

Sketsa Bisnis Volume (6) No (2) (2019) pp (68-76)



SKETSA BISNIS

Naskah Diterima : 20 Oktober 2019
Diterima Publikasi : 10 Desember 2019

Journal Homepage
<https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS>



Pengaruh Religiulitas Terhadap Komitmen Organisasi Ditinjau dari Komitmen Afektif, Komitmen Normatif dan Komitmen Berkelanjutan
(Survei pada Pegawai BMT Kabupaten Pasuruan)

M. Wardianto¹, Amang Fathur Rohman², Any Urwatul Wusko³

¹ Fakultas Psikologi, ² Fakultas Agama Islam, ³ Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik
Universitas Yudharta Pasuruan

Abstract

The rapidly changing business environment requires organizations to remain productive. thus, the organization continues to strive to improve the process. The organization is aware of the fact that the competitiveness of business processes depends on human resources. Thus, retaining competent employees in the organization becomes one of the main challenges for the organization. The purpose of this study is to determine and explain the effect of religiosity on affective commitment, normative commitment and ongoing commitment. This type of research is explanatory. with survey techniques. The population in this study was BMT Pasuruan Regency employees and the sampling technique was purposive sampling. The data analysis method used is PLS using WARPPLS 5.0 software. The study was conducted in Pasuruan Regency with the consideration that there are BMT Organizations with various levels of employee religiosity. The results showed that religiosity had a significant positive effect on affective commitment and normative commitment but did not significantly influence sustainable commitment.

Keywords: *Religiosity, affective commitment, normative commitment, continuous commitment..*

Abstrak

Lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat mengharuskan organisasi untuk tetap produktif. sehingga, organisasi terus berusaha memperbaiki prosesnya. Organisasi sadar akan fakta bahwa daya saing proses bisnis tergantung pada sumber daya manusia. Dengan demikian, mempertahankan karyawan yang kompeten dalam organisasi menjadi salah satu tantangan utama bagi organisasi. Tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh religiulitas terhadap komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori. dengan teknik survei. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BMT Kabupaten Pasuruan dan teknik pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah PLS dengan menggunakan *software* WARPPLS 5.0. Penelitian dilakukan di Kabupaten Pasuruan dengan pertimbangan terdapat Organisasi BMT dengan berbagai tingkat religiuitas pegawainya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiulitas berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen afektif dan komitmen normatif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen berkelanjutan.

Kata Kunci: Religiulitas, Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, Komitmen Berkelanjutan

1. Pendahuluan

Lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat telah membuat permintaan pada organisasi untuk tetap produktif. Oleh karena itu, organisasi terus berusaha memperbaiki prosesnya. Organisasi sadarkan fakta bahwa daya saing proses bisnis tergantung pada sumber daya manusia. Dengan demikian, mempertahankan karyawan yang kompeten dalam organisasi telah menjadi salah satu tantangan utama bagi organisasi. Oleh karena itu, praktisi dan akademisi sedang berjuang untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi telah menjadi salah satu bidang penelitian dalam psikologi organisasi sejak beberapa dekade terakhir. Selain itu, komitmen organisasi juga membantu memahami proses psikologis individu dalam suatu organisasi. Individu, yang lebih berkomitmen untuk organisasi cenderung kurang organisasi, lebih produktif dan melakukan banyak upaya mendukung organisasi (Bouarif, 2015).

Ada banyak penelitian tentang prediktor komitmen organisasi, seperti budaya organisasi (Joo & Lim, 2009; Sikorska-Simmons, 2005), gaya kepemimpinan (Ahmadi, Ahmadi, & Zohrabi, 2012; Yahaya & Ebrahim, 2016), ciri kepribadian (Kumar & Bakhshi, 2010; Sharma, Sheel, & Vohra, 2013; Syed, Saeed, & Farrukh, 2015), keadilan organisasi (Hassan, 2002), kecocokan person-organisatoris (Behery, 2009) dan dukungan organisasi yang dirasakan (Aube, Rousseau, & Morin, 2007; Uçar & otken, 2010), namun, sangat sedikit peneliti yang berfokus pada hubungan antara komitmen organisasi dan religiusitas. Dalam penelitian terbaru, (Bouarif, 2015) disebut penyelidikan empiris antara religiusitas dan komitmen organisasi, oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk menemukan hubungan kausal antara variabel tersebut.

Religiulitas, menjadi sistem keyakinan membuktikan perannya dalam menggambarkan perilaku dan sikap orang-

orang. (Bouarif, 2015; Mokhlis, 2009), "Agama adalah faktor budaya yang penting untuk diteliti karena merupakan salah satu institusi sosial paling universal dan berpengaruh yang memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap, nilai, dan perilaku masyarakat baik pada individu maupun masyarakat. level "(Mokhlis, 2009). Namun, studi tentang agama dan teori organisasi sangat sedikit. Sebuah tinjauan literatur baru-baru ini dari tahun 1950 hingga 2011 oleh (Tracey, 2012) mengungkapkan bahwa hanya ada 86 makalah yang diterbitkan dalam jurnal manajemen utama yang melibatkan agama ke tingkat yang lebih besar atau lebih kecil (Tracey, 2012). Sangat disayangkan bahwa peneliti manajemen telah dengan tekun menghindari faktor yang paling berpengaruh dari organisasi (Tracey, Phillips, & Lounsbury, 2014). Banyak dibutuhkan penelitian lanjutan untuk membuktikan hasil penelitian (Tracey, 2012).

Dari fenomena tersebut diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah dfalam penelitian ini sebagai berikut?

1. Apakah variabel Religiulitas berpengaruh terhadap Komitmen Afektif ?
2. Apakah variabel Religiulitas berpengaruh terhadap Komitmen Normatif ?
3. Apakah Variabel Religiulitas berpengaruh terhadap Komitmen Berkelanjutan ?

Adapun tujuan penelitian ini antarlain: Untuk mengetahui dan menjela skan pengaruh Religiulitas terhadap komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan

1.1 Urgensi Penelitian

1. Menyediakan data dan analisis tentang psikologi industri, khususnya konsep religiusitas dan komitmen organisasi
2. Mengembangkan model yang dapat diaplikasikan untuk meningkatkan komitmen organisasi yang berdampak signifikan terhadap Kinerja

2. Kerangka Teori

2.1 Religiusitas

(Delener, 1990) mendefinisikan religiusitas sebagai "tingkat kepercayaan khusus dalam nilai-nilai dan ide-ide keagamaan yang dipegang dan dipraktikkan oleh seorang individu." Religiusitas juga digambarkan sebagai iman yang dimiliki seseorang dalam Tuhan (McDaniel & Burnett, 1990).

Religiusitas adalah konsep yang unik, terutama dalam menjelaskan organisasi. Kombinasi ini akan menghasilkan model yang dapat digunakan untuk mengembangkan kegiatan bisnis yang menghasilkan keuntungan. Selain itu, unsur-unsur religiusitas, seperti etika dan nilai, akan mampu membentuk sikap dan perilaku individu, sehingga dalam pelaksanaan usahanya tidak hanya berorientasi pada pencapaian laba. Dengan demikian, religiusitas akan berperan sebagai faktor stabilisasi sistem sosial yang berlaku di masyarakat (Dodd & Gotsis, 2007).

2.2 Organisasi

Komitmen Organisasi adalah keterikatan psikologis individu dengan organisasinya. Menurut Allen dan Meyer (1996), hubungan psikologis ini mengambil tiga bentuk yang berbeda, komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan. Dalam organisasi, agama telah dikaitkan dengan tujuan yang lebih besar di antara karyawan organisasi (Delbcq, 2015), pengambilan keputusan, perilaku etis, dan lebih dari semua kinerja organisasi. Ferreira Vasconcelos (2009) berpendapat, misalnya, bahwa praktik doa keagamaan manajerial memiliki potensi untuk bertindak sebagai perangkat yang menenangkan dan meningkatkan kapasitas manajer untuk pengendalian diri, perilaku yang tepat, dan pengambilan keputusan yang efektif (Ferreira Vasconcelos, 2009).

Perilaku tempat kerja orang dipengaruhi oleh sejumlah faktor, di antaranya keluarga, agama, pendidikan, gender, budaya, kebangsaan, dan masyarakat (Hage & Posner, 2015). Afiliasi agama dan nilai-nilai yang terkait

dengan tradisi agama tertentu tentu mempengaruhi cara orang berpikir dan berperilaku, termasuk sikap mereka terhadap otoritas dan sifat hubungan intra-pribadi. Agama adalah sistem kepercayaan yang terjalin ke dalam kehidupan kerja karyawan, dan berfungsi sebagai prinsip untuk bereaksi dan menafsirkan banyak pengalaman organisasi termasuk komitmen organisasi.

(Vecchio, 1980) menyatakan bahwa keyakinan dan nilai agama merupakan predictor komitmen organisasi; Demikian pula, (Meyer & Allen, 1991) menyatakan bahwa religiusitas mempengaruhi persepsi

karyawan mengenai tujuan organisasi dan keinginan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Penelitian sebelumnya juga menemukan bahwa religiusitas memengaruhi sikap kerja karyawan (Kutcher, Bragger, Rodriguez Srednicki, & Masco, 2010).

Selanjutnya, (Natlianis & Raja, 2002) menemukan bahwa religiusitas memberikan pengaruh positif pada sikap kerja seperti kesetiaan, kerjasama, ketaatan, dan komitmen. Agama mempengaruhi berbagai fenomena yang relevan dengan tempat kerja, dari sikap terhadap pekerjaan pada umumnya hingga pengambilan keputusan etis untuk perilaku kewargaan organisasi. (Kutcher *et al.*, 2010). Terdapat tiga dimensi dari variabel Komitemn Organisasi, yaitu

1. Komitmen afektif (Ikatan Emosional antara orang dan organisasi) adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.
2. Komitmen Normatif (Perasaan Wajib Terhadap Organisasi) adalah komitmen untuk bertahan dengan organisasi untuk alasan moral atau etis.
3. Komitmen Berkelanjutan (Biaya Pengalihan yang dirasakan) nilai ekonomi yang dirasa jika bertahan dengan sebuah organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

Tiga dimensi komitmen organisasi yang diberikan oleh Robbin dan Judge di atas mengisyaratkan bahwa seorang pekerja

berkomitmen kepada organisasinya atau tempat dirinya bekerja karena alasan yang berbeda beda.

Semisal ada yang berkomitmen karena rasa tidak enak kepada atasan jika dirinya keluar karena atasannya tersebut adalah tetangga depan rumah sendiri (komitmen afektif). Ada yang berkomitmen karena dirinya tidak mempunyai keahlian lain selain yang sedang dikerjakan di tempat kerja sekarang. Jika dia keluar, belum tentu dirinya akan diterima di tempat kerja lain yang gajinya sama, jika dirinya melamar dengan keahliannya yang dimiliki sekarang (semisal komitmen berkelanjutan). dan ada juga pegawai yang berkomitmen terhadap perusahaannya karena alasan etis, semisal seorang pegawai bekerja pada sebuah pabrik penenunan kapas pada bagian yang paling penting di pabrik tersebut. Jika pegawai tersebut memilih untuk keluar dari pabrik, maka tidak ada pengganti dirinya di pabrik tersebut dan mengakibatkan kerugian pada pabrik. Produksi pun terhenti dan banyak karyawan yang menganggur. Atas dasar inilah pegawai tersebut tetap bertahan pada pabrik tersebut supaya pabrik kapas tetap beroperasi dan para karyawannya juga dapat tetap bekerja mencari nafkah bagi diri dan keluarganya (semisal komitmen normatif). Dari tinjauan. Hipotesis dalam penelitian ini antarlain:

- H.1 Religiulitas berpengaruh signifikan positif terhadap Komitemen Afektif
- H.2 Religiulitas berpengaruh signifikan positif terhadap Komitemen Normatif
- H.3 Religiulitas berpengaruh signifikan positif terhadap Komitemen Berkelanjutan

3. Metode

3.1 Jenis Penelitian

Pada hakikatnya penelitian merupakan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan penelitian tersebut. Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Penelitian

ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survai. Penelitian ini nantinya akan mengetahui pengaruh antara variabel yang telah ditentukan yaitu vaariabel Religiulitas terhadap Komitmen Organisasi yang ditinjau dari komitem afektif, komitmen normative, dan komitmen berkelanjutan.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di BMT (Baitul Mal wa Tamwil) di Kabupaten Pasuruan.

3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006). Suatu survai tdak selalu meneliti semua individu karena akan memakan waktu, tenaga, dan biaya yang besar. Oleh karena itu, penelitian dapat dilakukan terhadap sebagian individu di dalam populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai BMT Kabupaten Pasuruan.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini digunakan penelitian sampel yang diharapkan dari sampel tersebut dapat mewakili sifat keseluruhan populasi. Jumlah Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Dan ditemukan jumlah sampel 123 orang, .

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria, yaitu siapa saja responden yang secara sesuai dengan kriteria penelitian dan masuk dalam kategori populasi, dapat digunakan sebagai sampel atau sumber data (Sugiyono, 2011).

3.4 Definisi Operasional Variabel

Religiulitas adalah tingkat seberapa jauh pengetahuan, seberapa kokoh keyakinan, seberapa pelaksanaan ibadah dan kaidah serta seberapa dalam penghayatan atas agama yang dianutnya.. Religulitas diukur dari 5 indikator, yaitu: 1) Keyakinan, 2) Praktek Agama, 3) Penghayatan, 4) Pengetahuan , dan 5) Pengalaman.

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap keberpihakan seorang anggota terhadap

organisasinya karena alasan-alasan tertentu. Komitmen organisasi diukur dari 3 dimensi, yaitu: 1) Komitmen afektif, 2) Komitmen normative, dan 3) Komitmen berkelanjutan. Berikut indikator dari masing-masing dimensi

1. Indikator Komitmen Afektif

- Karyawan senang menghabiskan karir di perusahaan.
- Karyawan senang membicarakan perusahaan bersama rekan kerja saat sedang tidak bekerja.
- Karyawan merasa masalah yang dihadapi perusahaan adalah masalah karyawan juga.
- Karyawan merasa mudah beradaptasi saat bekerja di perusahaan
- Karyawan merasa bahwa perusahaan dan orang-orang di dalamnya seperti bagian dari keluarga karyawan sendiri.
- Karyawan merasa sangat menyatu secara emosional dengan perusahaan.
- Perusahaan memiliki makna mendalam bagi karyawan.
- Karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan. (Allen dan Meyer, 1997).

2. Indikator Komitmen Normatif

- Karyawan merasa memiliki kewajiban saat menjadi karyawan perusahaan.
- Karyawan merasa memiliki banyak keuntungan apabila bekerja di perusahaan.
- Karyawan akan merasa bersalah apabila meninggalkan perusahaan.
- Perusahaan layak untuk mendapat loyalitas karyawan.
- Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan karena masih memiliki kewajiban.
- Karyawan berhutang banyak pada perusahaan.

3. Indikator Komitmen Berkelanjutan

- Karyawan khawatir apabila berhenti dari perusahaan karena belum memiliki tempat kerja pengganti.
- Akan sangat susah bagi karyawan untuk meninggalkan perusahaan walaupun karyawan menginginkan.

- Kehidupan karyawan akan kacau apabila karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan sekarang.
- Apabila karyawan dalam waktu dekat meninggalkan perusahaan, tidak akan dampak yang buruk bagi karyawan.
- Saat ini, karyawan merasa butuh untuk bekerja di perusahaan.
- Karyawan tidak punya banyak pilihan perusahaan pengganti sehingga tidak berpikir meninggalkan perusahaan.
- Salah satu akibat negatif meninggalkan perusahaan adalah alternatif pekerjaan yang sangat jarang tersedia.
- Salah satu alasan terbesar karyawan tetap bekerja adalah tempat lain tidak memberikan keuntungan sebesar di perusahaan.
- Karyawan sudah memberikan upaya yang optimal saat bekerja di perusahaan, sehingga karyawan tetap mau bekerja di perusahaan. (Allen dan Meyer, 1997) .

3.5 Pengujian Instrumen

Data mempunyai kedudukan yang sangat penting bagi suatu penelitian, karena data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat untuk membuktikan hipotesis. Data dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan dengan suatu instrumen. Instrumen yang dimaksud di sini adalah kuesioner. Instrumen yang dipakai dalam mengumpulkan data haruslah memenuhi dua syarat yaitu Validitas dan Reliabilitas. Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang sebenarnya diukur.

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Pearson Product Moment. Uji Reliabilitas dilakukan untuk mendaptkan tingkat ketepatan (keandalan atau keajegan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji Reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus Alpha. Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha.

3.6 Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik dengan menggunakan statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (Sugiyono, 2001). Analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini adalah PLS.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pengujian dilakukan dengan *software* WarpPLS adalah pemeriksaan ulang (*cross check*) validitas dan reliabilitas kuesioner. Validitas dan reliabilitas pada saat perancangan kuesioner sebenarnya sudah ada, namun dilakukan lagi sebagai tindakan *cross check*/pemeriksaan ulang. Langkah kedua adalah menguji model *fit* dan *quality indices*. Langkah ketiga adalah profil variabel berupa gabungan dari identifikasi indikator penting berdasar nilai *loading factor*. Langkah keempat adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t.

4.1 Pengujian Validitas Variabel

Kriteria yang digunakan untuk menentukan suatu kuesioner valid atau tidak dengan melihat nilai muatan faktor lebih besar sama dengan 0,5 sampai dengan 0,6 yang dianggap cukup sebagai kriteria terpenuhinya validitas konvergen dan ditunjukkan dengan nilai AVE yang menunjukkan semua valid.

Tabel 1 Akar AVE dan koefisien korelasi Variabel

	X	Y1	Y2	Y3
X	0.729	0.380	0.336	0.247
Y1	0.380	0.773	0.718	0.342
Y2	0.336	0.718	0.749	0.310
Y3	0.247	0.342	0.310	0.714

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

4.2 Pengujian Reliabilitas Variabel

Hasil pengujian reliabilitas dikatakan memenuhi apabila variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,5 dan nilai Cronbach's Alpha diatas 0,7 (Rakhmawati, Rahardjo & Kusumawati, 2018). Nilai *Cronbach Alpha*

yang dimiliki semua indikator pada masing-masing variabel laten lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, berdasarkan CR dan *Cronbach Alpha* semua item yang mengukur indikator pada variabel laten adalah reliabel.

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Composite Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Ket
1	Religiulitas	0.925	0.911	Reliabel
2	Komitmen Afektif	0.898	0.862	Reliabel
3	Komitmen Normatif	0.831	0.726	Reliabel
4	Komitmen berlanjutan	0.875	0.831	Reliabel

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

4.3 Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural menggunakan *model fit* dan *quality indices* yang menjelaskan seberapa besar informasi yang dapat dijelaskan oleh model *structural* (hubungan antar variabel) hasil analisis WarpPLS. Sebelum dilakukan interpretasi terhadap hasil pengujian hipotesis, maka model seharusnya memiliki *Goodness of Fit Model* pada analisis WarpPLS dapat dilihat pada tabel 5.29. *Goodness of Fit* adalah merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten (*inner model*) terkait dengan asumsi-asumsinya.

Tabel 3. Goodness of Fit

No	Model fit and quality indices	Kriteria Fit	Hasil Analisis	Ket
1	Average Path Coefficient (APC)	P<0,05	0.247 (P<0.001)	Baik
2	Average R-squared (ARS)	P<0,05	0.317, (P<0.001)	Baik
3	Average Adjusted R-Squared (AARS)	P<0,05	0.310, (P<0.001)	Baik
4	Average block VIF (AVIF)	acceptable if<= 5 ideally<= 3.3	1.432	Ideal
5	Average Full collinearity VIF (AFVIF)	acceptable if<= 5, ideally <= 3.3	1.821	Ideal
6	Tenenhaus GoF (GoF)	small>= 0.1, medium>= 0.25, large>= 0.36	0.422	Ideal

No	Model fit and quality indices	Kriteria Fit	Hasil Analisis	Ket
7	Sympson's Paradox Ratio (SPR)	acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1	0.923	Ideal
8	R-squared Contribution Ratio (RSCR)	acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1	0.990	Ideal
9	Statistical Suppression Ratio (SSR)	acceptable if ≥ 0.7	1.000	Ideal

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada analisis WarpPLS menggunakan uji t. Kaidah keputusan pengujian hipotesis menggunakan metode *resampling*, dan dengan t test. Kaidah keputusan pengujian hipotesis sebagai berikut: bilamana $p \text{ value} \leq 0,05$ (α 5%) maka dikatakan signifikan.

Tabel 4 Hasil Pengujian Hipotesis

No	Variabel	Coeff.	P-Value	Ket.
1	X1 \rightarrow Y1	0.420	< 0,001	Signifikan
2	X1 \rightarrow Y2	0.148	0.010	Signifikan
3	X1 \rightarrow Y3	0.090	0.077	Tidak signifikan

Sumber: Diolah Peneliti, 2019

4.5 Pembahasan

1. Religiulitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Afektif

Hasil analisis WarpPLS diperoleh nilai pengaruh Religiulitas (X) terhadap Komitmen (Y1) dengan koefisien sebesar 0,420 dan $p < 0,001$. Mengingat p lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan signifikan, sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Religiulitas maka dapat meningkatkan Komitemn Afektif.

2. Religiulitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Normatif

Hasil analisis WarpPLS diperoleh nilai pengaruh Religiulitas (X) terhadap Komitmen Normatif (Y2) dengan koefisien sebesar 0,148 dan $p < 0,010$. Mengingat p lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan signifikan, sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Religiulitas maka dapat meningkatkan Komitmen Normatif

3. Religiulitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Berkelanjutan

Hasil analisis WarpPLS diperoleh nilai pengaruh Religiulitas (X) terhadap Komitemen Berkelanjutan (Y3) dengan koefisien sebesar 0,090 dan $p = 0,077$. Mengingat p lebih besar dari 0,05 maka dikatakan tidak signifikan, sehingga hipotesis ditolak. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi Religiulitas maka dapat meningkatkan Komitmen Berkelanjutan meskipun peningkatan tersebut tidak signifikan.

Hasil penelitian ini sama dengan pendapat dari (Bouarif, 2015) yang menyatakan Religiulitas, menjadi sistem keyakinan membuktikan perannya dalam menggambarkan perilaku dasikap orang-orang. (Bouarif, 2015; Mokhlis, 2009), "Agama adalah faktor budaya yangting untuk diteliti karena merupakan salah satu institusi sosial paling universal dan berpengaruh memiliki pengaruh signifikan terhadap sikap, nilai, dan perilaku masyarakat baik pada individumaupun masyarakat. level "(Mokhlis, 2009).

Komitmen adalah kewajiban untuk tetap bersama organisasi. Religiusitas memengaruhi komitmen normatif melalui moralitas dan nilai-nilai agama. Agama mengajarkan rasa tugas, kesetiaan, tanggung jawab, dan menetapkan nilai-nilai yang membuat seseorang berkomitmen pada tempat kerjanya.

Umat beragama tinggi dalam pengertian moral dan mereka mengadopsi sikap, perilaku, dan tindakan berdasarkan nilai-nilai moral mereka. Karena itu, umat beragama lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka. Seperti yang dinyatakan sebelum komitmen berkelanjutan terkait dengan biaya dan manfaat, (Allen & Meyer, 1990) menyatakan bahwa umat beragama yang rendah dapat memberikan nilai yang signifikan terhadap imbalan dan manfaat finansial dan material. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan antara religiusitas dan komitmen kelanjutan (0,090, $p\text{-value}$ 0,077).

5. Kesimpulan Dan Saran

Religilulitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif dan

komitmen normatif, namun tidak signifikan terhadap komitmen berkelanjutan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memprluas area penelitian, demografi, pendidikan obyek penelitian yang nantinya diharapkan akan memberikan kedalaman penelitian mengenai tema religiusitas.

6. Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian. Edisi Revisi V*, PT Rineka Cipta. Jakarta
- Allen, N.J. and Meyer, J.P., 1990, "The Measurement and Antecedents of Affective, continuance and Normative Commitment", *Journal of Occupational Psychology*
- Chairy, LS. 2002. *Seputar Komitmen Organisasi. Arisan Angkatan '86 Fakultas Psikologi UI*. Jakarta: tidak diterbitkan.
- Delbcq, A. (2015). Christian spirituality and contemporary business leadership. *Journal of Organization Change*, 12, 1–6. doi:10.1108/EL-01-2014-0022
- Delener, N. (1990). The effects of religious factors on perceived risk in durable goods purchase decisions. *Journal of Consumer Marketing*, 7, 27–38
- Dodd, S. D., & Gotsis, G. (2007). The interrelationships between entrepreneurship and religion. *The International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 8, 93–104. doi:10.5367/000000007780808066
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*: Me Sharpe
- Heermann, B. (1997). *Building team spirit: Activities for inspiring and energizing teams*: McGraw-Hill New York, NY
- Karasek, R., & Theorell, T. (1992). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*: Basic books.
- Jewell & Siegal. 1990. *Contemporary Industrial/Organizational Psychology*. 2/E. Alihbahasa: Asihwardji & Sungkono. 1998. Jakarta: Arcan.
- Kutcher, E., Bragger, J., Rodriguez-Srednicki, O., & Masco, J. L. (2010). The role of religiosity in stress, job attitudes, and organizational citizenship behavior. *Journal of Business Ethics*, 95, 319–337. doi:10.1007/s10551-009-0362-z
- Mansori, S. (2012). Impact of religion affiliation and religiosity on consumer innovativeness; the evidence of Malaysia. *World Applied Sciences Journal*, 17, 301–307
- McDaniel, S. W., & Burnett, J. J. (1990). Consumer religiosity and retail store evaluative criteria. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 18, 101–112. doi:10.1007/BF02726426
- Meyer, JP. & Allen, NJ. 1991. A-Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1, 1, 61-89.
- Meyer, John, P., J. Natalie Allen dan Catherine A. Smith. (1993). Commitment to Organizational and Occupation: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal Applied Psychology*. 78(4), pp. 538-551
- Nazir, M. 2011. *Metode Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Natlianis, F., & Raja, U. (2002). Influence of religion on citizenship behaviour and whistle-blowing. *Current topics in*

management (pp. 79–98). London:
Transaction

Rakhmawati, A., Rahardjo, K., & Kusumawati,
A. Faktor Anteseden dan Konsekuensi
Green Supply Chain
Management. *JSINBIS (Jurnal Sistem
Informasi Bisnis)*, 9(1), 1-8.

Robbins, S. P. (1996). *Organization Behavior.
Concepts, Controversies, Applications*
(7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Robbins, dan Timothy A. Judge. (2008).
Perilaku Organisasi (12th ed). (Diana
Angelica, Trans.). Jakarta:
SalembaEmpat.

Sekaran. Uma. 2006, *Research Methods for
business*, diterjemahkan oleh Kwan Men
Yon, Edisi Keempat, Jilid 1 dan 2.
Jakarta : SalembaEmpat

Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Bisnis.*
Bandung : CV Alfabet