

SPRITUALITAS DI TEMPAT KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL (STUDI PADA GURU DI PONDOK PESANTREN AL AZIZIAH GUNUNG SARI)

Siti Nurmayanti¹, Dwi Putra Buana Sakti², Lalu Suparman³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. Email : mayaramli24@unram.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. Email : dwiputrabs@unram.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mataram. Email : lsuparman@yahoo.com

| ARTICLE INFO | ABSTRACT |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Keywords :</p> <p><i>spirituality</i> in the workplace, organizational commitment</p> <p>How to cite :</p> <p>Nurmayanti,S, Buana Sakti, DP, Suparman,, Lalu (2018). <i>Spiritualitas Di Tempat Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Guru Di Pondok Pesantren Al Azizah Gunung Sari . JMM UNRAM, 7(4), 88 - 100</i></p> <p>DOI :</p> <p>10.29303/jmm.v7i4.348</p> | <p>This study aims to analyze the influence of spirituality in the workplace on teacher organizational commitment in the Gunung Sari Al Aziziah Islamic boarding school. The research's paradigm is the positivist paradigm with quantitative methods as the right design to achieve the research objectives. Through this approach the researcher distributes a structured questionnaire aimed at obtaining data to be analyzed to 115 teacher respondents in the Gunung Sari Al Aziziah Islamic boarding school. Data was analyzed using Partial Least Square (PLS). The results showed that spirituality in the workplace had a positive and significant effect on teacher organizational commitment at the Al Aziziah Gunung Sari boarding school.</p> <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh spiritualitas pesantren Al Aziziah Gunung Sari. Paradigma penelitian ini adalah paradigma positif dengan metode kuantitatif sebagai desain yang tepat untuk mencapai tujuan penelitian. Melalui pendekatan ini peneliti mendistribusikan kuesioner terstruktur bertujuan untuk memperoleh data dianalisis untuk responden guru 115 di Pesantren Al Aziziah Gunung Sari. Data di analisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki efek positif dan signifikan pada komitmen organisasi guru di sekolah asrama Al Aziziah Gunung Sari.</p> |
| | <p>Copyright © 2018 JMM UNRAM. All rights reserved.</p> |

1. PENDAHULUAN

Spiritualitas manusia di tempat kerja pada awalnya kurang mendapat perhatian. Namun minat untuk mengkaji spritualitas di tempat kerja telah berkembang dalam dekade

terakhir (Rego & Cunha, 2008; Campbell & Hwa, 2014; Mousa & Alas, 2016; Ahmad & Omar, 2016). Gerakan spiritualitas ditempat kerja mulai menampakkan eksistensinya di beberapa negara sebagaimana terlihat dari merebaknya publikasi tertulis (jurnal cetak maupun *on line*, buku) dan konferensi-konferensi bertema spiritualitas di tempat kerja (Widyarini, 2008).

Selama bertahun-tahun, studi organisasi telah mengalami pergeseran mendasar dari paradigma mekanistik yang menghargai perhitungan rasionalitas dan 'sains' ke paradigma spiritual yang menghargai kesadaran dan pemahaman (Biberman & Whitty 1997).

Paradigma spritual pada dasarnya mengakui orang bekerja tidak hanya dengan tangan mereka, tetapi juga hati atau jiwa mereka (Ashmos & Duchon, 2000). Faouri (2014) mengutip pendapat Sparrow & Knight (2006) menyatakan bahwa atribut yang dibutuhkan organisasi dari manajer dan karyawan di abad 21 adalah bahwa orang-orang membawa seluruh diri mereka untuk bekerja bukan hanya sekedar otot dan / atau otak mereka. Persyaratan ini menekankan bahwa tidak hanya kecerdasan, tetapi juga spiritualitas dapat diakomodasi secara bermanfaat di tempat kerja (Smith 2006; Schreuder & Coetzee 2011 dalam Faouri, 2014). Sementara Shellenbarger (2000) yang dikutip oleh Milliman, Czaplewski dan Ferguson (2003) menyatakan bahwa tren penting dalam bisnis di abad ke-21 adalah fokus pada spiritualitas karyawan di tempat kerja.

Sebagai konsep yang relatif masih baru, banyak pihak yang beranggapan spritualitas di tempat kerja adalah pengelolaan agama. Setiap agama mengajarkan konsep spiritualitas, namun pembahasan spritualitas di tempat kerja tidak berkaitan dengan suatu agama tertentu, dengan konsep kesalehan, atau dengan pelaksanaan ritual agama tertentu. Spiritualitas di tempat kerja tidak selalu tentang agama atau tentang mengubah orang menganut sistem kepercayaan tertentu (Cavanagh 1999). Spiritualitas di tempat kerja tidak menyangkut kegiatan-kegiatan religius yang terorganisasi, juga tidak menyangkut ketuhanan atau teologi (Robbins, 2006). Lebih jauh lagi, spiritualitas tidak perlu melibatkan hubungan dengan tradisi agama tertentu, tetapi dapat didasarkan pada nilai-nilai dan filosofi pribadi mereka sendiri (Cavanagh, 1999; Mitroff & Denton, 1999; Campbell & Hwa, 2014). Spiritualitas merupakan fenomena yang bersifat universal, dimana organisasi mengakui bahwa orang bekerja dalam organisasi memiliki kehidupan batiniah untuk tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka orang memiliki pikiran dan roh, dan selalu berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka (Hermaningsih, 2012).

Ashmos dan Duchon (2000) mendeskripsikan spiritualitas di tempat kerja terkait dalam dua aspek: pengalaman individu dan lingkungan organisasi. Mereka mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja muncul karena individu dapat mengekspresikan diri secara pribadi dengan melakukan arti kerja dalam komunitas mereka. Adanya pengakuan bahwa karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang berarti dalam konteks komunitas. Sementara Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan spritualitas di tempat kerja merupakan kesadaran bahwa orang memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan ditumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Sehingga konsep spiritualitas berfokus pada karyawan yang memandang diri mereka sebagai makhluk spritual yang jiwanya membutuhkan 'makanan' di tempat kerja, yang memahami rasa tentang tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka, dan rasa keterikatan satu sama lain dalam komunitas tempat kerja mereka (Mitroff & Denton 1999; Ashmos & Duchon, 2000; Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003).

Spiritualitas di tempat kerja lebih dikatakan sebagai mengakui bahwa orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kehidupan batiniah tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka pekerja memiliki pikiran dan jiwa, dan selalu berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka. Selain itu, orang yang bekerja memiliki keinginan untuk berhubungan dengan manusia lain dan ingin menjadi bagian dari masyarakat (Robbins, 2006; Robbins & Judge, 2008). Ashmos dan Duchon (2000) menegaskan bahwa tekanan kompetisi global telah membuat pemimpin organisasi berpikir bahwa kreativitas anggota organisasi dibutuhkan untuk mengekspresikan diri secara penuh dalam bekerja dan hal ini akan terjadi jika pekerjaan tersebut dirasa bermakna bagi mereka. Spiritualitas menjadi harapan baru untuk terjadinya perbaikan moral, etika, nilai, kreativitas, produktivitas dan sikap kerja.

Penelitian mengenai spritualitas di tempat kerja dikaitkan dengan komitmen organisasional telah banyak dilakukan (Geigle, 2012). Menurut Rego dan Cunha (2008), sepengetahuan mereka, Milliman et al. (2003) yang pertama menguji secara empiris bagaimana spritualitas di tempat kerja dikaitkan dengan komitmen organisasional. Komitmen organisasional telah dilihat sebagai elemen penting di tempat kerja karena dampaknya pada hasil kerja seperti tingkat turnover, tingkat absensi dan efektifitas (Daniel & Jardon, 2015 dalam Mousa & Alas, 2016).

Penelitian yang dilakukan Rego, Cunha dan Souta (2007) serta Rego dan Cunha (2008) membuktikan bahwa spritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Spritualitas di tempat kerja dikatakan sebagai prediktor dari komitmen organisasional. Semakin tinggi spritualitas karyawan di tempat kerja maka karyawan cenderung memiliki komitmen terhadap organisasi mereka tinggi. Demikian pula Pawar (2009) melakukan penelitian terhadap pengaruh spritualitas di tempat kerja menemukan hasil bahwa spritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Milliman et al (2003), Bodia dan Ali (2012), Budiono, Noermijati, dan Alamsyah (2014), Kistyanto dan Y Inkai (2013) juga menemukan bahwa spritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional

Komitmen organisasional dalam wacana manajemen, adalah variabel inti, mengingat bahwa orang yang lebih berkomitmen cenderung untuk mengabdikan upaya yang lebih tinggi untuk bekerja, sehingga berkontribusi pada kinerja organisasi. Penerapan spiritualitas ditempat kerja akan merangsang karyawan untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi sehingga karyawan akan mendapatkan perubahan dan mencapai penyesuaian yang lebih baik melalui salah satunya adalah berkomitmen terhadap organisasi.

Penelitian ini mencoba untuk mengkaji spritualitas di tempat kerja yang dikaitkan dengan komitmen organisasional pada organisasi penyelenggara pendidikan yang spesifik seperti pondok pesantren. Sesungguhnya sangat penting untuk melakukan kajian mengenai spiritualitas di tempat kerja pada organisasi yang melekat unsur keagamaan padanya. Oleh karenanya, penelitian ini penting dilakukan karena mengkaji spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasional pada guru yang mengajar di pondok pesantren. Guru merupakan elemen kunci dalam sistim pendidikan di sekolah, sehingga guru memegang peran sangat penting dalam mentransformasikan ilmu kepada peserta didik. Berdasarkan hal tersebut, maka guru diuntut untuk melakukan perannya dengan sebaik mungkin. Spritualitas di tempat kerja yang tidak dimiliki oleh guru pada pondok pesantren menyebabkan komitmen organisasional guru menjadi rendah karena guru tidak mampu untuk memandang diri mereka sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan 'makanan' di tempat kerja, yang memahami rasa tentang tujuan dan makna

dalam pekerjaan mereka, dan rasa keterikatan satu sama lain dalam komunitas tempat kerja mereka (Mitroff & Denton 1999; Ashmos & Duchon, 2000; Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003). Menarik untuk diteliti bagaimana guru pada pondok pesantren memaknai spritualitas di tempat kerja yang akan berdampak pada komitmen organisasional. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh spritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional guru pada pondok pesantren.

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1. SPRITUALITAS DI TEMPAT KERJA

Ashmos dan Duchon (2000) mendefinisikan secara sistematis bahwa spritualitas ditempat kerja merupakan pemahaman diri individu sebagai makhluk spritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya; mengalami pengalaman akan rasa bertujuandan bermakna dalam pekerjaannya; serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat individu bekerja.

Spiritualitas kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di tempat kerja. Duchon dan Plowman (2005) menjelaskan bahwa spritualitas ditempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis di mana orang-orang (pekerja) memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam konteks komunitas. Unit kerja yang memiliki tingkat spritualitas yang tinggi berarti mengalami iklim tersebut, dan dapat diduga bahwa unit kerja tersebut akan mengalami kinerja yang lebih tinggi”.

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) spritualitas di tempat kerja mencakup level personal (pekerjaan yang bermakna/*meaningful work*), level komunitas (perasaan terhubung dengan komunitas/*sense of community*), dan level organisasi (penegakkan serta pemeliharaan nilai personal dan kesesuaiannya dengan nilai organisasi/*alignment of values*).

Robbins (2006) menyatakan bahwa spritualitas di tempat kerja memiliki peran penting dalam pencapaian efektivitas organisasi dan perubahan sikap karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Rego, Cunha dan Souta (2008) yang menjelaskan bahwa ketika seorang memiliki spritualitas yang tinggi, mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap organisasi dan mempunyai loyalitas yang yang memiliki persepsi mengenai *workplace spirituality* yang tinggi akan menghasilkan kebiasaan moral dan sifat yang baik, juga lebih memungkinkan untuk menjadi jujur, loyal terhadap perusahaan, dapat dipercaya dan mempunyai integritas.

Dalam skenario bisnis yang terus berubah saat ini, retensi sumber daya manusia (SDM) dan menjaga komitmen menjadi hal yang perlu dijaga ditengah persaingan yang begitu kompetitif. Oleh karena itu, membangun tenaga kerja yang terlibat dan berkomitmen ternyata memiliki kekuatan yang kuat dan berdampak pada kinerja organisasi dalam hal menghasilkan produktivitas tim, mendorong rekan kerja yang sehat hubungan dan menurunkan kepuasan kerja (Catteuw, Flynn, & Vonderhorst, 2007).

Kebutuhan untuk mengenalkan hubungan spritual di tempat kerja telah menjadi penting karena pergolakan yang sedang berlangsung dalam struktur organisasi, yang sering berakibat pada individu yaitu perasaan tidak percaya karyawan terhadap pekerjaan maupun dalam system organisasi (Jurkiewicz, Giacalone, 2004). Perusahaan yang fokus pada proses tersebut, seperti menyatukan karyawan untuk motivasi kerja dan dorongan

untuk menemukan makna dalam profil kerja mereka, mungkin dapat meningkatkan komitmen dan retensi karyawan dalam jangka Panjang (McLaughlin, 1998).

Spiritualitas di tempat kerja dipandang sebagai pendekatan *fit persona organisasi* (fit P-O), yang mengacu pada kesesuaian antara nilai pribadi karyawan dengan budaya organisasi' (Cable & De Rue, 2002). Temuan penelitian telah menganjurkan bahwa ketika seorang pekerja menciptakan ikatan yang kuat dengan tempat kerja melalui menyelaraskan nilai dan pola kepercayaannya; maka hasil kerja menjadi lebih baik. Oleh karena itu bila ada kecocokan yang kuat antara nilai profesional dengan misi dan strategi organisasi, akan mendapatkan hasil obyektif yang lebih positif dan produktivitas kerja yang lebih baik. Ketika sebuah organisasi mampu mempraktikkan nilai spiritual seperti penyediaan makna dan tujuan pekerjaan seseorang, menciptakan sistem keterbukaan dalam budaya kerjanya, dan menekankan pada pengembangan pribadi dan pertumbuhan karyawan mereka, ia akan mampu menandai dirinya sebagai organisasi yang disetel secara spiritual (Harrington, Preziosi, & Gooden, 2004; Simpson, 2009; Smidts, Pruy, & Van Riel, 2001). Spiritualitas tempat kerja terkait dengan orang-orang yang saling berbagi dan mengalami beberapa keterikatan umum, daya tarik dan kebersamaan dalam unit kerja dan organisasinya sebagai keseluruhan (Harrington *et al*, 2004).

Spiritualitas di tempat kerja terbagi ke dalam tiga dimensi yaitu pertama, kehidupan batin berupa pemahaman mengenai kekuatan Ilahi dan bagaimana cara menggunakannya untuk kehidupan lahiriah yang lebih memuaskan. Spiritualitas di tempat kerja adalah gagasan bahwa karyawan memiliki kebutuhan rohani atau kebutuhan batiniah. Kebutuhan ini tidak tertinggal di rumah ketika mereka datang untuk bekerja. Orang-orang membawa seluruh diri mereka untuk bekerja dan seluruh unsur dalam diri mereka semakin terlihat termasuk spiritual. Keberadaan kehidupan bathin berhubungan dengan dua konstruk perilaku organisasi, yaitu identitas individu dan identitas sosial. Identitas individu merupakan bagian dari konsep diri seseorang atau melihat bagian dalam diri mereka sendiri dan ekspresi kehidupan bathin merupakan sebagian ekspresi identitas sosial (Ashmos & Duchon, 2000; Duchon & Plowman, 2005) ; kedua, makna dan tujuan bekerja. Bahwa hidup maupun pekerjaan yang menyangkut kehidupan dengan makna, tujuan, kedamaian dan perasaan memiliki kontribusi terhadap komunitas yang lebih luas. Spiritualitas di tempat kerja berarti bagaimana seseorang membawa hidup dan pekerjaan berjalan bersamaan. Spiritualitas di tempat kerja menyangkut kerja yang lebih bermakna, hubungan antara jiwa dan pekerjaan, bagaimana seorang karyawan mendapatkan perhatian bahwa memupuk jiwa pada saat bekerja dapat berdampak baik terhadap kelangsungan bisnis. Menurut Fox seperti di kutip oleh Ashmos dan Duchon (2000), hidup dan mata pencaharian bukan dua hal yang terpisah melainkan berasal dari sumber yang sama yaitu *spirit*, dan *spirit* berarti hidup; ketiga, perasaan terhubung dengan komunitas, spiritualitas di tempat kerja menyangkut tidak hanya bagaimana mengekspresikan kebutuhan-kebutuhan bathin dengan mencari pekerjaan yang bermakna, melainkan bagaimana hidup dapat terhubung dengan orang lain. Merasa menjadi bagian dari suatu komunitas adalah bagian yang penting dalam perkembangan spiritual (Sufya, 2015 dalam Makiah, 2018).

2.2. KOMITMEN ORGANISASIONAL

Sejak akhir 1950an, sudah ada minat yang besar untuk meneliti konsep komitmen organisasional dan faktor-faktor yang meningkatkan komitmen pegawai (Tsui & Cheng, 1999 dalam Crowell, 2006). Kanter memandang bahwa komitmen adalah "proses yang mengikat aktor ke dalam sistem sosial". Komitmen menurut definisi Kanter adalah proses

dimana orang menjadi bersedia untuk memberikan kesetiaan dan energi mereka kepada sebuah sistem sosial tertentu karena sistem itu "mengekspresikan kebutuhan dan sifat dari orang itu" (Crowell, 2006).

Demikian juga, Mowday *et al.* (1979) mengkonseptualisasikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif dari keterlibatan individu dan rasa identifikasi/ikut memiliki yang dirasakan individu terhadap sebuah organisasi. Komitmen dipandang sebagai sebuah sikap (*attitudinal*) dan juga sebagai perilaku (*behavioral*). Sikap yang terkait dengan komitmen adalah sikap yang menunjukkan keselarasan antara tujuan dan nilai dari organisasi, dengan tujuan dan nilai dari individu. Sementara perilaku yang terkait dengan komitmen adalah perilaku yang menunjukkan kesediaan individu untuk melepaskan alternatif tindakan lain agar bisa mengkonsentrasikan dirinya pada perilaku yang menunjang dan menguatkan organisasi (Crowell, 2006).

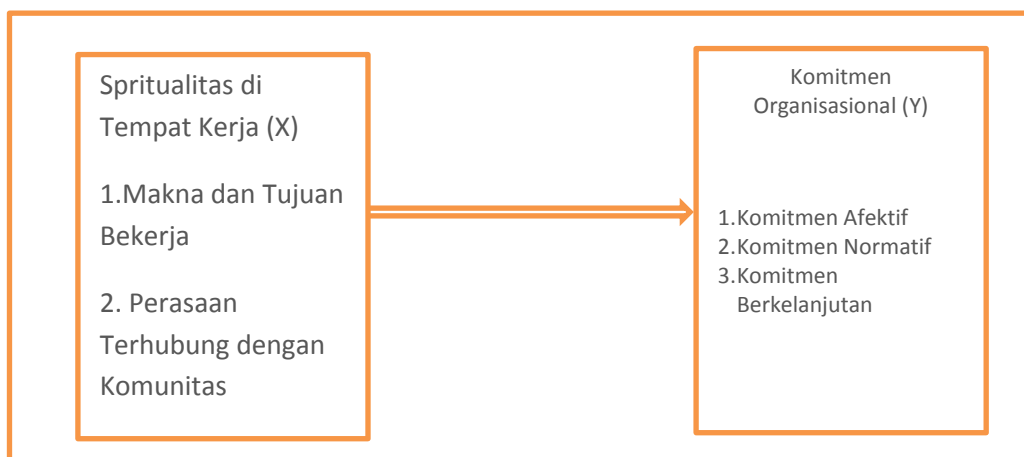
Kemudian Meyer dan Allen (1991) seperti yang dikutip oleh Crowell (2006) telah memasukkan teori-teori Kanter (1974) dan Mowday *et al.* (1979, 1982) dengan beberapa peneliti lain untuk menyusun sebuah model komitmen dengan tiga komponen. Model ini didasarkan pada tiga komponen utama dari komitmen, yaitu komitmen afektif, adalah keterikatan emosional pegawai pada, rasa identifikasi pegawai terhadap dan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen afektif yang kuat akan terus bekerja di dalam organisasi karena mereka memang ingin melakukan itu, komitmen melanjutkan, adalah kesadaran tentang biaya-biaya yang akan ditanggung jika keluar dari organisasi. Para pegawai yang hubungan utamanya dengan organisasi adalah didasarkan pada komitmen melanjutkan akan terus bertahan di dalam organisasi karena mereka merasa membutuhkan organisasi. Yang terakhir, komitmen normatif, adalah rasa kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan dalam organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen normatif merasa bahwa mereka wajib untuk terus bertahan dalam organisasi.

2.3. SPRITUALITAS DI TEMPAT KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIOAL

Spiritualitas di tempat kerja merupakan pemahaman diri individu sebagai makhluk spiritual yang jiwanya membutuhkan pemeliharaan di tempat kerja dengan segala nilai yang ada dalam dirinya; mengalami pengalaman akan rasa bertujuan dan bermakna dalam pekerjaannya; serta juga mengalami perasaan saling terhubung dengan orang lain dan komunitas di tempat individu bekerja (Ashmos & Duchon, 2000). Sedangkan komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu (Robbins, 2003).

Spiritualitas ditempat kerja dapat memengaruhi komitmen organisasional. Penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti, misalnya Rego dan Cunha, 2008; Rego, Cunha dan Souta (2008), Mulyono, 2010; Kistyanto dan Inkai (2013), Budiono, Noermijati, dan Alamsyah (2014) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Semakin meningkatnya spiritualitas seseorang di tempat kerja maka semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap pekerjaannya.

Pola hubungan antar variabel tersebut dikaitkan dengan teori-teori yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapatlah dibuat secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagian berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Berdasarkan telaah teoritis dan telaah empiris, maka hipotesis dalam penelitian adalah :

H1: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh guru pada pondok pesantren Al Aziziah yang berjumlah 115 orang. Dalam penelitian ini seluruh populasi ditetapkan sebagai sampel sehingga metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus.

Penelitian ini menggunakan variabel yang dikelompokkan kedalam dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen yaitu variabel komitmen organisasional dan variabel independen adalah variabel spritualitas di tempat kerja. Spritualitas di tempat kerja adalah tanggapan responden terkait perasaan akan makna dalam melakukan pekerjaan sebagai guru, perasaan terhubung dengan komunitas dalam lingkungan kerja dan pemahaman mengenai adanya kekuatan lain di luar diri pribadi. Indikator yang digunakan mengacu pada Ashmos dan Duchon (2000) serta Rego dan Cunha (2008) yaitu makna dan tujuan bekerja, perasaan terhubung dengan komunitas dan kehidupan batin. Komitmen organisasional adalah tanggapan responden terkait sikap yang merefleksikan loyalitas guru pada pondok pesantren. Indikator yang digunakan mengacu pada Allen dan Meyer (1997) yaitu komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan.

Metode survey digunakan untuk memperoleh data melalui penyebaran kuesioner terstruktur disertai dengan dokumentasi dan wawancara. Tehnik analisis dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan *software* SMART PLS

4. HASIL PENELITIAN

Nilai rata-rata untuk variabel spritualitas di tempat kerja sebesar 3,86 dapat diartikan bahwa spritualitas di tempat kerja pada guru pada pondok pesantren Al Aziziah dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata untuk indikator makna dan tujuan bekerja sebesar 3,94 termasuk dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata untuk indikator perasaan terhubung dengan komunitas sebesar 4,09 termasuk dalam kategori tinggi. Nilai untuk indikator

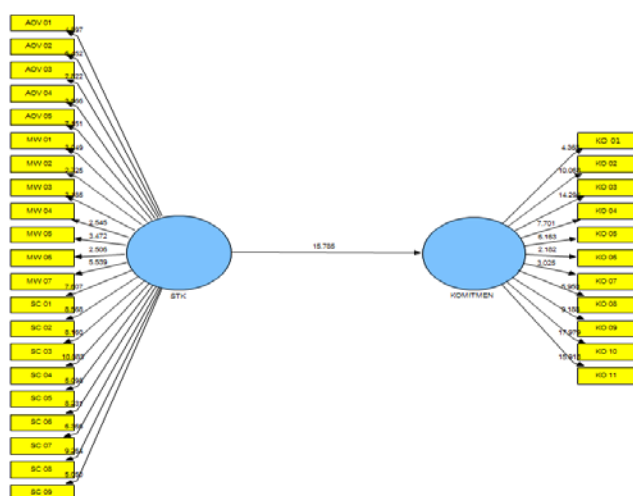
kehidupan batin sebesar 4,97 termasuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata untuk variabel komitmen organisasional adalah 3,80 dapat diartikan bahwa komitmen organisasional guru pada pondok pesantren Al Aziziah dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata untuk indikator komitmen afektif sebesar 4,25 masuk dalam kategori sangat tinggi. Nilai rata-rata untuk indikator komitmen normatif sebesar 3,38 masuk dalam kategori sedang. Nilai rata-rata untuk komitmen berkelanjutan sebesar 3,88 masuk dalam kategori tinggi.

Sementara untuk kategori jenjang persepsi responden guru pada pondok pesantren Al Aziziah menunjukkan bahwa untuk variabel spritualitas di tempat kerja 105 orang guru memiliki spritualitas di tempat kerja yang tinggi dan 5 orang dengan spritualitas di tempat kerja yang sedang. Kategori jenjang persepsi responden guru pada pondok pesantren Al Aziziah untuk variabel komitmen organisasional 65 orang guru memiliki komitmen organisasional yang tinggi, 48 orang memiliki komitmen organisasional sedang dan sisanya 2 orang memiliki komitmen organisasional yang sangat tinggi.

Hasil analisis PLS dalam penelitian ini meliputi uji asumsi linearitas, outer model (convergent validity, discriminant validity dan composite reliability), inner model (analisis R-square dan uji kausalitas). Hasil uji asumsi linearitas menunjukkan bahwa bentuk hubungan antar variabel dalam model struktural adalah linear ($P < 0,05$) sehingga asumsi linearitas pada model terpenuhi. Hasil convergent validity dapat diketahui dari hasil outer loading. Hasil outer loading putaran pertama menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada setiap indikator memiliki nilai outer loading di atas 0,3 sehingga seluruh item dapat digunakan untuk analisis data selanjutnya.

Uji discriminant validity dilakukan dengan membandingkan akar nilai AVE untuk setiap variabel dengan korelasi antara variabel dengan variabel lainnya. Indikator dianggap memenuhi discriminant validity jika akar AVE lebih besar dari korelasi diantara sesama variabel laten. Berdasarkan hasil uji discriminant validity menunjukkan hasil bahwa akar AVE masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel valid. Sementara untuk hasil composite reliability ke dua variabel adalah reliabel karena composite reliability lebih besar dari 0,7.

Hasil inner model diketahui dari melihat nilai R-square, nilai predictive relevance dan uji kausalitas. Berdasarkan hasil pengolahan data maka nilai R-square komitmen organisasional sebesar 47,1% yang berarti besarnya pengaruh spritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional sebesar 47,1% sedangkan sisanya sebesar 52,9% dipengaruhi oleh variabel lain. Uji predictive relevance diperoleh nilai Q-square sebesar 0,2218, ini menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance karena memiliki nilai yang lebih besar dari nol berarti semakin baik dan layak untuk dipergunakan dalam prediksi. Hasil uji kausalitas dapat dijelaskan dengan gambar berikut :



Gambar 1. Hasil Uji Kausalitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dijelaskan untuk pengaruh spritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional menunjukkan nilai koefisien estimate yang positif sebesar 0,687 dan nilai t-statistik 15,783 lebih besar dari 1,96 sehingga menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.

4.1. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari spritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional guru pada pondok pesantren Al Aziziah di terima. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat spritualitas di tempat kerja yang dirasakan oleh guru pondok pesantren, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional guru tersebut. Pengaruh spritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional guru pondok pesantren.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rego dan Cunha (2008) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara spritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional. Spritualitas di tempat kerja yang tinggi dari guru akan meningkatkan komitmen organisasional guru tersebut. Penerapan spritualitas di tempat kerja akan merangsang pekerja untuk membentuk persepsi yang lebih positif terhadap organisasi, sehingga akan mendapatkan perubahan yang lebih baik serta mencapai penyesuaian yang tinggi melalui pekerjaan dengan berkomitmen terhadap organisasi (Rego & Cunha, 2018).

Spiritualitas di tempat kerja pada guru pondok pesantren Al Aziziah termasuk dalam kategori tinggi dengan rerata 3,86. Demikian pula rerata yang tinggi ditunjukkan oleh ketiga indikator spritualitas di tempat kerja. Rerata yang tinggi untuk variabel ini menunjukkan bahwa guru pada pondok pesantren Al Aziziah menyadari bahwa bekerja sebagai guru pada pondok pesantren merupakan bagian dari pengabdian diri kepada Allah SWT, sehingga guru memiliki perasaan spritualitas di tempat kerja yang tinggi pada pondok pesantren. Guru sebagai individu menyadari peran mereka sebagai seorang yang digugu dan ditiru oleh anak didik (santri) berusaha untuk menciptakan nilai-nilai spritualitas di tempat kerja ketika berhubungan dengan anak didik dan orang lain. Guru akan menyadari apa makna dan tujuan mereka bekerja sebagai guru (*meaning of work*), guru akan menyadari bagaimanaperasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*) dan bagaimana kehidupan batin (*inner life*) yang diinginkan. Menjadi guru adalah sebagai bagian dari ibadah kepada yang Maha Kuasa sehingga guru menjadikan bahwa sesungguhnya kehidupan ini memiliki makna yang jauh ke depan. Guru melihat

dirinya sebagai bagian dari komunitas yang dapat dipercaya, mengalami perkembangan pribadi sebagai bagian dari komunitas dimana mereka merasa dihargai dan didukung. Adanya sikap dan perilaku guru yang mencerminkan sikap pengalaman bathin dalam kehidupan, yang didasarkan pada adanya kesadaran akan eksistensi Alloh SWT akan menjadikan hidup ini bermakna (Makiah, 2018).

Demikian pula komitmen organisasional guru pondok pesantren Al Aziziah masuk dalam kategori tinggi dengan rerata 3,80. Ini menunjukkan bahwa guru pada pondok pesantren Al Aziziah memiliki komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan yang tinggi. Guru pondok pesantren menunjukkan keinginan yang kuat untuk tetap bekerja sebagai guru dan akan merasa rugi bila meninggalkan pondok pesantren. Guru akan memihak organisasi tempatnya bekerja serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tempatnya bekerja.

Demikianpun penelitian ini mendukung penelitia yang dilakukan oleh Milliam et.al (2003) yang menyatakan bahwa karyawan pada tingkat spritualitas di tempat kerja yang positif menunjukkan perilaku mendukung organisasi dan menunjukkan komitmen pada tingkatan yang lebih tinggi. Komponen-komponen spiritualitas di tempat kerja pada karyawan di sebuah organisasi berkontribusi secara nyata terhadap komponen-komponen pada konstruk perilaku kerja yang dimiliki individu (Milliam et al, 2003). Damping (2004) menyatakan bahwa semakin meningkatnya spiritualitas seseorang, maka akan semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap pekerjaan dan organisasinya, maka akan semakin positif sikap yang ditunjukkan dalam menghadapi perubahan dalam organisasi.

4.2. IMPLIKASI PENELITIAN

Hasil penelitian ini mendukung konsep teoritis yang di kembangkan oleh Milliam et al., (2000) serta peneliti-peneliti terdahulu lainnya, misalnya Rego dan Cunha (2008); Inkai dan Krisyanto (2013), Mulyono (2010) dan lain-lain yang menemukan bahwa semakin tinggi spritualitas di tempat kerja maka semakin kuat pula komitmen organisasional. Demikian pula penelitian ini menemukan bahwa spritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Diharapkan hasil penelitian ini memberi gambaran bagaimana guru pondok pesantren memelihara dan mempertahankan spritualitas di tempat kerja yang tinggi dengan selalu memperbaiki niat dalam bekerja, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan anak didik.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara umum spritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasional guru pondok pesantren Al Aziziah dalam kategori tinggi. Berdasarkan pada pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan spritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional sehingga semakin tinggi spritualitas di tempat kerja maka semakin tinggi komitmen organisasional.

Saran yang dapat diberikan untuk pondok pesantren, diharapkan mampu mengelola spritualitas di tempat kerja dan selalu mempertahankan penerapan spritualitas di tempat kerja kepada setiap guru, dimana penerapan ini dapat meningkatkan komitmen organisasional guru kepada pondok pesantren. Kepada guru pondok pesantren Al Aziziah diharapkan dapat terus mempertahankan spritualitas di tempat kerja yang tinggi dengan selalu menyadari apa makna dan tujuan bekerja, selalu menjalin hubungan baik dengan komunitas (rekan kerja, para santri dan organisasi) karena menjadi bagian dari suatu

komunitas adalah bagian penting dalam perkembangan spritual. Demikian juga guru pondok pesantren Al Aziziah dapat terus mempertahankan komitmen organisasional yang tinggi sehingga dapat bekerja sebagai guru dengan sepenuh jiwa.

Beberapa arahan untuk penelitian mendatang yang direkomendasikan adalah peneliti berikutnya dapat mengkaji hubungan spritualitas di tempat kerja dengan mengkaitkannya dengan variabel-variabel lain seperti variabel kepuasan kerja, perilaku ekstra peran, turnover intention dan sebagainya. Peneliti berikutnya dapat melakukan kajian pada organisasi di bidang pelayanan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Aminah, Omar, Zoharah, 2016, **Workplace Spirituality among Malaysian Community Service Employees in the Public Sector**, Asian Social Science; Vol. 12, No. 9; 2016
- Ashmos, D. P., & Duchon, D, 2000, **Spirituality At Work : A Conceptualization And Measure**, Journal of Management Inquiry, Vol. IX (2) : 134-145.
- Biberman, J., & Whitty, M, 1997, **A post modern spiritual future for work**, Journal of Organizational Change Management, 10, 130-138
- Bodia, M. A., & Ali, H, 2012, **Workplace spirituality : A spiritual audit of banking executives in Pakistan**, African Journal of Business Management, 6(11), 3888-3897.
- Budiono, S., Noermijati., & Alamsyah, A., 2014, **Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang**, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. XII (4) : 639-649.
- Cable, D. M., & DuRue, D. S., 2002, **The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions**. Journal of Applied Psychology, 87(5), 875-884.
- Campbell, James Kennedy, Hwa, Yen Siew, 2014, **Workplace Spirituality and Organizational Commitment Influence on Job Performance among Academic Staff (Pengaruh Kerohanian di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja dalam Kalangan Staf Akademik)** Jurnal Pengurusan 40(2014) 115 - 123
- Catteuw, F., Flynn, E., & Vonderhorst, J., 2007, **Employee engagement : Boosting productivity in turbulent times**. Organization Development Journal, 25(2), 151-157.
- Cavanagh, G. F., 1999, **Spirituality for managers : Context and critique**. Journal of Organizational Change Management, 12, 186-199
- Croswell, Leanne, 2006, **Understanding Teacher Comitment In Times of Change**, Faculty of education Quensland University of Technology
- Damping, M.M.E.W. 2004. **Pengaruh Spiritualitas terhadap Komitmen Organisasi dan Dampaknya pada Sikap Karyawan dalam Menghadapi Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan RS. Tlogorejo Semarang)**. Tesis. (Tidak Diterbitkan). Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro : Semarang.
- Duchon, D., & Plowman, D.A., 2005, **Nurturing The Spirit At Work : Impact On Work Unit Performance**, The Leadership Quarterly, Vol. XVI (5) : 807-833.
- Fourie, M., 2014, **Spirituality in the workplace : An introductory overview**, Indie Skriflig 48(1),
- Geigle, David, 2012, **Workplace Spirituality Empirical Research : A Literature Review**, Business and Management Review Vol. 2(10) pp. 14 - 27 December, 2012

- Harrington, W., Preziosi, R., & Gooden, D. (2004). **Perceptions of Workplace Spirituality among Professionals and Executives**, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 13(3), 155-163.
- Herminingsih, A., 2012, **Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)**, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Vol. I (2) : 126-140.
- Kistyanto, A., & Y. Inkai Dita, 2013, **Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi**. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya. Dari Review Abstrak. Vol. IX (1) : 1-16.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A., 2004, **A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance**, *Journal of Business Ethics*, 49(4), 129-142
- Makiah, 2018, **Pengaruh Work Life Balance, Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening (Studi pada Guru Generasi Y di Pondok Pesantren Kabupaten Lombok Barat**, Tesis, Program MM Universitas Mataram
- Mc Laughlin, C., 1998, **Spirituality at work**. *The Bridging Tree*, 1, 11
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J., 2003, **Workplace spirituality and employee work attitudes : An exploratory empirical assessment**. *Journal of organizational change management*, 16(4), 426-447.
- Mitroff, I., & Denton, E. (1999). **A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion, and values in the workplace**. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Mitroff, I. I., & Denton E. A., 1999, **A study of spirituality in the workplace**. *Sloan Management Review*, Summer Vol. XXI (1): 53-75.
- Mousa, Mohamed, Alas, Ruth, 2016, **Workplace spirituality and organizational commitment : A study on the public schools teachers in Menoufia (Egypt)**, *African Journal of Business Management*, Vol. 10(10), pp. 247-255, 28 May, 2016
- Mulyono, Wastu Adi, 2010, **Hubungan Spritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi Perawat di RSI Fatimah Cilacap**, Tesis, Fakultas Ilmu Keperawatan UI, Program Magister Keperawatan Kekhususan Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan
- Pawar, B. S. (2009). **Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes : An empirical test of direct and interaction effects**, *Leadership & Organization Development Journal*, 30(8), 759-777
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bacharach, D. G., 2000, **Organizational citizenship behaviors : A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research**, *Journal of Management*, 26, 513-563.
- Rego, A., Cunha, M. P. E., & Souta, S., 2008, **“Workplace Spirituality And Organizational Commitment : An Empirical Study”**, *Journal of Organizational Change Management*,
- Rego, Arménio, Cunha, Miguel Pina, 2008 **Workplace spirituality and organizational commitment : an empirical study**, *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 21 Issue: 1, pp.53-75
- Rego, A., Cunha, M. P. E., & Souto, S., 2007, **Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported Individual Performance : An Empirical Study**. *Management Research : The Journal of the Ibero american Academy of Management*, 5(3), 163-183
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2008. **Organizational Behavior**, New Jersey : Pearson Educat
- Robbins, S. P., 2003, **Perilaku Organisasi**. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins,S.P., 2006, **Organizational Behavior**. Jakarta : PT. Indeks Gramedia..
- Simpson, M. R., 2009, **Engagement at work : A review of the literature**. International Journal of Nursing Studies, 46(7), 1012-1024.
- Smidts, A., Pruyn, A., & VanRiel, C., 2001, **The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification**. Academy of Management Journal, 49(5),
- Sparrow, T. & Knight, A., 2006, **Applied EI : The importance of attitudes in developing emotional intelligenc**, Jossey-Bass, England
- Widyarini, N., 2008, **Spiritualitas masuk dunia kerja**. Diunduh dari : <http://www.kompas.com/read/aml/2008/01/10/20074767>. tanggal 30 Juli 2018