

# **PENGARUH KESADARAN DIRI DAN KEMATANGAN BERAGAMA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI KARYAWAN RSUD TUGUREJO SEMARANG**

**Agus Riyadi dan Hasyim Hasanah**

UIN Walisongo Semarang, Jl. Walisongo 3-5 Semarang-Jawa Tengah, 50185

e-mail: agusriyadi2011@gmail.com

## ***Abstract***

*This study was aimed to measure the effect of self-awareness on organizational commitment, to measure the effect of religious maturity toward organizational commitment, and to measure the influence of self-awareness and religious maturity toward organizational commitment of employees the Tugurejo Hospital in Semarang. Subjects were 187 employee with criterion of Muslim and civil servant (PNS). The study used simple regression analysis to measure the effect level between self-awareness and organizational commitment as well as religious maturity and organizational commitment, while to measure the jointly influence of self-awareness and religious maturity toward organizational commitment used multiple regression analysis. The results covered (1) self-awareness has a positive and significant effect on organizational commitment (2) religious maturity has a positive and significant impact on organizational Commitment (3) Self-awareness and religious maturity jointly have positive and significant impact on organizational commitment. It concluded that self-awareness and religious maturity can be used as predictors to increase employees' organizational commitment.*

**Keywords:** *self-awareness, religious maturity, organization commitment*

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kesadaran diri dengan komitmen organisasi, mengukur pengaruh kematangan beragama dengan komitmen organisasi dan mengukur besarnya pengaruh kesadaran diri dan kematangan baragama terhadap komitmen organisasi para karyawan RSUD Tugurejo Semarang. Subyek penelitian adalah 187 orang dengan kriteria agama Islam dan berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian ini mempergunakan metode analisis regresi simple untuk mengukur besarnya pengaruh antara kesadaran diri dengan komitmen organisasi dan kematangan beragama dengan komitmen organisasi, sedangkan untuk mengukur besarnya pengaruh kesadaran diri, kematangan beragama serta komitmen organisasi secara bersama-sama dipergunakan teknik analisa regresi berganda. Hasil penelitian ini adalah (1) Kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (2) Kematangan Beragama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi (3) Kesadaran diri dan kematangan beragama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kesimpulannya adalah kesadaran diri dan kematangan beragama dapat dijadikan prediktor dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

**Kata kunci:** kesadaran diri, kematangan beragama, komitmen organisasi

## **PENDAHULUAN**

Roger dan Roger (1971) dalam Effendi (1993: 114) menyebutkan bahwa organisasi merupakan suatu struktur yang di dalamnya berlangsung proses kegiatan pencapaian tujuan tertentu, dengan melibatkan proses interaksi secara harmonis, dinamis dan pasti. Proses interaksi yang

terjadi merupakan wujud perilaku organisasi. Perilaku organisasi akan dapat berjalan dengan baik apabila proses interaksi bagian-bagian produksi terdapat kesepahaman yang saling mendukung. Salah satu bentuk kesepahaman yang sering dipergunakan dalam literatur perilaku keorganisasian adalah komitmen organisasi.

Dalam perkembangannya, komitmen organisasi banyak dijadikan sebagai teori yang memberikan landasan berpikir, kaitannya dengan peningkatan produktivitas kerja dan ikatan afeksial karyawan dengan organisasinya (Mei-yanto, dkk., 1999)

Menurut Ulrich (1997: 428), ikatan afeksial dalam organisasi merupakan faktor strategis organisasi untuk mencapai keunggulan bersaing organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini, karena diasumsikan bahwa SDM merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi. Perusahaan atau organisasi yang menggunakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing melalui SDM telah membuktikan bahwa SDM dengan komitmen organisasi yang tinggi mampu mengungguli perusahaan yang menggunakan strategi lain semisal teknologi.

Selengkapnya Geertz (1973) mengemukakan bahwa perkembangan perusahaan atau organisasi yang paling berpengaruh bukanlah terletak dari metode produksinya, superioritas kualitas dan kuantitas output organisasi praktis tidak ada hubungannya dengan teknologi. Justru dalam hal ini yang paling berpengaruh adalah kesepahaman karyawan terhadap nilai-nilai budaya organisasi & komitmen karyawan (Griffin, 2003: 279). Dijelaskan lebih lanjut oleh Geertz bahwa tingginya komitmen yang ditunjukkan dengan loyalitas antar sesama karyawan pada perusahaan menunjukkan analogi bahwa budaya komitmen memiliki sinonim dengan kesan, ciri khas dan iklim yang melingkupi budaya organisasi tersebut Griffin (2003: 281).

Sementara itu Welsch & La Van (1981 : 1079-1089), menjelaskan bahwa komitmen organisasi menjadi dimensi perilaku yang penting dalam mengevaluasi kekuatan atau kemauan dan keterlibatan karyawan dalam meraih tujuan organisasi. Tingkat keterlibatan tersebut ditunjukkan dengan adanya loyalitas, tanggung jawab, kerja keras, kepercayaan serta penerimaan

yang tinggi akan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Apabila baik buruk organisasi dapat dinilai dari komitmen organisasi maka peneliti tertarik ingin mengkaji lebih dalam mengenai komitmen organisasi.

Komitmen organisasi sendiri merupakan "*terms of an individual's degree of identification and involvement in the work organization*" yang maksudnya adalah kekuatan identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam menjalankan proses komunikasi di suatu organisasi tertentu (Porter, dkk., 1974 : 603-609). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa tingginya komitmen organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat eksternal, seperti situasi, kondisi, dukungan organisasi dan posisi. Faktor eksternal itu mengejawantahkan nilai dari cita-cita suatu organisasi. Kallerberg (1977 : 124-143) menyatakan bahwa situasi, hubungan kerja, kondisi, posisi dan dukungan organisasi yang begitu kuat mempengaruhi karyawan untuk berperilaku loyal kepada organisasinya, memperkuat kepesertaan di dalam organisasi.

Yang menjadi pertanyaan apakah faktor internal dalam diri individu juga mempengaruhi komitmen organisasi? Diduga bahwa komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersifat internal. Yang tergolong faktor-faktor internal itu adalah kepribadian, kematangan dan jenis kelamin (Nashori, 2000: 17).

Salah satu bentuk kepribadian individu sebagaimana dikemukakan oleh Shomali (2002 : 26) adalah kesadaran diri. Kesadaran diri diartikan sebagai kemampuan dan bakat mengenali dirinya sendiri. Ada ungkapan yang menyatakan bahwa segala sesuatu sangat tergantung pada dirinya sendiri. Iqbal (1982) menyatakan bahwa fokus utama dari pembentukan perilaku manusia berawal dari kesadaran diri. Kesadaran diri merupakan alat kontrol dalam kehidupan sehingga membawa seseorang mampu mencapai keberhasilan yang dicita-citakan (Ma'ruf, 1977: 43).

Dengan demikian dapat bahwa keberhasilan suatu organisasi juga bergan-

tung pada sejauh mana kesadaran individu terhadap tanggung jawab pribadinya. Kesadaran yang ada dalam diri individu dianggap memiliki sumbangan yang tinggi pada komitmen organisasi.

Hal ini didukung oleh pendapat Hamka (1966: 14) dan Gea (2002: 9) yang menyatakan bahwa apabila seseorang sadar akan diri dan keberadaannya, maka ia akan mengenal kenyataan dirinya dan sekaligus kemungkinan-kemungkinannya, serta diharapkan mengetahui peran apa yang harus dia mainkan untuk mewujudkan keinginannya, termasuk didalamnya adalah memunculkan komitmen organisasi.

Faktor internal lain yang juga sangat berpengaruh terhadap tingginya komitmen organisasi sebagaimana diungkapkan oleh Smith (1991) adalah kematangan (*maturity*). Salah satu bentuk kematangan individu adalah dalam hal beragama. Kematangan beragama sendiri diartikan sebagai watak keberagamaan yang terbentuk melalui pengalaman keagamaannya. Pengalaman-pengalaman tersebut membentuk prinsip dan kebiasaan positif dalam kehidupan (Smith, 1991: 41).

Selengkapnya Smith (1991) menjelaskan bahwa seseorang yang matang dalam beragama mampu bertindak positif, hal ini dikarenakan pada dasarnya semua agama mendorong individu untuk menghadirkan kebaikan, kasih sayang dengan sesama dan lingkungannya serta bertanggung jawab dengan apa yang dimilikinya (Nashori, 2000: 7).

Pembahasan mengenai kematangan beragama didasarkan pada pertimbangan bahwa keimanan dan pengalaman ketuhanan dapat dinilai secara ilmiah melalui regulasi matangnya individu dari perilaku yang nampak sebagai penghayatan dan pernyataan diri pada kehidupan yang dijalani seseorang (Ahyadi, 2005: 37).

Kematangan beragama juga merupakan dinamisator dalam memantapkan kepribadian seseorang. Bila individu dapat mengetahui dan menghayati agamanya se-

cara benar dan mendalam, serta memiliki konsistensi moral yang tinggi, maka mereka memiliki ciri-ciri orang yang matang dalam beragama. Dengan memiliki kematangan beragama, seseorang dapat dikatakan memiliki modal cukup untuk memunculkan komitmen terhadap organisasinya, karena ia akan bertanggung jawab dan sadar pada tugas yang disandangnya (Nashori, 2000: 8; Ahyadi, 2005: 39).

Individu dengan komitmen organisasi tinggi dikaitkan dengan faktor internal seperti kesadaran diri dan kematangan beragama, tentunya menjadi dambaan bagi setiap organisasi/perusahaan kaitannya untuk meningkatkan produktifitas kerja. Hal ini sangat sesuai dengan salah satu isu yang akhir-akhir ini mendominasi literatur perilaku organisasi yang memfokuskan kesesuaian psikologis dengan budaya kerja sebagai landasan dasar menjalin komunikasi organisasi.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo sebagai organisasi pemerintah yang menjadi rujukan kesehatan masyarakat telah mengalami perkembangan yang cukup signifikan. Seiring dengan perkembangannya, RSUD Tugurejo perlu meningkatkan komitmen organisasinya. Dari data survey evaluasi Indek Kepuasan Masyarakat (IKM) didapatkan bukti empiris peningkatan komitmen organisasi karyawan. Adapun peningkatan komitmen organisasi adalah sebagai berikut: tahun 2012 didapatkan hasil pencapaian komitmen organisasi karyawan sebesar 30,36% (yang didasarkan pada pengukuran tingkat tanggung jawab, loyalitas dan kedisiplinan karyawan. Tahun 2013 pencapaian komitmen organisasi karyawan naik menjadi 60,76%. Pada tahun 2014 komitmen organisasi karyawan menunjukkan penurunan dari pencapaian sebelumnya menjadi 59,64%. Selanjutnya komitmen organisasi karyawan pada tahun 2015 kembali menunjukkan kenaikan hingga mencapai 61,23%. (Dok. IKM. Bid. Pelayanan, 2012-2015).

Berdasarkan data tersebut di atas dapat dikatakan bahwa RSUD Tugurejo

pada dasarnya memiliki kecenderungan peningkatan komitmen karyawan, meskipun telah terjadi penurunan pencapaian prosentase komitmen organisasi pada tahun 2014. Naik dan turunnya prosentase komitmen organisasi karyawan tersebut diduga berasal dari kesadaran diri dan kematangan beragama yang dimiliki oleh karyawan. Apabila benar komitmen organisasi di RSUD Tugurejo berasal dari kesadaran diri dan kematangan beragama, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang sifatnya internal dalam diri karyawan sangat berpengaruh dalam meningkatkan komitmen karyawan.

Kesadaran diri merupakan aspek utama dalam dimensi psikologis individu. Keberadaannya merupakan gambaran umum mengenai pemahaman, evaluasi, dan pengenalan jati diri (Dahlan, dkk., tt : 624-685). Biasanya apa yang ada di dalam diri seseorang akan menentukan apa yang akan ditampakkan olehnya ke luar melalui perilaku dan sikapnya. Jika individu sadar akan dirinya, keberadaannya dan posisinya maka individu tersebut akan mampu memunculkan perilaku yang positif dan bertanggung jawab. Trisnantoro (2005: 225) mengatakan bahwa perasaan sadar akan diri dan kecerdasan emosi mempengaruhi komitmen organisasinya, karena diri individu menjadi penentu munculnya komitmen tersebut.

Seseorang yang memiliki kesadaran diri yang tinggi mampu melakukan kontrol terhadap dirinya. Sebuah pernyataan menarik yang diungkapkan Gea (2002: 9) bahwa dengan mengenal dan sadar pada diri sendiri, seseorang dapat mengenal kenyataan dirinya dan sekaligus kemungkinan-kemungkinannya serta mampu mengetahui peran apa yang harus dia mainkan untuk mewujudkan keinginannya.

Lebih lanjut dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kesadaran diri yang tinggi cenderung mampu memunculkan sistem nilai (*value system*) dalam dirinya, sehingga ia mampu merefleksikan diri dan berperilaku sesuai nilai-nilai positif yang

dianutnya. Sebaliknya, bila seseorang memiliki kesadaran diri yang rendah, mereka akan cenderung kurang menghargai dirinya, tidak mampu mengontrol segala perilaku dan akan mengalami hambatan dalam menjalin hubungan dengan orang lain dan lingkungannya (Parek, 1996: 46). Seseorang yang memiliki kesadaran diri penuh akan menjadi pribadi yang matang, tanggung jawab, mampu memahami peran yang dijalannya dan selalu berperilaku positif sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya terutama dalam berorganisasi. Dengan demikian individu yang memiliki kesadaran diri yang penuh mampu memunculkan komitmen yang tinggi terhadap lingkungan maupun organisasinya dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki kesadaran terhadap dirinya.

Senada dengan pandangan di atas, Ancok (2002: 38-39) mengatakan bahwa seseorang yang memiliki kesadaran diri penuh akan mampu merangsang perilakunya untuk mengembangkan inisiatif dan kreativitas diri untuk kesuksesan tim dan tidak kehilangan kontrol emosi saat menghadapi tantangan yang dihadapi timnya. Kaitannya dengan peran dan tanggung jawab karyawan, kesadaran diri menjadi aspek yang penting dalam menentukan berhasil tidaknya produktifitas atau mutu pelayanan yang diberikan. Melalui kesadaran diri yang tinggi, karyawan mampu menempatkan dirinya secara proporsional dan profesional.

Sementara itu Stein-Purbury (2003) menjelaskan bahwa tanpa kesadaran diri individu akan mengalami hambatan interaksi dan beresiko tinggi memaksakan nilai-nilai yang dianutnya sehingga mempengaruhi kinerjanya dalam upaya menumbuhkan komitmen organisasi (Hidayanti, 2007: 39).

Komitmen organisasi yang tinggi membutuhkan kesadaran diri yang maksimal, baik dalam perilaku maupun ikatan afeksional dengan organisasinya, termasuk persepsinya terhadap diri dan kemajuan organisasi.

Faktor internal lain yang sangat mempengaruhi perilaku sosial individu adalah kematangan beragama. Penelitian yang dilakukan oleh Nashori (2000) menunjukkan adanya hubungan antara kematangan beragama dengan kompetensi interpersonal individu. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kematangan beragama seseorang semakin tinggi pula kompetensi interpersonalnya.

Berdasarkan temuan di atas, dimungkinkan juga terdapat pengaruh antara kematangan beragama dengan komitmen organisasi yang merupakan faktor penting dalam melakukan komunikasi organisasi. Orang yang matang dalam beragama memiliki keyakinan dan respon positif dalam melakukan tanggung jawab sosialnya, hal ini dikarenakan bahwa orang yang matang dalam beragama selalu menghadirkan nilai-nilai positif, termasuk di dalamnya memiliki kemampuan untuk bersikap terbuka pada semua fakta, nilai-nilai ajaran agama serta memberi arahan pada kerangka hidup baik secara teoritik maupun praktek.

Allport (1991) menyatakan bahwa individu yang memiliki kematangan beragama yang tinggi, akan mampu membuka diri dan loyal dalam memperluas wawasan dan aktifitasnya. Berbekal kematangan beragama, individu akan menunjukkan kematangan dalam sikap dan menghadapi permasalahan, nilai, tanggung jawab dan terbuka terhadap semua realitas yang mengitarinya (Meiyanto, dkk., 1999).

Secara psikologis, kematangan beragama mengandung pola penyesuaian diri yang tepat, pandangan yang integral dalam menghadirkan nilai-nilai agama dalam setiap aspek kehidupan dan perilakunya. Kemampuan untuk memunculkan komitmen ditunjukkan dengan adanya kemampuan untuk melakukan diferensiasi terhadap agama dan menjadikannya individu yang mau serta mampu menjalankan setiap ajaran agama secara komprehensif dan obyektif (Fadholi & Nurkudri, 1995: 11).

Berkaitan dengan kemungkinan adanya pengaruh antara kematangan beragama dan komitmen organisasi dapat dijelaskan bahwa seseorang yang matang dalam beragama akan selalu menjadikan agama yang dianutnya sebagai dasar dalam berperilaku dan menjalin interaksi dengan orang lain dan organisasinya. Hurlock (1980: 258) mengatakan bahwa setiap agama selalu mengarahkan pemeluknya untuk menjalin interaksi dengan lingkungannya dan orang lain. Dikatakan lebih lanjut bahwa orang yang matang dalam beragama cenderung lebih aktif dalam kegiatan keagamaan dan organisasi-organisasi masyarakat lainnya dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki pemahaman mendalam terhadap agamanya (Hurlock, 1980: 263).

Menurut Allport (1991) orang yang matang dalam beragama memiliki kapasitas untuk memahami ketakutan, kegagalan, kekhawatiran, kesakitan dan ketakberdayaan yang dihadapi oleh orang lain dan lingkungannya (Schultz, 1998: 182; Ahyadi, 2002: 38 dan Nashori, 2000: 30). Bahkan mereka memiliki kemampuan untuk meningkatkan penghayatan terhadap agamanya, sehingga mereka mampu memberikan dukungan afeksial kepada orang lain, loyal dan dapat bertanggung jawab terhadap perannya, termasuk di dalamnya peran organisasi. Keinginan untuk tetap konsisten terhadap nilai ajaran agama menjadi modal untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi khususnya keterlibatan aktif dengan aktifitasnya (*activity preference*) (Meiyanto, dkk., 1999).

Senada dengan pandangan tersebut dikatakan bahwa orang yang matang dalam beragama akan mampu menerima kelebihan dan kekurangan dengan kadar yang seimbang. Individu cenderung mampu menyelesaikan konflik yang tidak merugikan semua pihak dan menyelesaikannya dengan jalan memberikan alternatif *problem solving* yang tepat (Nashori, 2000: 32).

Selain itu, kematangan seseorang juga sangat ditunjukkan dengan adanya kesiapan untuk mengarahkan dan membuka diri ke dalam hubungan sosialnya. Apabila seseorang memiliki kesiapan dalam hubungan sosialnya tentu dapat mempermudah proses komunikasi dalam lingkungan organisasinya. Seseorang akan memiliki kepekaan sosial, menjadi pribadi yang empatetik, bertanggung jawab dan menghargai orang lain.

Disebutkan oleh Allport (1991) bahwa orang yang matang dalam beragama dapat memahami kelemahan orang lain, membimbingnya dan selalu mengembangkan potensi keberagamaannya untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan orang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa orang yang matang dalam beragama mampu meningkatkan komitmen organisasinya melalui integralisasi makna dan nilai-nilai ajaran agama yang dianutnya, terlebih dalam menjalin hubungan komunikasi di dalam organisasinya (Schultz, 1998).

Dalam studi perilaku organisasi diketahui bahwa komitmen organisasi merupakan teori yang banyak digunakan sebagai penentu psikologis komunikasi organisasi yang berkaitan dengan peningkatan produktifitas kerja dan ikatan afeksial karyawan sebagai wujud komitmen organisasi karyawan (Omar & Aziz, 2002: 77; Meyer & Allen, 1997: 314). Dalam perkembangannya komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti dukungan organisasi, posisi, kondisi, pendidikan, teknologi dan lain sebagainya. Benarkah faktor internal yang ada di dalam diri individu juga memiliki kontribusi yang positif dalam upaya peningkatan komitmen organisasi?

Hadipranata & Sudarjo (1996: 20) menjelaskan bahwa secara umum faktor internal di dalam diri individu sangat berpengaruh terhadap perilaku sosial-organisasionalnya. Dalam hal ini, kesadaran diri dan kematangan beragama yang ada di

dalam diri individu berkaitan erat dengan perilaku sosial-organisasionalnya.

Berkaitan dengan kemungkinan adanya pengaruh antara kesadaran diri, kematangan beragama dan komitmen organisasi dijelaskan tentang sifat dasar individu. James mengungkapkan bahwa sifat dasar manusia ditemukan dalam kehidupan dinamis dari kesadarannya (Muhammad, 2002: 19). Baginya kesadaran merupakan kunci untuk mengaktualisasikan pengalaman manusia, baik pengalaman sosial, budaya, organisasi dan khususnya pengalaman keagamaannya. Melalui pengalaman sosial individu akan mampu menjalin interaksi dan pengaruh yang harmonis dengan lingkungannya. Pengalaman budaya menjadikan individu sebagai pribadi yang sehat sesuai dengan nilai aturan dan norma masyarakat. Pengalaman organisasi menjadikan individu memiliki ikatan afeksial dan kemampuan manajemen yang tinggi untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya. Pengalaman keagamaan menjadikan individu sebagai pribadi yang memiliki kemampuan untuk mengaktualisasikan dimensi keberagamaannya (Bustaman, 1995: 123; Amin, dkk., 2005: 165).

Seseorang yang memiliki kesadaran diri yang tinggi akan mampu mencapai pemahaman baru tentang hakikat kebenaran dan keberadaannya. Dikatakan oleh Shomali (2002: 21) bahwa unsur dari mekanisme kesadaran diri adalah nilai ruhaniah pengendalian diri dalam mengembangkan kekuatan (potensi diri) dan mengatasi kelemahan. Kalau seseorang memiliki unsur nilai ruhaniah, mereka akan menjadikan agama yang dihayatinya sebagai dasar dalam berpikir dan berperilaku.

Allport (1991) mengatakan bahwa mereka yang memiliki kemampuan untuk menghayati agama memiliki ciri-ciri orang yang matang dalam beragama. Karena itu, pemeluk yang matang dalam keberagamaannya akan terdorong untuk memiliki perilaku positif (Schultz, 1998: 173 dan Nashori, 2000: 30)

Selengkapnya Allport (1991) mengemukakan bahwa orang-orang yang matang dalam beragama selalu mengarahkan dirinya kepada orang lain dengan terlibat aktif dan terikat pada sesuatu atau seseorang yang ada di luar dirinya. Mereka memiliki kemampuan untuk menjalin interaksi dengan orang lain, memperluas diri, mengembangkan potensi, empatik selanjutnya memiliki dukungan emosional kepada orang lain. Dalam komunitas tertentu, seseorang dikatakan matang apabila mampu menjalin ikatan afeksial sebagai perwujudan kohesifitas dan identifikasi tim/komunitasnya. Bila terjadi konflik, selalu diselesaikan dengan keterbukaan dan adanya saling pengertian dan saling memaafkan (Nashori, 2000: 32).

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa seseorang yang memiliki kesadaran diri dan kematangan beragama yang tinggi akan terdorong untuk memiliki apa yang disebut komitmen organisasi.

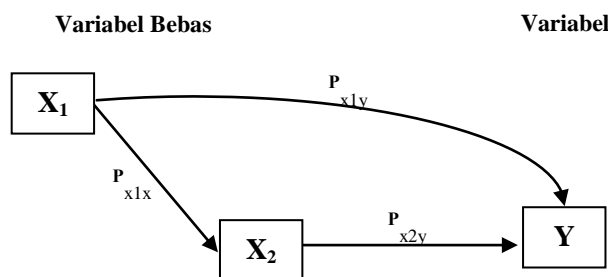
### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan prediktor (variabel terikat) komitmen organisasi dan variabel bebas kesadaran diri dan kematangan beragama. Penelitian ini mempergunakan analisis statistik dalam menguji variabel-variabel yang akan diteliti. Skala yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dikarenakan dalam penelitian ini juga akan melihat kategori yang menggambarkan tingkatan pencapaian skor masing-masing responden, maka analisis uji statistik yang sesuai untuk jenis pengukuran ini adalah analisis regresi.

Dalam penelitian kausal ini komitmen organisasi sebagai variabel terikat sementara kesadaran diri dan kematangan beragama sebagai variabel bebas. Adapun hubungan masing-masing variabel dapat dilihat dalam gambar 1.

Subjek penelitian dalam hal ini adalah berjumlah 189 orang dengan rincian 41 tenaga administrasi, 92 paramedis,

dan 57 penunjang lainnya beragama Islam dan berstatus PNS. Pemilihan subjek didasarkan pada pertimbangan bahwa untuk mencari homogenitas keberagamaan yang diambil dari mayoritas agama yang dianut oleh karyawan. Selanjutnya kriteria pengambilan subjek yang didasarkan pada



Gambar 1. Model Konseptual Hubungan Pengaruh Antar Variabel

Keterangan :

X<sub>1</sub> : Kesadaran diri

X<sub>2</sub> : Kematangan beragama

Y : Komitmen organisasi

$P_{x1y}$  : Koefisien korelasi x<sub>1</sub> dan y

$P_{x1x2}$  : Koefisien korelasi x<sub>1</sub> dan x<sub>2</sub>

$P_{x2y}$  : Koefisien korelasi x<sub>2</sub> dan y

→ Hubungan pengaruh antara variabel

cakupan PNS dikarenakan bahwa PNS diyakini memiliki tingkat komitmen yang tinggi dibandingkan dengan pegawai yang non PNS (Harlep, kontrak dan magang) (Trisnantoro, 2005: 217).

Untuk mengetahui kondisi psikologis subyek, khususnya mengenai kesadaran diri, kematangan beragama dan komitmen organisasi, digunakan alat ukur data yang disebut dengan skala kesadaran diri (SKD), skala kematangan beragama (SKB), dan skala komitmen organisasi (SKO).

Tahap analisis data meliputi tahap analisis pendahuluan/uji asumsi, analisis uji hipotesis, dan analisis lanjut/akhir. Analisis pendahuluan/uji asumsi akan dilakukan dalam uji normalitas dan linieritas. Selanjutnya teknik regresi ganda memerlukan syarat uji linearitas juga

diharuskan mempergunakan uji kolinearitas dan uji autokorelasi. Uji kolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah telah terjadi korelasi yang kuat antara variabel-variabel bebasnya. Apabila terjadi kolinieritas, maka variabel yang dimasukkan dalam persamaan linier hanya variabel bebas yang memiliki korelasi parsial tinggi. Sedangkan uji autokorelasi dilakukan dengan pengujian Durbin Watson (DW) yang digunakan sebagai cara mengetahui ada tidaknya autokorelasi atau kesalahan yang ditimbulkan oleh residu dari variabel bebasnya (Ghozali, 2006: 95-99). Analisis akhir penelitian ini adalah mencoba melakukan kajian ulang pada hasil utama penelitian dan pembahasan hasil tambahan hasil penelitian bila memang terdapat faktor lain yang ternyata memiliki atau mendukung timbulnya komitmen organisasi karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah data penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi, maka menghasilkan temuan-temuan di bawah ini:

*Pertama*, hasil analisis data mengenai pengaruh antara komitmen organisasi dengan kesadaran diri menunjukkan  $F = 12,057$  dengan  $p > 0,001$ . Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan kesadaran diri karyawan.

*Kedua*, analisis data mengenai pengaruh antara komitmen organisasi dengan kematangan beragama menunjukkan  $F = 12,889$  dengan  $p < 0,001$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kematangan beragama karyawan.

*Ketiga*, analisa data mengenai pengaruh antara kesadaran diri dan kematangan beragama secara bersama-sama dengan komitmen organisasi menunjukkan  $F = 9,500$  dengan  $p < 0,001$ . Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran diri dan kematangan beragama dapat dijadikan

prediktor dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kesadaran diri karyawan dengan komitmen organisasinya. Semakin tinggi kesadaran diri karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Dengan demikian kesadaran diri dapat dipergunakan sebagai prediktor kaitannya dengan peningkatan komitmen organisasi. Tingkat kenaikan proporsional kesadaran diri akan diikuti pula dengan kenaikan tingkat komitmen organisasi.

Untuk menjelaskan pengaruh kesadaran diri karyawan dengan komitmen organisasi maka harus melibatkan dinamika psikologis yang dimiliki individu. Hal ini dikarenakan dinamika psikologis sangat berkaitan erat dengan faktor yang bersifat internal di dalam diri individu. Seseorang yang memiliki kesadaran diri yang tinggi tentunya akan dapat memahami dirinya sendiri, potensi yang dimiliki serta kelebihan dan kekurangannya.

Hamka (1966: 14) dan Gea (2002: 9) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi dan positif tentunya akan mampu mengakumulasikan seluruh kemampuan, dapat mengenal kenyataan dirinya dan sekaligus kemungkinan-kemungkinannya serta mampu mengetahui peran apa yang harus dia mainkan untuk mewujudkan keinginannya. Hal ini merupakan modal yang sangat baik dan tepat dalam meningkatkan komitmen organisasi di tempat ia bekerja.

Diungkapkan oleh Ancok (2002: 38-39) bahwa seseorang yang memiliki kesadaran diri positif akan mampu merangsang perilakunya untuk mengembangkan inisiatif dan kreativitas diri untuk kesuksesan tim dan tidak kehilangan kontrol emosi saat menghadapi tantangan yang dihadapi timnya. Kaitannya dengan peran dan tanggung jawab karyawan, kesadaran diri menjadi aspek yang penting dalam menentukan berhasil tidaknya produktivitas atau mutu pelayanan yang



diberikan. Melalui kesadaran diri yang tinggi, karyawan mampu menempatkan dirinya secara proporsional dan profesional di dalam pekerjaannya dengan kata lain individu/ seorang karyawan mampu memunculkan apa yang disebut sebagai komitmen organisasi.

Hasil penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kematangan beragama karyawan dengan komitmen organisasinya. Semakin tinggi kematangan beragama karyawan semakin tinggi pula komitmen organisasinya. Seperti halnya kesadaran diri, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kematangan beragama karyawan dapat dipergunakan sebagai prediktor kaitannya dengan peningkatan komitmen organisasinya. Tingkat kenaikan proporsional kematangan beragama karyawan akan diikuti pula dengan kenaikan tingkat komitmen organisasinya.

Dinamika psikologis yang dapat menjelaskan pengaruh dari kematangan beragama terhadap komitmen organisasi adalah sebagai berikut. Orang yang memiliki kematangan dalam hal beragama akan selalu mengarahkan dirinya kepada orang lain, hal ini dikarenakan ajaran agama Islam mendorong pemeluknya untuk dapat menjalin hubungan dengan orang lain dan lingkungannya serta selalu menghadirkan kebaikan dan kesejahteraan dalam kehidupannya sebagaimana firman Allah dalam QS. al-Imran, ayat: 112 yang artinya:

Mereka diliputi kehinaan di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka berpegang kepada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia, dan mereka kembali mendapat kemurkaan dari Allah dan mereka diliputi kerendahan. yang demikian itu. Karena mereka kafir kepada ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa alasan yang benar. yang demikian itu disebabkan mereka durhaka dan melampaui batas (QS. Al-Imran, 112).

Apabila seseorang telah memiliki kemampuan untuk menghadirkan kebaikan

melalui jalinan hubungan interaksi yang baik dengan sesamanya, maka mereka akan mampu mengembangkan komitmen organisasinya. Menurut Allport (1991) dalam Ahyadi (2002: 38) dan Nashori (2000: 30) orang yang matang dalam beragama memiliki kapasitas untuk memahami ketakutan, kegagalan, kekhawatiran, kesakitan dan ketakberdayaan yang dihadapi oleh orang lain dan lingkungannya. Bahkan mereka memiliki kemampuan untuk meningkatkan penghayatan terhadap agamanya, sehingga mereka mampu memberikan dukungan afektual kepada orang lain, loyal dan dapat bertanggung jawab terhadap perannya, termasuk di dalamnya peran organisasi. Keinginan untuk tetap konsisten terhadap nilai ajaran agama menjadi modal untuk meningkatkan komitmen organisasi dan aktifitas karyawan (*activity preference*) (Meiyanto, dkk., 1999).

Keadaan di atas dapat menggambarkan tingkat pengaruh yang besar antara kematangan beragama karyawan dengan komitmen organisasinya. Kecenderungan mengembangkan komitmen organisasi ini akan tampak pada diri individu yang memiliki konsistensi moral yang tinggi terhadap agamanya. Konsistensi moral yang tinggi merupakan wujud dari kematangan beragama. Salah satu bentuk dari tingginya konsistensi moral ditunjukkan dengan adanya kemampuan untuk menyelaraskan tingkah lakunya dengan nilai moral agama.

Lebih dari itu, orang yang memiliki konsistensi moral tinggi (aspek dari kematangan beragama) memiliki kemampuan untuk memperluas diri, mengembangkan potensi, empatik selanjutnya memiliki dukungan emosional kepada orang lain dan dalam komunitas tertentu, seseorang dikatakan matang apabila mampu menjalin ikatan afektual sebagai perwujudan kohefifitas dan identifikasi tim/komunitasnya. Bila terjadi konflik, selalu diselesaikan dengan keterbukaan dan adanya saling

pengertian dan saling memaafkan (Nashori, 2000: 32).

## SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Tugurejo Semarang pada koefisien regresi  $F = 12,057$  dan  $p > 0,001$ .
2. Kematangan beragama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Tugurejo pada koefisien regresi  $F = 12,889$  dan  $p < 0,001$ .
3. Kesadaran diri dan kematangan beragama berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan RSUD Tugurejo Semarang pada koefisien regresi  $F = 9,500$  dan  $p < 0,001$ . Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran diri dan kematangan beragama dapat dijadikan prediktor dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Hasil yang telah diperoleh dari penelitian ini, tidak lepas dari beberapa keterbatasan, namun demikian hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan awal bagi penelitian selanjutnya agar lebih baik. Beberapa keterbatasan dan saran dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya pada karyawan yang beragama Islam dan memiliki status sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di RSUD Tugurejo Semarang, sehingga bila memungkinkan sebaiknya diteliti pada seluruh karyawan dengan keragaman agama yang dianutnya.
- b. Penelitian ini hanya mengambil kesadaran diri dan kematangan beragama sebagai prediktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan komitmen organisasi. Padahal apabila dilakukan pengkajian lebih mendalam diduga masih banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Berkaitan dengan hal tersebut maka diharapkan para peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih mendalam faktor-faktor lain yang mungkin dapat memberikan pengaruh yang lebih signifikan terhadap komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyadi, Abdul Aziz. 2005. *Psikologi Agama: Kepribadian Muslim Pancasila*, Bandung: Sinar Baru Algensindo
- Ancok, Jamaluddin. 2003. *Outbound Management Training: Aplikasi Ilmu Perilaku dalam Pengembangan SDM*, Yogyakarta: UII University Press
- , dkk. 2001. *Psikologi Islami: Solusi Islam Atas Problem-Problem Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar, Saifuddin. 2001. *Reliabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bustaman, H. Dj. 1995. *Integrasi Psikologi Dengan Islam: Menuju Psikologi Islami*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dahlan M, dkk., (tt.). *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya: Arkola
- Effendi, Onong Uchaja. 1993. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Fadholi & Nurkudri. 1995. *Perbedaan Harga Diri Ditinjau Dari Orientasi Religiusitas Ekstrinsik – Instrinsik*, Malang: UMM Press
- Gea, Antonius Atosokhi, dkk. 2002. *Relaksasi dengan Diri Sendiri*, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Ghazali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: Badan Penerbit-Undip
- Griffin, EM. 2003. *A First Look at Communication Theory: Cultural Approach to Organizational*, Cet. V, New York : McGraw-Hill Companies

- Hadipranata & Sudarjo. 1996. Pengaruh MIKEO (Menejemen Interpersonal Kelompok Obyektif) terhadap prestasi Kerja Karyawan Perusahaan di Jawa Timur, *Disertasi, Tidak dipublikasikan*
- Hamka. 1996. *Pribadi*, Jakarta: Bulan Bintang
- Hidayanti, Ema. 2007. Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Kematangan beragama terhadap Efektivitas Komunkasi Interpersonal, *Tesis tidak di publikasikan*, Semarang: IAIN Walisongo
- Hurlock, E.B. 1980. *Psikologi Perkembangan: Suatu Pendekatan sepanjang Rentang Kehidupan*, (terj.), Jakarta: Erlangga
- Kalleberg, A. 1997. Work Values and Job Satisfaction: A Theory of Job Satisfaction, *American Siciological Rreview*, 42.
- Laporan Indek Kepuasan Masyarakat RSUD Tugurejo (2012-2015). Semarang: Bidang Pelayanan
- Meiyanto, Sito, dkk., 1999. Komitmen Organisasi : Sebuah Studi dalam Konteks Pekerja Indonesia, *Jurnal Psikologi*, Yogyakarta, Vol 1, No. 1, 29-40
- Muhammad, Hasyim. 2002, *Dialog antara Tasawuf dan Psikologi*, Semarang: Walisongo press bekerjasama dengan Pustaka Pelajar
- Nashori, Fuad. 2000. Kompetensi Interpersonal ditinjau dari Kematangan beragama, Kematangan Beragama dan Jenis Kelamin, *Tesis, tidak dipublikasikan*, Yogyakarta: UGM
- Parek, Udai. 1996. *Perilaku Organisasi: Pedoman ke Arah Pemahaman Proses Komunikasi Antar Pribadi dan Motivasi Kerja*, Jakarta: Pustaka Budiman Persindo
- Porter, L.W., dkk. 1974. rganizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal of Applied Psychology*, No. 59.
- Santoso, Singgih. 2001. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Jakarta: Elex Media Komputindo
- Schultz, Duane. 1998. *Psikologi Pertumbuhan: Model-model Kepribadian Sehat*, Yogyakarta: Kanisius
- Tristantoro, Laksono. 2005. *Memahami Penggunaan Ilmu Ekonomi dalam Menejemen Rumah Sakit*, Yogyakarta: Gajahmada University Press
- Winarsunu, Tulus. 2004. *Statistika dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang: UMM Press
- Ulrich, D. 1997. *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*, Boston: Harvard Business School Press
- Welsch, H.P., & La Van, H. 1981. Interrelationship Between Commitment Organizational and Characteristic, Job Satisfication, Professional Behavior, and Organozational Climate, *Human Relation*. No. 34.