

BAB V

PENUTUP

Dalam Bab ini akan disajikan kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan terhadap para perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Mimika, Puskesmas Timika, dan Puskesmas Kwamki. Selain itu juga menyajikan implikasi yang diperoleh dalam penelitian ini, serta menyajikan keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa.

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini menguji pengaruh spiritualitas tempat kerja dan persepsi dukungan organisasional terhadap keterlibatan kerja dengan kesesuaian nilai sebagai pemediasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan survey melalui pembagian kuesioner secara langsung kepada responden dan melibatkan 251 responden. Responden yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Mimika, Puskesmas Timika, dan Puskesmas Kwamki.

Untuk melakukan analisis data dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan software SmartPLS untuk pengolahan data dengan metode *partial least squares* (PLS). Berdasarkan hasil analisis PLS menggunakan SmartPLS 4.00 dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hipotesis

dalam penelitian ini diterima, atau dengan kata lain bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Dengan demikian hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis 1 (H1) yang diajukan. Ketika perawat yang bekerja merasakan dan mengalami perasaan bermakna dalam pekerjaannya, mereka akan lebih melibatkan diri dalam pekerjaannya tersebut. Karyawan yang memiliki perasaan spiritual yang tinggi dalam pekerjaan akan cenderung mengeluarkan lebih banyak energi untuk tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
- b. Pengujian dalam penelitian ini memberikan hasil bahwa persepsi dukungan organisasi tidak mempengaruhi keterlibatan kerja. Dengan demikian hasil analisis tersebut menolak hipotesis 2 (H2) yang diajukan. Perawat tetap akan terlibat dalam pekerjaannya walau mereka merasakan sedikit dukungan dari organisasinya. Hal tersebut disebabkan karena perawat memiliki *personal resources* yang tinggi, yang mana *personal resources* ini merupakan evaluasi diri yang positif yang mengacu pada ketahanan dan kemampuan individu yang pada akhirnya akan memberikan dampak baik baik lingkungannya.

- c. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian nilai individu dan organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi keterlibatan kerja. Dengan demikian hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis 3 (H3) yang diajukan dalam penelitian ini. Para perawat yang merasa memiliki kecocokan dengan organisasinya akan menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Ketika kesesuaian nilai dan tujuan itu terjadi, maka hal tersebut akan menghasilkan sikap dan perilaku yang positif terhadap pekerjaan, misalnya perawat akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan sebaik mungkin dan memberikan saran serta masukan yang dapat membangun organisasinya.
- d. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas tempat kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kesesuaian individu dan organisasi. Dengan demikian hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis 4 (H4) yang diajukan dalam penelitian ini. Perawat yang mengalami spiritualitas di tempat kerja akan menjadi lebih selaras dengan nilai dan tujuan dari organisasinya, serta mereka akan dapat menjalani kehidupan yang terintegrasi dalam organisasinya.
- e. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kesesuaian individu dan organisasi. Dengan demikian hasil analisis tersebut sesuai dengan hipotesis 5 (H5) yang diajukan dalam penelitian ini. Ketika organisasi memberi dukungan dan memperlakukan perawatnya dengan baik dan adil, maka para perawat yang

bekerja pada organisasi tersebut akan mengembangkan persepsi mengenai kesesuaian yang lebih baik dengan nilai, tujuan, aspirasi, dan iklim organisasi.

- f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian nilai individu dan organisasi memediasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja dengan keterlibatan kerja. Peran mediasi dalam hubungan ini adalah *complementary mediation*, yang artinya bahwa efek mediasi dan efek langsung dalam hubungan ini ada dan mengarah pada arah yang sama.
- g. Terakhir, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesesuaian nilai individu dan organisasi memediasi hubungan persepsi dukungan organisasional dengan keterlibatan kerja. Peran mediasi yang terjadi dalam penelitian ini adalah *indirect only mediation*, yang berarti bahwa terdapat efek yang dimediasi namun tidak ada efek langsungnya. Artinya bahwa dukungan organisasional akan mempengaruhi keterlibatan kerja jika terjadi kesesuaian nilai antara individu dan organisasi. Perawat yang merasakan dukungan organisasi akan menganggap bahwa ada kesesuaian norma dan nilai pribadi mereka dengan organisasinya yang pada akhirnya membuat para perawat semakin terlibat dalam pekerjaannya.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian ini disampaikan bahwa manajemen rumah sakit maupun puskesmas perlu untuk memahami arti penting spiritualitas tempat kerja dan

dukungan organisasional sebagai salah satu komponen penting untuk meningkatkan keterlibatan kerja. Telah teruji dalam penelitian ini bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap keterlibatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang bekerja pada rumah sakit dan puskesmas yang diteliti telah merasakan adanya spiritualitas di tempat kerja. Para perawat tersebut telah mampu untuk mengembangkan hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan orang lain terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam melakukan pekerjaannya, para perawat juga sangat merasa bersemangat dan menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan terkait dengan apa yang menurut mereka penting dalam hidupnya.

Organisasi harus mampu untuk menjaga bahkan meningkatkan spiritualitas setiap perawatnya dengan membuat program pengembangan spiritualitas seperti meditasi untuk menumbuhkan kerohanian dan meningkatkan kepercayaan mereka terhadap organisasinya. Selain itu disarankan bahwa organisasi harus merencanakan lingkungan kerja yang kaya akan spiritual untuk membantu para perawatnya membuat hubungan yang kuat antara perawat dengan pekerjaannya, perawat dengan organisasinya, perawat dengan rekan kerjanya, dan nilai-nilai organisasi yang ada dengan nilai-nilai yang dia yakini. Harapan kedepannya, baik rumah sakit maupun puskesmas dapat lebih meningkatkan keterlibatan kerja perawat dengan menerapkan spiritualitas ditempat kerja agar para perawat dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan lebih baik lagi.

Selanjutnya terungkap dalam penelitian ini, para perawat yang bekerja di rumah sakit dan puskesmas yang diteliti merasa sangat cocok dengan organisasinya. Mereka merasa memiliki kecocokan antara nilai-nilai pribadinya dengan nilai-nilai organisasi tempatnya bekerja. Tentunya kecocokan ini akan mampu mendorong perawat untuk semakin terlibat dalam pekerjaannya. Organisasi harus mampu memberikan dukungan kepada setiap perawat yang bekerja untuknya melalui keselarasan nilai dan tujuan. Ketika perawat merasa ada kecocokan antara nilai pribadinya dengan nilai organisasi, maka mereka akan terlibat dan tetap bekerja pada organisasinya saat ini. Seperti yang disampaikan oleh Robbins dan Timothy (2017) bahwa seseorang tertarik dan dipilih oleh organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai hidup mereka dan mereka pun akan meninggalkan organisasi yang tidak sesuai dengan nilai dan kepribadian mereka. Hal tersebut dapat dilihat dari jawaban responden yang rata-rata telah bekerja selama 8 tahun bahkan lebih, yang menunjukkan bahwa mereka memiliki kecocokan dengan organisasinya dan memilih untuk tetap bersama dengan organisasi tersebut.

Kecocokan antara individu dan organisasi akan tercapai bila organisasi dapat memenuhi nilai-nilai dan harapan dari perawatnya. Sebagai contoh apabila perawat memiliki preferensi yang tinggi terhadap pertumbuhan atau perkembangan dalam pekerjaannya, maka kesesuaian (*fit*) dapat terjadi bila organisasi memberikan kesempatan pada perawat tersebut untuk berkembang. Organisasi dapat mengikutsertakan atau memberi izin bagi perawat dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mengembangkan pengetahuan dan kemampuan para perawatnya.

Selain itu juga organisasi dapat memberikan kesempatan bagi perawatnya untuk berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan kemasyarakatan seperti terlibat dalam penanggulangan bencana dan secara aktif ikut berperan dalam menanggapi isu-isu kesehatan terkini di masyarakat. Hal tersebut terkait dengan kesamaan nilai-nilai pribadi dengan organisasi mengenai kepedulian terhadap orang lain yang mana dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata yang cukup tinggi.

Pada variabel keterlibatan kerja diketahui nilai rata-rata tertinggi indikator menunjukkan bahwa para perawat yang bekerja merasa bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu juga mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sangat penuh dengan makna dan tujuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perawat yang ada di rumah sakit dan puskesmas telah mampu memaknai dan mendalami spiritualitas di tempat kerjanya serta mereka juga merasakan adanya kesesuaian nilai dengan organisasinya yang akhirnya akan berdampak pada peningkatan keterlibatan kerja.

Kesesuaian antara nilai individu dan organisasi telah memediasi hubungan spiritualitas tempat kerja dengan keterlibatan kerja. Perawat dengan spiritualitas yang tinggi, ketika berada pada organisasi dengan spiritualitas yang tinggi maka akan meningkatkan kepuasan dan makna pekerjaan sehingga memungkinkan perawat untuk semakin terlibat dalam pekerjaannya (Iqbal *et al*, 2019).

Kemudian persepsi mengenai kesesuaian nilai antara individu dan organisasi telah memediasi dukungan organisasional terhadap keterlibatan kerja. Ketika organisasi menghargai setiap pekerjaan yang perawatnya lakukan dan menunjukkan

keselarasan dengan nilai dan tujuan perawatnya, hal tersebut akan meningkatkan keterlibatan perawat dalam pekerjaannya. Organisasi harus membuat perawatnya merasa bahwa mereka didukung oleh organisasinya, misalnya dengan mendengarkan pendapat dan masukan yang disampaikan oleh perawat terkait apa yang dialami selama melakukan pekerjaannya. Selain itu menjunjung tinggi nilai kejujuran sebagai salah satu bentuk dukungan kepada perawatnya yang mana hal itu mungkin sesuai dengan nilai-nilai pribadi perawat rumah sakit maupun puskesmas. Dukungan yang diberikan oleh organisasi akan menjadi penting bagi perawat bila mereka merasa tidak memiliki keyakinan akan kemampuannya dalam melakukan pekerjaannya.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam melakukan penelitian ini masih banyak keterbatasan yang ada. Penelitian ini berfokus pada pengaruh spiritualitas tempat kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja dengan kesesuaian nilai sebagai mediasi. Namun, penulis menyadari bahwa mungkin masih ada faktor lain yang mempengaruhi keterlibatan kerja seperti yang belakangan muncul dalam pembahasan seperti sumber daya pribadi (*personal resources*). Selanjutnya yang menjadi kekurangan pada penelitian ini adalah penelitian ini dilakukan hanya pada fasilitas kesehatan milik pemerintah seperti Rumah Sakit Umum Daerah dan Puskesmas, sehingga hasil dari penelitian ini hanya bersumber dari persepsi atau tanggapan perawat yang bekerja pada fasilitas kesehatan milik pemerintah. Selain itu

nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang ada dalam penelitian ini terbilang kecil karena kurang dari 0.5. Namun menurut Fornell dan Larcker (1981) dalam Shrestha (2021) jika nilai AVE kurang dari 0.5 tetapi memiliki nilai *composite reliability* lebih tinggi dari 0.6 maka validitas konvergen konstruk dalam sebuah penelitian masih memadai dan dapat di terima. Dapat dilihat dalam penelitian ini nilai *composite reliability* menunjukkan nilai yang cukup tinggi yaitu diatas 0.7.

5.4. Saran Penelitian

Berdasarkan keterbatasan penelitian diatas, maka penulis menyarankan beberapa hal bagi penelitian berikutnya seperti:

1. Menambah atau mengganti variabel selain persepsi dukungan organisasional, misalnya *personal resources*.
2. Melakukan penelitian tidak hanya pada fasilitas kesehatan milik pemerintah saja, melainkan juga fasilitas kesehatan milik swasta. Tujuannya agar dapat melakukan uji beda sehingga dapat melihat apakah terdapat hasil yang berbeda antara perawat yang bekerja pada fasilitas kesehatan milik pemerintah dan fasilitas kesehatan milik swasta.

Daftar Pustaka

- Afsar, B; & Yuosre, B. (2017). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Person-Organization Fit. *Jorunal of Workplace Learning. Vol. 29, Issue: 2.*
- Anvari, R; barzaki, A. S; Amiri, L; Irum, S; & Shapourabadi, S. (2017). The mediating effect of organizational citizenship behavior on the relationship between workplace spirituality and intention to leave. *Intangible Capital, Vol. 13, No. 3.*
- Arifin, W. (2022, April 20). PB IDI Kecam Pelaku Penganiayaan Dokter di Papua. Diambil dari <https://kabar24.bisnis.com/read/20220420/15/1524733/pb-idi-kecam-pelaku-penganiaya-dokter-di-papua>
- Ashfaq, B. (2019). Person-Organization Fit and Organization Citizenship Behavior: Modeling The Work Engagement As A Mediator. *Asia-Pacific Journal of Business Administration.*
- Bakker, A. B. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Direction in Psychological Science. Vol. 20, No. 4.*
- Bakker, A. B; and Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research.* New York: Psychology Press.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.

- Einsberger, R; Robin, H; Steven, H; & Debora, S. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 71, No. 3.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F; Hult, G. T. M; Tingle, C. M; Sarstedt, M; Danks, N. P; & Ray, S. (2021) *An Introduction to Structural Equation Modeling*. In: *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Classroom Companion: Business. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7_1
- Hartono, J. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman* (Edisi 6). Yogyakarta, Indonesia: BPF UGM.
- Iqbal, M; Wiwiek, R. A; Agus, S; & Faizal, W. (2019). Exploring The Impact of Workplace Spirituality on Nurse Work Engagement: An Empirical Study on Indonesian Government Hospital. *International journal of ethics and systems*.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*. Vol. 33, No. 4.
- Karatepe, O; & Mehmet, A. (2016). The Effects of Organization Fulfillment and Perceived Organizational Support on Job Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *International Journal of Bank Marketing*. Vol. 34 Iss 3 pp.

Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, Vol. 49

Kristof-Brown, A. L; Zimmerman, R. D; & Johnson, E. C. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*. Vol. 58, No. 2.

Lynch, P. D; Robert, E; & Stephen, A. (1999). Perceived Organizational Support: Inferior Versus Superior Performance By Wary Employees. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 84, No. 4.

Memon, M. A; Rohani, S; Shahrina, M. N; Jun-Hwa, C; Hiram, T; & Francis, C. (2018). Person-Organization Fit and Turnover Intention: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of management development*.

Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.

Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Keselamatan Pasien.

Milliman, J; Czaplewski, A.J; & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*. Vol. 16, No. 4.

- Musenze, I. A; Thomas, S. M; Abbey, K; & Rehema, N. (2020). Perceived Organizational Support, Self-Efficacy and Work Engagement: Testing For The Interaction Effects. *Journal of economic and administrative sciences*.
- Musenze, I. A; Thomas, S. M; Ahmed, J. W; Joseph, K; & Ongario, R. E. (2020). Mechanism Between Perceived Organizational Support and Work Engagement: Explanatory Role of Self-Efficacy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*.
- Robbinss, S. P; & Timothy A.J. (2017). *Organizational Behavior* (17th Edition). England: Pearson Education Limited.
- Saks, A. M. (2011). Workplace Spirituality and Employee Engagement. *Journal of Management, Spirituality and Religion, Vol. 8 No. 4*.
- Santoso, A. (2021, April 20). Keluarga Pasien Pukul Perawat RSUD Jayapura-Banting Alat Rekam Jantung. Diambil dari <https://news.detik.com/berita/d-5539866/keluarga-pasien-pukul-perawat-rsud-jayapura-banting-alat-rekam-jantung>
- Sekaran, U; & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (7th Edition). West Sussex: Wiley & Sons.
- Schaufeli, W. B. (2017). General Engagement: Conceptualization and Measurement with the Utrecht General Engagement Scale (UGES). Diambil dari <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/488.pdf>

- Schaufeli, W. B; Marisa, S; Vicente, G. R; & Arnold, B. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of happiness studies. Vol.3, No.1*
- Schaufeli, W. B; Arnold, B. B; & Marisa, S. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational And Psychological Measurement. Vol. 66, No. 4*
- Sharma, P. K; & Rajeev, K. (2020). Relationship Between Workplace Spirituality, Organizational Justice and Mental Health: Mediation Role of Employee Engagement. *Journal of Advances in Management Research.*
- Shrestha, N. (2021). Factor Analysis as a Tool for Survey Analysis. *American Journal of Applied Mathematic and Statistic. Vol.9, No.1*
- Sorlie, H. O; Hetland, J; Dysvik, A; Fosse, T. H; & Martinsen, O. L. (2020). Person-Organization Fit in a Military Selection Context. *Military Psychology. Vol. 32, No. 3.*
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung, Indonesia: PT Alfabeth.
- Zhao, X; Lynch, J. G; & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths About Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research. Vol. 37, No.2.*

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya Magnolia Maribeth, mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menguji pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan persepsi dukungan organisasional terhadap keterlibatan kerja dengan kesesuaian nilai individu dan organisasi sebagai pemediasi pada perawat di RSUD Kabupaten Mimika, Puskesmas Timika, dan Puskesmas Kwamki.

Bapak/Ibu dipilih sebagai calon responden karena penelitian ini memerlukan informasi dari Bapak/Ibu sekalian sebagai tenaga perawat yang mempunyai peran penting dalam perawatan kesehatan bagi masyarakat. Oleh karena itu, dengan ini saya memohon bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian semata.

Apabila ada hal-hal yang Bapak/Ibu ingin tanyakan, silahkan menghubungi saya di email magnoliatehupuring@gmail.com atau di nomor *whatsapp* 081228439924. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Magnolia Maribeth

BAGIAN PERTAMA

PETUNJUK :

Silakan Anda melengkapi identitas diri Anda dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah pilihan jawaban yang sesuai dengan Anda. Apabila diperlukan, Anda dapat mengisi titik-titik yang terdapat pada beberapa pilihan jawaban tertentu. Informasi yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata dan terjaga kerahasiaannya.

1. Status kepegawaian
 - Tetap
 - Kontrak
2. Apa jenis kelamin Anda?
 - Laki – laki
 - Perempuan
3. Berapa usia Anda pada hari ulang tahun Anda yang terakhir?
 - Kurang dari 25 tahun
 - 25 s/d \leq 35 tahun
 - 35 s/d \leq 40 tahun
 - 40 s/d \leq 45 tahun
 - 45 s/d \leq 50 tahun
 - 50 tahun atau lebih
4. Status pernikahan
 - Menikah
 - Belum menikah
 - Tidak menikah
5. Apa pendidikan terakhir yang Anda selesaikan?
 - Diploma
 - Stara 1
 - Stara 2
 - Profersi Ners
6. Berapa tahun Anda sudah bekerja di rumah sakit ini?
 - Kurang 1 tahun
 - 1 s/d \leq 3 tahun
 - 3 s/d \leq 5 tahun
 - 5 s/d \leq 8 tahun
 - 8 tahun atau lebih
7. Bagian pelayanan saat ini
 - UGD
 - ICU
 - NICU
 - PICU
 - Rawat Jalan
 - Unit Rawat Inap
 - Dll, sebutkan:.....

BAGIAN KEDUA

PETUNJUK :

Pernyataan-pernyataan berikut berkaitan dengan apa yang anda rasakan pada diri anda. Anda dimohon untuk mengungkapkan sejauhmana tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap masing-masing pernyataan dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan dari setiap pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

KETERLIBATAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa ingin pergi bekerja					
2.	Di tempat kerja, saya merasa berenergi					
3.	Saya merasa sangat betah di pekerjaan saya bahkan ketika segala sesuatunya tidak berjalan sebagaimana mestinya					
4.	Saya dapat terus bekerja dalam waktu yang sangat lama					
5.	Secara mental saya merasa sangat tangguh dalam pekerjaan saya					
6.	Dalam melakukan pekerjaan saya di rumah sakit ini, saya merasa kuat dan bersemangat					
7.	Bagi saya, pekerjaan saya menantang					
8.	Pekerjaan saya menginspirasi saya					
9.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan saya					
10.	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan					
11.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan penuh makna dan tujuan					
12.	Saat bekerja saya melupakan semua hal lain di sekitar saya					
13.	Waktu berlalu begitu cepat saat saya bekerja					
14.	Saya terbawa suasana saat bekerja					
15.	Saya merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan yang saya lakukan					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
16.	Saya merasa menyatu dengan pekerjaan saya					
17.	Saya merasa senang ketika saya bekerja dengan keras					

SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasakan kegembiraan saat bekerja					
2.	Saya bersemangat karena pekerjaan saya					
3.	Pekerjaan saya terkait dengan apa yang menurut saya penting dalam hidup					
4.	Saya sangat menantikan waktu untuk bekerja					
5.	Saya melihat adanya hubungan antara pekerjaan dan perilaku sosial					
6.	Saya memahami apa yang memberi arti pribadi dalam pekerjaan saya					
7.	Di organisasi saya, kerja sama dengan orang lain sangat dihargai					
8.	Saya merasa menjadi bagian dari komunitas di organisasi saya					
9.	Saya yakin bahwa orang lain di organisasi ini saling mendukung satu dengan yang lainnya					
10.	Saya tidak merasa ragu untuk mengutarakan pendapat					
11.	Di organisasi ini, saya merasa bahwa karyawan saling terikat untuk mencapai tujuan bersama					
12.	Saya yakin bahwa karyawan di organisasi ini benar-benar peduli satu sama lain					
13.	Saya merasa bahwa saya menjadi bagian dari sebuah keluarga dalam komunitas					
14.	Saya mempunyai kesan positif tentang nilai-nilai organisasi ini					
15.	Organisasi saya peduli terhadap orang miskin					
16.	Organisasi saya peduli dengan semua karyawannya					
17.	Organisasi tempat saya bekerja memiliki hati nurani					
18.	Saya merasa terhubung dengan tujuan dari organisasi ini					
19.	Organisasi tempat saya bekerja memperhatikan kesehatan karyawannya					
20.	Saya merasa terhubung dengan misi dari organisasi ini					

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
21.	Organisasi ini mempunyai kepedulian mengenai apakah semangat para karyawan bisa ditumbuhkan					

PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Organisasi tempat saya bekerja sangat memperhatikan tujuan dan nilai pribadi saya					
2.	Organisasi tempat saya bekerja sangat peduli dengan kesejahteraan batin saya					
3.	Organisasi tempat saya bekerja menunjukkan sedikit perhatian kepada saya					
4.	Organisasi tempat saya bekerja akan memaafkan kesalahan saya jika saya jujur					
5.	Organisasi tempat saya bekerja peduli dengan pendapat saya					
6.	Jika ada kesempatan, organisasi saya akan memanfaatkan saya					
7.	Selalu ada bantuan dari organisasi tempat saya bekerja ketika saya menghadapi masalah					
8.	Organisasi ini bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus					

KESESUAIAN NILAI INDIVIDU DAN ORGANISASI

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa sangat cocok dengan organisasi tempat saya bekerja					
2.	Saya merasa bahwa nilai-nilai pribadi saya sesuai dengan nilai-nilai dari organisasi ini					
3.	Kebutuhan utama saya terpenuhi ketika saya bekerja di organisasi ini					
4.	Saya merasa bahwa nilai hidup saya cocok dengan karyawan lain di organisasi ini					
5.	Saya memiliki perhatian dan ketertarikan pada organisasi ini					
6.	Dalam hal kepedulian terhadap orang lain, terdapat kesamaan antara nilai-nilai pribadi saya dan organisasi tempat saya bekerja					

Lampiran 2

Surat Pernyataan

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Magnolia Maribeth
NIM : 195003112
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Universitas : Atma Jaya Yogyakarta
Prodi/Jurusan : Magister Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Keterlibatan Kerja Dengan Kesesuaian Nilai Individu dan Organisasi Sebagai Pemediasi

dengan ini memberikan pernyataan sebagai berikut :

1. Bahwa saya akan menjaga/ menjamin kerahasiaan data yang berasal dari RSUD Kabupaten Mimika
2. Bahwa saya hanya akan menggunakan data yang berasal dari RSUD Kabupaten Mimika untuk kepentingan menyelesaikan Tesis pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta
3. Bahwa apabila hasil penelitian ini akan di publikasikan maka saya akan meminta ijin ke Direktur RSUD Kabupaten Mimika
4. Apabila saya tidak melaksanakan pernyataan ini, saya bersedia bertanggung jawab sesuai dengan aturan yang berlaku.
5. Menyampaikan laporan/ data – data hasil penelitian kepada Direktur RSUD Kabupaten Mimika

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari pihak manapun untuk digunakan sebagaimana semestinya.

Timika, 30 November 2022
Yang Membuat Pernyataan



Magnolia Maribeth
NIM. 195003112

Lampiran 3

Surat Keterangan



PEMERINTAH KABUPATEN MIMIKA
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
Jalan Yos Sudarso telp. (0901) 3125200 Timika - Papua



SURAT KETERANGAN

Nomor : 800/667/RS/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Mimika, menerangkan bahwa :

N a m a : Magnolia Maribeth
N I M : 195003112
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Prodi/ Jurusan : Magister Manajemen
Universitas : Atma Jaya Yogyakarta
Judul Penelitian : “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasional Terhadap Keterlibatan Kerja Dengan Kesesuaian Nilai Individu dan Organisasi Sebagai Pemediasi”

Telah melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Mimika pada Instalasi Rawat Inap sejak tanggal 01 Desember sampai dengan 09 Desember 2022 .

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Timika, 13 Desember 2022

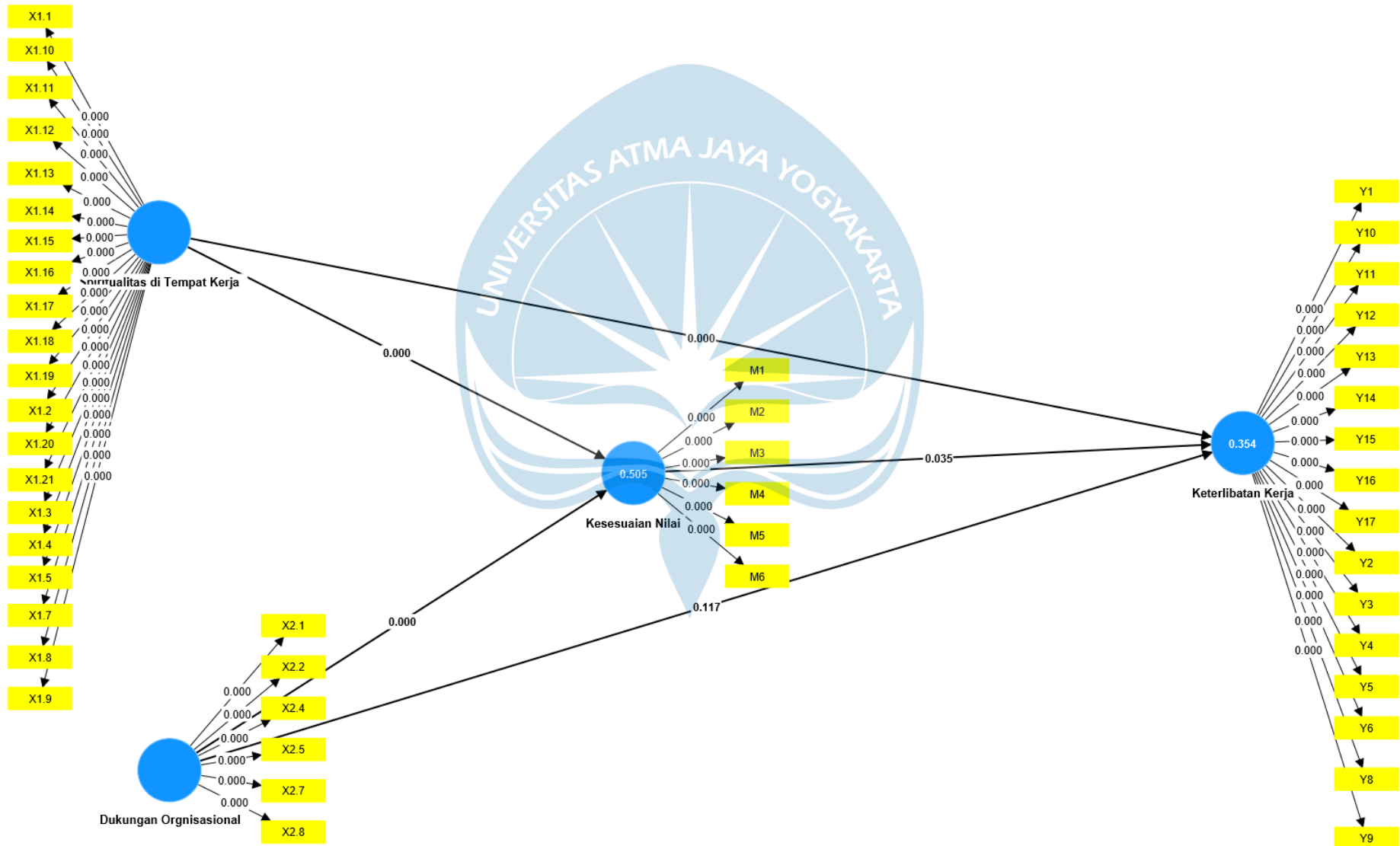
Direktur Rumah Sakit Umum Daerah
Kabupaten Mimika

dr. Antonius Pasulu, Sp.THT-KL, M.Kes
NIK. 19770411 200605 1 001

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta ;
2. Yang Bersangkutan ;
3. Arsip

Lampiran 4 Graphical Output Bootstrapping



Lampiran 5 Graphical Output PLS-SEM Algorithm

