

**PENGARUH SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI  
YANG DIMEDIASI OLEH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR***

**(Studi Pada Guru Di SMK Ma'arif 2 Gombong)**

**Rizki Rahmayani, Dr. Irfan Helmy**

**Manajemen**

**STIE PUTRA BANGSA  
KEBUMEN**

[rizkirahmayani74@gmail.co  
m](mailto:rizkirahmayani74@gmail.com)

**2019**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* pada guru SMK Ma'arif 2 Gombong, Kebumen. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis, yaitu spiritualitas di tempat kerja sebagai variabel bebas, komitmen organisasi sebagai variabel terikat dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi atau *intervening*. Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMK Ma'arif 2 Gombong yang berjumlah 53 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga jumlah seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, sobel test, dan analisis jalur. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS 22.0 for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan dan positif terhadap komitmen organisasi. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior*. Hasil koefisien determinasi pada uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh spiritualitas di tempat kerja dan *organizational citizenship behavior* sebesar 67,9%.

**Kata Kunci:** Spiritualitas di Tempat Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi

**Abstract**

This study aims to determine the effect of spirituality in the workplace on organizational commitment mediated by organizational citizenship behavior in vocational teachers Ma'arif 2 Gombong, Kebumen. The variables in this study consisted of three types, namely spirituality in the workplace as an independent variable, organizational commitment as a dependent variable and organizational citizenship behavior as a mediating or intervening variable. The population in this study were vocational teachers at Ma'arif 2 Gombong, totaling 53 people with the sampling technique is saturated so that the total population is used to be sampled. Data collection techniques using a questionnaire, data analysis used was an instrument of validity and reliability, a classic

assumption test, hypothesis testing, correlation analysis, multiple tests, and path analysis. Data management tools using SPSS 22.0 for windows.

The results showed that spirituality in the workplace and organizational citizenship behavior significantly and positively influenced organizational commitment. Spirituality at work has a significant and positive effect on organizational citizenship behavior. Spirituality in the workplace has an indirect effect on organizational commitment through organizational citizenship behavior. The results of the coefficient of determination on the hypothesis test show that organizational commitment is influenced by spirituality at work and organizational citizenship behavior by 67.9%.

**Keywords:** Spirituality at Work, *Organizational Citizenship Behavior*, *Organizational Commitment*.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi. Pentingnya sumber daya manusia membuat organisasi membutuhkan karyawan terbaik untuk mewujudkan tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan untuk memberikan hasil yang optimum adalah komitmen dalam berorganisasi. Menurut Greenberg dan Baron dalam Saputra (2014), karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi adalah karyawan yang lebih stabil dan lebih produktif sehingga pada akhirnya juga lebih menguntungkan bagi organisasi.

Menurut Luthans dalam Hardianty (2014) menyatakan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Steers dalam Hardianty (2014) komitmen organisasi adalah rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha

sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh pegawai terhadap organisasinya. Menurut Wibowo (2014:429) komitmen organisasional merupakan perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi berarti sebuah perasaan dan sikap dari seseorang terhadap organisasi, hal tersebut menjadi dasar dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan pekerjaan tanpa adanya komitmen akan sulit terselesaikan dengan baik. Seseorang akan menyadari, menerima risiko, serta bertanggung jawab atas risiko yang timbul karena perbuatannya jika orang tersebut memiliki komitmen.

Penelitian ini dilakukan di SMK Ma'arif 2 Gombang. SMK Ma'arif 2 Gombang yang merupakan Lembaga Pendidikan Ma'arif NU Kabupaten Kebumen berbasis pesantren dan masuk sebagai sekolah rujukan. Visi dari SMK Ma'arif 2 Gombang adalah menghasilkan

mutu lulusan yang berakhlakul karimah, terampil, dan berwawasan global. Oleh sebab itu, diperlukan peran dan kontribusi guru untuk mencapai visi tersebut.

Berdasarkan hasil supervisi kepala sekolah SMK Ma'arif 2 Gombang, diperoleh informasi bahwa tingkat komitmen organisasi SMK Ma'arif 2 Gombang adalah baik. Hal ini dapat dilihat dari tiga hal, yaitu: (1) guru berkomitmen untuk mengikuti kegiatan yang diadakan oleh lembaga, seperti: Ma'arif bersholawat dan ikut serta dalam kepanitian kegiatan sekolah; (2) guru berkomitmen untuk memberikan kontribusi pemikiran bagi SMK Ma'arif 2 Gombang, misalnya: guru mengikuti rapat dengan komite sekolah, ikut serta dalam merumuskan setiap kebijakan yang berhubungan dengan organisasi, dan guru melaksanakan kebijakan dan peraturan yang telah dibuat; (3) berdasarkan data yang diberikan oleh pegawai TU SMK Ma'arif 2 Gombang, mengidentifikasi bahwa komitmen guru tinggi, hal tersebut juga dapat dilihat dari data masa kerja guru di SMK Ma'arif 2 Gombang. Berikut data masa kerja guru di SMK Ma'arif 2 Gombang.

**Tabel I-1**  
**Data Masa Kerja Guru SMK Ma'arif 2 Gombang**

Tahun 2018		
No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)
1.	> 5 tahun	11
2.	6 – 11 tahun	12
3.	12 – 17 tahun	16
4.	18 – 24 tahun	14
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Pada Tabel I-1 terlihat bahwa masa kerja guru di SMK Ma'arif 2 Gombang dengan masa kerja > 5 tahun sebanyak 11 orang, masa kerja 6-11 tahun sebanyak 12 guru, masa kerja 12-17 tahun sebanyak 16 guru, masa kerja 18-24 tahun sebanyak 14 guru, artinya dari 53 guru sebanyak 80% guru telah bekerja lebih dari 5 tahun. SMK Ma'arif 2 Gombang yang telah berdiri selama 25 tahun dengan data masa kerja guru tersebut dapat mengidentifikasi tingginya komitmen guru terhadap organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan guru SMK Ma'arif 2 Gombang, guru menjadi lebih bersemangat dan

memiliki komitmen karena mengikuti pelatihan-pelatihan yang diberikan oleh lembaga, seperti pelatihan manajemen kelas dan pelatihan-pelatihan lain. Selain hal tersebut adanya pengangkatan menjadi guru tetap, guru dapat merangkap jabatan, seperti: guru otomotif yang merangkap jabatan sebagai waka kurikulum, guru mendapatkan tunjangan seperti tunjangan masa kerja, tunjangan struktural, tunjangan promosi, dan lain-lain, sehinggamenjadikan guru lebih bersemangat dalam bekerja. Hal tersebut dapat menjadi indikator komitmen organisasi guru di SMK Ma'arif 2 Gombang. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti akan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Menurut Karakas dalam Endah (2017), faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah spiritualitas di tempat kerja. Menurut Martin, *et al* (2005) dalam Kistyanto dan Inkai (2015) semakin tinggi penerapan spiritualitas ditempat kerja, maka akan meningkatkan komitmen organisasi. Menurut Karakas dalam Endah (2017) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan persepsi guru terhadap nilai moral dalam bekerja, nilai keyakinannya, adaptasi pada lingkungan kerja, kesadaran diri serta perbuatan sesuai moral yang tidak merugikan orang lain. Menurut Martin, *et al* (2005) dalam Kistyanto dan Inkai (2015) penerapan spiritualitas ditempat kerja akan memberikan persepsi positif karyawan terhadap organisasi. Persepsi positif ini akan mendorong karyawan untuk menerapkan sikap komitmen dalam berorganisasi. Di lingkungan SMK Ma'arif 2 Gombang pengaruh spiritualitas ditempat kerja terhadap komitmen organisasi cukup baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari beberapa hal, seperti: (1) guru merasa nilai-nilai organisasi sesuai dengan tujuan hidup mereka sehingga guru taat menjalankan peraturan dan kebijakan organisasi; (2) adanya hubungan yang baik diantara guru sehingga menciptakan kekeluargaan dalam organisasi, seperti: menjenguk keluarga guru yang sedang sakit.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi menurut Sari (2013) adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Sari (2013) semakin tinggi OCB pada seseorang, maka akan meningkatkan komitmen organisasi pada karyawan tersebut. Menurut Organ dalam Sari (2013) OCB merupakan perilaku yang berdasarkan kesukarelaan dan tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan serta tidak menerima penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari(2013) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel komitmen organisasi pegawai secara parsial. Di lingkungan SMK Ma'arif 2 Gombang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap komitmen organisasi dapat dilihat dari tiga hal, yaitu: (1) perilaku guru yang berupaya untuk membantu rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya misalnya membuat RPP; (2) guruberusaha datang lebih awal ke tempat kerja dari waktu yang telah ditentukan.

Menurut Jena dan Pradhan (2017) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu memediasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi. Menurut Jena dan Pradhan (2017) semakin tinggi penerapan spiritualitas di tempat kerja maka akan meningkatkan OCB karyawan dalam organisasi, dan semakin tinggi OCB karyawan dalam organisasi maka akan meningkatkan komitmen karyawan pada organisasi. Menurut Jena dan Pradhan (2017) individu yang merasakan spiritualitas di tempat kerja akan membantu seseorang untuk menemukan makna dan tujuan dalam hidupnya. Hal akan ini menimbulkan kedekatan emosional dan mendorong individu untuk berperilaku OCB dalam organisasi. Menurut Jena dan Pradhan (2017) OCB merupakan perilaku yang bersifat sukarela dan tanpa paksaan untuk memberikan sesuatu yang lebih terhadap organisasi. Hal ini akan mendorong individu untuk terus berada dalam organisasi dan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

## RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi di SMK Ma'arif 2 Gombang, Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Ma'arif 2 Gombang, Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Komitmen Organisasi di SMK Ma'arif 2 Gombang, Kabupaten Kebumen?
4. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* memediasi hubungan antara Spiritualitas Di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi guru di SMK Ma'arif 2 Gombang, Kabupaten Kebumen?

## KAJIAN TEORI

### Komitmen Organisasi

Menurut Luthans dalam Hardianty (2014) menyatakan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Variabel ini dibatasi pada indikator (Steers dalam Hardianty, 2014), yaitu:

- a. Identifikasi
- b. Keterlibatan
- c. Loyalitas

### Spiritualitas Di Tempat Kerja

Spiritualitas Di Tempat Kerja mengarah kepada pengertian bahwa setiap individu adalah makhluk spiritual yang memerlukan nilai dalam menjalani hidup dan tempat kerja yang harus memberikan dukungan sebagai bentuk pengakuan. (Caroline dalam Endah, 2015). Variabel ini dibatasi pada indikator Milliman, Czapslewski dan Ferguson dalam Filhaq Amalia & Yunizar (2013), yaitu:

- Meaningfulness of work*
- Alignment with organizational values*
- Sense of community*

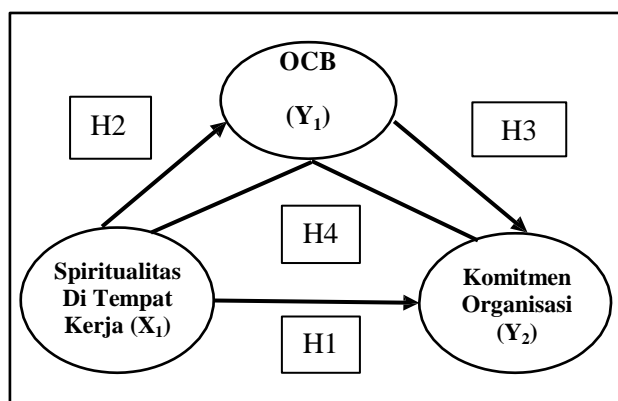
**Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Menurut Robbins dan Judge dalam Trisia dan Eko (2016) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal pekerja, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologi dan sosial tempat kerja. Variabel ini dibatasi pada indikator (Organ dalam Rahayu, 2017):

- Altruism* (kerjasama tim)
- Conscientiousness* (disiplin dalam bekerja)
- Sportsmanship* (tidak mengeluh dalam bekerja)
- Courtesy* (menjaga citra perusahaan)
- Civic Virtue* (professional dalam menggunakan aset)

**MODEL EMPIRIS**

Berdasarkan teori yang telah dibahas, maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi di SMK Ma'arif 2 Gombang, Kabupaten Kebumen.
- H<sub>2</sub> : Spiritualitas Di Tempat Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di SMK Ma'arif 2 Gombang, Kabupaten Kebumen.
- H<sub>3</sub> : *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi di SMK Ma'arif 2 Gombang, Kabupaten Kebumen.
- H<sub>4</sub> : Adanya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi guru di SMK Ma'arif 2 Gombang, Kabupaten Kebumen.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah guru SMK Ma'arif 2 Gombang yang berjumlah sebanyak 53 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan *non probability*

*sampling* yaitu sampling jenuh, karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMK Ma'arif 2 Gombang, yaitu sebanyak 53 orang.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) Menyebarkan kuesioner langsung ke SMK Ma'arif 2 gombang; (2) Wawancara; (3) Studi pustaka. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS versi 22.0. teknik analisis data dilakukan dengan

menggunakan dua cara, yaitu: analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji Validitas dan Reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Analisis korelasi; (5) Analisis Sobel; (6) Analisis Jalur.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas**

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel spiritualitas di tempat kerja, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa korelasi kolom r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,271) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat

disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner variabel spiritualitas di tempat kerja, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan dengan ketentuan jika  $r_{alpha} > 0,6$  maka butir atau variabel tersebut dinyatakan reliabel dan sebaliknya.

Tabel I-2. Uji Reliabilitas

Variabel	r kritis	Cronbach Alpha	Keterangan
Spiritualitas Di Tempat Kerja	0,60	0,707	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,60	0,817	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,60	0,741	Reliabel

**Uji Asumsi Klasik**

**1. Uji Multikolinieritas**

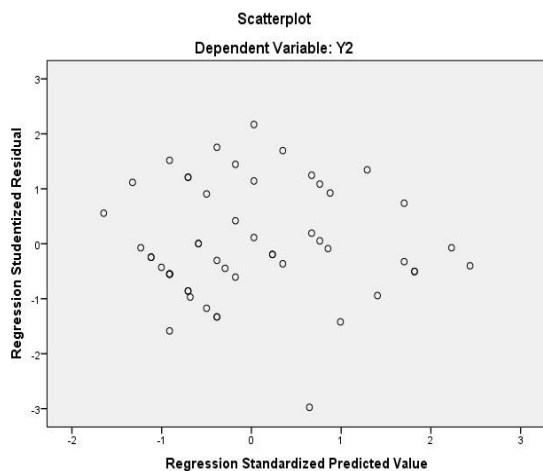
Tabel I-3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Spiritualitas Di Tempat Kerja	0,441	2,269
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,441	2,269

Berdasarkan Tabel I-3 di atas dapat diketahui bahwa tolerance diatas 0,10 dan VIF di bawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar I-1. Uji Heteroskedastisitas



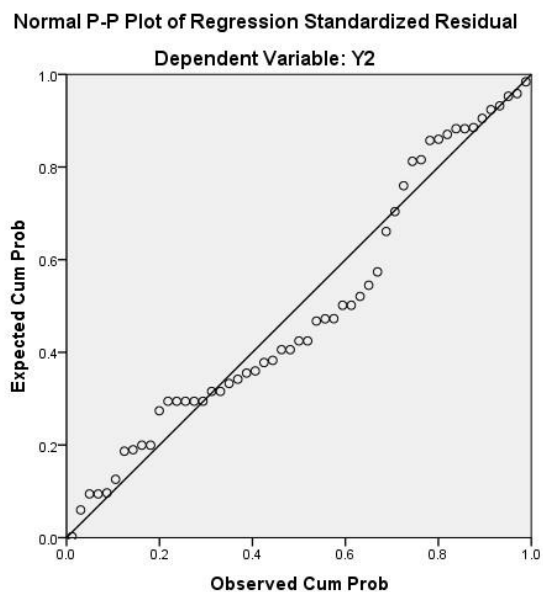
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Berdasarkan Gambar 1 di atas menunjukkan tidak adapola tertentu seperti titik-titik yang

membentuk suatu pola tertentu (melebar, menyempit) tidak terdapat pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. Uji Normalitas

Gambar I-2. Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar 2 di atas (Normal P-P Plot Of Regression Residual) diketahui bahwa menyebar digaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

## Uji Hipotesis

Tabel I-4. Hasil Uji t Sub Struktural I

Model	Coefficientsa				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,640	2,601		4,475	0,000
Spiritualitas Di Tempat Kerja	1,569	0,195	0,748	8,045	0,000

a. Dependent Variable: Y1

- a. Probabilitas signifikansi untuk variabel spiritualitas di tempat kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $8,045 > t_{tabel}$  sebesar  $2,008$ . Hasil ini menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* ( $Y_1$ ) guru SMK Ma'arif 2 Gombang.

Tabel I-5. Hasil Uji t Sub Struktural II

Model	Coefficientsa				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,033	1,517		0,681	0,499
Spiritualitas Di Tempat Kerja	0,161	0,145	0,378	3,195	0,002
OCB	0,000	0,069	0,509	4,303	0,000

a. Dependent Variable: Y2

- a. Probabilitas signifikansi untuk variabel spiritualitas di tempat kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung}$  sebesar  $3,195 > t_{tabel}$  sebesar  $2,008$ . Hasil ini menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ( $Y_2$ ) guru SMK Ma'arif 2 Gombang.
- b. Probabilitas signifikansi untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* ( $Y_1$ ) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka

Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior*  
(Studi Pada Guru di SMK Ma'arif 2 Gombang)

$t_{hitung}$  sebesar 4,303 >  $t_{tabel}$  sebesar 2,008. Hasil ini menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi ( $Y_2$ ) guru SMK Ma'arif 2 Gombang.

**Analisis Korelasi**

Tabel I-6. Hasil Uji Korelasi

		Correlasi	Organizational Citizenship Behavior
Spiritualitas Di Tempat Kerja	Pearson Correlation	1	0,748
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	53	53
		0,748	1
Organizational Citizenship Behavior	Pearson Correlation	0,000	53
	Sig. (2-tailed)	53	53
	N	53	53

Behavior N

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh angka korelasi antara variabel spiritualitas di tempat kerja dan *organizational citizenship behavior* memiliki tingkat korelasi yang kuat dengan angka korelasi sebesar 0,748, artinya korelasi antar variabel kuat atau dianggap searah, karena hasilnya positif. Artinya jika spiritualitas di tempat kerja tinggi maka *organizational citizenship behavior* juga tinggi. Korelasi kedua variabel bersifat signifikan karena angka signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Analisis Sobel**

Tabel I-7. Hasil Uji Sobel

Test Statistic	Standar Error	P-Value
<b>3.80531638</b>	<b>0.12287073</b>	<b>0.00014162</b>

Berdasarkan Tabel, menunjukan bahwa *test statistic* >  $t_{tabel}$  yaitu  $3,805 > 2,008$  dan *p-value* <  $\alpha$  yaitu  $0,00014 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat memediasi antara variabel spiritualitas di tempat kerja dengan variabel komitmen organisasi.

**Analisi Jalur**

Analisis jalur merupakan analisis yang menghubungkan lebih dari dua variabel. Untuk struktural I digunakan rumus:

$$Y_1 = 0,748X_1 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{\quad} = \sqrt{\quad} = 0,441$$

Untuk Substruktural II digunakan rumus:

$$Y_2 = 0,378X_1 + 0,509 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{\quad} = \sqrt{\quad} = 0,309$$

**Perhitungan pengaruh antar variabel**

**Perhitungan Langsung (Direct Effect atau DE)**

1.  $X_1 \rightarrow Y_2 = 0,378$

2.  $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,748$

3.  $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,509$

**Perhitungan Tidak Langsung (Indirect Effect)**

1.  $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,748 \times 0,509) = 0,381$

**Pengaruh Total (Total Effect)**

1.  $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,378 + (0,748 \times 0,509) = 0,759$

**PENUTUP**

**Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data kuesioner mengenai spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi

melalui *organizational citizenship behavior* dapat diambil

kesimpulan sebagai berikut:

1. Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pada guru

SMK Ma'arif 2 Gombang. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka akan semakin tinggi komitmen organisasi.

2. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB guru SMK Ma'arif 2 Gombang. Hal tersebut berarti semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka akan semakin tinggi OCB.
3. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi SMK Ma'arif 2 Gombang. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka semakin tinggi komitmen organisasi.
4. Spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* SMK Ma'arif 2 Gombang. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka akan semakin tinggi *organizational citizenship behavior* dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

**Saran**

**Bagi Pihak Manajemen**

1. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut maka penulis menyarankan untuk organisasi agar dapat mempertahankan spiritualitas di tempat kerja sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi guru di SMK Ma'arif 2 Gombang. Kepala sekolah dan guru diharapkan memiliki peran aktif dalam menciptakan tempat kerja yang spiritual dengan cara mempertahankan interaksi yang harmonis melalui kegiatan yang dilakukan secara bersama seperti kegiatan outdoor bersama, kajian, dll. Ketika guru memiliki hubungan yang harmonis di tempat kerja maka guru akan merasa menjadi bagian dari organisasi.
2. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut maka

penulis menyarankan untuk organisasi agar dapat mempertahankan spiritualitas di tempat kerja sehingga mampu meningkatkan OCB guru di SMK Ma'arif 2 Gombang. Kepala sekolah dan guru diharapkan tetap menjaga spiritualitas pada saat bekerja, baik dalam pengawasan ataupun tidak dalam pengawasan. Spiritualitas kerja merupakan bentuk perwujudan hubungan antara makhluk dan penciptanya dengan acuan norma-norma religius. Bekerja sebagai ibadah, maka dalam melaksanakan pekerjaan harus jujur, disiplin dan menjaga keberlangsungan hidup perusahaan. Karyawan diharapkan dapat memaknai pekerjaan yang dilakukan dan memotivasi diri sendiri serta orang lain sehingga tercipta lingkungan kerja yang positif yang mampu memberikan dampak terhadap perilaku OCB yang semakin tinggi. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan mengaplikasikan visi misi organisasi berupa spiritualitas kerja dalam kegiatan operasional organisasi.

3. OCB berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil tersebut maka penulis menyarankan untuk organisasi agar dapat mempertahankan OCB sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi guru di SMK Ma'arif 2 Gombang. Kepala sekolah diharapkan dapat memberikan penghargaan dan kehormatan kepada para pegawai yang telah bersedia untuk memberikan kinerja terbaik yang dimilikinya demi kemajuan dan keberhasilan visi dan misi SMK Ma'arif 2 Gombang.

#### Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan penambahan variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi selain variabel spiritualitas di tempat kerja dan organizational citizenship behavior dengan dukungan teori dan isu-isu terbaru seperti religiusitas, individual spirituality, dan spiritual survival dan lain sebagainya.
2. Penelitian selanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

#### DAFTAR PUSTAKA

Amalia, Filhaq & Yunizar. 2013. "Perilaku dan Spiritualitas Di Tempat Kerja (Studi di Bank Indonesia)." *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Diambil pada tanggal 4 November 2018.

Endah, Sih Mirmaning Damar. 2016. "Pengaruh Interaksi Kepuasan Kerja dan Workplace Spirituality Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Empiris Pada KAP Di Semarang)." *Jurnal Akuntansi dan Sistem Teknologi Informasi*, Vol. 12, No.

3. Diambil pada tanggal 4 November 2018. ISSN 1693-7635.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hardianty, Indah. 2014. "Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu." *Jurnal Ekonomi*, Vol. 1, No. 2. Diambil pada tanggal 4 November 2018.

Harmen, Hilma dan Dita Amanah. 2013. "Analisis Model Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Universitas Negeri Medan." *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, Vol. 5, No 3. Diambil pada tanggal 4 November 2018.

Inkai, Dita Y dan Anang Kistyanto. 2013. "Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi." *Jurnal Ekonomi*, Vol. 9, No 1. Diambil pada tanggal 4 November 2018.

Isna, Nurhayati. 2013. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Dan Loyalitas Karyawan Pada PDAM Tirta Raharja Bandung. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Bandung: Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama.

Jena, Lalatendu Kesari Dan Sajeet Pradhan. 2016. "Workplace Spirituality And Employee Commitment: The Role Of Emotional Intelligence And Organizational Citizenship Behavior In Indian Organisations." *Journal Of Enterprise Information Management*, Vol. XIX, No. 1, 1-39. Diambil pada tanggal 4 November 2018 dari database Emerald Insight.

- Kehi, Arifzal Isaac. 2013. Hubungan Antara Tingkat Spiritualitas Dengan Perilaku Proposasi Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- Krishnakumar, Sukumarakurup Dan Christopher P. Neck. 2002. "The "What", "Why", And "How" Of Spirituality In The Workplace." *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 17, No. 3, 153-164. Department Of Management, Pamplin College Of Business, Virginia Tech, Blacksburg, Virginia, USA.
- Lanisy, Nihan A. 2015. Pengaruh Workplace Spirituality Terhadap Komitmen Organisasional. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Gajah Mada.
- Rahayu, Erwin Sri. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik)." *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 52, No. 1 (November), 138-145. Diambil ada tanggal 4 November 2018.
- Sabani, Nureyzwan. 2017. Hubungan Spiritualitas Kerja Dengan Peilaku Kewargaan Organisasi (OCB) Pada Karyawan Perusahaan Jasa Cleaning Service PT. NITI KARYA BERSAMA. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan), Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Saputra, Ngurah Agung Guruh. 2015. "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Aditya Beach Resort Lovina Singaraja Tahun 2014." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1. Diambil pada tanggal 4 November 2018.
- Sari, Dian Novita. 2013. Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Di Kabupaten Tanggamus. Tesis Magister Manajemen (Tidak dipublikasikan), Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung.
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Siagian dan Sugiarto. 2006. Teori pengembangan organisasi, Jakarta: Bumi Aksara, Sinar Grafika Offset.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi.
- Stiadi, dkk. 2017. "Model Hubungan Workplace Spirituality Terhadap Organizational Commitment dan Organizational Citizenship Behavior Pada Lembaga Pendidikan." *Prosiding Seminar Nasional AIMI Jambi*. ISBN: 1234-5678-90-12-1. Hal 152-160.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Trisia, Annisa & Eko Sakapurnama. 2016. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai Tetap Di Kantor Pusat PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk". *Jurnal Manajemen Bisnis Internasional*, Vol. 10, No.17, 3830-3835. Diambil pada tanggal 4 November 2018.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.