelis yang berasal dari para pemuka agama Islam, Katolik, Kristen, Hindu dan Budha. Pengembangan instrumen pengukuran religiositas diperoleh lewat metode focused group discussion, yaitu diskusi mendalam yang melibatkan para panelis yang berasal dari berbagai agama untuk menemukan satu ukuran yang universal dan menjadi common platform bagi semua agama di atas. Hasil focused group discussion menghasilkan beberapa butir pertanyaan, yaitu 18 pertanyaan untuk mengukur religiositas dimensi belief, 11 pertanyaan untuk mengukur religiositas dimensi komitmen, dan 9 pertanyaan untuk mengukur religiositas dimensi behavior.

Sedangkan instrumen untuk mengukur variabel unobserved lainnya seperti komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas di adopsi dari berbagai penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan beberapa modifikasi seperlunya. Pengukuran komitmen organisasi dikembangkan dari ukuran yang digunakan oleh Mowday (1979), keterlibatan kerja dikembangkan dari ukuran yang digunakan oleh White dan Ruh (1973), kepuasan kerja dikembangkan dari ukuran yang digunakan Smith, Kendall dan Hullin (1969), dan produktivitas menggunakan ukuran yang dikembangkan oleh Wyatt (1996).

### Teknik Analisis

Sesuai dengan model kerangka pemikiran teoritis pada gambar 1, teknik analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah structural equation model (SEM). Persamaan struktural memperlihatkan hubungan kausalitas antar berbagai variabel dalam model. Persamaan struktural yang diajukan dalam penelitian ini berdasarkan model gambar 1 adalah :

$$KTK = \beta_1 RDB + \beta_2 RDC + \beta_3 RDBH + \xi_1 \quad (1)$$

$$KMO = \beta_4 RDB + \beta_5 RDC + \beta_6 RDBH + \xi_2 \quad (2)$$

$$KPK = \gamma_1 KTK + \gamma_2 KMQ + \xi_3 \quad (3)$$

$$PRDK = \gamma_3 KPK + \xi_4 \quad (4)$$

Dimana:

RDB	= Religiositas dimensi Belief
RDC	= Religiositas dimensi Komitmen
RDBH	= Religiositas dimensi Behavior
KTK	= Keterlibatan Kerja
KMO	= Komitmen Organisasi
KPK	= Kepuasan Kerja
PRDK	= Produktivitas

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### Ukuran Sampel dan Normalitas Data

Dari 1220 orang responden yang dikirim daftar pertanyaan, ternyata hanya 652 responden (53.44%) yang mengembalikan daftar pertanyaan. Jumlah daftar pertanyaan yang layak diolah adalah 649 (53.20%). Hasil tabulasi data menunjukkan bahwa jumlah sampel besar yaitu 649 dan memiliki kecenderungan data tidak terdistribusi secara normal, maka estimasi confirma-

Tabel 1  
PENGUJIAN NORMALITAS DATA

Variabel	Min	Max	Skewness	C.R.	Kurtosis	C.R.
RDBH	22	45	-0.707	-7.355	0.655	3.407
RDC	28	45	-0.039	-0.408	-0.766	-3.982
RDB	48	90	-0.388	-4.036	0.008	0.041
KMO	14	30	-0.181	-1.882	-0.128	-0.664
KTK	11	30	-0.159	-1.649	-0.030	-0.157
KPK	21	45	-0.052	-0.052	0.249	1.294
PRDK	37	65	-0.181	-0.181	0.124	0.643
Multivariate					9.188	10.426

Sumber : data diolah

tory factor analysis dengan menggunakan teknik estimasi Maximum Likelihood (ML) tidak dapat digunakan sedangkan nilai chi-square juga mempunyai kecenderungan akan signifikan sehingga tidak dapat digunakan untuk mengestimasi model. Untuk mengatasi hal ini teknik estimasi yang digunakan adalah Asymptotically Distribution Free (ADF) yang mengabaikan asumsi normalitas data, dan pengujian tidak melihat nilai Chi-square tetapi melihat uji lain yang tidak sensitif terhadap jumlah sample yaitu GFI, AGFI dan RMSEA.

**Hasil pengujian data tampak pada tabel 1 bahwa data tidak terdistribusi secara normal.**

Pada penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 0.01 sehingga nilai kritis yang lebih besar dari ± 2.58 menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal. Hasil pengolahan data pada tabel 1 tampak bahwa ada dua variabel yang datanya tidak terdistribusi secara normal yaitu religiositas dimensi behavior dan religiositas dimensi belief yang keduanya memiliki nilai critical ratio lebih besar dari 2.58. Sedangkan kelima variabel lainnya terdistribusi secara normal. Apabila dilihat dari normalitas secara multivariate, tampak bahwa data tidak normal secara multivariate karena nilai critical rasionya 10.426 yang lebih besar dari 2.58.

**Multikolonieritas dan Singularitas**

Model SEM yang baik mensyaratkan bahwa variabel-variabel penelitian tidak boleh ada multikolonieritas. Untuk melihat apakah pada model SEM terdapat multikolonieritas atau singularitas maka dapat dilihat dari determinan matriks kovarians. Determinan yang benar-benar kecil mengindikasikan adanya multikolonieritas atau singularitas. Hasil pengolahan data dengan AMOS menghasilkan determinant of sample covariance matrix sebagai berikut:

**Determinant of Sample Covariance Matrix = 1.4465e + 007**

Nilai determinan dari matrik kovarians ternyata masih jauh dari angka nol sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolonieritas dan singularitas pada data yang dianalisis.

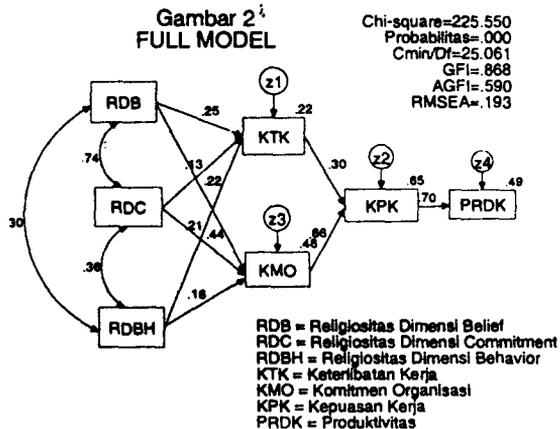
**Uji Kesesuaian Full Model untuk Responden Pegawai Non-Telkom**

Hasil uji asumsi-asumsi dalam pemodelan SEM

menunjukkan bahwa jumlah sampel cukup besar, data tidak terdistribusi secara normal baik univariat maupun multivariat, maka model full structural equation diuji dengan teknik estimasi ADF. Tingkat kesesuaian model diuji dengan menggunakan kriteria goodness of fit yang meliputi GFI, AGFI dan RMSEA. Adapun hasil pengujian model dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:

Hasil pengolahan full model untuk responden menunjukkan bahwa nilai GFI sebesar 0.868 yang

Gambar 2 :  
FULL MODEL



menunjukkan bahwa model mempunyai kesesuaian yang cukup baik. Nilai GFI berkisar antara 0 sampai 1, angka mendekati 1 menunjukkan bahwa model mendekati "perfect fit", sedangkan angka mendekati 0 menunjukkan model "poor fit". Hasil GFI sebesar 0.868 memberikan arti bahwa model cukup baik untuk digunakan. Besarnya nilai AGFI sebesar 0.590 menunjukkan bahwa model secara marginal dapat diterima. Begitu juga dilihat dari nilai RMSEA sebesar 0.193, maka model dapat diterima secara marginal.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur konsistensi dari indikator dalam mengindikasikan sebuah konstruk. Ada dua cara yang dapat digunakan, yaitu construct reliability dan variance extracted. Nilai batas dari construct reliability yang dapat diterima adalah minimal 0.70, sedangkan variance extracted minimal 0.50. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 2 berikut :

Berdasarkan pada hasil perhitungan construct reliability dapat disimpulkan bahwa ketujuh konstruk

Tabel 2

CONSTRUCT RELIABILITY MASING-MASING KONSTRUK

Konstruk	$\Sigma$ standar loading	$\Sigma$ measurement error	$\Sigma$ ( standar loading) <sup>2</sup>	Construct Reliability
RDB	13.11	9.63	171.8721	0.9469
RDC	7.86	5.74	61.7796	0.9149
RDBH	4.62	2.55	21.3444	0.8932
KTK	3.15	1.65	9.9225	0.8574
KMO	3.96	2.70	15.6816	0.8531
KPK	4.66	2.66	21.7156	0.8908
PRDK	7.31	4.23	53.4361	0.9266

Sumber: data diolah

memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi oleh karena nilainya diatas 0.70. Nilai reliabilitas ketujuh konstruk bervariasi dari 0.8531 sampai 0.9469. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat reliabilitas seluruh konstruk dapat diterima dan memenuhi syarat untuk diolah lebih lanjut.

Jika dilihat dari variance extracted yang menunjukkan jumlah variance dari indikator-indikator yang diekstraksi oleh konstruk laten yang dikembangkan hasilnya dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini:

ance memberikan hasil yang baik.

**Uji Korelasi**

Salah satu syarat dalam pengujian hubungan kausalitas adalah masing-masing konstruk eksogen yaitu RDB, RDC dan RDBH tidak berkorelasi satu sama lain. Hasil uji antar konstruk eksogen menunjukkan korelasi antara RDB dan RDC sebesar 0.741, korelasi antara RDC dan RDBH sebesar 0.356 dan korelasi antara RDB dan RDBH sebesar 0.305. Hasil korelasi antar konstruk eksogen menunjukkan bahwa tidak

Tabel 3

VARIANCE EXTRACTED MASING-MASING KONSTRUK

Konstruk	$\Sigma$ standar loading <sup>2</sup>	$\Sigma$ measurement error	Variance Extracted
RDB	9.6183	9.63	0.4996
RDC	5.7364	5.74	0.4998
RDBH	2.5408	2.55	0.4990
KTK	1.6565	1.65	0.5009
KMO	2.7128	2.70	0.5011
KPK	2.6642	2.66	0.5003
PRDK	4.2291	4.23	0.4999

Sumber: data diolah

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa terdapat empat konstruk yang nilai extracted variancanya sama dengan batas persyaratan yaitu 0.50 yaitu konstruk RDB,RDC,RDBH dan PRDK. Sedangkan tiga konstruk lainnya memberikan nilai extracted variance lebih besar dari 0.50 yaitu KTK,KMO dan KPK. Jadi dapat disimpulkan bahwa ketujuh konstruk baik dilihat dari nilai construct reliability maupun nilai extracted vari-

terdapat multikolonieritas yang serius antar variabel eksogen.

**Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis yang berkaitan dengan hubungan kausalitas antara konstruk eksogen dalam hal ini variabel RDB, RDC dan RDBH dengan konstruk endogen yang meliputi variabel KTK, KMO, KPK dan PRDK dilakukan dengan menganalisis regression

weight. Ringkasan hasil regresi dapat dilihat pada tabel 4. di bawah ini:

regresi positif sesuai dengan dugaan dan nilai critical ratio hubungan konstruk religiositas dimensi behav-

Tabel 4.  
HASIL REGRESI HUBUNGAN KAUSALITAS ANTAR KONSTRUK

Variabel	Estimate	SE	CR	Prob
KTk ← RDB	0.137	0.030	4.500	0.000
KTk ← RDC	0.129	0.057	2.259	0.024
KTk ← RDBH	0.195	0.038	5.168	0.000
KMO ← RDB	0.100	0.026	3.814	0.000
KMO ← RDC	0.366	0.046	7.966	0.000
KMO ← RDBH	0.120	0.027	4.405	0.000
KPK ← KTK	0.338	0.039	8.746	0.000
KPK ← KMO	0.907	0.052	17.305	0.000
PRDK ← KPK	0.752	0.045	16.562	0.000

Sumber : data diolah

Hipotesis pertama menyatakan bahwa religiositas dimensi belief berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Hasil uji regresi seperti terlihat pada tabel 4. menunjukkan bahwa nilai critical ratio hubungan antara konstruk religiositas dimensi belief terhadap konstruk komitmen organisasi dan keterlibatan kerja masing-masing sebesar 3.814 dan 4.500 dengan tingkat signifikansi 0.000 dan 0.000. Oleh karena signifikansi ini jauh di bawah alpha 0.05, maka hipotesis diterima dan berarti konstruk religiositas dimensi belief berhubungan positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa religiositas dimensi komitmen berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa keduanya memiliki nilai parameter positif dengan nilai critical ratio masing-masing sebesar 7.966 dan 2.259 dengan tingkat signifikansi masing-masing 0.024 dan 0.000. Dengan menggunakan alpha 0.05, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan positif religiositas dimensi komitmen terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa religiositas dimensi behavior berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja. Uji regresi terhadap hipotesis ini menunjukkan bahwa parameter

terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerjabesarnya masing-masing 4.405 dan 5.168 dan keduanya signifikan pada 0.000 dan 0.000. Oleh karena signifikansinya jauh di bawah alpha 0.05, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh religiositas dimensi behavior terhadap komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.

Hipotesis keempat dan kelima menyatakan bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Uji terhadap hipotesis ini menunjukkan bahwa nilai critical ratio masing-masing sebesar 17.305 dan 8.746 dengan tingkat signifikansi masing-masing 0.000 dan 0.000. Oleh karena tingkat signifikansi dibawah nilai alpha 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis keenam menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas dengan nilai critical ratio sebesar 16.562 dan tingkat signifikansi 0.000. Dengan demikian hipotesis diterima dan terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap produktivitas.

### Analisis Pengaruh

Pengujian selanjutnya adalah menganalisis pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total masing-masing konstruk terhadap

konstruk lainnya. Hasil pengujian data dengan AMOS untuk pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel 5. berikut ini :

konstruk satu dengan konstruk lainnya dapat dilihat pada tabel 6. berikut ini:

Pengaruh tidak langsung dari ketiga konstruk

Tabel 5

STANDARDIZED DIRECT EFFECTS

	RDBH	RDC	RDB	KMO	KTK	KPK
KMO	0.156	0.442	0.222	0.000	0.000	0.000
KTK	0.209	0.128	0.251	0.000	0.000	0.000
KPK	0.000	0.000	0.000	0.661	0.299	0.000
PRDK	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.704

Sumber: data diolah

Tabel 6

STANDARDIZED INDIRECT EFFECTS

	RDBH	RDC	RDB	KMO	KTK	KPK
KMO	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
KTK	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
KPK	0.166	0.331	0.222	0.000	0.000	0.000
PRDK	0.116	0.233	0.156	0.465	0.210	0.000

Sumber: data diolah

Hasil tabel 5. menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari konstruk religiositas dimensi behavior, religiositas dimensi komitmen dan religiositas dimensi belief terhadap komitmen organisasi masing-masing sebesar 0.156, 0.442 dan 0.222. Religiositas dimensi komitmen mempunyai pengaruh terbesar yang disusul kemudian oleh religiositas dimensi belief.

Pengaruh langsung ketiga konstruk religiositas terhadap konstruk keterlibatan kerja masing-masing sebesar 0.209, 0.128, dan 0.251. Religiositas dimensi belief memiliki pengaruh terbesar dibandingkan kedua konstruk religiositas lainnya dan disusul kemudian oleh religiositas dlmensi behavior. Sedangkan pengaruh langsung komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja masing-masing sebesar 0.661 dan 0.299 dan komitmen mempunyai pengaruh langsung lebih besar daripada keterlibatan kerja. Pengaruh langsung konstruk kepuasan kerja terhadap produktivitas sebesar 0.704.

Jika dilihat dari pengaruh tidak langsung antara

religiositas RDBH, RDC dan RDB terhadap kepuasan kerja masing-masing sebesar 0.166, 0.331 dan 0.222. Konstruk religiositas dimensi komitmen memiliki pengaruh tidak langsung terbesar kemudian diikuti dengan konstruk religiositas dimensi belief. Sementara itu pengaruh tidak langsung konstruk religiositas RDBH, RDC dan RDB terhadap produktivitas masing-masing sebesar 0.116, 0.233 dan 0.156. Konstruk religiositas dimensi komitmen mempunyai pengaruh tidak langsung terbesar diikuti kemudian oleh konstruk religiositas dimensi belief. Pengaruh tidak langsung konstruk komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap produktivitas masing-masing 0.465 dan 0.210 dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh lebih besar dibandingkan keterlibatan kerja.

Pengaruh total (total effects) merupakan pengaruh konstruk terhadap konstruk lainnya yang timbul karena berbagai hubungan. Hasil pengaruh total dapat dilihat pada tabel 7. berikut ini:

Konstruk religiositas dimensi komitmen mempunyai pengaruh terbesar terhadap komitmen

Tabel 7

STANDARDIZED TOTAL EFFECTS

	RDBH	RDC	RDB	KMO	KTK	KPK
KMO	0.156	0.442	0.222	0.000	0.000	0.000
KTK	0.209	0.128	0.251	0.000	0.000	0.000
KPK	0.166	0.331	0.222	0.661	0.299	0.000
PRDK	0.116	0.233	0.156	0.465	0.210	0.704

Sumber: data diolah

organisasi,kepuasan kerja dan produktivitas dibandingkan dengan konstruk religiositas lainnya. Sedangkan religiositas dimensi belief memiliki pengaruh terbesar terhadap keterlibatan kerja

dibandingkan konstruk,religiositas lainnya. Konstruk komitmen organisasi mempunyai pengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja dan produktivitas dibandingkan dengan konstruk keterlibatan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, A. 1988. "Scaling an Islamic work ethic" *The Journal of Social Psychology*. Vol 125 (5)
- Aranya, N et.al. 1981. "An Examination of Professional commitment in public accounting". *Accounting, Organizations and Society* 6 (4)
- Aranya, N et. Al. 1982 "Accountants' job satisfaction : A path analysis". *Accounting, Organizations and Society*. 7 (3)
- Arbuckle, J.L. and Wothke, W. 1999. *Amos User's Guide*. Small Waters Corporation.
- Becker, H.S. 1960. "Notes on the concept of commitment" *American Journal of Sociology*. 66
- Chusmer, L.H. 1988. "Religion and attitude toward work: A new look at an old questions", *Journal of organizational Behavior*. Vol 9
- Ferdinand, A. 2000. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glock, C.Y. 1962 "On the study of religious commitment" *Research Supplement to religious education* 57.
- Glock, C. Y. 1965. *Religion and Society in tension*. Chicago. Rand McNally.
- Gregson, T. 1992. "An Investigation of the causal ordering of job satisfaction and organizational commitment in turnover models in accounting". *Behavioral Research in Accounting* 4
- Harrel, A et.all. 1986. "Organizational- professional conflict and the job satisfaction and turnover intentions of internal auditors". *Auditing: A Journal of Practice and Theory* 5
- Herzberg, F. 1984. "Managing egos East vs West seeking answers that motivate" *Industry Week* 22 December 10
- Kidron, A. 1978. "Work values and organization commitment". *Academy of Management Journal* 21 (2).
- King, M. 1975. "Measuring the religious variable: national replication". *Journal for the Scientific Study of Religion* 11
- Knoop, R. 1995. "Relationship among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurse". *The Journal of Psychology* 129 (6)
- Madlin, N. 1986. "Religion and the entrepreneurial psyche". *Venture* 8 January.
- Madjid, N. 1992. "Ajaran Nilai Etis dalam Kitab Suci dan Relevansinya bagi Kehidupan Modern". Dalam *Islam Doktrin dan Peradaban: Sebuah Telaah Kritis tentang masalah Keimanan, Kemanusiaan dan Kemodernan*. Yayasan Wakaf Paramadina. Jakarta.
- Martin, DB. 1976. *Personality: effective and ineffective*. Brooks Publishing. Monterey Canada.
- McClelland, J.S. 1985. *The Achieving society*. Free Press. New York
- Meglino, B.M, ravlin, E.C, Adkins, C.L. 1989. "A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcome". *Journal of Applied Psychology*. 74(3)
- Meixner, W and D Bline. 1989. "Professional and job related attitude and the behavior they influence among governmental accountant". *Accounting, Auditing and Accountability Journal* 2
- Mowday, R.T, Porter, L.M., Steers, R.M .1982. *Employee -Organizational linkage*. Academic Press. New York.
- Mowday, R.T, Porter, L.M. Steers, RM. 1979. "The Measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Behavior*, 14.
- Norris, D and Nierbahr. 1983. "Professionalism, organizational commitment and job satisfaction in an accounting organization". *Accounting, Organization and Society* 9 (1)

- Oliver, N. 1990. " Work reward, work values, and organizational commitment in an employee-owned firm: Evidence from the UK". *Human Relations*. 43(6)
- Parasuraman, S, Zammato, R.F. dan Outcalt, D. 1984. "On the role of work/non-work involvements in influence job and non-job attitudes". Paper presented at the *Fourth International Symposium on Forecasting*. London. July 8-10.
- Poznanski, J.P and Blime, D.M. 1997. " Using structural equation modeling to investigate the casual ordering of job satisfaction and organizational commitment among staff accountant ". *Behavioral Research in Accounting* Vol 9.
- Rokeach, M. 1968. *Belief, Attitude and values*. Jossey Bass Inc. San Fransisco.
- Saks, et.all.1996. " The relationship between the work ethic, job atuttude, intenstion to quit, and turnover for temporary service employees". *Canadian Journal of Administrative Sciences*. 13 (3)
- Smith, P.C, Kendall, L and Hullin, C. 1969. *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago. Rand McNally.
- Vroom, V. 1964. *Work and Motivation*. New York John Wiley and Son Inc
- Weber, M. 1958. *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. Charles Scribner's and Son. New York
- Weiner, Y. 1982 "Commitment in organization : A normative view". *Academy of Management Review*. 7
- Williams, L. and J. Hazer. 1986. " Antecedents and consequences of satisfied and commitment in turnover models: A re-analysis using latent variable structural equation methods". *Journal of Applied Psychology* 71 (2).
- White, J.K. and Ruh R.R. 1973. " Effects of personal value on the relationship between participation and job attitudes". *Administrative Science Quaterly*. 18 (4)
- Wyat, S. 1996. " How do you rate your personal productivity". *Management Accounting*. June
- Yousef, D. 2000. " Organizational commitment as a mediator of the relationship between Islamic work ethics and attitude toward organizational change". *Human Relations*. Vol 53(4).