

**SOCIAL CAPITAL & SPIRITUAL VALUE
IMPLIKASINYA TERHADAP PENINGKATAN KOMITMEN KARYAWAN
PERBANKAN SYARI'AH**

**Khabib Solihin
Magister Manajemen UNISSULA Semarang
khabibsolih07@gmail.com**

Abstrak

Persaingan bisnis dewasa ini semakin meningkat, setiap perusahaan harus mempersiapkan diri untuk meningkatkan performanya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa upaya yang sungguh-sungguh dalam meningkatkan kinerja maka kelangsungan perusahaan pada masa yang akan datang akan terancam. Beberapa upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan adalah dengan meningkatkan komitmen karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan dengan komitmen yang kuat maka akan mampu menciptakan kinerja yang terbaik. Karena dengan komitmen yang tinggi maka karyawan akan mencurahkan segala yang dimilikinya untuk memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. terwujudnya komitmen karyawan yang kuat tersebut diantaranya dipengaruhi oleh keberadaan social capital dan spiritual value yang kuat dalam diri setiap karyawan. Dengan modal sosial dan nilai-nilai spiritual yang tertanam kuat dalam diri karyawan akan menimbulkan berbagai efek positif yang berorientasi pada aktualisasi diri untuk mewujudkan karya terbaik demi tercapainya tujuan bersama.

Kata Kunci : *Social Capital, Spiritual Value, Komitmen Karyawan*

PENDAHULUAN.

Seiring dengan perkembangan bisnis yang semakin meningkat, kompleksitas persaingan antara perusahaan jasa keuangan syari'ah dan konvensional di Indonesia semakin terlihat. Lembaga jasa keuangan konvensional yang sudah cukup lama menguasai perekonomian di Indonesia lebih memiliki kekuatan yang cukup besar dengan persebaran dan jaringan pasar yang lebih luas dibandingkan dengan lembaga jasa keuangan syari'ah. Dari data yang paling baru, sampai dengan September 2015 OJK telah merilis jumlah seluruh perbankan di Indonesia, Bank Umum Sejumlah 1.750 dan Bank Syari'ah Sejumlah 174.

Data di atas memberikan pemahaman bahwa, *pertama* jumlah lembaga keuangan perbankan di seluruh wilayah Indonesia adalah sebesar 1.924 Bank (jumlah yang cukup besar). *Kedua*, dari jumlah tersebut, perbandingan jumlah bank konvensional dan bank syari'ah di Indonesia adalah 90,95 % : 9,04 % (perkembangan bank syari'ah masih sangat kecil). *Ketiga*, Prosentase persebaran yang sangat kecil tersebut menjadi salah satu tantangan yang harus diperhatikan oleh setiap lembaga jasa keuangan syari'ah untuk bersaing memperebutkan pasar.

Sebagai manivestasi penerapan nilai-nilai syari'ah dalam perekonomian umat, perbankan syari'ah belum memiliki kekuatan yang kuat untuk dapat bersaing dengan lembaga keuangan lainnya di Indonesia yang jumlahnya sangat banyak dan tentu telah memiliki pengalaman bisnis lebih handal. Disamping persebarannya yang masih cukup kecil, kinerja perbankan syari'ah juga belum memiliki kualitas yang cukup baik untuk dapat bersaing dengan perusahaan konvensional baik dalam skala nasional maupun internasional. Sebagai indikatornya adalah tingkat pembiayaan bermasalah yang masih berada di atas 5 %.

Tantangan tersebut semakin bertambah menjelang terbentuknya sebuah kawasan ekonomi yang terintegrasi yang dikenal sebagai Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau Pasar Bebas ASEAN. Agenda integrasi ini bertujuan untuk menghilangkan atau meminimalisasi hambatan-hambatan di dalam melakukan kegiatan ekonomi lintas kawasan, contohnya dalam perdagangan barang, jasa, dan investasi. Pembentukan pasar tunggal yang disebut dengan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) ini nantinya memungkinkan satu negara menjual barang dan jasa dengan mudah ke negara-negara lain di seluruh Asia Tenggara sehingga berdampak pada semakin ketatnya kompetisi. Persaingan bebas ini mengharuskan seluruh perusahaan yang ada di Indonesia mempersiapkan diri dalam berkompetisi menjadi yang terbaik dan terunggul agar dapat bertahan dan mewujudkan tujuan yang di tetapkan.

Salah satu usaha yang harus dilakukan oleh perbankan syari'ah untuk menghadapi seluruh tantangan bisnis tersebut adalah dengan cara meningkatkan komitmen karyawan. Peningkatan komitmen ini dapat dicapai salah satunya dengan cara menguatkan *social capital* dan *spiritual value* yang ada dalam perusahaan. Terkait dengan hubungan antar variabel tersebut, ada beberapa penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan, *pertama* penelitian tentang *social capital* terhadap komitmen karyawan pernah dilakukan oleh Vincent Rousseau dan Caroline Aube (2010), penelitian ini membuktikan bahwa interaksi social dalam perusahaan yang terwujud dalam dukungan pimpinan dan rekan kerja dapat meningkatkan komitmen karyawan dalam bekerja. Kajian *social capital* dalam penelitian yang dilakukan oleh Vincent dan Aube tersebut masih terbatas hanya pada interaksi sosial dalam bentuk dukungan rekan kerja dan pimpinan. Penelitian ini akan membangun dan mengembangkan kajian modal sosial yang dilakukan oleh Vincent dan Aube yakni dengan mengkaji seluruh aspek *social capital* yang ada dalam perusahaan. *Kedua* Dehaghi *at.all* (2012) melakukan penelitian tentang hubungan nilai-nilai spiritual terhadap komitmen. penelitian tersebut membuktikan bahwa *spiritual value* berpengaruh positif terhadap komitmen. Dehaghi *at.all* merekomendasikan penelitian lebih lanjut mengeksplorasi lebih dalam hubungan antara nilai-nilai spiritual dan komitmen.

Kedua gap penelitian tersebut menjadi dasar model konseptual dalam paper ini, yang bertujuan untuk mengembangkan model bagaimana upaya peningkatan komitmen karyawan pada perbankan syari'ah berbasis pada penguatan modal sosial dan nilai-nilai spiritual, dengan budaya perusahaan sebagai variabel moderasi yang menguatkan hubungan antar variabel tersebut.

LANDASAN TEORI

Komitmen Karyawan

Robbins (2003) mendefinisikan komitmen sebagai “The degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals, and wishes to maintain membership in the organization”. Porter et al. (1973) mengartikan komitmen sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu perusahaan/organisasi dan keterlibatannya dalam perusahaan/organisasi tertentu yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan/organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi perusahaan/organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan dari perusahaan/organisasi. Okto Abrivianto *at.all* (2014) mengatakan bahwa komitmen menunjukkan identifikasi yang kuat dari seorang individu/karyawan terhadap organisasi dan dia merasa dirinya merupakan bagian dari organisasi. Semakin tinggi komitmen kerja, semakin besar loyalitas dan produktifitas karyawan terhadap perusahaan, semakin tinggi komitmen kerja akan meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi.

Dari beberapa penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan perusahaan dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi, komitmen mempengaruhi tingkat loyalitas dan kesungguhan karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan. Sekalipun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Ada tiga bentuk komitmen yang diajukan oleh Allen and Meyer (1990) yakni, Komitmen afektif yaitu keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi. Dalam hal ini individu menetap dalam suatu organisasi karena keinginannya sendiri. Komitmen kontinuan, yaitu komitmen individu yang didasarkan pada pertimbangan tentang apa yang harus dikorbankan bila akan meninggalkan organisasi. Dan komitmen normatif, yaitu keyakinan individu tentang tanggung jawab terhadap organisasi. Individu tetap tinggal pada suatu organisasi karena merasa wajib untuk loyal pada organisasi tersebut.

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada penjelasan sebelumnya, salah satu penelitian yang mengkaji tentang pengaruh komitmen terhadap kinerja adalah yang dilakukan oleh Allen and Meyer (1990), dalam penelitian ini disimpulkan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh terhadap kesungguhan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Morteza Raei Dehaghi *at.all* (2012) menjelaskan bahwa Komitmen merupakan kesediaan memberikan seluruh diri karyawan dalam tempat kerja. Komitmen ini memerlukan hal-hal seperti menggunakan waktu secara konstruktif, perhatian terhadap hal-hal kecil, membuat upaya ekstra, menerima perubahan, kerjasama dengan orang lain, pengembangan diri, menghormati kepercayaan, kebanggaan dalam kemampuan, mencari perbaikan serta memberikan dukungan setia terhadap perusahaan.

Modal Sosial

Ozdemir *at.all* (2012) menyatakan bahwa *social capital* merupakan bentuk modal yang ada dalam jaringan sosial yang menciptakan hubungan antara pelaku. Beberapa ahli teori menganggap modal sosial sebagai aset pribadi. Pendekatan ini meluas dan menjelaskan cara kepada individu dan organisasi dalam lingkungan yang sangat kompetitif dalam meraih keberhasilan. Dengan kata lain, hubungan langsung dan tidak langsung dalam jaringan sosial memiliki potensi besar untuk memfasilitasi tindakan antar pelaku.

Turner (2011) menyajikan 27 devinisi dari para ahli yang berbeda. Dari 27 devinisi tersebut dia mengambil satu devinisi dari Nahapiet & Ghoshal (1998) sebagai dasar penelitiannya. Nahapiet & Ghoshal mendevinisikan modal sosial sebagai sumber yang aktual dan potensial yang tertanam dalam, tersedia melalui, dan berasal dari jaringan atau hubungan yang dimiliki oleh unit individu atau sosial. Sehingga modal sosial terdiri dari jaringan dan aset yang dapat dimobilisasi melalui jaringan yang ada. Devinisi tersebut juga menjadi dasar pemahaman modal sosial dalam penelitian yang dilakukan oleh Clopton (2011).

Dari dua devinisi yang telah disebut di atas, dapat disimpulkan bahwa modal sosial adalah bentuk modal yang berharga dan potensial terdiri dari jaringan dan aset yang dapat dimobilisasi melalui jaringan yang ada yang dapat memfasilitasi terhadap penekanan terwujudnya tujuan yang tertanam dalam, tersedia melalui, dan berasal dari jaringan atau hubungan yang dimiliki oleh unit individu atau sosial.

Turner menjelaskan bahwa Nahapiet menyarankan tiga hal dalam rangka upaya untuk memperjelas tidak hanya definisi modal sosial tetapi juga domain teoritis modal sosial yang sama pentingnya, *pertama* modal sosial merupakan perspektif berbasis sumber daya. Koneksi yang sebenarnya adalah interaksi dan akses ke sumber daya yang terjadi antara pihak yang mewakili sumber daya tersebut. *kedua*, hasil kinerja adalah titik pusat dari penekanan

modal sosial. *Ketiga*, modal sosial tidak seperti jaringan yang ada pada umumnya. Modal sosial merupakan interaksi dari hubungan struktural, relasional, dan dimensi kognitif. Inilah yang membedakan modal sosial dari sebagian besar jaringan pada umumnya. Ketiga hal tersebut harus diperhatikan untuk memperkuat landasan teoritis modal sosial.

Modal sosial terdiri dari dimensi, yakni dimensi relasional, dimensi kognitif dan dimensi struktural. Setiap dimensi dalam modal sosial memiliki fungsi yang berbeda, sementara karakteristik yang digunakan untuk menggambarkan tiga dimensi tersebut sangat saling berkaitan, masing-masing memiliki satu set kualitas yang unik.

Kesimpulan dalam penelitian yang dilakukan oleh Clopton (2011) Menyarankan berbagai implikasi potensial yang memberikan kontribusi terhadap peran modal sosial dalam dinamika kelompok dan kinerja tim. Hasil dari penelitian ini mengkonfirmasi temuan-temuan sebelumnya pada modal sosial relasional dalam hal hasil yang menonjol dari efektivitas tim. Hal ini meliputi loyalitas dan inisiatif perilaku, serta koordinasi. Aspek keterhubungan menjadi fasilitas yang efektif dalam kelompok dengan meningkatkan efisiensi interaksi, koordinasi, dan partisipasi fungsional dan sosial.

Penelitian yang dilakukan Turner juga menunjukkan tentang pengaruh modal sosial terhadap peningkatan kinerja khususnya dalam inovasi, penekanan biaya, dan peningkatan profitabilitas. Penelitiannya secara rinci meneliti pengaruh tiga dimensi modal sosial terhadap peningkatan kinerja. Disertasi yang ditulis mengungkapkan bahwa pengaruh modal sosial terhadap kinerja perusahaan menjadi jelas hanya ketika semua dimensi modal sosial menjadi bersatu atau menjadi model tunggal.

Memanfaatkan modal sosial secara efektif membutuhkan apresiasi bahwa semua dimensi dalam modal sosial tidak dapat berjalan sendiri-sendiri melainkan peran masing-masing dimensi benar-benar tergantung pada dimensi lain. Peningkatan satu dimensi modal sosial tanpa mengembangkan modal sosial secara holistik sangat terbuka luas untuk berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan. Modal sosial membentuk antar individu menjadi satu jantung (dimensi relasional), satu tubuh (dimensi structural) dan satu pemikiran (dimensi kognitif). Apabila modal sosial dapat terbentuk dan menguat dengan ketiga dimensi tersebut, maka antar individu dalam perusahaan dapat melangkah bersama, dalam satu tubuh dan satu pemikiran mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Spiritual Value

Mengambil pendapat dari Ashmos dan Duchon dalam laporan penelitiannya Dehaghi (2012) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai pengakuan karyawan terhadap kehidupan batin yang memelihara serta dipelihara oleh pekerjaan yang berarti dan berlangsung dalam konteks masyarakat. Spiritualitas merupakan pengalaman yang dapat memberikan individu arah atau makna, atau dapat memberikan perasaan pemahaman, dukungan, keutuhan dalam atau keterhubungan. Keterhubungan untuk dan pada diri mereka sendiri, orang lain, alam, alam semesta, Tuhan, atau kekuatan supernatural lainnya.

Spiritualitas di tempat kerja diartikan sebagai kerangka nilai-nilai organisasi dibuktikan dalam budaya yang mempromosikan pengalaman transendensi karyawan melalui proses kerja, memfasilitasi rasa yang terhubung kepada orang lain dengan cara memberikan kelengkapan perasaan dan sukacita. spiritualitas tempat kerja mengakui bahwa individu didorong oleh kehidupan batin yang memberi makna pada pekerjaan mereka dan rasa kelengkapan dan sukacita di ranah komunitas. Afsar *at.all* (2016)

Dari kedua sumber definisi tersebut, dapat dipahami bahwa spiritualitas merupakan kondisi batin manusia yang terkait dengan hubungan antara urusan horizontal dan vertikal. Spiritual tidak dapat lepas dari hubungan vertikal, spiritualitas berbicara terkait kondisi batin yang menghubungkan antara urusan diri sendiri dengan dimensi yang lain, seperti ketuhanan,

alam, orang lain, dan dimensi spiritual lainnya. Nilai-nilai spiritual merupakan nilai-nilai yang dilahirkan atas dasar batiniyah, nilai-nilai memiliki kekuatan yang besar untuk menggerakkan manusia pada aktifitas yang sesuai dengan prosedur. Seseorang dengan nilai spiritualitas yang kuat akan sangat berhati-hati dalam melangkah, dan akan berusaha mencurahkan sekuat tenaga untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya sebagai manifestasi nilai pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam temuan penelitian yang dilakukan oleh Morteza Raei Dehaghi *att.al* (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami nilai-nilai spiritual di tempat kerja merasa lebih afektif melekat pada perusahaan mereka dan pada waktu yang sama rasa kewajiban dan loyalitas terhadap mereka akan terusa meningkat. Studi ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan spiritualitas di iklim kerja, komitmen organisasi dan kinerja individu dan organisasi dapat ditingkatkan. Peningkatan ini terjadi karena orang bereaksi secara timbal balik terhadap suatu organisasi yang memenuhi kebutuhan rohani mereka dan membuat mereka merasa bahwa mereka dihargai bukan hanya sebagai karyawan akan tetapi sebagai manusia seutuhnya.

Karyawan yang mengetahui nilai-nilai dan tujuan mereka sejajar dengan nilai-nilai dan misi organisasi, memandang lingkungan dan suasana organisasi secara positif dan sensitif untuk melakukan tugas lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan. Pada umumnya dapat disimpulkan bahwa ada dampak langsung dari spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi.

penelitian yang membahas tentang spiritual value juga dilakukan oleh Bilal Afsar 2016. Penelitian tersebut menitikberatkan pada teori kepemimpinan, spiritualitas, dan perilaku pro-lingkungan, penelitian ini dibangun serta diuji dengan model teoritis yang menghubungkan antara kepemimpinan spiritual dengan perilaku pro-lingkungan karyawan melalui beberapa variabel intervensi.

Penelitian ini menemukan model peningkatan kinerja melalui perilaku pro-lingkungan berbasis nilai-nilai spiritual, *pertama*, untuk mendorong karyawan menampilkan perilaku pro-lingkungan, pemimpin harus memahami bahwa untuk menumbuhkan spiritualitas kerja ke tingkat yang lebih tinggi, sangat penting sekali bahwa karyawan merasa organisasi mengakui dan mendukung seluruh keberadaan mereka sehingga karyawan dapat membenamkan diri sepenuhnya ke dalam pekerjaan mereka.

Kedua, perilaku pro-lingkungan dapat didorong jika seorang karyawan memiliki emosi positif terhadap aktivis lingkungan, keberlanjutan, dan perlindungan. Mendidik karyawan tentang masalah lingkungan dan menyampaikan kepada mereka betapa pentingnya menjadi bertanggung jawab terhadap lingkungan. Dorongan ini dapat membantu untuk meningkatkan perilaku pro-lingkungan. Pemimpin harus melakukan pendekatan spiritual yang dapat mengangkat hati dan terlibat dalam jiwa untuk memicu perilaku pro lingkungan karyawan. Setiap karyawan memiliki berbagai nilai-nilai spiritual, aspirasi, dan energi, sehingga pemimpin dapat mengintegrasikan spiritualitas tersebut dengan spiritualitas organisasi dan mendukungnya dalam organisasi.

Nilai-nilai spiritualitas dapat terbentuk melalui pola pemimpin yang menggunakan pendekatan spiritual dan didukung penuh oleh perusahaan. Nilai-nilai spiritualitas ini akan melahirkan perilaku pro-lingkungan yang diwujudkan dengan peningkatan tanggung jawab serta komitmen karyawan terhadap seluruh tugas yang diberikan dan akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan demi mewujudkan tujuan bersama.

Budaya Perusahaan

Dalam membentuk *social capital* dan *spiritual value* yang kuat dan mampu melahirkan komitmen yang kuat pula dalam diri karyawan, diperlukan satu variabel moderasi yang memfasilitasi terwujudnya hal tersebut. Variabel moderasi yang paling potensial adalah budaya perusahaan. Budaya positif yang dibangun oleh perusahaan, dapat memfasilitasi terbentuknya *social capital* dan *spiritual value* yang kuat pada diri setiap karyawan.

MD. Joynal Abdin (2008) mendefinisikan Budaya secara umum sebagai keseluruhan aktifitas yang dilakukan, yakni berbicara, makan, berpakaian, percaya, norma, nilai-nilai dan penilaian semuanya termasuk dalam budaya. Dalam pandangan Stephen P. Robbins (1993) budaya organisasi adalah suatu sistem ataupun nilai bersama yang dianut oleh seluruh anggota organisasi/perusahaan yang membedakan perusahaan tersebut dengan perusahaanlainnya. Sedangkan Barney (1986) mengartikan budaya organisasi sebagai sumber potensial keunggulan bersaing yang berkesinambungan bagi perusahaan. Budaya perusahaan dapat pula diartikan sebagai ideologi yang menguasai pola perilaku dan norma mapan yang mempengaruhi tindakan dan keputusan.

Mahmood Karim (2010) dalam penelitiannya mengutip pendapat dari Post, W.Z., Coning et al. (1998) mendefinisikan budaya sebagai karakter individu. Hal ini tidak berwujud namun sangat umum di setiap organisasi dan dapat diamati melalui etika, sikap, dan nilai-nilai yang memberikan mereka makna ke arah yang benar. Untuk memahami budaya tidak sederhana, tetapi sangat menarik dikaji, banyak organisasi tidak memiliki waktu yang cukup untuk fokus pada budaya perusahaan; Namun budaya perusahaan memiliki efek yang signifikan pada bisnis perusahaan itu sendiri.

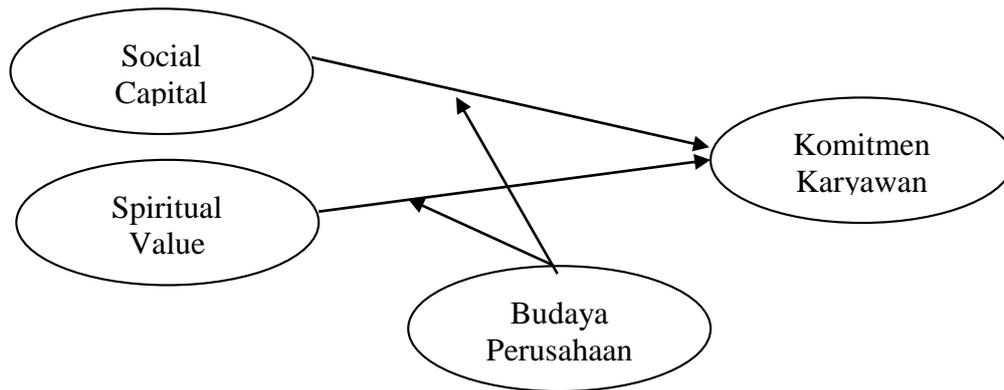
Dari kedua pengertian tersebut dapat dipahami bahwa budaya perusahaan merupakan sistem yang menjadi dasar perilaku setiap anggota perusahaan yang memberikan arahan kepada setiap karyawan untuk bagaimana mencapai tujuan bersama. Keberadaan budaya perusahaan memiliki efek yang cukup signifikan terhadap kegiatan perusahaan.

Mengutip dari Pearce dan Robinson (1997) Hendra Wiyanto (1999) mengemukakan bahwa budaya perusahaan berasal dari tiga sumber :*Pertama*, Pengaruh lingkungan bisnis secara umum dan industri secara khusus merupakan faktor penentu penting dari asumsi bersama. *Kedua*, pendiri, pemimpin, dan karyawan membawa pola asumsi mereka sendiri ketika mereka bergabung dengan perusahaan. Asumsi ini pengalaman orang-orang ini dalam budaya dari masyarakat nasional, regional, etnik, agama, pekerjaan dan profesi tempat mereka berasal. *Ketiga*: Asumsi bersama dibentuk oleh pengalaman aktual yang dijumpai karyawan di perusahaan ketika mereka mencari solusi atas masalah yang dihadapi secara bersama.

Dari penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa budaya dapat terbentuk secara alamiah dan dapat terbentuk pula sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan. Pembentukan budaya yang kedua inilah yang menjadi variabel moderasi dari pengaruh *social capital* dan *spiritual value* terhadap peningkatan komitmen karyawan. Untuk menguatkan *social capital* perusahaan perlu membangun budaya sosial pola kegiatannya. Dan untuk menguatkan *spiritual value* perusahaan perlu membangun budaya spiritual. Dengan dukungan budaya perusahaan yang mengarah pada penguatan *social capital* dan *spiritual value* maka akan berpengaruh terhadap peningkatan komitmen karyawan.

MODEL KONSEPTUAL

Variabel-variabel yang telah dijelaskan sebelumnya menjadi dasar terbentuknya model dalam artikel ini, model ini menggambarkan keterkaitan antara variabel *social capital* dan *spiritual value* terhadap penguatan komitmen karyawan dengan variabel moderasi budaya perusahaan. Model konseptual dalam artikel ini adalah sebagai berikut,



Karyawan yang memiliki *social capital* yang kuat maka dia akan lebih mudah berinteraksi dengan rekan kerja dan menjalin hubungan serta jaringan yang baik dengan seluruh anggota organisasi. Modal ini sangat penting agar seorang karyawan dapat merasakan suasana yang mendukung meningkatnya komitmen. Pada umumnya kualitas keterhubungan dan interaksi kelompok dan tim meningkatkan efektivitas keseluruhan dari kelompok dan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Vincent Rousseau dan Caroline Aube (2010) menunjukkan bahwa dukungan sosial yang termasuk komponen *social capital* dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam organisasi dengan memenuhi kebutuhan untuk harga diri, persetujuan, dan afiliasi. Karyawan yang mendapatkan dukungan sosial dalam organisasi serta memiliki pengalaman kerja emosional memuaskan akan memiliki komitmen yang kuat dan berdampak pada kinerjanya yang optimal serta mengembangkannya dalam organisasi yang mempekerjakan mereka.

Dalam model tersebut dapat dilihat pula bahwa nilai-nilai spiritual yang dipegang erat oleh setiap karyawan secara langsung dapat mempengaruhi kinerjanya. Sebagai salah satu contohnya adalah, seorang karyawan yang mendasarkan seluruh kerjanya pada nilai-nilai ketuhanan maka akan lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan seluruh tugas yang diberikan. Menerima dengan ihlas dan bersyukur atas kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan, serta akan lebih istiqomah dalam menjalankan setiap tugasnya.

Dalam temuan penelitian yang dilakukan oleh Morteza Raei Dehaghi *at.all* (2012) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami nilai-nilai spiritual di tempat kerja merasa lebih afektif melekat pada organisasi/perusahaan mereka dan pada waktu yang sama rasa kewajiban dan loyalitas terhadap mereka akan terusa meningkat. Studi ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan spiritualitas di iklim kerja, komitmen organisasi dan kinerja individu dan organisasi dapat ditingkatkan. peningkatan ini terjadi karena orang bereaksi secara timbal balik terhadap suatu organisasi yang memenuhi kebutuhan rohani mereka dan membuat mereka merasa bahwa mereka dihargai bukan hanya sebagai karyawan akan tetapi sebagai manusia seutuhnya. Karyawan yang mengetahui nilai-nilai dan tujuan mereka sejajar dengan nilai-nilai dan misi organisasi, memandang lingkungan dan suasana organisasi secara positif dan sensitif untuk melakukan tugas lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Model tersebut memberikan pemahaman bahwa *social capital* dan *spiritual value* diasumsikan dapat meningkatkan komitmen karyawan dan kinerja perusahaan. *social capital* dan *spiritual value* dapat terbentuk dengan kuat dan berpengaruh positif dalam perusahaan dengan dukungan budaya yang dibentuk oleh perusahaan dan mengakar dalam diri setiap karyawan. Budaya positif yang membangun diantaranya adalah, budaya komunikasi yang baik dan positif, budaya-budaya keagamaan seperti istighosah bersama, pembacaan dan penanaman asma'ul husna dalam diri karyawan, sholat berjamaa'ah, budaya saling membantu antar karyawan, budaya saling memaafkan, dan budaya positif lainnya. Budaya-budaya

tersebut akan membentuk dan melekatkan nilai-nilai positif dalam hati karyawan dan berbuah pada perbaikan kerja yang dilakukan secara terus menerus.

PENUTUP

Keterkaitan dan hubungan positif antara *social capital* dan *spiritual value* terhadap peningkatan komitmen karyawan telah dibuktikan secara empiris oleh peneliti-peneliti terdahulu sebagaimana yang telah dijelaskan dalam penjelasan di atas. Artikel ini akan mendukung dan menguatkan kembali temuan-temuan tersebut.

Artikel ini menambahkan variabel yang dapat memoderasi terbentuknya *social capital* dan *spiritual value* yang kuat dalam diri karyawan. Variabel moderasi tersebut adalah budaya positif dalam perusahaan. Budaya dipilih menjadi variabel moderasi karena telah memiliki kekuatan yang cukup besar dan potensial untuk membentuk karakter positif dalam diri karyawan. Budaya sosial yang dilakukan secara terus menerus dan tersusun rapi dalam perusahaan dapat memperkuat modal sosial setiap karyawan. Begitu pula dengan budaya spiritual yang dilakukan secara terus menerus dan mendarah menaging dalam diri setiap karyawan dalam perusahaan akan menciptakan suatu nilai spiritual yang mendasari setiap karyawan dalam bersikap dan bertindak. Beberapa pengaruh positif antar variabel tersebut akan bermuara kepada peningkatan kinerja secara umum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Akhirnya, apa yang ditawarkan dalam model konseptual artikel ini diharapkan mampu menjadi pijakan dan dikembangkan dalam perbankan syariah sehingga akan terwujud peningkatan komitmen karyawan secara berkelanjutan yang bermuara pada peningkatan kinerja SDM dan tercapainya tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar Bilal *al.* (2016), Linking spiritual leadership and employee pro-environmental behavior: The influence of workplace spirituality, intrinsic motivation, and environmental passion, *Journal of Environmental Psychology*
- Allen, N.J., and Meyer J.P. 1990. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18.
- Aslam M.M. Harisat *al.*, 2013. Social Capital and Knowledge Sharing as Determinants of Academic Performance, *Institute of Behavioral and Applied Management*
- Clopton Aaron W. 2011, Clopton Social capital and team performance, *Team Performance Management Vol. 17 No. 7/8*
- Dehaghi Morteza Raei *at al.*(2012). The effect of spiritual values on employees'organizational commitment and its models,*Procedia-Social an Behavioral Sciences 62 (2012) 159 – 166*
- Karim Mahmood (2010). Relationship between Corporate Culture and Organizational Effectiveness: A Case Study on Zain Telecommunication Limited. *Ssrn.1624690*
- Manigart Sophie and Tom Vanacker, 2012. The Impact of Human and Social Capital on Entrepreneurs' Knowledge of Finance Alternatives. *Journal of Small Business Management 2012 50(1)*
- M. Chisholm Andrew and Klaus Nielsen, 2009. Social Capital and the Resource-Based View of the Firm. *Int. Studies of Mgt. & Org., vol. 39, no. 2, Summer 2009*
- Ozdemir Aytul Ayse *at al.* 2012. Impact of Social Capital on Radical Innovation Efforts of the Organizations: A Case in the Aviation Industry. *EGE Academic Review*
- Porter, Lyman W., and Steers R.M. 1973. Organizational, Work, and Personal Factors in Employee Turn Over and Absenteeism. *Psychological Bulletin. 80 (2): 151-176.*

- Rivai Veithzal dan Andi Buchari, *Islamic Economic, Ekonomi Syariah Bukan Opsi, Tetapi Solusi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta. 2009
- Robbins, P. Stephen, 2003. ***Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi***. Alih Bahasa Handayana Pujaatmika. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo.
- Turner James Tobin, 2011. Social Capital: Measurement, Dimensional Interactions, and Performance Implications. ***A Dissertation Presented to The Graduate School of Clemson University***
- Vincent Rousseau and Caroline Aube, 2010. Social Support at Work and Affective Commitment to the Organization: The Moderating Effect of Job Resource Adequacy and Ambient Conditions. ***The Journal of Social Psychology, 2010, 150(4), 321–340***
- Wiyanto Hendra (1999). Budaya Perusahaan: Suatu Pemahaman Umum. ***JM/FE Untarah.111/02/1999***
- Www.OJK.go.id/Statistik Perbankan Syariah