

Dr. Imron, MA

ASPEK
Spiritualitas
dalam Kinerja



ASPEK SPIRITUALITAS DALAM KINERJA

Dr. Imron, MA

ASPEK SPIRITUALITAS DALAM KINERJA

ISBN: 978-602-51079-9-3

Hak Cipta 2018 pada Penulis

Hak penerbitan pada UNIMMA PRESS. Bagi mereka yang ingin memperbanyak sebagian isi buku ini dalam bentuk atau cara apapun harus mendapatkan izin tertulis dari penulis dan penerbit UNIMMA PRESS.

Penulis:

Dr. Imron, MA

Editor:

Zulfikar Bagus Pambuko, MEI.

Lay out

Andri Trismanto, S.Kom

Desain sampul:

Ahmad Arif Prasetyo, S.Kom



Penerbit:

UNIMMA PRESS

Gedung Rektorat Lt. 3 Kampus 2 Universitas Muhammadiyah Magelang

Jl. Mayjend. Bambang Soegeng, Mertoyudan, Magelang 56172

Telp. (0293) 326945

E-Mail: unimmapress@ummgl.ac.id

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

All Right Reserved

Cetakan I, Mei 2018

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis haturkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang dilimpahkan sehingga buku ini dapat terselesaikan dengan baik. Buku ini membahas spiritualitas dalam pekerjaan. Spiritualitas memiliki peran dalam meningkatkan komitmen organisasi, modal psikologis, dan perilaku kewargaorganisasian, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas kinerja seseorang dalam suatu lembaga.

Buku ini ditulis sebagai bentuk kepedulian penulis terhadap peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia. Jelas bahwa peran serta banyak pihak menjadi sangat penting dalam menyelesaikan buku ini. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah memberikan bantuan berupa arahan dan dorongan selama penulis menyelesaikan buku ini, yaitu:

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan kesempatan beserta motivasi beliau sehingga penulis selalu semangat untuk menulis.
2. Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang yang selalu menanyakan dan selalu memotivasi penulis dalam menyelesaikan berbagai karya.
3. Dr. Suliswiyadi, M.Ag yang selalu menginspirasi dalam setiap gerak langkahnya

Buku ini telah selesai disusun, tetapi pasti ada celah-celah yang masih perlu diperbaiki. Oleh karena itu, saran dan koreksi dari berbagai pihak, penulis terima dengan ketulusan hati.

Magelang, 18 April 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Persoalan.....	5
C. Penelitian-Penelitian tentang Masalah Ini.....	8
BAB 2 KINERJA INDIVIDU DALAM LEMBAGA	23
A. Pengertian Kinerja.....	23
B. Indikator Kinerja Pegawai.....	25
BAB 3 SPIRITUALITAS	27
A. Pengertian Spiritualitas.....	27
B. Perkembangan Konsep Spiritualitas.....	29
C. Pentingnya Spiritualitas dalam Kehidupan Manusia	33
D. Ruang Lingkup Spiritualitas	40
E. Dimensi-dimensi Spiritualitas	42
BAB 4 KOMITMEN ORGANISASI	48
A. Pengertian Komitmen Organisasi.....	48
B. Jenis-jenis Komitmen Organisasi.....	50
BAB 5 MODAL PSIKOLOGIS	52
A. Pengertian Modal Psikologis	52
B. Indikator Modal Psikologis	53
BAB 6 PERILAKU KEWARGAORGANISASIAN	59
A. Pengertian Perilaku Kewargaorganisasian	59
B. Dimensi Perilaku Kewargaorganisasian.....	61
BAB 7 PERAN SPIRITUALITAS TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI, MODAL PSIKOLOGIS DAN PERILAKU KEWARGAORGANISASIAN	64

A. Pengaruh Spiritualitas terhadap Perilaku Kewargaorganisasian Melalui Komitmen Organisasi.....	65
B. Pengaruh Spiritualitas terhadap Perilaku Kewargaorganisasian melalui Modal Psikologis	70
C. Pengaruh Spiritualitas terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi.....	71
D. Pengaruh Spiritualitas terhadap Kinerja melalui Perilaku Kewargaorganisasian	73
E. Pengaruh Spiritualitas terhadap Kinerja melalui Modal Psikologis ..	76
F. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Perilaku Kewargaorganisasian	77
G. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja melalui Perilaku Kewargaorganisasian	79
DAFTAR PUSTAKA.....	81
BIOGRAFI PENULIS.....	94

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Diakui bahwa permasalahan yang krusial berkenaan dengan pengelolaan lembaga adalah kinerja pegawai. Disadari bahwa rendahnya kinerja akan mengakibatkan rendahnya produktifitas lembaga. Tetapi sebaliknya, kinerja pegawai yang baik akan menjadikan lembaga pendidikan semakin produktif dan semakin baik. Permasalahan kinerja guru banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor langsung maupun tidak langsung. Variabel tidak langsung inilah yang disebut dengan variabel intervening.¹

Isu-isu spiritual sebenarnya telah menarik perhatian para pegiat penelitian dalam bidang psikologi. Implikasi terhadap pengembangan organisasi, bahwa spiritualitas bukan sekedar bermanfaat terhadap pribadi-pribadi, namun demikian juga bermanfaat terhadap organisasi. Spiritualitas dipandang sebagai penyebab terhadap prevalensi tingkat komitmen di tempat kerja dan kemudian karyawan yang lebih berkomitmen akan bekerja lebih keras dan bahagia.² Seseorang yang bekerja memiliki kebermaknaan maka memiliki hubungan korelasi yang signifikan dengan komitmen organisasi, baik afektif, berkelanjutan dan normatif.³

¹ Creswell, John W, *Research Design: Qualitative and Quantitative Approach*. (California: Sage Publication. 1994), hlm 84.

² Hossein Khanifar Organizational dkk, Consideration between Spirituality and Professional Commitment, of Management *Faculty European Journal of Social Sciences - Volume 12, Number 4 (2010)*, hlm 558.

³ Mohamed Mousa and Ruth Alas, 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 DOI: 10.5897/AJBM2016.8031 Article Number: 62D9E5758470 ISSN 1993-8233 Copyright © 2016

Selanjutnya, Spiritualitas juga memiliki hubungan yang menarik terhadap *psychological capital*. Semakin tinggi tingkat spiritualitas maka semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki seseorang.⁴ Penelitian Lalatendu Kesari Jena dan Rabindra Kumar Pradhan juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara modal psikologis karyawan dan spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas seseorang semakin baik akan menjadikan *psychological capital* semakin baik. *Psychological* semakin baik, lebih-lebih jika ditunjang kecerdasan emosi semaiqn baik. Posisi kecerdasan emosi dalam penelitian ini merupakan variabel moderating.⁵

Selain spiritualitas berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan modal psikologis, spiritualitas juga berpengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian. Porshariati dkk berkesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi pada guru pendidikan jasmani di Kota Teheran.⁶ Begitu pula Rego dan Cunha⁷ berkesimpulan bahwa: (1) temuan menunjukkan bahwa ketika orang memiliki spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa lebih afektif melekat pada organisasi tempat kerja, memiliki loyalitas terhadap organisasi; dan (2) dengan meningkatkan iklim spiritualitas dapat meningkatkan komitmen dan berdampak pada kinerja individu dan organisasi, artinya terdapat pengaruh positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

⁴ Samiyanto, Konstrak Spiritualitas dan Pengaruhnya terhadap Psychological Capital, Servant Leadership, dan Kinerja Manajer. Disertasi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. 2011

⁵ Lalatendu Kesari Jena dan Rabindra Kumar Pradhan, Psychological Capital and Workplace Spirituality: Role of Emotional Intelligence. *International Journal of Work Organisation and Emotion*. March 2015.

⁶ Mahdieh Porshariati dkk. "Study of The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Tehran City". *International Journal of Sport Studies*. Vol., 4 (4), 386-393, 2014. Available online at <http://www.ijssjournal.com>. ISSN 2251-7502 © 2014; Science Research Publications.

⁷ Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha (2007): "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study". *Journal of Organizational Change Management* Vol. 21 No. 1, 2008 q Emerald Group Publishing Limited 0953-4814. hlm. 53-75.

Uraian di atas sebenarnya menggambarkan bahwa spritualitas merupakan dimensi yang mampu membentuk karakter perilaku seseorang, membentuk perilaku yang tenang, menjadikan pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai dan bermakna.⁸ Spiritualitas mempunyai korelasi yang kuat terhadap sikap kerja seseorang.⁹ Spiritualitas dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Peningkatan kinerja individu dalam organisasi dipengaruhi oleh spiritualitas.¹⁰

Kazemipour dkk juga berkesimpulan bahwa¹¹ spiritualitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewargaorganisasian serta komitmen afektif. Spiritualitas kerja dapat memprediksi perilaku kewargaorganisasian dan komitmen afektif organisasi. Ini menekankan manfaat dari perspektif baru spiritualitas kerja. Spiritualitas dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi, produktivitas dan profitabilitas.¹² Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena mereka melihat pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh penghasilan berupa materi.¹³

Spiritualitas yang dimaksud adalah sesuatu yang luas bidang potensi manusia yang berhubungan dengan tujuan akhir, dengan entitas

⁸ Arrafiqur Rahman, Makmur Perilaku Spiritual Dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit. Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.4 No.1 Januari 2015, hlm 1.

⁹ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management from Personal Enlightenment Toward God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009), hlm. 75.

¹⁰ Javanmard. *The Impact of Spirituality on Work Performance*. Indian Journal of Science and Technology, 5(1).2012; Malik, ME., Naeem, B., & Ali, B.B. How do workplace spirituality and organizational citizenship behaviour influence sales performance of FMCG sales force. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(8), 2011, p 610-620; Pandey, A., Gupta, R.K., & Arora, A .P. Spiritual climate of business organizations and its impact on customers 'Experience. *Journal of business ethics*, 88(2), 2009, hlm. 313-332.

¹¹ Kazemipour, Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment. *Journal of Nursing Scholarship*, Volume 44, Issue 3, pages 302-310, September 2012 Article First Published Online: 16 JUL 2012, © 2012 Sigma Theta Tau International Issue.

¹² Fahri Karakas, Spirituality and Performance in Organizations: a Literature Review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 2010. hlm. 89-106.

¹³ Harlina Nurtjahjanti . "Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi". *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 7, No. 1, April 2010, hlm 1.

yang lebih tinggi, dengan Tuhan, dengan cinta, dengan kasih sayang, dan dengan tujuan.¹⁴

Selanjutnya, komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Ketika terjadi peningkatan komitmen organisasi pada individu maka akan diikuti dengan peningkatan kinerjanya.¹⁵ Dengan demikian komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁶

Komitmen organisasi merupakan gambaran emosi pegawai yang diwujudkan dengan keterikatannya terhadap suatu organisasi tertentu.¹⁷ Komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk mempertahankan seorang anggota organisasi tertentu serta kemauan yang kuat untuk mempertahankan nama organisasi, dan keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi.¹⁸

Selanjutnya modal psikologis merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Modal psikologis merupakan konstruksi individu yang positif dan berorientasi pada keberhasilan tujuan melalui kemampuan seseorang untuk menemukan berbagai jalan untuk sukses.¹⁹ Individu dengan modal psikologis yang tinggi merasakan afek

¹⁴ Charles Tart, *Introduction. Transpersonal Psychologies*. New York: Harper & Row, 1975), hlm 4.

¹⁵ Jajang Adiftiya. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (4): 833-845 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2014.

¹⁶ Christina Tri Setyorini dkk. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Media Riset Akuntansi*, Vol. 2 No. 1 Februari 2012.

¹⁷ Mc.Shane, L.Steven and Mary Ann, Von Glibav.*Organizational Behavior*. (New York: Mc Graw Hill Companies, Inc, 2008), hlm. 119.

¹⁸ Luthans Fred. *Organization Behavior*. 10 th. Edition Terjemahan Vivin Andhika Yureno. Dkk, hlm. 249

¹⁹ Francisca Aully Adestyani Harlina Nurtjahjanti. Hubungan Antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*, hlm 3

positif yang lebih sering dalam bekerja,²⁰ bahkan modal psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan.²¹

Di samping komitmen organisasi dan modal psikologis, perilaku kewargaorganisasian juga diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Organisasi akan berfungsi lebih efektif jika pegawai memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya.²² Pegawai yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai perilaku kewargaorganisasian yang lebih baik, dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik.²³ Dalam dunia pendidikan, ternyata ditemukan bahwa perilaku kewargaorganisasian yang dimiliki para guru sangat berpengaruh kinerja guru dan keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya.²⁴ Perilaku kewargaorganisasian adalah perilaku pegawai yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal.²⁵

B. Identifikasi Persoalan

Peran pegawai menjadi salah satu komponen penting dan strategis dalam mencapai keberhasilan pendidikan di sekolah. Melalui kinerja yang ditunjukkan, maka peran guru akan dapat dilihat bagaimana kualitas dan dedikasi guru tersebut pada sekolah. Oleh karena itu kinerja yang baik bagi seorang pegawai atau karyawan menjadi penting dimiliki.

²⁰ Ibid, hlm 6

²¹ Iwan Hanafi Liwanto dan Albert Kurniawan (2015) Hubungan Psycap dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung *Jurnal Manajemen*, Vol.14, No.2, Mei 2015223. Fakultas Ekonomi-Jurusan Manajemen UK. Maranatha Bandung

²² Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. "Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522, hlm. 505.

²³ Ibid., hlm. 509.

²⁴ Bogler, R., dan Somech, A. "Organizational Citizenship Behavior in School. How Does it Relate to Participation in Decision Making?". *Journal of Educational Administration*, Vol. 43 No. 5, 2005 pp. 420-438, hlm. 420.

²⁵ Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002. 502 – 522, hlm. 505.

Spiritualitas dianggap sebagai sarana meningkatkan integritas, motivasi dan kepuasan kerja. Spiritualitas dianggap memberikan kontribusi yang cukup untuk keberhasilan mereka dalam bekerja. Seseorang yang dibimbing dengan spiritualitas yang menghasilkan kebiasaan moral yang baik dan sifat baik juga lebih memungkinkan untuk menjadi jujur, loyal, dapat dipercaya dan mempunyai integritas. Spiritualitas seperti ini juga mengembangkan karakter yang baik pada diri seseorang.²⁶ Ketika orang memiliki spiritualitas, mereka merasa lebih afektif melekat pada organisasi tempat kerja, memiliki loyalitas terhadap organisasi.²⁷

Di samping spiritualitas, ada banyak faktor mempengaruhi kinerja seseorang. Penelitian Tutik Yuliani²⁸ berkesimpulan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh: (1) Kemampuan mengajar; (2) Motivasi kerja; (3) kepemimpinan kepala sekolah; dan (4) Kesejahteraan guru. Sementara itu penelitian Kusmaryani²⁹ diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja guru. Demikian juga penelitian Asroi,³⁰ berkesimpulan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu faktor internal di antaranya persepsi, sikap, komitmen, motivasi, kepuasan dan emosi, dan faktor eksternal di antaranya kepemimpinan, struktur, budaya, lingkungan, orang, dan imbalan. Artinya bahwa naik turunnya kinerja mengajar guru disebabkan oleh kondisi internal dan eksternal.

²⁶ Mohamad Djasuli dan Gita Arasy Harwida, Analisis Etos Kerja Spiritual terhadap Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Negeri Sipil (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Sampang) Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura, hlm. 7.

²⁷ Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha: "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Empirical Study". *Journal of Organizational Change Management Vol. 21 No. 1, 2008 pp. 53-75 q Emerald Group Publishing Limited 0953-4814*

²⁸ Tutik Yuliani, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri di Balikpapan Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Akuntansi Dan Keuangan "Pengembangan Pendidikan Akuntansi dan Keuangan yang Berkelanjutan", hlm 270.

²⁹ Rosita Endang Kusmaryani. "Komitmen Terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantu". *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pemerintah Provinsi DIY*, Vol. 1 No. 1, Tahun 2009.

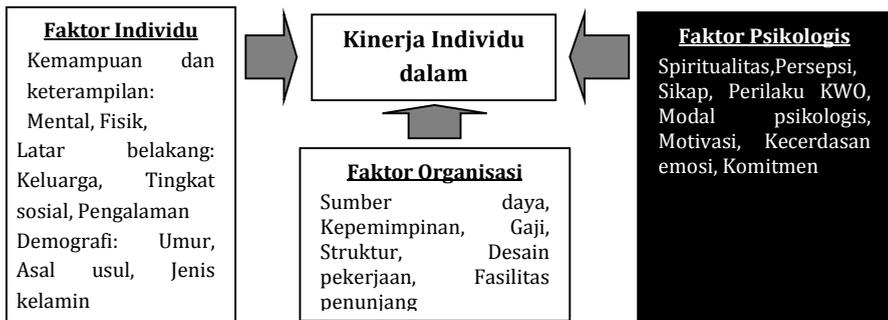
³⁰ Asroi. "Study Tentang Kinerja Mengajar Guru (Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Madrasah, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi)", *Disertasi*, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2013)

Selanjutnya, Peterson dkk telah menemukan bahwa *psychological capital* atau diterjemahkan dalam Indonesia dengan istilah modal psikologis merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap perilaku positif karyawan. Perilaku positif atau *positive outcome* tersebut salah satunya bisa berupa kinerja.³¹ Sedangkan Robbins menambahkan bahwa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi, yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau yang lebih dikenal dengan istilah perilaku kewargaorganisasian.³²

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi terdiri dari tiga faktor. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal individu. Faktor ini meliputi: kemampuan dan keterampilan, mental, fisik, latar belakang keluarga, tingkat sosial pengalaman, demografi, umur, dan asal usul
2. Faktor Organisasi. Faktor ini meliputi: sumber daya, kepemimpinan, gaji, struktur, desain pekerjaan, fasilitas penunjang,
3. Faktor Psikologis. Faktor ini meliputi: spiritualitas, persepsi, sikap, kepribadian dalam pekerjaan (perilaku kewargaorganisasian, modal psikologis, motivasi, kecerdasan emosi, dan komitmen)

Faktor-faktor di atas, jika digambarkan maka didapatkan pemetaan sebagai berikut:



Gambar 1.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu dalam Organisasi

³¹ Nurtjahja Moegni dan Badri Munir Sukoco. Pengaruh Psychological Capital dan Komitmen terhadap Organisasi pada Innovative Work Behaviors: Efek Moderasi Procedural Fairness. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Universitas Airlangga. Hasil Penelitian, tidak diterbitkan. Diunduh pada 29 April 2015*

³² Robbins, S.P. *Perilaku Organisasi* Edisi Lengkap. (Jakarta: PT INDEKS Kelompok GRAMEDIA, 2006), hlm. 28-29

C. Penelitian-Penelitian tentang Masalah Ini

Penelitian dan kajian yang berkaitan dengan unsur variabel dalam penelitian ini sebenarnya telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, meskipun dengan obyek dan variabel yang secara substansi berbeda. Sejauh penelusuran penulis, beberapa penelitian yang relevan telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dengan obyek kajian yang hampir sama dengan penelitian ini. Penelitian-penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian Widyarini³³ tentang perilaku kewargaorganisasian dan kinerja dalam tugas dengan prediktor kepemimpinan spiritual, iklim spiritualitas kerja, dan budaya organisasi terbuka". Kesimpulan dari penelitian Widyarini ini adalah: (1) Perilaku kewargaorganisasian merupakan mediator penting dalam hubungan antara kepemimpinan spiritual, budaya organisasi terbuka, dan iklim spiritualitas kerja serta kinerja. Perilaku ini dapat dikembangkan dengan cara memperkuat kepemimpinan spiritual yang membangun budaya organisasi terbuka dan iklim spiritualitas kerja. Kepemimpinan spiritual merupakan bentuk kepemimpinan yang etis dan bersifat universal; dan (2) Kepemimpinan spiritual yang dikembangkan berpegang teguh pada nilai-nilai spiritual pada fungsi kepemimpinan spiritual. Pengembangannya dapat ditingkatkan secara efektif melalui *coaching* khusus untuk level manajemen yang difasilitasi oleh profesional serta memiliki kepedulian tinggi dalam hal kepemimpinan spiritual. Mengingat sifat etis dan universal dari kepemimpinan spiritual, maka kepemimpinan spiritual perlu dikembangkan dalam organisasi bisnis serta dalam organisasi yang lain dan untuk bisa menjadi pemimpin yang mampu mengembangkan kemampuan spiritual, seseorang perlu terlebih dulu menggali dan mengaktualisasikan nilai-nilai pribadinya yang etis dan universal sehingga mampu membangkitkan spirit orang-orang yang dipimpin.

³³ Nilam, Widyarini, *Disertasi*. Perilaku Kewargaorganisasian dan Kinerja dalam Tugas dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas Kerja, dan Budaya Organisasi Terbuka", (Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2011)

Selain itu juga penelitian Rego dan Cunha³⁴ berjudul: *Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Empirical Study*. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dampak dari lima dimensi spiritualitas di tempat kerja (rasa kebersamaan dalam tim, keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, manfaat kepada masyarakat, kenyamanan di tempat kerja, serta kebahagiaan di tempat kerja) terhadap komitmen afektif, normatif dan keberlanjutan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah wawancara. Analisis data dengan Korelasi, Regresi dan Analisis Kluster. Kesimpulan dari penelitian ini adalah : (1) temuan menunjukkan bahwa ketika orang memiliki spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa lebih afektif melekat pada organisasi tempat kerja, memiliki loyalitas terhadap organisasi; dan (2) dengan meningkatkan iklim spiritualitas dapat meningkatkan komitmen dan berdampak pada kinerja individu dan organisasi, artinya terdapat pengaruh positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasi.

Disertasi Samiyanto³⁵ berjudul Konstrak Spiritualitas dan Pengaruhnya terhadap *Psychological Capital, Servant Leadership*, dan Kinerja Manajer. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang menarik antara spiritualitas dengan *psychological capital*. Semakin tinggi tingkat spiritualitas maka semakin tinggi *psychological capital* manajer dan perilaku kepemimpinannya. Hasil lain dari penelitian ini bahwa spiritualitas tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja manajer, tetapi melalui variabel mediasi *servant leadership*.

Penelitian Agustina & Sulaiman³⁶ berjudul Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pidie. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja guru. Teknik untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini

³⁴ Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha (2007): "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study". *Journal of Organizational Change Management* Vol. 21 No. 1, 2008 q Emerald Group Publishing Limited 0953-4814. hlm. . 53-75 q Emerald Group Publishing Limited 0953-4814.

³⁵ Samiyanto, Konstrak Spiritualitas dan Pengaruhnya terhadap Psychological Capital, Servant Leadership, dan Kinerja Manajer; *Disertasi* Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. 2011

³⁶ Rahmi Agustina & Sulaiman, Hubungan Motivasi Dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pidie, *Jurnal Sains Riset*, Volume 3 - No. 1, 2013, hlm 1.

menggunakan metode survei korelasional, serta teknik analisis data menggunakan korelasi *product moment* dan korelasi ganda. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja guru; (2) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja guru; dan (3) Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan kinerja guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pidie.

Penelitian Gusman³⁷ tentang Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam. Penelitian ini termasuk penelitian korelasional, analisis data dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, berkesimpulan: (1) Kinerja guru dengan indikator tanggung jawab, motivasi kerja, dan inisiatif kerja berada dalam kategori cukup baik dengan skor 79,46%; (2) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan indikator kepemimpinan orientasi tugas (memberikan petunjuk kepada guru; menekankan pentingnya melaksanakan tugas dengan baik; menanamkan keyakinan bawahan dalam pelaksanaan pekerjaan); (3) kepemimpinan kepala sekolah berorientasi pada bawahan (memotivasi guru dalam bekerja; melibatkan guru dalam mengambil keputusan; mengembangkan hubungan kerjasama) berada pada kategori cukup baik dengan skor 73,1%; dan (4) terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dengan kinerja guru di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam.

Penelitian Moegni dan Sukoco³⁸ tentang pengaruh *psychological capital* dan komitmen terhadap organisasi pada *innovative work behaviors*, efek moderasi *procedural fairness*. Penelitian ini bertujuan

³⁷ Hagi Eka Gusman. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Palembayan Kabupaten Agam, *Bahana Manajemen Pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 hlm 293-821

³⁸ Nurtjahja Moegni dan Badri Munir Sukoco. Pengaruh Psychological Capital dan Komitmen terhadap Organisasi pada Innovative Work Behaviors: Efek Moderasi Procedural Fairness. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Universitas Airlangga. Hasil Penelitian, tidak diterbitkan. Diunduh pada 29 April 2015.*

untuk menginvestigasi faktor-faktor yang mendorong perilaku kerja yang inovatif di kalangan perguruan tinggi, terutama Universitas Airlangga. Tim peneliti berasumsi bahwasanya jika anggota organisasi mempunyai *psychological capital* (modal psikologis) dan komitmen terhadap organisasi, maka perilaku kerja mereka yang inovatif akan ada. Tim peneliti juga mengeksplorasi dalam kondisi bagaimana pengaruh kedua variabel tersebut akan menguat. Tim peneliti beragumen bahwasanya persepsi yang tinggi terhadap keadilan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi akan memoderasi secara positif kedua pengaruh tersebut di atas.

Penelitian Adestyani dan Nurtjahjanti³⁹ tentang hubungan antara *psychological capital* dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT PLN (persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *OCB* karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 55,3% pada *OCB* dan sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Demikian juga penelitian Asroi⁴⁰ tentang Study kinerja mengajar guru (Analisis pengaruh kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja mengajar guru Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi). Adapun kesimpulan dari penelitian Asroi ini adalah: (1) Secara teoretik, kinerja mengajar guru dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu faktor internal di antaranya persepsi, sikap, komitmen, motivasi, kepuasan dan emosi, dan faktor eksternal diantaranya kepemimpinan, struktur, budaya, lingkungan, orang, dan imbalan. Artinya bahwa naik turunnya kinerja mengajar guru disebabkan oleh kondisi internal dan eksternal; dan (2) Hasil penelitian

³⁹ Francisca Aully Adestyani Harlina Nurtjahjanti. Hubungan antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*.

⁴⁰ Asroi. "Study Tentang Kinerja Mengajar Guru (Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Madrasah, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi)", *Disertasi*, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2013)

ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja, komitmen kerja, dan mengajar guru Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi tergolong baik meskipun terdapat beberapa aspek yang masih lemah. Hasil penelitian juga menyatakan bahwa kepemimpinan kepala madrasah, budaya madrasah, motivasi kerja, dan komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengajar guru di Madrasah Aliyah.

Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Purba dan Seniati⁴¹ tentang pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *OCB*, berkesimpulan sebagai berikut: (1) efektivitas tim kerja ditentukan oleh kemampuan anggota tim dalam berkomunikasi, bekerjasama, membagi informasi dan toleransi pada perbedaan yang terdapat di dalam tim. Semua kemampuan-kemampuan tersebut tercakup dalam perilaku *extra-role*, yang juga dikenal dengan istilah *OCB*; (2) *trait* kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh cukup besar terhadap *OCB* di Indonesia.

Penelitian Kaihatu dan Rini⁴² tentang kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku ekstra peran: Studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya. Kesimpulan penelitian ini adalah: secara signifikan kepuasan akan kualitas kehidupan kerja memediasi kepemimpinan transformasional terhadap perilaku ekstra peran, sebaliknya komitmen organisasional ditemukan tidak signifikan. Penerapan kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah meningkatkan kepuasan akan kualitas kehidupan kerja, dan hal ini cenderung akan meningkatkan perilaku ekstra peran dari para guru.

Penelitian Kusmaryani⁴³ tentang komitmen terhadap pekerjaan dan kinerja guru pembimbing di Kabupaten Bantul. Penelitian ini

⁴¹ Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. "Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)", *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: Program Pascasarjana, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia, hlm. 105-111.

⁴² Thomas Stefanus Kaihatu dan Wahyu Astjarjo Rini. "Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, Vol.98, No. 1, Maret 2007: hlm. 49-61.

⁴³ Rosita Endang Kusmaryani. "Komitmen Terhadap Pekerjaan dan Kinerja Guru Pembimbing di Kabupaten Bantul". *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Pemerintah Provinsi DIY*, Vol. 1 No. 1, Tahun 2009.

merupakan penelitian kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi. Berdasarkan analisis data diperoleh kesimpulan: (1) Ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara komitmen terhadap pekerjaan dengan kinerja layanan bimbingan konseling; (2) Ada hubungan yang positif dan sangat signifikan antara masing-masing komponen komitmen terhadap pekerjaan (afektif, kalkulatif dan normatif) dengan kinerja layanan bimbingan konseling; (3) Sumbangan efektif komitmen afektif, kalkulatif dan normatif berturut-turut adalah 21,66%, 20,41% dan 23,71%.

Penelitian Darto⁴⁴ tentang *peran Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik: Sebuah analisis teoritis dan empiris "*The Role Of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in The Individual Performance Improvement in The Public Sector: A Theoretical and Empirical Analysis*". Kesimpulan penelitian ini adalah: menemukan bahwa *OCB* memiliki peran vital dalam meningkatkan kinerja individu di sektor publik. *OCB* berhubungan secara signifikan terhadap kinerja individu. Meskipun demikian diperlukan berbagai kajian lanjutan yang mendalam untuk melihat signifikansi hubungan *OCB* dengan kinerja individu pada organisasi pemerintah.

Penelitian Sambung dan Iring⁴⁵ tentang pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan komitmen organisasional sebagai *intervening* pada Universitas Palangka Raya. Kesimpulan penelitian ini adalah: (1) penelitian ini menggunakan unit analisis seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) administrasi pada Universitas Palangka Raya, dengan menggunakan *stratified random sampling* diperoleh 169 pegawai administrasi sebagai sampel; (2) pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Struktural Equation Model (SEM) dengan alat analisis Smart-PLS; dan (3) hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung

⁴⁴ Mariman Darto. "Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris". *Jurnal Borneo Administrator* / Volume 10 / No. 1 / 2014.

⁴⁵ Roby Sambung dan Iring. "Pengaruh Kepribadian terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 3, Nomor 1, April 2014.

signifikan terhadap komitmen organisasional, dan *OCB*. Sedangkan komitmen organisasional tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap *OCB*.

Penelitian yang dilakukan oleh Porshariati dkk⁴⁶ dengan judul: *Study Of The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Tehran City*. Metode penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif dan korelasional. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi pada guru pendidikan jasmani di Kota Teheran

Penelitian Herminingsih⁴⁷ tentang Spiritualitas dan kepuasan kerja sebagai faktor *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Kesimpulan penelitian ini adalah: (1) *OCB* merupakan sikap kewargaorganisasian yang berkaitan dengan kinerja kontekstual dimana memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan; (2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat spiritualitas dan *OCB* para karyawan termasuk dalam taraf baik, sedangkan kepuasan kerja dalam taraf sedang; (3) Spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan *OCB* karyawan, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *OCB*.

Penelitian oleh Sesena dan Basim⁴⁸ dengan judul: *Impact Of Satisfaction and Commitment on Teachers' Organizational Citizenship*. Penelitian ini menguji pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap perilaku organisasi kewarganegaraan guru. Hasil

⁴⁶ Mahdieh Porshariati dkk. "Study of The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Tehran City". *International Journal of Sport Studies*. Vol., 4 (4), 386-393, 2014. Available online at <http://www.ijssjournal.com>. ISSN 2251-7502 © 2014; Science Research Publications.

⁴⁷ Anik Herminingsih. "Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)". *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2, November 2012*, hlm. 126-140.

⁴⁸ Harun Sesena and Nejat H. Basim. Impact of Satisfaction and Commitment on Teachers' Organizational Citizenship. *Educational Psychology* Vol. 32, No. 4, July 2012, hlm. 475 - 491.

penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen untuk sekolah memiliki dampak pada perilaku organisasi kewarganegaraan guru. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja dan komitmen organisasi maka semakin tinggi pula perilaku organisasi kewarganegaraan yang dimiliki guru.

Penelitian Adam⁴⁹ tentang peran motivasi spiritual agamis terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kinerja dosen Universitas Haluoleo Kendari. Kesimpulan penelitian ini adalah kinerja dosen mungkin lebih baik jika motivasi ibadah spiritual meningkat, khususnya dalam memahami nilai-nilai agama dengan konsep kerja, perilaku dan kinerja dalam sudut pandang agama.

Penelitian Nurtjahjanti⁵⁰ tentang spiritualitas kerja sebagai ekspresi keinginan diri karyawan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam organisasi. Kesimpulan penelitian ini adalah spiritualitas kerja didefinisikan sebagai kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja. Pengalaman transenden mengacu pada bagaimana karyawan sebagai individu merasakan mengalami perubahan melalui pelayanan yang dilakukannya terhadap orang lain, dan individu juga mendapatkan makna dan tujuan dalam hidupnya. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena mereka melihat pekerjaannya sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas sehingga karyawan akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang.

Penelitian Molahosseini⁵¹ dengan judul *On the Relation Between Organizational Justice and Workplace Spirituality*. Kesimpulan

⁴⁹ La Ode Bahana Adam. "Peran Motivasi Spiritual Agamis terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Dosen (Studi pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari)". *Jurnal Aplikasi manajemen* | VOLUME 10 | NOMOR 4 | DESEMBER 2012. TERAKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO. 66b/DIKTI/KEP/2011 ISSN: 1693-5241.

⁵⁰ Harlina Nurtjahjanti. "Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi". *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 7, No. 1, April 2010

⁵¹ Iman Sabbagh Molahosseini. "On the Relation Between Organizational Justice and Workplace Spirituality Department of Management, Islamic Azad University,

penelitian ini adalah: (1) Nilai spritualitas sangat baik untuk diterapkan dalam lingkungan kerja; (2) Spiritualitas dapat menjadikan para manajer meningkatkan kinerja dan memberikan kebahagiaan bagi karyawan. Spiritualitas juga dapat meningkatkan kinerja organisasi; dan (3) Untuk meningkatkan spiritualitas di lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara: budaya mengucapkan salam, membuat pajangan-pajangan kaligrafi atau kata bijak, shalat berjama'ah di kantor, pengajian halaqoh/umum dalam waktu tertentu di kantor, membaca al-qur'an saat free dari pekerjaan, dan silaturahmi antar sesama.

Penelitian Lubis⁵² tentang pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. Analisa data menggunakan tehnik analisa regresi ganda dan bertingkat (*Hierarchical Regression Analysis*). Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*; (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*; (3) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (4) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; (5) *OCB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) *OCB* hanya berperan sebagai variabel intervening parsial karena hasil pengujian menunjukkan bahwa setelah dimasukkan *OCB* kedalam model maka pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja tetap signifikan akan tetapi koefisien korelasi menjadi lebih kecil dibandingkan pengujian sebelum dimasukkannya variabel *OCB*; dan (7) *OCB* hanya berperan sebagai variabel intervening parsial karena hasil pengujian menunjukkan bahwa setelah dimasukkan *OCB* ke dalam model maka pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tetap signifikan akan tetapi koefisien korelasi menjadi lebih kecil dibandingkan pengujian sebelum dimasukkannya variabel *OCB*.

Iran)." *International Journal of Sport Studies*. Vol, 4 (4), 386-393, 2014. Available online at <http://www.ijssjournal.com> ISSN 2251-7502 © 2011; Science Research Publications.

⁵² M. Saleh Lubis. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Volume 3, Nomor 2, Mei 2015: 75 - 84 ISSN : 2337 - 3997.

Penelitian Amira⁵³ tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* serta dampaknya pada kinerja organisasi pada PT Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Path Analysis*. Kesimpulan hasil penelitian ini adalah: (1) Secara simultan maupun parsial kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan perusahaan tersebut; (2) Secara simultan maupun parsial kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi perusahaan tersebut; (3) Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dikalangan karyawan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja organisasi perusahaan tersebut; dan (4) Kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi PT Lafarge Cement Indonesia Aceh Besar melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel perantara. Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* jauh lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh langsung (*direct effect*) pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

Penelitian Tjahjono⁵⁴ dengan judul *Innovation Management and Education Excellence Visi on 2020: Regional Development to Global Economic Growth* berkesimpulan bahwa: (1) keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasi berdampak negatif pada perilaku disfungsional di tempat bekerja; (2) religiusitas karyawan dampak negatif pada perilaku disfungsional di tempat kerja; (3) keadilan distributif, keadilan prosedural, interpersonal keadilan, dan keadilan informasi berdampak positif pada komitmen

⁵³ Cut Amira dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* serta Dampaknya pada Kinerja Organisasi pada PT Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 10 Pages pp. 201- 210.

⁵⁴ Heru Kurnianto Tjahjono dan Majang Palupi, A Model of Religiosity and Organizational Justice: The Impact on Commitment and Dysfunctional Behavior, *Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: Regional Development to Global Economic Growth. Proceedings of The 27 International Business Information management Association Conference. 2016*, hlm 178.

afektif dan komitmen berkelanjutan; (4) religiusitas karyawan berdampak positif pada komitmen afektif dan komitmen Berkelanjutan; (5) komitmen afektif berdampak negatif pada perilaku disfungsi di tempat kerja; dan (6) komitmen kelanjutan berdampak negatif berdampak pada perilaku disfungsi di tempat kerja.

Penelitian Kazemipour dkk,⁵⁵ dengan judul *Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment*. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini menggunakan Statistik Deskriptif, Koefisien *Pearson*, Regresi Sederhana dan Regresi Ganda. Hasil penelitian ini berkesimpulan bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap *OCB* perawat dan komitmen afektif. Spiritualitas kerja berkontribusi 16% pada *OCB*, dan 35% pada komitmen afektif perawat. Spiritualitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewargaorganisasian perawat melalui komitmen afektif. Spiritualitas kerja dapat memprediksi perilaku kewargaorganisasian dan komitmen afektif organisasi. Ini menekankan manfaat dari perspektif baru spiritualitas kerja, khususnya di kalangan perawat yang perlu dimotivasi dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini menggambarkan bahwa ada manfaat potensial pengaruh positif dari spiritualitas kerja pada perilaku kewargaorganisasian dan komitmen afektif sebagai variabel mediasi perawat. Manajer pelayanan keperawatan harus mempertimbangkan spiritualitas di tempat kerja dan pengaruh positif terhadap hasil perawat dalam rangka meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian Zehra,⁵⁶ dengan judul *Relationship between Spiritual Values and Psychological Capital among University Employees* menyebutkan bahwa nilai-nilai spiritual merupakan hal yang paling berharga bagi karyawan untuk pengembangan organisasi. Modal

⁵⁵ Kazemipour, Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment. *Journal of Nursing Scholarship*, Volume 44, Issue 3, pages 302–310, September 2012 Article First Published Online: 16 JUL 2012, © 2012 Sigma Theta Tau International Issue .

⁵⁶ S. Zehra & A. Husain *Relationship Between Spiritual Values and Psychological Capital among University Employees*. *The New Educational Review*. <http://www.researchgate.net/publication/01/2015>.

psikologis adalah faktor yang dapat membangun dan berkontribusi dalam keunggulan kompetitif organisasi. Studi ini meneliti hubungan antara nilai spiritual dan modal psikologis dari 100 guru dan 100 tenaga kependidikan dari Aligarh Universitas Muslim, Aligarh, India. Skala nilai siritual dikembangkan oleh Husain, Zehra dan Jahan, dan Modal Psikologis merupakan Angket Luthans yang diberikan kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan *Alpha Cronbach* dan Analisis Regresi Ganda. *Alpha Cronbach* untuk total sampel ditemukan menjadi 0,947. Koefisien korelasi positif dan signifikan ditemukan antara hubungan nilai-nilai spiritual dan *self efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis baik laki-laki maupun perempuan dari responden. Korelasi positif yang signifikan juga ditemukan antara nilai-nilai spiritual dan *self efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, nilai-nilai spiritual dan ketahanan, nilai-nilai spiritual dan optimisme, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis secara keseluruhan pada guru dan karyawan.

Penelitian terakhir yang diambil dalam kajian pustaka ini adalah penelitian Sukmawati dkk ⁵⁷ tentang peran *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediator pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Data hasil penelitian dianalisis dengan statistik melalui model persamaan SEM (*Structural Equation Model*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; (3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; (4) kepuasan kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan; (6) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (7) *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tinjauan tentang perilaku organisasi pada penelitian-penelitian di atas masih perlu pengembangan lebih lanjut untuk mengkaji secara

⁵⁷ Sukmawati dkk. Peran *Organizational Citizenship Behavior* sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen* | Volume 11 | Nomor 4 | Desember 2013.

menyeluruh dari masing-masing aspek, baik dari sisi organisasi, individu, maupun aspek psikologis. Perbedaan penelitian yang sedang penulis susun dengan penelitian-penelitian di atas, terletak pada ruang lingkup dari aspek yang mempengaruhi kinerja individu dalam organisasi.

Penelitian disertasi yang dilakukan oleh Widyarini⁵⁸ di atas lebih dikenal dengan istilah penelitian *multilevel*, karena membahas pada level organisasi, dan level psikologis. Level organisasi menyangkut budaya organisasi, sedangkan level psikologis menyangkut spiritualitas dan perilaku kewargaorganisasian. Adapun dimensi spiritualitas yang dikembangkan oleh Widyarini lebih menitik beratkan pada spiritualitas di tempat kerja. Demikian juga penelitian Rego dan Cunha,⁵⁹ Herminingsih,⁶⁰ Kazemipour dkk,⁶¹ Molahosseini,⁶² Nurtjahjanti,⁶³ dan penelitian Porshariati dkk,⁶⁴ juga lebih banyak membahas tentang spiritualitas di tempat kerja. Sedangkan penelitian ini lebih cenderung membahas kajian tentang spiritualitas pada level individu.

⁵⁸ Nilam, Widyarini, *Disertasi*. Perilaku Kewargaorganisasian dan Kinerja dalam Tugas dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas Kerja, dan Budaya Organisasi Terbuka", Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2011.

⁵⁹ Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha (2007): "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study". *Journal of Organizational Change Management* Vol. 21 No. 1, 2008 q Emerald Group Publishing Limited 0953-4814. hlm. . 53-75 q Emerald Group Publishing Limited 0953-4814.

⁶⁰ Anik Herminingsih. "Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)". *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1*, Nomor 2, November 2012, hlm. 126-140.

⁶¹ Kazemipour, Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment. *Journal of Nursing Scholarship*, Volume 44, Issue 3, pages 302-310, September 2012 Article first published online: 16 JUL 2012, © 2012 Sigma Theta Tau International Issue

⁶² Iman Sabbagh Molahosseini. "On the Relation Between Organizational Justice and Workplace Sprirituality Departement of Management, Islamic Azad University, Iran)." *International Journal of Sport Studies. Vol., 4 (4), 386-393, 2014*. Available online at <http://www.ijssjournal.com> ISSN 2251-7502 © 2011; Science Research Publications.

⁶³ Harlina Nurtjahjanti. "Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi". *Jurnal Psikologi Undip* Vol. 7, No. 1, April 2010.

⁶⁴ Mahdieh Porshariati dkk. "Study of The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Tehran City". *International Journal of Sport Studies. Vol., 4 (4), 386-393, 2014*. Available online at <http://www.ijssjournal.com>. ISSN 2251-7502 © 2014; Science Research Publications.

Demikian juga penelitian Asro'i⁶⁵ sebenarnya merupakan penelitian *multilevel*, karena aspek yang dibahas bukan hanya level individu, tetapi juga mengkaji level organisasi. Level organisasi yang dikaji menyangkut kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan level psikologis menyangkut aspek komitmen organisasi dan motivasi kerja.

Kajian faktor psikologis individu yang dibahas oleh Widyarini dan Asro'i belum membahas berbagai aspek secara menyeluruh yang berhubungan dengan faktor psikologis individu pengaruhnya terhadap kinerja individu dalam organisasi.

Pada tataran variabel kinerja juga penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian - penelitian di atas. Misalnya penelitian Agustina & Sulaiman⁶⁶ dan Gusman.⁶⁷ Kajian tentang kinerja guru yang dibahas cenderung kepada kinerja guru dalam mengajar. Penelitian Moegni dan Sukoco⁶⁸ membahas kinerja dari sisi kemampuan berinovasi (*innovative work behaviors*). Sementara, kajian kinerja yang dibahas pada penelitian ini menitikberatkan pada kajian kinerja yang berhubungan dengan profesi guru secara keseluruhan.

Kajian tentang perilaku kewargaorganisasian atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada penelitian-penelitian di atas cenderung menempatkan variabel perilaku kewargaorganisasian pada posisi variabel terikat. Misalnya penelitian Adestyani dan

⁶⁵ Asroi. "Study Tentang Kinerja Mengajar Guru (Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Madrasah, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi)", *Disertasi* (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2013).

⁶⁶ Rahmi Agustina & Sulaiman, Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru Pada SMA Negeri di Kabupaten Pidie, *Jurnal Sains Riset*, Volume 3 - No. 1, 2013, hlm 1.

⁶⁷ Hagi Eka Gusman. (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam., *Bahana Manajemen Pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 hlm 293-821.

⁶⁸ Nurtjahja Moegni dan Badri Munir Sukoco. Pengaruh Psychological Capital dan Komitmen terhadap Organisasi pada Innovative Work Behaviors: Efek Moderasi Procedural Fairness. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Universitas Airlangga. Hasil Penelitian, tidak diterbitkan. Diunduh pada 29 April 2015.*

Nurtjahjanti,⁶⁹ Purba dan Seniati,⁷⁰ Sambung & Iring,⁷¹ Herminingsih,⁷² Adam,⁷³ Lubis,⁷⁴ dan Amira.⁷⁵ Sementara pada penelitian ini menempatkan variabel perilaku kewargaorganisasian sebagai variabel *intervening*.

Kajian tentang komitmen, modal psikologis (*psychological capital*) dan spiritualitas sebagaimana paparan di atas belum ada yang menyentuh objek lembaga pendidikan formal atau sekolah. Sedangkan penelitian ini mencoba mengambil lembaga pendidikan formal atau sekolah sebagai tempat penelitian.

Oleh karena itu, fokus penelitian yang sedang penulis susun ini mengkaji aspek-aspek psikologis individu pengaruhnya terhadap kinerja dalam organisasi dengan meninjau berbagai aspek psikologis yang lebih luas. Aspek-aspek psikologis dimaksud adalah spiritualitas, komitmen organisasi, modal psikologis serta perilaku kewargaorganisasian hubungannya dengan kinerja individu pada lembaga pendidikan.

⁶⁹ Francisca Aully Adestyani Harlina Nurtjahjanti. Hubungan Antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*.

⁷⁰ Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. "Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)", *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: Program Pascasarjana, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia, hlm. 105-111.

⁷¹ Roby Sambung dan Iring. "Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi pada Universitas Palangka Raya)". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 3, Nomor 1, April 2014.

⁷² Anik Herminingsih. "Spiritualitas dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)". *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1*, Nomor 2, November 2012, hlm. 126-140.

⁷³ La Ode Bahana Adam. "Peran Motivasi Spiritual Agamis terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Dosen (Studi pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari)". *Jurnal Aplikasi manajemen | Vol. 10 | No. 4 | Desember 2012*. Terakreditasi SK Dirjen Dikti NO. 66b/DIKTI/KEP/2011 ISSN: 1693-524.

⁷⁴ M. Saleh Lubis. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, Volume 3, Nomor 2, Mei 2015: 75 - 84 ISSN : 2337 - 3997.

⁷⁵ Cut Amira dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Serta Dampaknya pada Kinerja Organisasi Pada PT Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 10 Pages pp. 201- 210.

BAB 2

KINERJA INDIVIDU DALAM LEMBAGA

A. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance/ actual performance* (prestasi kerja) yang dalam Bahasa Indonesia disebut *performa*.⁷⁶ Menurut bahasa, kinerja diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, kinerja berarti sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja.⁷⁷ Kinerja juga diartikan sebagai kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.⁷⁸

Menurut Byars dan Rue kinerja atau *performance* mengacu pada derajat tingkat penyelesaian tugas yang melengkapi pekerjaan seseorang. Hal ini mencerminkan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tuntutan suatu pekerjaan.⁷⁹ Menurut Murray⁸⁰ kinerja didefinisikan sebagai fungsi dari kejelasan peran, kompetensi, lingkungan, preferensi, penghargaan dan umpan balik.

Menurut Donnelly dkk,⁸¹ kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mengandung makna kinerja akan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja adalah

⁷⁶ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat 2009), hlm. 5.

⁷⁷ Daryanto S.S, *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*, (Surabaya: Apollo, 1997), 368.

⁷⁸ Luthans, F. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006). hlm. 165.

⁷⁹ Byars, L. L., & Rue, L. W.,. *Human resources management. (3 ed)*. (Boston: Irwin Inc: 1991), hlm. 250

⁸⁰ Ainsworth, Murray, Neville Smith, and Anne Millership *Managing Performance Managing People: Understanding and Improving Team Performance*. (Printed in Australia by Griffin Press, 2002). hlm. 3

⁸¹ Donnelly, J H., dkk *Fundamental of Management*. (Chicago: Irwin, 1995), hlm. 118.

kemampuan yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁸² Jadi, kinerja merupakan hasil kerja seseorang di mana individu mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.⁸³

Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi dalam melaksanakan tugasnya.⁸⁴ Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi kecerdasan dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya pegawai yang memiliki kecerdasan baik dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka ia akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sedangkan Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).⁸⁵

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja yang menghasilkan prestasi pegawai bersangkutan. Jadi apabila seorang pegawai telah memiliki kemampuan dalam penguasaan bidang pekerjaannya, mempunyai minat untuk melakukan pekerjaan tersebut, adanya kejelasan peran dan motivasi pekerjaan yang baik, maka orang tersebut memiliki landasan yang kuat untuk memiliki kinerja lebih baik.

Dari pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi yang diperlihatkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya menurut ukuran yang berlaku atau yang ditetapkan dalam hal pekerjaan yang bersangkutan. Uraian

⁸² Fatah N, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1996).

⁸³ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: STIE YKPN, 1995), hlm. 433.

⁸⁴ Rahmi Agustina & Sulaiman Hubungan. Motivasi Dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset Volume 3 - No. 1, 2013*

⁸⁵ Septiani Agustina Shafiah, dkk Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang) *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2, No. 2, Hal. 312-31. hlm. 313

beberapa definisi atau pengertian tentang kinerja di atas, telah memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kinerja.

B. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja individu dalam organisasi merefleksikan kesuksesan suatu organisasi. Oleh karena itu dipandang penting bahwa kinerja individu atau pegawai dalam organisasi perlu dilakukan pengukuran berdasarkan karakteristik dan indikator yang tepat.

Kinerja merupakan akumulasi dari tiga elemen yang saling berkaitan yakni keterampilan, upaya sifat keadaan dan kondisi eksternal. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dibawa seseorang ke tempat kerja seperti pengalaman, kemampuan, kecakapan-kecakapan antar pribadi serta kecakapan tehknik. Sedangkan kondisi eksternal adalah tingkat sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas kerja.⁸⁶ Sementara itu Mitchel dan Larson menjelaskan bahwa kinerja mencakup: (1) kemampuan (*capability*); (2) prakarsa inisiatif (*initiative*); (3) ketepatan waktu (*prontness*); (4) kualitas hasil kerja (*quality of work*); dan (5) komunikasi (*communication*).⁸⁷

Siswanto⁸⁸ memberikan uraian bahwa unsur-unsur yang perlu dilakukan penilaian dalam proses penilaian pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kesetiaan, yaitu kesanggupan untuk menanti, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.
2. Prestasi Kerja, yaitu kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Tanggung Jawab, yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya.

⁸⁶ Sulistyorini, *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*, 2001, hlm. 62-70.

⁸⁷ Mitchell, T. R., & Larson, J., Jr., *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior* (3rd ed.). (New York: McGraw-Hill, 1987), hlm. 343.

⁸⁸ Siswanto, *Penilaian Kinerja*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2003).

4. Ketaatan, yaitu kesanggupan seseorang untuk mentaati segala ketepatan, peraturan yang berlaku dan menaati perintah yang diberikan atasan yang berwenang.
5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.
6. Kerjasama yaitu, kemampuan tenaga kerja untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
7. Prakarsa, yaitu kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari atasan.
8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan seseorang untuk menyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok. Kepemimpinan yang dimaksud di sini adalah kepemimpinan sekolah, yaitu kemampuan kepala sekolah dalam membina dan membimbing guru untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar.

BAB 3

SPIRITUALITAS

A. Pengertian Spiritualitas

Spiritualitas dalam bahasa Inggris disebut dengan *spirituality*. *Spirituality* berasal dari kata *spirit* yang berarti roh atau jiwa.⁸⁹ Dalam *Encyclopedia of Psychology and Religion*, spiritualitas didefinisikan sebagai perbuatan yang berorientasi filosofis, semua perbuatan disandarkan karena mengenal Allah, dan untuk kebahagiaan jiwa.⁹⁰

Spiritualitas adalah aktivitas manusia yang bermuara kepada kehakikian, keabadian, dan ruh, dan bukan hanya bersifat sementara,⁹¹ dan merupakan dorongan bagi seluruh tindakan manusia.⁹² *Spiritualitas* mengandung pengertian hubungan manusia dengan Tuhannya.⁹³ Spiritualitas merupakan pengalaman atau keinginan mengenal Tuhan yang dilakukan secara pribadi dengan melihat sesuatu secara lebih dalam, substansial dan mencari pemahaman yang sesungguhnya.⁹⁴

Zohar dan Agustian menyebut spiritualitas dengan sebutan kecerdasan spiritual. Zohar⁹⁵ mendefinisikan kecerdasan spiritual sebagai kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan

⁸⁹ Lihat juga W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta, Balai Pustaka, 1986), hlm. 963.

⁹⁰ David A. Leeming, Kathryn Madden, Stanton Marlan (Eds.), *Encyclopedia of Psychology and Religion*, (New York: Springer Reference), hlm. 872.

⁹¹ Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-prinsip Spiritual Etis*, (Malang: UMM, 2005), hlm 19-20.

⁹² Ahmad Suaedy, "Spiritualitas dan Modernitas Antara Konvergensi dan Devergensi" dalam *Agama, Spiritulitas Baru dan Keadilan Perspektif Islam*, ed. Elga Sarapung, dkk (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 202.

⁹³ M. Uhaib As'ad dan M. Harun al-Rosyid, "Spiritualitas dan Modernitas antara Konvergensi dan Devergensi" dalam *Spiritualitas Baru, Agama & Aspirasi Rakyat*, ed. Elga Sarapung, dkk (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 340.

⁹⁴ Sofyan S Harahap, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 6.

⁹⁵ Danah Zohar & Ian Marshall, *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, (Bandung: Mizan, 2002), hlm. 3-4.

makna dan nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya. Selanjutnya dikatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih memiliki makna dibandingkan dengan yang lain. Sedangkan Agustian memberikan definisi kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap setiap perilaku dan kegiatan, melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah menuju manusia yang seutuhnya (*hanif*) dan memiliki pola pemikiran tauhid (*integralistik*) serta berprinsip hanya karena Allah.⁹⁶

Karakas mengutip beberapa pendapat tentang pengertian spiritualitas, dan berkesimpulan bahwa spiritualitas merupakan dasar perasaan mengenai hubungan penyelesaian dengan diri sendiri, orang lain, dan seluruh alam semesta. Spiritualitas dikatakan sebagai langkah untuk menemukan arti secara berkelanjutan, otentik, bermakna, holistik, dan mendalam mengenai pemahaman ekstensial diri dan yang berhubungan/berkaitan dengan hal-hal suci dan *transenden*.⁹⁷

Pengertian lain tentang spiritualitas dikemukakan oleh Elkins dkk. Spiritualitas didefinisikan sebagai suatu cara menjadi dan mengalami sesuatu yang datang melalui kesadaran akan dimensi *transenden* dan memiliki karakteristik beberapa nilai yang dapat diidentifikasi terhadap diri sendiri, kehidupan, dan apapun yang dipertimbangkan seseorang sebagai Yang Kuasa.⁹⁸ Sementara itu Armstrong mendefinisikan bahwa spiritualitas adalah kehadiran hubungan dengan kekuatan tinggi yang mempengaruhi cara di mana orang beroperasi di dunia.⁹⁹ Begitu juga Tart mendefinisikan bahwa spiritualitas adalah sesuatu yang luas bidang potensi manusia yang

⁹⁶ Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual : ESQ*, (Jakarta: Arga, 2001), hlm. 57.

⁹⁷ Fahri Karakas, „ Spirituality and Performance in Organizations: a Literature Review. *Journal of Business Ethics*, (2010). 94(1), hlm 7

⁹⁸ D. N. Elkins, Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., & Leaf, JA. (1988). Toward a Humanistic Phenomenological Spirituality: Definition, Description, and Measurement. *Journal of Humanistic Psychology*, 28 (4), 5–18, hlm 10

⁹⁹ T. D Armstrong, „ 1995.Exploring Spirituality: *The Development of the Armstrong Measure of Spirituality*. Paper Presented at The Annual Convention of The American Psychological Association, New York, NY, hlm. 3.

berhubungan dengan tujuan akhir, dengan entitas yang lebih tinggi, dengan Tuhan, dengan cinta, dengan kasih sayang, dengan tujuan.¹⁰⁰

Dari beberapa pengertian spiritualitas di atas maka dapat disimpulkan bahwa spiritualitas adalah segala perbuatan baik yang berorientasi filosofis, berusaha untuk memiliki arti serta memiliki nilai transenden dan disandarkan hanya untuk mengabdikan kepada Allah. Spiritualitas pada hakekatnya adalah setiap tindakan manusia yang memiliki tujuan mulia dan memiliki nilai transenden.

B. Perkembangan Konsep Spiritualitas

Konsep spiritualitas sebenarnya berawal dari konsep motivasi. Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau di dalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Konsep motivasi digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dan untuk menunjukkan arah tindakan.¹⁰¹

Teori motivasi ini pada mulanya dikembangkan dari teori kebutuhan Maslow, yang merupakan bagian dari konsep Psikologi Humanistik.¹⁰² Teori hierarki kebutuhan Maslow menunjukkan hierarki kebutuhan yang tersusun dari tingkat paling rendah yaitu kebutuhan fisiologis (*physiological needs*) sampai pada tingkat paling tinggi

¹⁰⁰ Charles Tart, *Introduction. Transpersonal Psychologies*. (New York: Harper & Row, 1975), hlm. 4.

¹⁰¹ Robbins dan Judge. *Perilaku Organisasi, Buku 1, Cet. XII*. (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hlm. 185.

¹⁰² Psikologi Humanistik merupakan istilah yang diperuntukkan bagi munculnya kecenderungan baru dalam psikologi yang dikemukakan para profesional yang tertarik kepada potensi pengalaman puncak (*peak experience*) manusia. Psikologi Humanistik berupaya memahami perkembangan kejiwaan manusia, hal-hal yang ada di balik kebutuhan (*metaneed*), nilai-nilai tertinggi (*ultimate values*), kesatuan kesadaran (*unitive consciousness*), aktualisasi diri (*self-actualization*), pengalaman puncak (*peak experience*), pengalaman mistik (*mystical experience*), dan sebagainya. (Hasyim Muhammad, *Dialog Antara Tasawuf dan Psikologi*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2002, hlm.21).

kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*).¹⁰³ Hierarki kebutuhan Maslow tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*). Yang termasuk kategori kebutuhan ini seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex.
2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Kebutuhan ini tidak hanya menyangkut kebutuhan fisik semata, akan tetapi juga kebutuhan mental, psikologis, dan juga intelektual.
3. Kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*);
4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*). Kebutuhan ini pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*). Kebutuhan ini menyangkut tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow sebagaimana di atas, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1. Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Mengacu pada hirarki teori motivasi yang dikemukakan Maslow di atas, maka kebutuhan tertinggi manusia adalah kebutuhan aktualisasi diri. Maslow mendefinisikan aktualisasi diri sebagai sebuah tahapan spiritualitas seseorang, di mana seseorang berlimpah dengan kreativitas, intuisi, keceriaan, sukacita, kasih, kedamaian, toleransi, kerendah-hatian, serta memiliki tujuan hidup yang jelas, dan misi untuk membantu orang lain mencapai tahap kecerdasan spiritual ini. Menurut Maslow, pengalaman spiritual adalah *peak experience*, *plateau* – the

¹⁰³ Tampubolon, P, Manahan, *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004), hlm. 84.

farthest reaches of human nature. Pengalaman spiritual adalah puncak tertinggi yang dapat dicapai oleh manusia serta merupakan peneguhan dari keberadaannya sebagai makhluk spiritual. Pengalaman spiritual merupakan kebutuhan tertinggi manusia. Bahkan Maslow menyatakan bahwa pengalaman spiritual telah melewati hierarki kebutuhan manusia, *going beyond humanness, identity, self-actualization, and the like.*¹⁰⁴

Ancok menambahkan bahwa aktualisasi diri yang dimaksud Maslow adalah perkembangan yang paling tinggi yang yang disebut dengan *metamotivation*.¹⁰⁵ Teori *metamotivation* ini merupakan Mystical atau *peak experience* yang menggambarkan pengalaman keagamaan. Pada kondisi ini manusia merasakan adanya pengalaman keagamaan yang sangat mendalam. Pribadi (*self*) lepas dari realitas fisik dan menyatu dengan kekuatan *transcendental (self is lost and transcended)*. Dimata Maslow level ini adalah bagian dari kesempurnaan. Pengalaman puncak yang *transcendent* digambarkan sebagai sehat supernormal dan super sehat. Mereka cenderung menjadi lebih saleh, lebih tanggap terhadap keindahan dan kemungkinan lebih besar menjadi pembaharu-pembaharu atau penemu.¹⁰⁶ Disinilah maka pada hakekatnya puncak teori kebutuhan Maslow dinamakan dengan *peak experience* (pengalaman puncak). Pengalaman puncak ini pada hakekatnya merupakan spiritualitas.

Oleh karena itu pandangan humanistik melihat bahwa spiritualitas terkait dengan aktualisasi diri atau pemenuhan tujuan hidup, yang merupakan tingkatan motivasi yang tertinggi.

Spiritualitas yang tinggi ditandai dengan adanya pertumbuhan dan transformasi pada diri seseorang, tercapainya kehidupan yang berimbang antara karier (pekerjaan) dan pribadi atau keluarga, serta adanya perasaan suka cita dan puas yang pada akhirnya akan menghasilkan kontribusi positif bagi lingkungan.¹⁰⁷

¹⁰⁴ Aribowo Prijiosaksono, Marlan Nardianto. *The Power Of Transformation* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2005), hlm. 127.

¹⁰⁵ Djamaludin Ancok, Fuad Nashori Suroso, *Psikologi Islami*, (Bandung : Pustaka Pelajar,1995), hlm. 74.

¹⁰⁶ ibid hlm. 74-75.

¹⁰⁷ Nursangadah, *Kecerdasan Spiritual dalam Pelaksanaan Tugas*, www.kemenag.go.id, diakses pada 12 Maret 2015.

Konsep *peak experience* yang merupakan cikal bakal konsep spiritualitas yang dikembangkan oleh Maslow belum begitu terlihat jelas tentang konsep spiritualitas yang sesungguhnya, yaitu adanya transendensi di dalamnya. Oleh karena itu sebagai penyempurnaan dari teori humanistik Maslow ini lahirlah Psikologi Transpersonal. Psikologi transpersonal merupakan kelanjutan dari Psikologi Humanistik, yang berusaha menggabungkan tradisi psikologi dengan tradisi-tradisi agama besar di dunia. Psikologi transpersonal mengambil pelajaran agama untuk mengantarkan manusia kepada kesadaran spiritual. Psikologi Transpersonal merupakan madzhab keempat yang hadir untuk menjanjikan cinta terhadap sesama, kebahagiaan dan berupaya mengambil alih peran spiritualitas serta keyakinan pada metafisik ke dalam ranah ilmu pengetahuan.¹⁰⁸

Menurut Psikologi Transpersonal, dipahami bahwa struktur kepribadian manusia tidak hanya terdiri dari unsur fisik ataupun psikhis semata, tapi juga mengandung unsur spiritual. Oleh karena itu dari tiga dimensi raga, psikis dan spiritual yang eksis dalam diri manusia, dimensi spiritullah yang merupakan dimensi pembeda antara manusia dengan makhluk lain di dunia.¹⁰⁹

Dimensi spiritual ini, dalam perspektif salah satu tokoh aliran psikologi transpersonal, Viktor E. Frankl, mengejawantah ke alam sadar dan benar-benar dapat dialami dan disadari manusia, meskipun bagi sebagian besar masih belum teraktualisasi atau masih merupakan potensialitas yang tidak disadari. Namun sekalipun dimensi ini semula “terletak” di alam tak sadar, tetapi tidak sama dan tidak ada hubungannya dengan insting-insting primer yang juga “tersimpan” dalam alam tak sadar. Sebuah pandangan yang cukup revolusioner mengenai manusia dan kesadarannya.¹¹⁰

Kebutuhan akan spiritualitas sesungguhnya bersifat mendasar (asasi). Spiritualitas yang baik akan direspon oleh gen manusia hingga menyebabkan dirinya berkualitas dalam kehidupannya. Hal ini

¹⁰⁸ Septi Gumiandari, Dimensi Spiritual dalam Psikologi Modern (Psikologi Transpersonal sebagai Pola Baru Psikologi Spiritual), *Conference Proceedings. Annual International Conference on Islamic Studies (AICIS XII)*, hlm. 1044.

¹⁰⁹ *Ibid.*, hlm. 1045.

¹¹⁰ *Ibid.*

disebabkan gen itu menjadikan sel-sel berfungsi. Kemampuan seseorang sesungguhnya tidak muncul secara spontan melainkan tersimpan dalam gen. Untuk mengaktifkan gen caranya dengan menumbuhkan pikiran dan perasaan positif, peka, memunculkan inspirasi, syukur, doa, suka mengakses informasi baru, niat baik, dan juga menumbuhkan sikap mental spiritual.¹¹¹

C. Pentingnya Spiritualitas dalam Kehidupan Manusia

Sebagaimana telah diuraikan di atas bahwa spiritualitas merupakan perbuatan disandarkan karena mengenal Allah, dan untuk kebahagiaan jiwa,¹¹² atau hubungan manusia dengan Tuhannya,¹¹³ maka sesungguhnya spiritualitas merupakan sesuatu yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia.

Jika mengacu pada pengertian-pengertian di atas maka pada hakekatnya spiritualitas merupakan fitrah gagi manusia. Hal itu dapat dilihat dalam Q.S Ar-Rum (30): 30

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا
تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا
يَعْلَمُونَ

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (pilihlah) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.” (Q.S. Ar-Rum (30): 30)

¹¹¹ Kazuo Murakami, *The Divine Message of The DNA: Tuhan dalam Gen Kita*, terj. Winny Prasetyowati (Bandung: Mizan, 2007), hlm. 31-37.

¹¹² David A. Leeming, Kathryn Madden, Stanton Marlan (Eds.) *Encyclopedia of Psychology and Religion*, (New York: Springer Reference), hlm. 872.

¹¹³ M. Uhaib As'ad dan M. Harun al-Rosyid, “Spiritualitas dan Modernitas antara Konvergensi dan Devergensis” dalam *Spiritualitas Baru, Agama & Aspirasi Rakyat*, ed. Elga Sarapung, dkk (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 340.

Mustafa Al Maraghi menafsirkan ayat di atas sebagai berikut: tetaplah kalian semua pada tabiat yang telah ditetapkan oleh Allah pada diri manusia, karena sesungguhnya Allah-lah yang menjadikan manusia sesuai dengan fithrahnya yang cenderung kepada ajaran tauhid dan meyakinkannya karena ajaran tauhid itu sesuai dengan apa yang ditunjukkan oleh akal dan membimbingnya kepada akal yang sehat.¹¹⁴

Manusia diciptakan Allah mempunyai naluri beragama yaitu agama tauhid. Ikatan transenden merupakan ciri bahwa manusia memiliki perasaan beragama. Perasaan beragama inilah yang kemudian sering dinamakan dengan spiritualitas.

Spiritualitas adalah pengalaman atau keinginan mengenal Tuhan yang dilakukan secara pribadi. Spiritualitas melihat sesuatu secara lebih dalam, substansial dan mencari pemahaman yang sesungguhnya tidak hanya dari sudut permukaan dan jangka pendek.¹¹⁵ Spiritualitas merupakan pemaknaan secara mendalam terhadap eksistensi di dunia ini. Spiritualitas akhirnya menjadikan pijakan bagi setiap individu bahwa setiap yang dilakukannya merupakan bentuk dari pengabdian kepada Allah SWT.¹¹⁶

Nasr dalam uraiannya menegaskan bahwa sesungguhnya manusia dengan segala aktifitas dan karakteristik yang dimiliki tidak dapat terlepas dari dimensi ketuhanan. Untuk mendapatkan pengetahuan tentang hakikat diri manusia sebenarnya dapat dilakukan dengan menggali teks-teks keagamaan, tetapi manusia sekarang cenderung mengabaikannya sehingga ia tidak mengetahui arti kearifan spiritual dalam kehidupannya.¹¹⁷ Keunikan eksistensi manusia ini menurut Nasr terkandung pada antara manusia dengan Allah sebagaimana dijelaskan dalam Alquran dalam QS Al A'raf (7): 172

¹¹⁴ Jalaluddin dan Ramayulis, *Pengantar Ilmu Jiwa Agama* (Jakarta: Kalam Mulia, 1998), hlm. 72.

¹¹⁵ Sofyan S Harahap, *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*, (Jakarta: Salemba Empat, 2011), hlm. 6.

¹¹⁶ Hafidzuddin, Didin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktek*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), hlm. 5.

¹¹⁷ Seyyed Hossein Nasr, *The Knowledge and The Sacred*, terj. Suharsono, et. al. dengan judul *Inteligensi dan Spiritualitas Agama-Agama*, (Depok: Inisiasi Press, 2004), hlm. 185.

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَى
 أَنْفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَى شَهِدْنَا أَنْ تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا
 كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ

Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku ini Tuhanmu?" Mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya kami (bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)",(QS Al A'raf (7): 172)

Perjanjian yang terjadi sebelum kelahiran manusia ini menimbulkan amanah bagi manusia sebagai makhluk yang berakal dan bebas, dengan segala keuntungan dan bahaya yang terkandung di dalamnya.¹¹⁸ Amanah yang diberikan Allah ini di dalamnya mengandung pengakuan terhadap Keesaan Allah dan tindakan-tindakan ibadah dan pelayanan. Menerima perjanjian tersebut berarti menerima untuk menyembah dan melayani-Nya.¹¹⁹

Jadi menurut Nasr, bahwa spiritualitas pada hakekatnya merupakan bentuk hubungan dan ketergantungan manusia kepada Sang Khalik. Dalam QS Al Haj (22): 5 Allah SWT telah berfirman:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِن كُنْتُمْ فِي رَيْبٍ مِّنَ الْبَعْثِ فَإِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِّن
 تُرَابٍ ثُمَّ مِّن نُّطْفَةٍ ثُمَّ مِّن عِلْقَةٍ ثُمَّ مِّن مُّضْغَةٍ مُّخَلَّقَةٍ وَغَيْرِ مُّخَلَّقَةٍ
 لِّنُبَيِّنَ لَكُمْ وَنُقِرُّ فِي الْأَرْحَامِ مَا نَشَاءُ إِلَىٰ أَجَلٍ مُّسَمًّى ثُمَّ
 نُخْرِجُكُمْ طِفْلًا ثُمَّ لِتَبْلُغُوا أَشَدَّكُمْ وَمِنْكُمْ مَّن يَتُوفَىٰ وَمِنْكُمْ

¹¹⁸ Ibid, hlm. 21.

¹¹⁹ Ibid, hlm. 338.

مَنْ يُرِدْ إِلَىٰ أَرْدَلِ الْعُمْرِ لِكَيْلَا يَعْلَمَ مِنْ بَعْدِ عِلْمٍ شَيْئًا وَتَرَى
الْأَرْضَ هَامِدَةً فَإِذَا أَنْزَلْنَا عَلَيْهَا الْمَاءَ اهْتَزَّتْ وَرَبَتْ وَأَنْبَتَتْ مِنْ
كُلِّ زَوْجٍ بَهِيجٍ

Hai manusia, jika kamu dalam keraguan tentang kebangkitan (dari kubur), maka (ketahuilah) sesungguhnya Kami telah menjadikan kamu dari tanah, kemudian dari setetes mani, kemudian dari segumpal darah, kemudian dari segumpal daging yang sempurna kejadiannya dan yang tidak sempurna, agar Kami jelaskan kepada kamu dan Kami tetapkan dalam rahim, apa yang Kami kehendaki sampai waktu yang sudah ditentukan, kemudian Kami keluarkan kamu sebagai bayi, kemudian (dengan berangsur-angsur) kamu sampailah kepada kedewasaan, dan di antara kamu ada yang diwafatkan dan (ada pula) di antara kamu yang dipanjangkan umurnya sampai pikun, supaya dia tidak mengetahui lagi sesuatupun yang dahulunya telah diketahuinya. Dan kamu lihat bumi ini kering, kemudian apabila telah Kami turunkan air di atasnya, hiduplah bumi itu dan suburlah dan menumbuhkan berbagai macam tumbuh-tumbuhan yang indah. (QS Al Haj (22): 5)

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ

Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku. (QS Adz Dzariat (51): 56)

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Katakanlah: "Sesungguhnya salat, ibadah, hidup dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam, (QS Al An'am (6): 162)

رَبِّ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَمَا بَيْنَهُمَا فَاعْبُدْهُ وَاصْطَبِرْ لِعِبَادَتِهِ هَلْ
تَعْلَمُ لَهُ سَمِيًّا

Tuhan (yang menguasai) langit dan bumi dan apa-apa yang ada di antara keduanya, maka sembahlah Dia dan berteguh hatilah dalam beribadah kepada-Nya. Apakah kamu mengetahui ada seorang yang sama dengan Dia (yang patut disembah)? (QS Maryam (19): 65)

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ. وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ

Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya. (7) Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula.(8) (QS Zalzalah (99): 7-8)

Ayat ayat di atas menggambarkan bahwa spiritualitas adalah bentuk penghambaan individu kepada Allah SWT. Spiritualitas merupakan bentuk tujuan hanya kepada Allah SWT, sehingga apapun yang dilakukan merupakan bentuk pengabdian dirinya kepada Allah SWT. Karena pada hakekatnya setiap yang dilakukan individu akan dibalas oleh Allah SWT.

Oleh karena itu, bagi seorang muslim spiritualitas menjadi sesuatu yang sangat penting. Ajaran ini justru merupakan jawaban akan kebutuhan manusia sebagai makhluk yang memiliki dimensi batin di balik unsur jasmaniyah. Hal ini karena menurut Viktor Frankle seperti yang dikutip Bastaman, eksistensi manusia ditandai oleh tiga faktor, yakni kerohanian (*spirituality*), kebebasan (*freedom*) dan tanggung jawab (*responsibility*).¹²⁰

Meminjam istilah Kuntowijoyo, sesungguhnya perilaku manusia yang memiliki spiritualitas yang baik, mengindikasikan bahwa manusia tersebut memiliki sifat Profetik, yang memiliki tiga Pilar, yaitu: (1) *ta'muruuna bil ma'ruuf*, (2) *tanhauna 'anil munkar*, (3) *tu'minuuna billaah*. Ketiga pilar ini kemudian diterjemahkan dengan bahasa yang universal menjadi konsep Humanisasi, Liberasi dan Transendensi.¹²¹

¹²⁰ Hanna Djumhana Bastaman, *Integrasi Psikologi dengan Islam: Menuju Psikologi Islami* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), hlm. 36.

¹²¹ Kuntowijoyo, *Islam sebagai Ilmu: Epistemologi, Metodologi, dan Etika*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 2007), hlm. 99.

Konsep Profetik bersumber dari apa yang tertuang dalam Al Qur'an Surat Ali Imran (3) ayat 110, yaitu:

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ

"Kamu adalah umat yang terbaik yang dilahirkan untuk manusia, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, dan beriman kepada Allah" (QS Ali imran(3); 110).

Kuntowijoyo memakai kata humanisasi dalam bahasa latin humanitas berarti "makhluk manusia", "kondisi menjadi manusia", jadi humanisasi artinya memanusikan manusia.¹²² Humanisasi merupakan terjemahan yang kreatif dari amar *ma'ruf* yang memiliki makna asal menganjurkan atau menegakkan kebaikan. *Amar ma'ruf* meliki tujuan untuk meningkatkan dimensi dan potensi positif manusia, yang membawa kembali pada petunjuk ilahi untuk mencapai keadaan fitrah.

Kata liberasi (bahasa latin liberare berarti "memerdekakan") artinya pembebasan semuanya dengan konotasi yang mempunyai signifikasi sosial. Liberasi merupakan terjemahan dari nahi munkar yang memiliki arti melarang atau mencegah segala tindakan kejahatan yang merusak.¹²³

Kata transendensi (bahasa Latin *Transcendere* berarti "naik ke atas"; bahasa Inggris to *transcend* ialah "menembus", "melewati", "melampaui") dan istilah teologis seperti soal Ketuhanan. Transendensi merupakan terjemahan dari tu'minuna bi Allah yang berarti beriman kepada Allah. Gagasan transendensi ini menjwai seluruh proses humanisasi dan liberasi. Proses memanusikan manusia dan melakukan proses pembebasan merupakan sarana untuk kembali pada Tuhan.¹²⁴

Dalam konteks kehidupan seorang muslim, jika melihat ayat ayat di atas maka sesungguhnya bahwa bekerja bagi seorang muslim adalah

¹²² Kuntowijoyo, *Muslim Tanpa Masjid; Esai-Esai Agama, Budaya dan Politik dalam Bingkai Strukturalisme Transendental*, Bandung: Mizan Media Utama, 2001), hlm. 364.

¹²³ Ibid, hlm. 370-371.

¹²⁴ Ibid.

ibadah. Oleh karena itu dalam konteks pekerjaan, spiritualitas menjadi penting dihadirkan untuk menjadikan setiap apa yang dilakukan menjadi bermakna. Di sinilah maka perlu adanya spiritualitas tempat kerja.

Istilah "spiritualitas kerja" atau "spiritualitas di tempat kerja" muncul baru-baru ini.¹²⁵ Milliman mengemukakan bahwa spiritualitas dalam pekerjaan adalah bentuk ekspresi keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan satuan set nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seseorang.¹²⁶

Pengertian lain dari spiritualitas tempat kerja adalah kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung mereka dengan orang lain sekaligus memberikan mereka perasaan lengkap dan bahagia.¹²⁷

Ashmos dan Duchon sebagaimana dikutip Pawar¹²⁸ menjelaskan bahwa tempat kerja di mana pegawai mendapatkan kebahagiaan dan kebermaknaan dalam pekerjaan dan mereka mengalami pertumbuhan pribadi sebagai bagian dari komunitas kerja mereka, merasa dihargai dan didukung, akan menjadi tempat kerja yang mendorong spiritualitas tumbuh subur.

¹²⁵ Badrinarayan Shankar Pawar. *Two Approaches to Workplace Spirituality Facilitation: a Comparison and Implications. Leadership & Organization Development Journal Vol. 29 No. 6, 2008 pp. 544-567 q Emerald Group Publishing Limited*, hlm. 544.

¹²⁶ John Milliman, Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Exploratory Empirical Assesment. *Journal of Organizational Change Management Vol. 16 No. 4. 2003. 426-447*, hlm. 427.

¹²⁷ Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, (M.E. Sharpe, Armonk, NY, 2003), hlm. 13.

¹²⁸ Badrinarayan Shankar Pawar. *Two Approaches to Workplace Spirituality Facilitation: a Comparison and Implications. Leadership & Organization Development Journal Vol. 29 No. 6, 2008 pp. 544-567 q Emerald Group Publishing Limited*, hlm. 545.

D. Ruang Lingkup Spiritualitas

Spiritualitas dapat dipandang memiliki beberapa level. Menurut Milliman,¹²⁹ spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) dipandang memiliki tiga dimensi utama, yaitu *purpose in one's work* atau "*meaningful work*", *having a "sense of community"*, dan *being in "alignment with the organization's values" and mission*. Masing-masing dimensi tersebut mewakili tiga level dari *workplace spirituality*, yaitu *individual level*, *group level*, dan *organizational level*. Sedangkan Pawar memandang bahwa Spiritualitas Tempat Kerja memiliki dua level, yaitu level individu dan level organisasi.¹³⁰

Level individu merupakan aspek fundamental dari spiritualitas tempat kerja. Level ini merupakan perasaan individu yang memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana pekerja berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu. Aspek fundamental dari spiritualitas di tempat kerja ini melibatkan memiliki rasa yang mendalam makna dan tujuan dalam pekerjaan seseorang.

Ekspresi spiritualitas di tempat kerja berasumsi bahwa setiap orang memiliki motivasi dalam dirinya dan keinginan untuk terlibat dalam kegiatan yang memberikan makna lebih besar untuk dirinya dan kehidupan orang lain. Spiritualitas melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tetapi memiliki makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang, dan memberikan kontribusi pada orang lain.¹³¹

Level kelompok merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental,

¹²⁹ John Milliman, *Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Exploratory Empirical Assesment. Journal of Organizational Change Management Vol. 16 No. 4. 2003. 426-447*, hlm. 428.

¹³⁰ Badrinarayan Shankar Pawar. *Two Approaches to Workplace Spirituality Facilitation: a Comparison and Implications. Leadership & Organization Development Journal Vol. 29 No. 6, 2008 pp. 544-567 q Emerald Group Publishing Limited*, hlm. 544.

¹³¹ *Ibid*, hlm 429.

emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman.¹³²

Level organisasi menunjukkan pengalaman individu yang memiliki keberpihakan kuat antara nilai-nilai pribadi mereka dengan misi dan tujuan organisasi. Hal ini berhubungan dengan premis bahwa tujuan organisasi itu lebih besar daripada dirinya sendiri dan seseorang harus memberikan kontribusi kepada komunitas atau pihak lain.¹³³

Sedangkan menurut Giacalone dan Jurkiewicz¹³⁴ ruang lingkupnya, spiritualitas memiliki dua level, yaitu level individu dan level organisasi. *Pertama*, level individu, mengacu pada kumpulan nilai individu yang mendorong pengalaman transenden melalui proses kerja, dan memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia. *Kedua*, level organisasi, mengacu pada kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung dengan orang lain sekaligus memberikan perasaan lengkap dan bahagia. Spiritualitas dalam pekerjaan pada level ini berkaitan dengan visi dan nilai-nilai budaya organisasi.

Penulis menitikberatkan pada kajian spiritualitas di level individu karena level individu adalah aspek fundamental dari spiritualitas di tempat kerja. Aspek fundamental ini terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang. Dimensi ini menggambarkan bagaimana individu berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia memiliki motivasi terdalamnya sendiri, kebenaran dan hasrat untuk melaksanakan aktivitas yang mendatangkan makna bagi kehidupannya dan kehidupan orang lain. Bagaimanapun juga, spiritualitas melihat

¹³² *Ibid.*

¹³³ *Ibid.*

¹³⁴ Harlina Nurtjahjanti.2010. Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip Vol. 7, No. 1, April 2010.*

pekerjaan tidak hanya sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang, tapi juga tentang hal-hal seperti mencari makna dan tujuan terdalam, menghidupkan mimpi seseorang, memenuhi kebutuhan-kebutuhan hidup seseorang dengan mencari pekerjaan yang bermakna, dan memberikan kontribusi pada orang lain.¹³⁵

E. Dimensi-dimensi Spiritualitas

Para Ilmuan berbeda-beda dalam merumuskan dimensi-dimensi spiritualitas. Namun meskipun berbeda, dari rumusan yang diuraikan masih memiliki beberapa kesamaan.

Milliman¹³⁶ telah membuat indikator sederhana tentang dimensi individu pada spiritualitas tempat kerja. Indikator tersebut adalah:

1. Pekerjaan menciptakan kegembiraan pada orang lain
2. Pekerjaan membangkitkan semangat
3. Pekerjaan berkaitan dengan sesuatu hal yang dianggap penting dalam kehidupan
4. Berusaha untuk tidak absen dalam pekerjaan
5. Melihat keterkaitan antara pekerjaan dengan kebaikan sosial pada komunitas
6. Pekerjaan memberi makna arti personal

Dengan istilah yang berbeda, untuk menyebut spiritualitas Danah Zohar menggunakan istilah kecerdasan spiritual. Menurut Zohar dan Marshall, dimensi-dimensi kecerdasan spiritual (spiritualitas) mencakup hal-hal sebagai berikut:¹³⁷

1. Kemampuan bersikap fleksibel.
2. Tingkat kesadaran yang dimiliki tinggi.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan.
4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit.
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai.

¹³⁵ John Milliman, *Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Exploratory Empirical Assesment. Journal of Organizational Change Management Vol. 16 No. 4. 2003. 426-447*, hlm. 429.

¹³⁶ *Ibid*, hlm. 437.

¹³⁷ Danah Zohar dan Ian Marshall, *SQ: Kecerdasan Spiritual*, (Bandung: Mizan, 2007), hlm. 14.

6. Keengganan untuk mengalami kerugian yang tidak perlu.
7. Kemampuan untuk melihat keterkaitan berbagai hal.
8. Memiliki kecenderungan bertanya “mengapa/bagaimana jika” dalam rangka mencari jawaban yang mendasar.
9. Memiliki kemampuan untuk bekerja mandiri.

Pendapat yang sedikit berbeda dikemukakan oleh Elkins dkk. Sedangkan menurut Elkins dkk, ¹³⁸ spiritualitas memiliki beberapa dimensi sebagai berikut:

1. *A transcendent dimension* (Dimensi transenden), yaitu: konsep yang mendasarkan bahwa dalam hidup ini ada hal yang transenden (di luar jangkauan akal manusia). Inti kepercayaan ini beragam, mulai dari pandangan tradisional tentang tuhan yang berujud pribadi, sampai pada pandangan psikologis bahwa dimensi transenden tidak lebih dari perpanjangan alamiah dari diri yang sadar ke dalam wilayah zat yang lebih besar. Namun apa pun muatannya, tipologi, metafora, dan model yang digunakan untuk mendeskripsikan dimensi yang *transenden* tersebut, spiritualis mempercayai bahwa dimensi di luar yang terlihat tidak semuanya berujud. Dia mempercayai adanya “dunia yang tidak kasat mata” dan berhubungan secara harmonis dan menyesuaikan diri dengan dimensi *transenden* ini meguntungkan dirinya. Spiritualis adalah orang mengalami/ merasakan hal yang *transenden* tersebut, atau meminjam istilah Maslow “puncak pengalaman”, dan dia memperoleh kekuatan personal dengan berhubungan dengan dimensi ini. ¹³⁹ Wahyuningsih menjelaskan bahwa orang spiritual memiliki kepercayaan (*belief*) dimensi transenden dalam hidup. Kepercayaan (*belief*) di sini dapat berupa perspektif tradisional/agama mengenai Tuhan sampai perspektif psikologis bahwa dimensi transenden adalah eksistensi alamiah dari kesadaran

¹³⁸ David N Elkins., Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., & Leaf, JA. (1988). Toward a Humanistic Phenomenological Spirituality: Definition, Description, and Measurement. *Journal of Humanistic Psychology*, 28 (4), 5-18, hlm. 10-12.

¹³⁹ David N Elkins. *Beyond Religion: A Personal Program for Building a Spiritual Life Outside the Walls of Traditional Religion*. (India: Quest Books Publisher, Theosophical Publishing House, 1998), hlm. 34-35.

diri dari wilayah ketidaksadaran atau *greater self*. Orang spiritual memiliki pengalaman transenden (*peak experience*)¹⁴⁰

2. *Meaning and purpose in life* (Dimensi makna dan tujuan hidup), yaitu: pencarian akan makna dan tujuan hidup, dan dari pencarian ini timbul keyakinan bahwa hidup adalah betul-betul bermakna, dan eksistensi seseorang punya tujuan. Landasan dan muatan makna ini bervariasi antara orang per orang, akan tetapi yang disepakati bersama adalah bahwa masing-masing orang mengisi “kekosongan eksistensial” dengan kesadaran otentik bahwa hidup punya makna dan tujuan.¹⁴¹ Atau lebih sederhana dapat dikatakan bahwa dimensi makna dan tujuan hidup adalah perasaan memiliki makna hidup dan tujuan hidup yang timbul dari keyakinan bahwa hidup itu penuh makna dan orang akan memiliki eksistensi jika memiliki tujuan hidup.¹⁴²
3. *Mission in life* (Dimensi misi hidup), yaitu sebuah kesadaran akan “lapangan kerja”. Dia mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kehidupan, sebuah panggilan yang harus dijawab, misi yang harus diemban, atau bahkan taqdir yang harus dijalani. Dalam hidup pribadi ini memiliki “*metamotivated*” dan memahami bahwa dengan “mengorbankan kehidupan”, seorang akan “mendapatkannya”.¹⁴³ Bahasa yang paling sederhana bahwa misi hidup adalah perasaan bahwa dirinya harus bertanggung jawab terhadap hidup. Dan termotivasi oleh *metamotivated*.¹⁴⁴
4. *Sacredness of life* (Dimensi kesucian hidup), yaitu bahwa hidup ini sarat dengan kesucian dan sering mengalami kesadaran akan pesona, takjub, dan keajaiban meskipun tidak beragama. Dia

¹⁴⁰ Heki Wahyuningsih. Validitas Konstruksi Alat Ukur Spirituality Orientation Inventory (Soi). *Jurnal Psikologi Volume 36, No. 2, Desember 2009: 116 – 129*, hlm. 118.

¹⁴¹ David N Elkins. *Beyond Religion: A Personal Program for Building a Spiritual Life Outside the Walls of Traditional Religion*. (India: Quest Books Publisher, Theosophical Publishing House, 1998), hlm. 34-35.

¹⁴² Heki Wahyuningsih. Validitas Konstruksi Alat Ukur Spirituality Orientation Inventory (Soi). *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada, Volume 36, No. 2, Desember 2009: 116 – 129* hlm. 119.

¹⁴³ David N Elkins. *Beyond Religion: A Personal Program for Building a Spiritual Life Outside the Walls of Traditional Religion*. Quest Books Publisher, Theosophical Publishing House India, 1998, hlm. 34-35.

¹⁴⁴ Heki Wahyuningsih. Validitas Konstruksi Alat Ukur Spirituality Orientation Inventory (Soi). *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada, Volume 36, No. 2, Desember 2009: 116 – 129* hlm. 119.

mendikotomikan hidup menjadi suci dan sekuler, ukhrowi dan profan/duniawi, namun semuanya sepakat bahwa hidup adalah suci dan hal yang suci itu adalah luar biasa. Seorang spiritualis mampu mensakralisasikan dan mengagamakan seluruh kehidupan.¹⁴⁵ Bahasa sederhana dari dimensi kecucian hidup bahwa hidup diinfus oleh kesucian dan sering mengalami perasaan khidmad, takzim, dan kagum meskipun dalam *setting* nonreligius. Dia percaya bahwa seluruh kehidupannya adalah akhirat dan bahwa kesucian adalah sebuah keharusan.¹⁴⁶

5. *Material values (meaning that material things are valued but not sought as the end of spiritual pursuits.* (Dimensi kepuasan spiritual). Seorang spiritualis menghargai benda-benda materiil seperti uang dan kekayaan, tapi tidak mencari kepuasan puncak dengan itu, juga tidak menggunakannya sebagai ganti akan kebutuhan spiritual yang tidak terpenuhi. Rohaniawan tahu bahwa “ kehausan ontologis: hanya bisa terpenuhi dengan hal yang spiritual, dan puncak kepuasan tidak didapat dari materi, tapi dari hal yang bersifat rohani.¹⁴⁷ Dimensi kepuasan hidup merupakan bentuk kepuasan spiritual dalam diri, sebuah konsep bahwa kehidupan bukan dipandang dari aspek materi belaka.¹⁴⁸
6. *Altruism* (Dimensi altruisme). Seorang spiritualis percaya bahwa kita semua adalah penjaga persaudaraan, tersentuh dengan sakit dan derita orang lain. Dia memiliki kesadaran akan keadilan sosial, dan berkomitmen terhadap cinta dan tindakan yang *altruistik*. Dimensi ini mempercayai bahwa manusia tidak bisa hidup sendiri, dan

¹⁴⁵ David N Elkins, Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., & Leaf, JA. (1988). Toward a Humanistic Phenomenological Spirituality: Definition, Description, and Measurement. *Journal of Humanistic Psychology*, 28 (4), 5-18, hlm. 10-12.

¹⁴⁶ Heki Wahyuningsih. Validitas Konstruk Alat Ukur Spirituality Orientation Inventory (SOI). *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*, Volume 36, No. 2, Desember 2009: 116 - 129 hlm. 119.

¹⁴⁷ David N Elkins. *Beyond Religion: A Personal Program for Building a Spiritual Life Outside the Walls of Traditional Religion.*(India: Quest Books Publisher, Theosophical Publishing House, 1998), hlm. 34-35.

¹⁴⁸ Heki Wahyuningsih. Validitas Konstruk Alat Ukur Spirituality Orientation Inventory (Soi). *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*, Volume 36, No. 2, Desember 2009: 116 - 129 hlm. 119.

manusia adalah bagian dari kehidupan di dunia secara universal.¹⁴⁹ Altruistik memahami bahwa semua orang bersaudara dan tersentuh oleh penderitaan orang lain serta komitmen terhadap cinta dan perilaku kebaikan.¹⁵⁰

7. *Idealism* (Dimensi idealisme). Dimensi ini memandang bahwa Spiritualis adalah seseorang yang visioner, berkomitmen terhadap perbaikan dunia. Dia mencintai sesuatu apa adanya dan juga karena kekuatan potensialnya. Rohaniawan berkomitmen terhadap idealisme tinggi dan terhadap aktualisasi kekuatan potensial tersebut dalam segala aspek kehidupan.¹⁵¹ Wahyuningsih memberikan penjelasan singkat bahwa dimensi idealisme memandang bahwa orang yang visioner, memiliki komitmen untuk membuat dunia menjadi lebih baik lagi. Mereka berkomitmen pada idealisme yang tinggi dan mengaktualisasikan potensinya untuk seluruh aspek kehidupan.¹⁵²
8. *Awareness of the tragic* (Dimensi kesadaran akan adanya penderitaan). Sebuah kesadaran akan realitas tragis eksistensi manusia. Dia sadar betul akan sakit, derita dan kematian manusia. Kesadaran ini begitu mendalam dalam diri spiritualis, sehingga menjadikannya punya kesadaran eksistensial dalam menghadapi hidup. Namun ada hal yang sedikit paradoks, kesadaran akan tragedi meningkatkan kebahagiaan, apresiasi dan pemaknaan seorang spiritualis terhadap hidup. Buah dari spiritualitas: spiritualis adalah seseorang yang yang spiritualitasnya telah membuahkan hasil dalam hidupnya. Spiritualitas mempunyai efek yang nyata terhadap hubungan seseorang dengan dirinya, orang lain, alam, hidup, dan apa

¹⁴⁹ David N Elkins., Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., & Leaf, JA. (1988). Toward a Humanistic Phenomenological Spirituality: Definition, Description, and Measurement. *Journal of Humanistic Psychology*, 28 (4), 5-18, hlm. 10-12.

¹⁵⁰ Hepi Wahyuningsih. Validitas Konstruk Alat Ukur Spirituality Orientation Inventory (Soi). *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*, Volume 36, No. 2, Desember 2009: 116 - 129 hlm. 119.

¹⁵¹ David N Elkins. *Beyond Religion: A Personal Program for Building a Spiritual Life Outside the Walls of Traditional Religion*. (India: Quest Books Publisher, Theosophical Publishing House, 1998), hlm. 34-35.

¹⁵² Hepi Wahyuningsih. Validitas Konstruk Alat Ukur Spirituality Orientation Inventory (Soi). *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*, Volume 36, No. 2, Desember 2009: 116 - 129 hlm. 119.

pun yang dianggap bermakna.¹⁵³ Dengan bahasa sederhana dimensi kesadaran akan adanya penderitaan benar-benar menyadari adanya penderitaan dan kematian. Kesadaran ini membuat dirinya serius terhadap kehidupan karena penderitaan dianggap sebagai ujian.¹⁵⁴

9. *Fruits of spirituality* (Hasil dari spiritualitas), yaitu bekas atau atsar yang dimiliki oleh seseorang dalam hidupnya. Spiritualitas akan berdampak pada kebaikan di dalam kehidupannya.¹⁵⁵

¹⁵³ David N Elkins. *Beyond Religion: A Personal Program for Building a Spiritual Life Outside the Walls of Traditional Religion*. (India: Quest Books Publisher, Theosophical Publishing House, 1998), hlm. 34-35.

¹⁵⁴ Hedi Wahyuningsih. Validitas Konstruk Alat Ukur Spirituality Orientation Inventory (SOI). *Jurnal Psikologi Universitas Gadjah Mada*, Volume 36, No. 2, Desember 2009: 116 - 129 hlm. 119.

¹⁵⁵ Ibid hlm. 119.

BAB 4

KOMITMEN ORGANISASI

A. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen merupakan unsur pembeda bagi pekerja yang satu dengan yang lain yang biasanya ditunjukkan dengan hasil pekerjaan yang berbeda. Komitmen secara mandiri perlu dibangun pada setiap individu warga sekolah termasuk guru, terutama untuk menghilangkan setting pemikiran dan budaya kekakuan birokrasi, seperti harus menunggu petunjuk atasan dengan mengubahnya menjadi pemikiran yang kreatif dan inovatif.¹⁵⁶

Sh'ane dan Ann¹⁵⁷ mengemukakan, komitmen organisasi merupakan pernyataan emosional individu pegawai untuk selalu terlibat dalam sebuah organisasi tempat dia bekerja dan berada. Hal ini memberi arti bahwa komitmen organisasi merupakan gambaran emosi pegawai yang diwujudkan dengan keterikatannya terhadap suatu organisasi tertentu. Durkin¹⁵⁸ berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Luthans¹⁵⁹ menguatkan komitmen organisasi dalam pengertiannya memiliki beberapa unsur yaitu: (1) Keinginan kuat untuk mempertahankan seorang anggota dalam organisasi tertentu; (2)

¹⁵⁶ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003). hlm. 151.

¹⁵⁷ Mc.Shane, L.Steven and Mary Ann, Von Glibav. *Organizational Behavior*. New York. Mc Graw Hill Companies, Inc, 2008, hlm. 119.

¹⁵⁸ Durkin, Mark, 1999, Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers, *International Journal of Bank Marketing*, Vol 17. 3: 124-134, hlm. 127.

¹⁵⁹ Luthans Fred. *Organization Behavior*. 10 th. Edition Terj. Vivin Andhika Yureno. Dkk, hlm. 249.

Kemauan yang kuat untuk membela dan mempertahankan nama organisasi; dan (3) Keyakinan dan penerimaan nilai-nilai dan tujuan organisasi tempat dia terlibat di dalamnya. Dengan kata lain, komitmen merupakan sikap yang merefleksikan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dimana anggota dapat memusatkan perhatiannya pada keberhasilan dan kemajuan organisasi secara berkelanjutan.

Menurut George dan Jones¹⁶⁰ yang dimaksud dengan komitmen organisasional merupakan kumpulan dari perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh para pegawai terhadap organisasinya secara keseluruhan. George dan Jones¹⁶¹ menambahkan bahwa sikap-sikap pekerja, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasional, terdiri dari tiga komponen, yaitu : (1) Perasaan, komponen kepedulian (*affective*); (2) Kepercayaan, komponen kognitif atau pengertian; dan (3) Pemikiran-pemikiran bagaimana untuk berperilaku atau komponen perilaku. Sementara itu, komitmen organisasi berhubungan erat dengan perasaan dan kepercayaan tentang organisasi secara keseluruhan.

Dari pengertian-pengertian komitmen di atas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen adalah keberpihakan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi dan tujuan organisasi dan merupakan kumpulan dari perasaan dan kepercayaan yang dimiliki oleh para pegawai terhadap organisasinya secara keseluruhan, untuk mencapai tujuan organisasi.

Uraian beberapa definisi tentang komitmen di atas, telah memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai komitmen organisasi. Berkenaan hal tersebut, komitmen dalam penelitian ini berkaitan dengan eksistensi guru sebagai ujung tombak dalam pengembangan sekolah guna tercapainya tujuan pendidikan.

Dalam konteks komitmen guru, Park menjelaskan, komitmen guru merupakan kekuatan batin yang datang dari dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar itu sendiri tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Komitmen lebih luas dari kepedulian, sebab dalam

¹⁶⁰ Jeniffers.G.M. and G.R. Jones, *Understanding and Managing Organizational Behavior. Fourth Editorial Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education, Inc, 2005.*

¹⁶¹ *Ibid.*

pengertian komitmen mencakup arti usaha dan dorongan serta waktu yang cukup banyak.¹⁶²

B. Jenis-jenis Komitmen Organisasi

Teori yang dikemukakan para ahli tentang komitmen memiliki dimensi yang sama. Teori tentang komitmen organisasi pada awalnya dikemukakan oleh Allen dan Mayer. Teori ini mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki tiga unsur yaitu *Affective Commitment* (Komitmen Afektif), *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan), dan *Normative Commitment* (Komitmen Normatif).¹⁶³

Hal ini juga tidak jauh dari pendapat Luthans¹⁶⁴ yang menegaskan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi, yaitu : (1) komitmen afektif atau kepedulian, (2) komitmen berkelanjutan, dan (3) komitmen normatif atau baku.

1. Komitmen afektif atau kepedulian (*affective commitment*). Komitmen ini berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan pegawai di dalam suatu organisasi. Komitmen afektif merupakan keterkaitan emosi pada organisasi dan suatu kepercayaan terhadap nilai-nilainya. Seorang pegawai mungkin akan tetap peduli pada organisasi karena organisasi tersebut peduli dengan lingkungan seperti yang disukainya. Komitmen ini mendorong orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Orang-orang dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap berada di organisasi karena mereka mendukung tujuan dari organisasi tersebut dan bersedia membantu untuk mencapai tujuan tersebut.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Komitmen ini berkaitan dengan nilai ekonomis yang diterima jika tetap berada

¹⁶² Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), hlm. 44.

¹⁶³ Meyer, J.P., Allen N.J. & Simith, Chaterina, Durkin, 1999, *Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of The Commitment That Counts*, *Journal of Aplied Psychology*, 1999. Vol. 74, hlm. 152 – 156.

¹⁶⁴ Luthans, F. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), hlm. 249.

dalam organisasi bila dibandingkan dengan keluar dari organisasi. Komitmen ini mengacu pada keinginan karyawan untuk tetap tinggal di organisasi tersebut karena adanya perhitungan atau analisis tentang untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.

3. Komitmen baku atau normatif (*normative commitment*). Komitmen ini berkaitan dengan kewajiban untuk tetap bertahan dalam organisasi karena alasan-alasan moral dan etika dan perasaan-perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi. Komitmen ini mengacu pada perasaan karyawan dimana mereka diwajibkan untuk tetap berada di organisasinya karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen normatif yang tinggi akan sangat memperhatikan apa yang dikatakan orang lain tentang mereka jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak ingin mengecewakan atasan mereka dan khawatir jika rekan kerja mereka berpikir buruk terhadap mereka karena pengunduran diri tersebut.

BAB 5

MODAL PSIKOLOGIS

A. Pengertian Modal Psikologis

Modal psikologis merupakan konstruksi individu yang positif dan berorientasi pada keberhasilan tujuan melalui kemampuan seseorang untuk menemukan berbagai jalan untuk sukses.¹⁶⁵ Modal psikologis merupakan salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu.¹⁶⁶ Di samping itu juga modal psikologis merupakan kapasitas positif yang termasuk ke dalam perilaku positif organisasional. Individu dengan modal psikologis yang tinggi merasakan afek positif yang lebih sering dalam bekerja.¹⁶⁷

Istilah modal psikologis merupakan terjemahan dari kata yang berasal dari bahasa Inggris, yaitu *psychological capital*. Istilah ini dipopulerkan oleh Luthans. Menurut Luthans¹⁶⁸ modal psikologis didefinisikan sebagai kapasitas positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk dapat membantu individu tersebut untuk dapat berkembang. Modal psikologis diartikan sebagai kapasitas psikologis individu yang berkembang secara positif yang memiliki karakteristik efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi.¹⁶⁹

¹⁶⁵ Francisca Aully Adestyani Harlina Nurtjahjanti. Hubungan Antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*, hlm. 3.

¹⁶⁶ *Ibid*

¹⁶⁷ *Ibid*, hlm. 6.

¹⁶⁸ Fred Luthans dkk. Psychological Capital Development: Toward a Micro Intervention, Department of Management, Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln, Lincoln, Nebraska, U.S.A. *Journal of Organizational Behaviour J. Organiz. Behav.* 27, 387–393 (2006) Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com) hlm. 388.

¹⁶⁹ Francisca Aully Adestyani Harlina Nurtjahjanti. Hubungan antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT

Individu yang memiliki modal psikologis dan yang ditandai dengan beberapa unsur penting, yaitu: (1) Percaya diri untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang (*self-efficacy*); (2) Harapan positif terhadap keberhasilan pada saat ini maupun di masa yang akan datang (*optimisme*); (3) Tekun dalam berharap untuk berhasil, dan mengarahkan jalan untuk mencapai tujuan (*hope*); (4) Memiliki ketabahan dalam menghadapi berbagai permasalahan dan kesulitan untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*).¹⁷⁰

B. Indikator Modal Psikologis

Modal Psikologis menurut Luthans memiliki 4 dimensi yaitu: (1) *Self-efficacy*; (2) *Hope*; (3) *Optimism*; dan (4) *Resiliency*.¹⁷¹ Keempat faktor ini jika digabungkan, memiliki dampak positif bagi individu. Modal Psikologis akan membangun individu yang pada akhirnya akan memprediksi kinerja dan kepuasan yang lebih baik pada kekuatan individu. Adapun penjelasan masing-masing dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

1. *Self-efficacy*

Efikasi diri adalah sebuah konsep yang dirumuskan oleh Bandura, guru besar psikologi di Stanford University, dan bersumber dari *social learning theory*. Menurut Bandura "*efficacy is a major basis of action. People guide their lives by their beliefs of personal efficacy. Self-efficacy refers to beliefs in one's capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments.*" Dengan demikian, efikasi ini merupakan satu

PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.*

¹⁷⁰ Fred Luthans dkk. Psychological Capital Development: Toward a Micro Intervention, Department of Management, Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln, Lincoln, Nebraska, U.S.A. *Journal of Organizational Behaviour J. Organiz. Behav.* 27, 387-393 (2006) Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com) hlm. 388.

¹⁷¹ *Ibid.*

keyakinan yang mendorong individu untuk melakukan dan mencapai sesuatu¹⁷²

Luthans¹⁷³ mendefinisikan bahwa *self-efficacy* adalah keyakinan "individu tentang diri atau kemampuannya untuk meningkatkan motivasi, pengetahuan sumber daya, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu.

Self-efficacy, Bandura mendefinisikan *Self-efficacy* sebagai: "Keyakinan atau rasa percaya diri seseorang tentang kemampuannya untuk mengerahkan motifasinya, kemampuan kognitifnya, serta tindakan yang diperlukan untuk melakukan dengan sukses dengan tugas tertentu dalam konteks tertentu".¹⁷⁴ Meskipun Bandura (1997) menggunakan istilah *Self-efficacy* dan kepercayaan diri secara berdampingan. Kebanyakan teori *efficacy* meletakkan konsep kepercayaan diri di bawah *Self efficacy*.

Sedangkan menurut Alwisol¹⁷⁵ efikasi diri adalah persepsi mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu. Efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan tindakan yang diharapkan.

Dalam perkembangannya, Bandura merumuskan tentang Aspek-Aspek Efikasi diri. Menurut Bandura¹⁷⁶ efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Dimensi-dimensi tersebut adalah dimensi tingkat (*level*), dimensi kekuatan (*strength*), dan dimensi generalisasi (*generality*).

Pertama, Dimensi tingkat (*level*). Dimensi ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas ketika individu merasa mampu untuk

¹⁷² Setiadi, R. 2007. Efikasi diri dan Kinerja Guru serta Hasil Belajar Literasi Siswa. *Makalah*. disampaikan dalam Forum Ilmiah FP Bahasa dan Seni UPI Bandung, 22 November 2007, hlm. 3.

¹⁷³ Fred Luthans Positive psychological capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons* 47/1 January-February 2004 (45-50), hlm. 47.

¹⁷⁴ Stajkovic, A. D. And Luthans, F. 2001. *The differential effects of incentive motivators on work Performance*. *Academy of Management Journal*, hlm 66

¹⁷⁵ Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang: UMMPress, 2004), hlm 360

¹⁷⁶ Ghufron. M. Nur, *Teori-Teori Psikologi*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2014), hlm. 80.

melakukannya. Apabila individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka efikasi diri individu mungkin akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang, atau bahkan meliputi tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Dimensi ini memiliki implikasi terhadap pemilihan tingkah laku yang akan dicoba atau dihindari. Individu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada di luar batas kemampuan yang dirasakannya.

Kedua, Dimensi kekuatan (*strength*). Dimensi ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dan keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang menunjang. Dimensi ini biasanya berkaitan langsung dengan dimensi level, yaitu makin tinggi taraf kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya.

Ketiga, Dimensi generalisasi (*generality*). Dimensi ini berkaitan dengan tugas bidang tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan dirinya. Apakah terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas dan situasi yang bervariasi.

Menurut Luthans¹⁷⁷ individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi terdapat karakteristik pribadi sebagai berikut:

- a. Mereka menetapkan tujuan yang tinggi untuk diri mereka sendiri dan secara sadar memilih tugas yang sulit untuk dirinya.
- b. Pribadi berkembang dan menyukai tantangan.
- c. Memiliki motivasi yang tinggi.

¹⁷⁷ Fred Luthans dkk. *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. (Oxford University Press. 2007), hlm. 38.

- d. Selalu berusaha dan memberikan sumbangan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- e. Ketika dihadapkan dengan dengan kesulitan, mereka bertahan.

2. *Hope*

Istilah *hope* digunakan secara luas dalam kehidupan sehari-hari. Namun, sebagai kekuatan psikologis, terjadi banyak salah persepsi tentang *hope* itu sebenarnya dan apa karakteristik dari individu, kelompok atau organisasi yang memiliki *hope*. Banyak yang mencampur adukkan istilah *hope* dan *wishfull thinking*. C. Rick Snyder sebagaimana dikutip Luthans¹⁷⁸ mendefinisikan *hope* adalah keadaan motivasi positif yang didasarkan pada rasa keberhasilan dan memiliki energi dan rencana untuk mencapai tujuan

Penelitian Snyder, mendukung ide bahwa *hope* adalah keadaan kognitif atau "berfikir" dimana seseorang mampu menetapkan tujuan-tujuan dan pengharapan yang menantang manun realistis dan kemudian mencoba mencapai tujuan-tujuan tersebut dengan kemampuan sendiri, energi, dan persepsi *control internal*. Secara sederhana, *pengertian* harapan mencakup *willpower* (kekuatan kehendak) dan *pathways* atau *ways power* (kemampuan untuk melakukan).¹⁷⁹

3. *Optimism*

Optimisme memiliki dampak psikologis terhadap individu. Dampak tersebut berupa kesehatan fisik dan psikologis, ketekunan, prestasi, dan motivasi yang pada akhirnya berimbasa pada perolehan keberhasilan.¹⁸⁰

Optimisme adalah suatu harapan yang ada pada individu bahwa segala sesuatu akan berjalan menuju ke arah kebaikan. Individu yang memiliki sikap optimis jarang menderita depresi dan lebih mudah mencapai kesuksesan dalam hidup, memiliki kepercayaan, dapat berubah pada yang lebih baik, adanya pemikiran

¹⁷⁸ Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*. (Yogyakarta: Andi, 2006), hlm. 322.

¹⁷⁹ *Ibid*

¹⁸⁰ *Ibid*, hlm. 316.

untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik, dan selalu berjuang dengan kesadaran penuh.

Individu yang memiliki sifat optimis jarang terkejut oleh kesulitan, serta selalu yakin untuk menghilangkan pikiran negatif, dan selalau gembira. Individu yang optimis akan selalu berfikir positif dan bekerja keras, namun tetap percaya pada takdir, namun tetap ingin mencoba segala sesuatu.¹⁸¹

4. *Resiliency*

Luthans mendefinisikan resiliensi sebagai fenomena yang ditandai dengan pola-pola adaptasi positif dalam konteks kesukaran atau resiko yang signifikan.¹⁸² Dari sudut pandang psikologi klinis, Masten dan Reed mendefinisikan *resiliency* sebagai kumpulan fenomena yang dikarakteristikkan oleh pola adaptasi positif pada kontek keterpurukan. Dalam pendekatan *psychological capital* definisi ini diperluas, tidak hanya kemampuan untuk kembali dari situasi keterpurukan namun juga kegiatan-kegiatan yang positif dan menantang, misalnya target penjualan, dan kemauan untuk berusaha melebihi normal atau melebihi keseimbangan. *Resiliency* adalah kemampuan individu dalam mengatasi tantangan hidup serta mempertahankan energi yang baik sehingga dapat melanjutkan hidup secara sehat. Resiliensi merupakan kekuatan positif yang menguntungkan organisasi. Bahkan Luthans mengatakan bahwa organisasi tidak dapat berjalan tanpa resiliensi.¹⁸³

Karakter individu yang memiliki *resiliency* yang baik memiliki ciri-ciri: (1) penerimaan setia pada realitas; (2) keyakinan yang mendalam, dan sering ditopang oleh nilai-nilai yang dipegang teguh, bahwa hidup ini bermakna; dan (3) kemampuan luar biasa untuk berimprovisasi dan beradaptasi dengan perubahan.¹⁸⁴

¹⁸¹ Ghufron, M.Nur, *Teori-Teori Psikologi*, (Yogyakarta: Ar Ruzz Media, 2014), hlm. 99.

¹⁸² Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*. (Yogyakarta: Andi, 2006), hlm. 325.

¹⁸³ *Ibid*, hlm. 326.

¹⁸⁴ Fred Luthans Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons* 47/1 January-February 2004 (45-50), hlm. 47.

Woling dan Wolin ¹⁸⁵ mengemukakan enam aspek utama yang dimiliki oleh individu untuk mendapatkan *resilience* yang baik, yaitu: (1) *insight*, yaitu proses perkembangan individu dalam merasa, mengetahui, dan mengerti masa lalunya untuk mempelajari perilaku-perilaku yang lebih tepat; (2) *independence*, yaitu kemampuan untuk mengambil jarak secara emosional maupun fisik dari sumber masalah; (3) *relationships*, individu yang *resilience* mampu mengembangkan hubungan yang jujur, saling mendukung dan berkualitas bagi kehidupan, dan memiliki role model yang baik; (4) *initiative*, yaitu keinginan yang kuat untuk bertanggung jawab terhadap hidupnya; (5) *creative*, yaitu kemampuan memikirkan berbagai pilihan, konsekuensi, dan alternatif dalam menghadapi tantangan hidup; dan (6) *morality*, adalah kemampuan individu untuk berperilaku atas dasar hati nuraninya. Individu dapat memberikan kontribusinya dan membantu orang yang membutuhkannya.

¹⁸⁵ NAS Purnomo . Resiliensi Pada Pasien Stroke Ringan Ditinjau Dari Jenis Kelamin. 2014. *ejournal.umm.ac.id*

BAB 6

PERILAKU KEWARGAORGANISASIAN

A. Pengertian Perilaku Kewargaorganisasian

Konsep perilaku kewargaorganisasian atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980-an.¹⁸⁶ Perilaku kewargaorganisasian diartikan sebagai perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi.¹⁸⁷

Menurut Alotaibi¹⁸⁸ OCB juga didefinisikan sebagai perilaku individu yang sifatnya *functional, pro social, extra-role* yang diarahkan atau ditujukan kepada individu, kelompok dan atau organisasi. Atau dengan kata lain, perilaku kewargaorganisasian adalah perilaku pegawai yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal.¹⁸⁹

Dari beberapa pengertian tentang perilaku kewargaorganisasian di atas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargaorganisasian pada hakekatnya merupakan kemauan atau kesadaran seseorang untuk

¹⁸⁶ Bienstock, C.C., DeMoranville, C.W., dan Smith, R.K. (2003). "Organizational Citizenship Behavior and Service Quality". *Journal of Services Marketing*, Vol 17 No. 4, 2003 pp. 357- 378, hlm. 360.

¹⁸⁷ Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., dan Bachrach, D.G. (2000). "Organizational Citizenship Behavior: a Critical Review of Theoretical Empirical Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management*, 26 (3): 513-563, hlm. 513.

¹⁸⁸ Alotaibi, A.G. (2001). "Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Public Personnel in Kuwait". *Journal of Public Personnel Management*, hlm. 373.

¹⁸⁹ Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002. 502 – 522, hlm. 505.

memberikan sesuatu yang lebih, baik waktu maupun tenaga semata-mata untuk kebaikan dan keberhasilan organisasi, tanpa mempertimbangkan penghargaan dari apa yang dilakukannya.

Perilaku kewargaorganisasian juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki perilaku kewargaorganisasian tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun perilaku kewargaorganisasian lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya. Kedudukan perilaku kewargaorganisasian sebagai salah satu bentuk perilaku *extra-role*, telah menarik perhatian dan perdebatan panjang di kalangan praktisi organisasi, peneliti maupun akademisi. Basis dari perilaku *extra-role* dapat ditemukan dalam analisis organisasional yang dilakukan.

Perilaku ekstra-peran (*extra-role*) tersebut sangat diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Bentuk perilaku ekstra-peran tersebut dapat berupa tindakan untuk melindungi organisasi, memberikan saran yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja organisasi, bersedia melatih diri untuk melakukan tanggung jawab tambahan, membuat iklim yang menyenangkan untuk organisasi dan lingkungannya, dan bersifat kooperatif.¹⁹⁰

Barnard dalam Turnipseed dan Murkison¹⁹¹ menekankan adanya kemauan para anggota organisasi untuk memberikan kontribusi pada organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas makin sering dikerjakan dalam

¹⁹⁰ Bolon, Douglas S, 1997. Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organization Commitment, *Hospital & Health Services Administration; Summer 1997; 42, 2; ABI/INFORM Research*, hlm. 221.

¹⁹¹ D. Turnipseed dan Murkison Golembiewski. (1996). "Organization Citizenship Behaviour: an Examination of The Influence of The Workplace". *Leadership & Organization Development Journal* . 17/2 [1996] 42-47 13-40, hlm. 42.

tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka.

B. Dimensi Perilaku Kewargaorganisasian

Marshall dalam Vigoda dan Golembiewski¹⁹² mengemukakan bahwa secara umum perilaku kewargaorganisasian merujuk pada 3 elemen utama yaitu, kepatuhan (*obedience*), loyalitas (*loyalty*), dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas secara alami merupakan definisi *citizenship* dalam pengertian yang luas, sehingga esensi dari *citizenship behavior* adalah partisipasi.

Sedangkan Graham dalam Bolino, Turnley dan Bloodgood¹⁹³ memberikan konseptualisasi perilaku kewargaorganisasian yang berbasis pada filosofi politik dan teori politik modern. Dengan menggunakan perspektif teoritis ini, Graham mengemukakan tiga bentuk perilaku kewargaorganisasian yaitu:

1. Ketaatan (*Obedience*) yang menggambarkan kemauan pegawai untuk menerima dan mematuhi peraturan dan prosedur organisasi.
2. Loyalitas (*Loyalty*) yang menggambarkan kemauan pegawai untuk menempatkan kepentingan pribadi mereka untuk keuntungan dan kelangsungan organisasi.
3. Partisipasi (*participation*) yang menggambarkan kemauan pegawai untuk secara aktif mengembangkan seluruh aspek kehidupan organisasi.

Sedangkan menurut Podsakoff¹⁹⁴ ada tujuh dimensi perilaku kewargaorganisasian yang pernah digunakan oleh para peneliti. Ketujuh dimensi tersebut meliputi:

¹⁹² Vigoda, E., dan Golembiewski (2001). " *Citizenship Behavior and the Spirit of New Managerialism. A Theoretical Framework and Challenge for Governance*". *American Review of Public Administration*.Vol. 31 No. 3. September 2001. 273-295, hlm. 279.

¹⁹³ Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "*Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization*". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002, 502 – 522, hlm. 508.

¹⁹⁴ Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., dan Bachrach, D.G. (2000). "Organizational Citizenship Behavior: a Critical Review of Theoretical Empirical

1. *Helping behavior*, didefinisikan sebagai perilaku menolong yang merupakan perilaku sukarela individu untuk menolong individu lain atau mencegah terjadinya permasalahan yang terkait dengan pekerjaan (*work related problem*). Organ membagi dimensi ini dalam dua kategori yaitu *altruism* dan *courtesy*,
2. *Sportsmanship*, didefinisikan kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan *imposition of work without complaining*
3. *Organizational loyalty*, merupakan bentuk perilaku loyalitas individu terhadap organisasi seperti menampilkan *image* positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, mendukung dan membela tujuan organisasi
4. *Organizational compliance*, merupakan bentuk perilaku individu yang mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi
5. *Individual initiative*, merupakan bentuk *self-motivation* individu dalam melaksanakan tugas secara lebih baik atau melampaui standar/level yang ditetapkan. Organ menamakan dimensi ini sebagai *conscientiousness* dan mengatakan bahwa dimensi ini sulit dibedakan dengan kinerja *in-role*
6. *Civic virtue*, merupakan bentuk komitmen kepada organisasi secara makro atau keseluruhan seperti menghadiri pertemuan, menyampaikan pendapat atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi
7. *Self-development*. George dan Brief mendefinisikan dimensi ini sebagai bentuk perilaku individu yang sukarela meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan sendiri seperti mengikuti kursus, pelatihan, seminar atau mengikuti perkembangan terbaru dari bidang yang ia kuasai.

Organ mengajukan lima dimensi primer perilaku kewargaorganisasian¹⁹⁵, sebagai berikut :

Literature and Suggestions for Future Research". *Journal of Management*, 26 (3): 513-563, hlm. 514.

¹⁹⁵ Allison, B., Voss, R., and Huston, C. (2001). *An Empirical Investigation of The Impact of SDB on The Relationship Between OCB and Individual Performance. Organizational*, hlm. 1-8.

1. *Altruism*, yaitu: kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa.
2. *Civic virtue*, yaitu perbuatan yang menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam organisasi,
3. *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang menggambarkan pekerja yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab lebih dari apa yang diharapkan,
4. *Courtesy*, yaitu perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain,
5. *Sportsmanship*, yaitu perbuatan yang menggambarkan pekerja yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negative dari organisasi, *sportsmanship* menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi.

BAB 7

PERAN SPRIRITUALITAS TERHADAP KINERJA MELALUI KOMITMEN ORGANISASI, MODAL PSIKOLOGIS DAN PERILAKU KEWARGAORGANISASIAN

Seorang pekerja dapat menunjukkan kinerja yang prima apabila ia sendiri mendapatkan kesempatan untuk mengekspresikan seluruh potensi diri sebagai manusia. Hal tersebut akan dapat muncul bila seseorang dapat memaknai setiap pekerjaannya dan dapat menyelaraskan antara emosi, perasaan dan otak. Kecerdasan spiritual mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual.¹⁹⁶ Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna.¹⁹⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Milliman menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai korelasi yang kuat terhadap sikap kerja kru.¹⁹⁸ Ashmos dan Duchon, berpendapat bahwa spiritualitas dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi; dan penelitian spiritualitas menunjukkan bahwa spiritualitas terkait dengan produktivitas dan profitabilitas.¹⁹⁹ Dalam beberapa penelitian empiris lima tahun terakhir menunjukkan peningkatan kinerja/

¹⁹⁶ Ningky Munir: Spiritualitas dan Kinerja, *Majalah Manajemen* , Vol.124, Juli 2000, hlm. 32

¹⁹⁷ Danah Zohar dan Ian Marshal, *The Ultimate Intelligence*, (Bandung : Mizam Media Utama, 2002), hlm. 25.

¹⁹⁸ Sanerya Hendrawan, *Spiritual Management from Personal Enlightenment toward God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009), hlm. 75.

¹⁹⁹ Fahri Karakas. Spirituality and performance in organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1), 2010. hlm. 89-106.

produktivitas akibat spiritualitas di tempat kerja. Peneliti lain seperti Javanmard, menunjukkan spiritualitas meningkatkan kinerja.²⁰⁰

Namun demikian Lloyd menyatakan bahwa spiritualitas kerja yang tinggi dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut menunjukkan pertumbuhan dan kemajuan yang lebih cepat. Pada tingkat pribadi, maka pertumbuhan kesehatan fisik dan mental akan meningkat di kalangan pegawai.²⁰¹

A. Pengaruh Spiritualitas terhadap Perilaku Kewargaorganisasian Melalui Komitmen Organisasi

Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian Rego dan Cunha²⁰² berkesimpulan bahwa ketika orang memiliki spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa lebih afektif melekat pada organisasi tempat kerja, memiliki loyalitas terhadap organisasi. Demikian juga dengan manajer, bahwa dengan meningkatkan iklim spiritualitas, manajer dapat meningkatkan komitmen dan berdampak pada kinerja individu dan organisasi.

Selain Rego dan Cunha di atas, studi yang dilakukan oleh Yousef²⁰³ ini mengkaji peran komitmen organisasi sebagai mediator antara *Islamic Work Ethic* (IWE) dan sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa IWE langsung dan positif mempengaruhi berbagai dimensi baik sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi. Selanjutnya, komitmen afektif

²⁰⁰ Javanmard. The Impact of Spirituality on Work Performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1).2012; Malik, ME., Naeem, B., & Ali, B.B. How do workplace spirituality and organizational citizenship behaviour influence sales performance of FMCG sales force. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(8), 2011, p 610-620; Pandey, A., Gupta, R.K., & Arora, A. P. Spiritual climate of business organizations and its impact on customers' Experience. *Journal of business ethics*, 88(2), 2009, hlm. 313-332.

²⁰¹ Corele Jurkiewicz dan Robert A. Giancalone, "A Value Framework for Measuring The Impact of Workplace Spirituality On Organizations", *Journal of Bussiness Ethict*, Vol 49:2 (Januari, 2004).

²⁰² Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha (2007): "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study". *Journal of Organizational Change Management Vol. 21 No. 1, 2008 pp. 53-75 q Emerald Group Publishing Limited 0953-4814*

²⁰³ Danvish A. Yousef. Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relation Journal, The United Arab Emirates University, dayouse@uaeu.ac.ae* .

memediasi pengaruh dari IWE pada kedua dimensi kecenderungan afektif dan perilaku sikap terhadap perubahan organisasional. Di sisi lain, kelanjutan dari komitmen normatif memediasi pengaruh dari IWE pada dimensi kognitif dari sikap terhadap perubahan, sementara komitmen kelanjutan memediasi pengaruh IWE pada dimensi kecenderungan perilaku sikap terhadap perubahan.

Selanjutnya, komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian. Penelitian Purba dan Seniati ²⁰⁴ berkesimpulan bahwa kepribadian dan komitmen organisasi berpengaruh cukup besar terhadap *OCB* di Indonesia. Demikian juga penelitian Ristiana ²⁰⁵ berkesimpulan bahwa berdasarkan Hasil estimasi parameter variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai CR lebih besar dari 1,96 dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05; sehingga hasil ini membuktikan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hal ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar.

Demikian juga penelitian William dan Setiawan²⁰⁶ berkesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan menghasilkan nilai t hitung sebesar 3.011 lebih besar dari t tabel 1.997 (df=66, $\alpha/2=0.025$) dan nilai signifikansi sebesar 0.004 kurang dari 0.05, maka komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif

²⁰⁴ Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. "Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenzhip Behavior (OCB)", *Jurnal Makara, Sosial Humaniora, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: Program Pascasarjana, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia*, hlm. 105-111.

²⁰⁵ Merry Ristiana M. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Trijata Denpasar DIE, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen Januari 2013, Vol. 9 No.1, al. 56-7056*.

²⁰⁶ Theophilus William dan Roy Setiawan, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organization Citizenship Behavior di PT CB Capital. *Jurnal Agora Vol. 1, No. 1, (2013) 1-8*.

dan signifikan terhadap *Organizational Citizens Behaviour* karyawan di PT. CB Capital.

Podsakof²⁰⁷ dari hasil-hasil penelitian mengenai pengaruh perilaku kewargaorganisasian terhadap kinerja organisasi dapat disimpulkan beberapa manfaat dari perilaku kewargaorganisasian tersebut, yakni : (1) perilaku kewargaorganisasian meningkatkan produktifitas rekan kerja. (2) perilaku kewargaorganisasian meningkatkan produktivitas pimpinan; (3) perilaku kewargaorganisasian menghemat sumber daya yang dimiliki organisasi; (4) perilaku kewargaorganisasian membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril dan kerekatan kelompok, sehingga anggota kelompok atau pimpinan tidak perlu menghabiskan waktu dan energi untuk pemeliharaan fungsi kelompok. Pegawai yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen menjadi berkurang; (5) perilaku kewargaorganisasian dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan kegiatan kelompok; (6) perilaku kewargaorganisasian meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai terbaik.; (7) perilaku kewargaorganisasian meningkatkan stabilitas kinerja organisasi; dan (8) perilaku kewargaorganisasian meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Penelitian yang dilakukan oleh Porshariati dkk²⁰⁸ menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja

²⁰⁷ Podsakof, P., Mackenzie, S., and Bommer, W. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinant of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behavior, *Journal of Management*, Vol.22, No.22, 259-298.

²⁰⁸ Mahdieh Porshariati dkk. "Study of The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Tehran City". *International Journal of Sport Studies*. Vol., 4 (4), 386-393, 2014. Available online at <http://www.ijssjournal.com>. ISSN 2251-7502 © 2014; Science Research Publications

dan perilaku kewarganegaraan organisasi pada guru pendidikan jasmani di Kota Teheran

Nurtjahjanti²⁰⁹ menjelaskan bahwa spiritualitas dalam pekerjaan adalah tentang mengekspresikan keinginan diri untuk mencari makna dan tujuan dalam hidup dan merupakan sebuah proses menghidupkan serangkaian nilai-nilai pribadi yang sangat dipegang oleh seorang karyawan. Spiritualitas dalam pekerjaan bukan mengenai membawa agama ke dalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja. Spiritualitas dalam pekerjaan merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk dapat bersaing di masa sekarang ini. Spiritualitas dapat membuat karyawan lebih efektif dalam bekerja, karena karyawan yang melihat pekerjaan mereka sebagai alat untuk meningkatkan spiritualitas akan menunjukkan usaha yang lebih besar dibanding karyawan yang melihat pekerjaannya hanya sebagai alat untuk memperoleh uang. Kegunaan spiritualitas dapat dilihat dalam pengaruh etika positif sehingga menciptakan keefektifan dan efisiensi dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan di tingkat global.

Spiritualitas juga diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian melalui komitmen organisasi. Menurut Gilbert²¹⁰ dalam penelitiannya mengatakan bahwa spiritualitas memiliki pengaruh terhadap Perilaku Kewargaorganisasian melalui variabel mediasi komitmen. Komitmen afektif merupakan variabel mediasi yang memiliki pengaruh yang efektif terhadap spiritualitas kerja seseorang dan khususnya perilaku kewargaorganisasian. Pada penelitian ini dijelaskan bahwa komitmen yang terdiri dari *affective commitment*, *continuance comitment*, dan *normative commitment*, dua diantaranya memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian. Hanya *contonence commitment* yang tidak memiliki pengaruh dalam meningkatkan perilaku kewargaorganisasian individu.

²⁰⁹ Harlina Nurtjahjanti. Tt. Spiritualitas Kerja sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi. *Jurnal Psikologi. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*

²¹⁰ Gilbert, T., Christine, M., and Eugene, G. (2010). Spirituality at Work and Organizational Citizenship Behavior: A Replication study in Taiwan. Associate Professor of Management Practice, 1-21, hlm. 5

Ditambahkan juga temuan Kazemipour dkk²¹¹ bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewargaorganisasian perawat melalui komitmen afektif. *Spiritualitas* kerja dapat memprediksi perilaku kewargaorganisasian dan komitmen afektif organisasi. Ini menekankan manfaat dari perspektif baru spiritualitas kerja, khususnya di kalangan perawat yang perlu dimotivasi dalam pekerjaan mereka.

Penelitian ini menggambarkan bahwa ada manfaat potensial pengaruh positif dari spiritualitas kerja pada perilaku kewargaorganisasian dan komitmen afektif sebagai variabel mediasi perawat. Manajer pelayanan keperawatan harus mempertimbangkan spiritualitas di tempat kerja dan pengaruh positif terhadap hasil perawat dalam rangka meningkatkan kinerja mereka

Lloyd menyatakan bahwa spiritualitas kerja yang tinggi dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut menunjukkan pertumbuhan dan kemajuan yang lebih cepat. Pada tingkat pribadi, maka pertumbuhan kesehatan fisik dan mental akan meningkat di kalangan pegawai.²¹²

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memiliki efek terhadap perilaku kewargaorganisasian baik secara langsung maupun melalui mediasi komitmen organisasi.

²¹¹ Kazemipour, Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment. *Journal of Nursing Scholarship* Volume 44 Issue 3, pages 302-310, September 2012 Article first published online: 16 JUL 2012, © 2012 Sigma Theta Tau International Issue

²¹² Corele Jurkiewicz dan Robert A. Giancalone, "A Value Framework for Measuring The Impact of Workplace Spirituality On Organizations", *Journal of Bussiness Ethict*, Vol 49:2 (Januari, 2004)

B. Pengaruh Spiritualitas terhadap Perilaku Kewargaorganisasian melalui Modal Psikologis

Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap modal psikologis. Penelitian yang dilakukan oleh Zehra²¹³ menyebutkan bahwa nilai-nilai spiritual merupakan hal yang paling berharga bagi karyawan untuk pengembangan organisasi. Modal psikologis adalah faktor yang dapat membangun dan berkontribusi dalam keunggulan kompetitif organisasi. Studi ini meneliti hubungan antara nilai spiritual dan modal psikologis dari 100 guru dan 100 tenaga kependidikan dari Aligarh Universitas Muslim, Aligarh, India. Skala Nilai Spiritual dikembangkan oleh Husain, Zehra dan Jahan. Modal psikologis yang digunakan merupakan Angket yang dikembangkan oleh Luthans yang diberikan kepada responden. Data dianalisis dengan menggunakan alpha Cronbach dan analisis regresi ganda. Alpha Cronbach untuk total sampel ditemukan menjadi 0,947. Koefisien korelasi positif dan signifikan ditemukan antara hubungan nilai-nilai spiritual dan *self-efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis baik laki-laki maupun perempuan dari responden. Korelasi positif yang signifikan juga ditemukan antara nilai-nilai spiritual dan *self-efficacy*, nilai-nilai spiritual dan harapan, nilai-nilai spiritual dan ketahanan, nilai-nilai spiritual dan optimisme, dan nilai-nilai spiritual dan modal psikologis secara keseluruhan pada guru dan karyawan.

Hasil penelitian di atas tidak jauh berbeda dengan penelitian Samiyanto²¹⁴ yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang menarik antara spiritualitas dengan modal psikologis. Semakin tinggi tingkat spiritualitas maka semakin tinggi psychological capital manajer dan perilaku kepemimpinannya.

Disamping itu juga modal psikologis diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian. Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan

²¹³ S. Zehra & A. Husain Relationship between Spiritual Values and Psychological Capital among University Employees. The New Educational Review. [http://www.researchgate.net/publication 01/2015](http://www.researchgate.net/publication/01/2015).

²¹⁴ Samiyanto. Konstrak Spiritualitas dan Pengaruhnya terhadap Psychological Capital, Servant Leadership, dan Kinerja Manajer. *Disertasi* Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. 2011

signifikan terhadap perilaku kewargaorganisasian. Penelitian Adestyani dan Nurtjahjanti²¹⁵ berkesimpulan bahwa *psychological capital* diartikan sebagai kapasitas psikologis individu yang berkembang secara positif yang memiliki karakteristik efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi, sedangkan perilaku kewargaorganisasian diartikan perilaku diluar kewajiban formal karyawan, dilakukan secara sukarela dan berkelanjutan, yang akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas perusahaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan perilaku kewargaorganisasian karyawan. *Psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 55,3% pada perilaku kewargaorganisasian dan sebesar 44,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) spiritualitas terhadap perilaku kewargaorganisasian melalui modal psikologis, juga lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh langsung (*direct effect*) spiritualitas terhadap perilaku kewargaorganisasian. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan modal psikologis dapat memperkuat pengaruh spiritualitas terhadap perilaku kewargaorganisasian.

C. Pengaruh Spiritualitas terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi

Pada Poin a telah dijelaskan bahwa spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi (Penelitian Rego dan Cunha²¹⁶ serta penelitian Yousef²¹⁷). Selanjutnya, komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam

²¹⁵ Francisca Aully Adestyani Harlina Nurtjahjanti. Hubungan antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*.

²¹⁶ Armenio Rego dan Miguel Pina e Cunha (2007): "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study". *Journal of Organizational Change Management Vol. 21 No. 1, 2008 pp. 53-75 q Emerald Group Publishing Limited 0953-4814*

²¹⁷ Danvish A. Yousef. Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relation Journal, The United Arab Emirates University, dayouse@uaeu.ac.ae*.

organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Adiftiya²¹⁸ menyimpulkan bahwa dalam perhitungan regresi sederhana yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa peningkatan komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan, persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi bahwa jika tidak ada komitmen organisasi maka nilai kinerja karyawan sebesar 13,387. Jika terjadi atau ada peningkatan komitmen organisasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 13,769.

Dari hasil perhitungan korelasi *product moment* didapatkan bahwa hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser ternyata dalam kategori yang rendah.

Spiritualitas juga diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Penelitian Jurkiewicz Robert A. Giacalone²¹⁹ menyimpulkan bahwa peningkatan komitmen karyawan sebagai konsekuensi dari nilai-nilai spiritual di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja lebih lanjut dikatakan mengurangi *turnover* kerja dan ketidakhadiran. Spiritualitas yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap sikap karyawan dalam organisasi dan menunjukkan komitmen yang lebih baik, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang baik dalam organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memiliki efek terhadap kinerja melalui mediasi komitmen organisasi.

²¹⁸ Jajang Adiftiya. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (4): 833-845 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2014

²¹⁹ Carole L. Jurkiewicz Robert & A. Giacalone. 2003. A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*. (Impact Factor: 1.33). 12/2003; 49(2):129-142. DOI: 10.1023/B:BUSI.0000015843.22195.b9 University of North Carolina at Charlotte.

D. Pengaruh Spiritualitas terhadap Kinerja melalui Perilaku Kewargaorganisasian

Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian. Penelitian yang dilakukan oleh Porshariati dkk²²⁰ menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi pada guru pendidikan jasmani di Kota Teheran.

Selanjutnya, perilaku kewargaorganisasian diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Katz dalam Bolino, Turnely dan Bloodgood²²¹ mengemukakan bahwa organisasi akan berfungsi lebih efektif jika pegawai memberikan kontribusi yang melebihi tugas-tugas formalnya. Karambayya²²² telah melakukan pengujian secara empiris tentang hubungan antara Perilaku Kewargaorganisasian dan kinerja organisasi. Dikemukakan bahwa pegawai yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai Perilaku Kewargaorganisasian yang lebih baik, dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik.

Pada penelitian yang dilakukan dengan studi longitudinal dengan sampel 27 restoran di AS, Koys dalam Bolino dkk²²³ menemukan bahwa perilaku kewargaorganisasian mempunyai pengaruh signifikan pada efektivitas organisasi. Ditambahkan lebih lanjut oleh Bolino dkk bahwa perilaku kewargaorganisasian dapat memfasilitasi kinerja organisasi dengan “memberi pelumas” pada mesin sosial organisasi. Sedangkan menurut Organ,²²⁴ secara spesifik perilaku kewargaorganisasian dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam

²²⁰ Mahdiah Porshariati dkk. “Study of The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Tehran City”. *International Journal of Sport Studies*. Vol. 4 (4), 386-393, 2014. Available online at <http://www.ijssjournal.com>. ISSN 2251-7502 © 2014; Science Research Publications.

²²¹ Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). “*Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization*”. *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522, hlm. 505.

²²² *Ibid.*, hlm. 509.

²²³ *Ibid.*

²²⁴ *Ibid.*

hal: (1) Mendorong peningkatan produktivitas manajer dan pegawai; (2) Mendorong penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik; (3) Mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumberdaya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan; (4) Memfasilitasi aktivitas koordinasi diantara anggota tim dan kelompok kerja; (5) Lebih meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan pegawai yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja; (6) Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan mengurangi keragaman variasi kinerja dari masing-masing unit organisasi; dan (7) Meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Penelitian yang dilakukan oleh Bogler dan Somech²²⁵ menunjukkan bahwa, perilaku kewargaorganisasian yang dimiliki para guru sangat berpengaruh pada partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan sehingga mempunyai dampak yang signifikan terhadap keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuannya. Dyne et al. ²²⁶, bahkan sudah mengembangkan kerangka hubungan antara perilaku kewargaorganisasian, modal sosial, dan kinerja organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa dimensi perilaku kewargaorganisasian meliputi loyalitas, kepatuhan, partisipasi fungsional, partisipasi sosial dan partisipasi advokasi, berinteraksi dengan modal sosial yang dimiliki organisasi yaitu dimensi struktural, dimensi relasional, dan dimensi kognitif mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi.

Sedangkan Ariani²²⁷ dalam penelitiannya menemukan bahwa perilaku kewargaorganisasian merupakan perilaku positif di tempat kerja yang mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi. Sebagai perilaku di luar peran yang harus dimainkan, sesungguhnya

²²⁵ Bogler, R., dan Somech, A. (2005). "Organizational Citizenship Behavior in School. How Does it Relate to Participation in Decision Making?". *Journal of Educational Administration*, Vol. 43 No. 5, 2005 pp. 420-438, hlm. 420.

²²⁶ Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 - 522, hlm. 512.

²²⁷ Ariani, D.W. 2008. *Perilaku Kewargaan Organisasional*. <http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=1112>. Diakses tanggal 15 Januari 2015

perilaku kewargaorganisasian tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja yang dituntut dalam pekerjaannya atau yang sesuai dengan peran yang dimainkannya. Ditambahkan oleh Ariani, organisasi bisa mengaplikasikan hal tersebut dalam penilaian kinerja pegawai mengingat perilaku di luar peran juga menjadi standar yang harus dipenuhi pegawai untuk menilai kinerja pegawai. Selain itu, organisasi dapat mendorong agar pegawai berlaku positif, misalnya membantu pegawai lain dan saling mendukung dalam tim. Karena ada pegawai yang dengan suka rela membantu teman lain, tetapi ada juga pribadi yang harus didorong terlebih dulu oleh organisasi. Dalam seleksi pegawai pun, organisasi bisa memilih pegawai yang mempunyai kepribadian positif. Lebih penting dari semua itu, organisasi dapat membentuk lingkungan yang kondusif yang dapat mendorong Perilaku Kewargaorganisasian dalam berbagai kegiatan.

Hasil penelitian di atas sejalan dengan penjelasan Wirawan ²²⁸ bahwa perilaku kewargaorganisasian memiliki pengaruh terhadap peningkatan kuantitas bahkan kualitas produktifitas individu pegawai yang pada gilirannya akan mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi. Ditambahkan juga bahwa perilaku kewargaorganisasian berpengaruh juga terhadap efektifitas dan efisiensi organisasi, kohesifitas tim, moral pegawai, semangat korps (*esprit de corps*) dan perilaku etis pegawai yang saat ini dihadapi oleh organisasi publik (pemerintahan).

Demikian penelitian Ahdiyana ²²⁹ menunjukkan bahwa perilaku positif karyawan atau anggota organisasi yang memiliki perilaku kewargaorganisasian mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk mendukung perkembangan organisasi yang lebih baik.

Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui perilaku kewargaorganisasian. Temuan Widyarini ²³⁰ menunjukkan bahwa perilaku kewargaorganisasian merupakan

²²⁸ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 1. (Jakarta: Rajawali, 2013), hlm. 723.

²²⁹ Ahdiyana, M. *Dimensi OCB dalam Kinerja Organisasi*. (Yogyakarta: FISE UNY, 2009), hlm. 25.

²³⁰ Nilam, Widyarini, *Perilaku Kewargaorganisasian dan Kinerja dalam Tugas dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas Kerja, dan Budaya Organisasi Terbuka*, *Disertasi*, Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada, 2011

mediator penting dalam hubungan antara kepemimpinan spiritual, budaya organisasi terbuka, dan iklim spiritualitas kerja serta kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memiliki efek terhadap kinerja individu dalam organisasi baik secara langsung maupun melalui mediasi perilaku kewargaorganisasian.

E. Pengaruh Spiritualitas terhadap Kinerja melalui Modal Psikologis

Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap modal psikologis. Pembahasan tentang teori pengaruh spiritualitas terhadap modal psikologis telah dibahas pada poin b di atas (Penelitian yang dilakukan oleh Zehra²³¹)

Selanjutnya, modal psikologis diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Berdasarkan penelitian Liwanto dan Kurniawan ²³² disimpulkan bahwa variabel *psychological capital* memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan. Pada korelasi antara *psychological capital* dengan kinerja karyawan sebesar 0,652 menunjukkan hubungan yang positif, searah, dan kuat, signifikan pada $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa kinerja karyawan berhubungan kuat dengan variabel *psychological capital*. Pada kondisi karyawan yang memiliki rasa percaya diri, harapan, optimisme, rasa pantang menyerah yang tinggi, ia juga akan memberikan hasil kinerja yang baik dan positif, atau juga dapat berlaku sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Luthans, yang menyimpulkan bahwa modal psikologi keseluruhan para karyawan di China memiliki hubungan positif dengan kinerja yang dinilai oleh para supervisornya. Oleh karena itu terdapat hubungan yang positif antara modal psikologi secara keseluruhan dengan kinerja karyawan

²³¹ S. Zehra & A. Husain Relationship between spiritual values and psychological capital among university employees. The New Educational Review. <http://www.researchgate.net/publication/01/2015>.

²³² Iwan Hanafi Liwanto dan Albert Kurniawan (2015) Hubungan Psycap Dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung *Jurnal Manajemen*, Vol.14, No.2, Mei 2015223. Fakultas Ekonomi-Jurusan Manajemen UK. Maranatha Bandung.

Spiritualitas juga diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui modal psikologis. Penelitian Samiyanto²³³ tentang konstruk spiritualitas dan pengaruhnya terhadap *psychological capital*, *servant leadership*, dan kinerja manajer, menyimpulkan bahwa ada hubungan yang menarik antara spiritualitas dengan *psychological capital*. Semakin tinggi tingkat spiritualitas maka semakin tinggi *psychological capital* manajer dan perilaku kepemimpinannya. Hasil lain dari penelitian ini bahwa spiritualitas tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja manajer, tetapi melalui variabel mediasi *servant leadership*.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa spiritualitas memiliki efek terhadap kinerja individu dalam organisasi baik secara langsung maupun melalui mediasi modal psikologis.

F. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Perilaku Kewargaorganisasian

Komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian telah dibahas pada uraian pada poin a (Penelitian Purba dan Seniati²³⁴ serta William dan Setiawan²³⁵). Selanjutnya, perilaku kewargaorganisasian diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi, telah dibahas pada uraian Poin d (Penelitian Katz²³⁶, Karambayya²³⁷ Bogler dan

²³³ Samiyanto. *Konstrak Spiritualitas dan Pengaruhnya terhadap Psychological Capital, Servant Leadership, dan Kinerja Manajer*. Disertasi. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. 2011.

²³⁴ Debora Eflina Purba dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. "Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)", *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, Vol. 8, No. 3, Desember 2004: Program Pascasarjana, Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Depok 16424, Indonesia, hlm. 105-111

²³⁵ Theophilus William dan Roy Setiawan, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organization Citizenship Behavior Di PT.CB Capital. *Jurnal Agora* Vol. 1, No. 1, (2013) 1-8

²³⁶ Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 - 522, hlm. 505.

²³⁷ *Ibid.*, hlm. 509.

Somech,²³⁸ Dyne et al.,²³⁹ Ariani,²⁴⁰ dan Podsakof dkk,²⁴¹ Wirawan,²⁴² dan Ahdiyana²⁴³)

Komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja individu dalam organisasi. Teori ini telah dibahas ada uraian Poin c (Penelitian Adiftiya²⁴⁴)

Disisi lain komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja individu dalam organisasi melalui perilaku kewargaorganisasian. Penelitian Sukmawati dkk²⁴⁵ berkesimpulan bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui OCB sebesar 0.096. Angka 0.096 menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi akan memicu peningkatan OCB karyawan sehingga mampu berperan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Industri makanan minuman di Kota Makassar sebesar 9.6%.

Komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi melalui perilaku kewargaorganisasian. Penelitian Lubis²⁴⁶ berkesimpulan bahwa *OCB*

²³⁸ Bogler, R., dan Somech, A. (2005). "Organizational Citizenship Behavior in School. How Does it Relate to Participation in Decision Making?". *Journal of Educational Administration*, Vol. 43 No. 5, 2005 pp. 420-438, hlm. 420.

²³⁹ Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 - 522, hlm. 512.

²⁴⁰ Ariani, D.W. 2008. *Perilaku Kewargaan Organisasional*. <http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=1112>. Diakses tanggal 15 Januari 2015

²⁴¹ Podsakof, P., Mackenzie, S., and Bommer, W. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinant of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, Vol.22, No.22, 259-298.

²⁴² Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 1. (Jakarta: Rajawali, 2013), hlm. 723.

²⁴³ Ahdiyana, M. Dimensi OCB dalam Kinerja Organisasi. (Yogyakarta: FISE UNY, 2009), hlm. 25.

²⁴⁴ Jajang Adiftiya. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (4): 833-845 ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id © Copyright 2014.

²⁴⁵ Sukmawati dkk. Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen | Volume 11 | Nomor 4 | Desember 2013*.

²⁴⁶ M. Saleh Lubis. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan dalam

hanya berperan sebagai variabel intervening parsial karena hasil pengujian menunjukkan bahwa setelah dimasukkan *OCB* kedalam model yang dirancang dalam paradigma penelitian maka pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tetap signifikan akan tetapi koefisien korelasi menjadi lebih kecil dibandingkan pengujian sebelum dimasukkannya variabel *OCB*, artinya komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui perilaku kewargaorganisasian.

Demikian juga penelitian Amira²⁴⁷ berkesimpulan bahwa pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi melalui *OCB*, lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh langsung (*direct effect*) komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan *OCB* dapat memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki efek terhadap kinerja individu dalam organisasi baik secara langsung maupun melalui mediasi perilaku kewargaorganisasian.

G. Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja melalui Perilaku Kewargaorganisasian

Modal psikologis diasumsikan memiliki pengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian. Pembahasan tentang teori ini telah diuraikan pada Pon b di atas (Penelitian Adestyani dan Nurtjahjanti²⁴⁸).

Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2, Mei 2015 : 75 - 84 ISSN : 2337 - 3997.*

²⁴⁷ Cut Amira dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi pada PT Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 10 Pages hlm. 201-210.

²⁴⁸ Francisca Aully Adestyani Harlina Nurtjahjanti. Hubungan antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.*

Selanjutnya, perilaku kewargaorganisasian diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi, telah dibahas pada uraian Poin d (Penelitian Katz ²⁴⁹, Karambayya, ²⁵⁰ Bogler dan Somech, ²⁵¹ Dyne et al., ²⁵² Ariani, ²⁵³ dan Podsakof dkk, ²⁵⁴ Wirawan, ²⁵⁵ dan Ahdiyana ²⁵⁶).

Selanjutnya, modal psikologis diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja individu dalam organisasi. Teori ini telah dibahas pada uraian Poin e (Penelitian Liwarto dan Kurniawan ²⁵⁷)

²⁴⁹ Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522, hlm. 505.

²⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 509.

²⁵¹ Bogler, R., dan Somech, A. (2005). "Organizational Citizenship Behavior in School. How Does it Relate to Participation in Decision Making?". *Journal of Educational Administration*, Vol. 43 No. 5, 2005 pp. 420-438, hlm. 420.

²⁵² Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. (2002). "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522, hlm. 512.

²⁵³ Ariani, D.W. 2008. *Perilaku Kewargaan Organisasional*. <http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=1112>. Diakses tanggal 15 Januari 2015

²⁵⁴ Podsakof, P., Mackenzie, S., and Bommer, W. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinant of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management*, Vol.22, No.22, 259-298.

²⁵⁵ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 1. (Jakarta: Rajawali, 2013), hlm. 723.

²⁵⁶ Ahdiyana, M. Dimensi OCB dalam Kinerja Organisasi. (Yogyakarta: FISE UNY, 2009), hlm. 25.

²⁵⁷ Iwan Hanafi Liwarto dan Albert Kurniawan (2015) Hubungan Psycap dengan Kinerja Karyawan PT.X Bandung *Jurnal Manajemen*, Vol.14, No.2, Mei 2015:223. Fakultas Ekonomi-Jurusan Manajemen UK. Maranatha Bandung

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, La Ode Bahana. 2012. "Peran Motivasi Spiritual Agamis terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Dosen Studi pada Dosen Universitas Haluoleo Kendari)". *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 10 Nomor 4 Desember 2012. Terakreditasi Sk Dirjen Dikti No. 66b/DIKTI/KEP/2011 ISSN: 1693-5241.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual : ESQ*. Jakarta: Arga.
- Agustina, Rahmi & Sulaiman. 2013. Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Guru pada SMA Negeri di Kabupaten Pidie, *Jurnal Sains Riset* Volume 3 - No. 1, 2013.
- Agustina, Septiani Shafiah, dkk Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 2 , No. 2, Hal. 312-318
- Allison, B., Voss, R., and Huston, C. 2001. *An Empirical Investigation of The Impact of SDB on The Relationship Between OCB and Individual Performance. Organizational.*
- Alotaibi, A.G. 2001. "Antecedents of *Organizational Citizenship Behavior*: A Study of Public. Personnel in Kuwait". *Journal of Public Personnel Management.*
- Alwisol. 2003. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press
- Amira, Cut dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* serta Dampaknya pada Kinerja Organisasi Pada PT Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala 10 Pages pp. 201-210
- Ancok, Djamaludin, Fuad Nashori Suroso. 1995. *Psikologi Islami*. Bandung: Pustaka Pelajar.
- Ainsworth, Murray, Neville Smith, and Anne Millership. 2002. *Managing Performance Managing People: Understanding and Improving Team Performance*. Printed in Australia by Griffin Press

- Ariani, D.W. 2008. *Perilaku Kewargaan Organisasional*.
[http://www.ugm.ac.id /index. php? page=rilis&artikel=1112](http://www.ugm.ac.id/index.php?page=rilis&artikel=1112).
 Diakses Tanggal 15 Januari 2015
- Aribowo Prijiosaksono dan Marlan Nardianto. 2005. *The power of transformation*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armstrong, T. D. 1995. *Exploring Spirituality: The Development of The Armstrong Measure of Spirituality. Paper Presented at The Annual Convention of The American Psychological Association, New York, NY.*
- As'ad, M. Uhaib dan M. Harun al-Rosyid. 2004. "*Spiritualitas dan Modernitas antara Konvergensi dan Devergensi*" dalam *Spiritualitas Baru, Agama & Aspirasi Rakyat*, ed.Elga Sarapung, dkk. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Asroi. 2013. "Study Tentang Kinerja Mengajar Guru (Analisis Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah, Budaya Madrasah, Motivasi Kerja, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Mengajar Guru Madrasah Aliyah Se-Kota Bekasi)", *Disertasi, (Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.*
- Bastaman, Hanna Djumhana. 1995. *Integrasi Psikologi dengan Islam: Menuju Psikologi Islami*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bertiana, Rosita. 2012. Hubungan Kepuasan Kerja, Motivasi dan Komitmen Normatif dengan Kinerja Guru SMPN 1 Rantau Selatan – LabuhanBatu, *JurnalTabularasa PPs Unimed Vol.9 No.2, Desember 2012*
- Bienstock, C.C., DeMoranville, C.W., dan Smith, R.K.2003. "Organizational Citizenship Behavior and Service Quality". *Journal of Services Marketing*, Vol 17 No. 4. 2003
- Bogler, R., dan Somech, A. 2005. "*Organizational Citizenship Behavior in School. How Does It Relate to Participation in Decision Making?*". *Journal of Educational Administration*, Vol. 43 No. 5, 2005 pp. 420-438.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. 2002. "*Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization*".

- Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002 pp. 502 – 522.
- Bolon, Douglas S. 1997. Organizational citizenship behavior among hospital employees: A multidimensional Analysis Involving Job Satisfaction and Organization Commitment, *Hospital & Health Services Administration*; Summer 1997; 42, 2; *ABI/INFORM Research*
- Bryan S. Turner. 1991. *Religion and Social Theory*. London: SAGE Publications Ltd.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. 1991. *Human Resources Management*. (3 ed). Boston: Irwin Inc
- Christina Tri Setyorinidkk. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Media Riset Akuntansi*, Vol. 2 No. 1 Februari 2012
- 滄arto, Mariman. 2014. “Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris”. *Jurnal Borneo Administrator / Volume 10 / No. 1 / 2014*
- Daryanto S.S. 1997. *Kamus Bahasa Indonesia Lengkap*. Surabaya: Apollo
- Depdiknas. 2005. *Undang-undang Guru dan Dosen*. Jakarta: Puskur Balitbang Departemen Pendidikan Nasional.
- Depdiknas. 2007. *Kebijakan Pendidikan di Indonesia*. Jakarta: Depdiknas.
- Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 2010. *Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*. Jakarta: Kementerian Pendidikan Nasional .www.Bermutuprofesi.Org.
- Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta
- Djasuli, Mohamad dan Gita Arasy Harwida. Analisis Etos Kerja Spiritual terhadap Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Negeri Sipil (Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Sampang) *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura*.

- Donnelly, J H., dkk. 1995. *Fundamental of Management*. Chicago: Irwin
- Durkin, Mark. 1999. Employee Commitment in Retail Banking: Identifying and Exploring Hidden Dangers, *International Journal of Bank Marketing*, Vol 17. 3: 124-134.
- Elkins, D. N., Hedstrom, L. J., Hughes, L. L., & Leaf, JA.1988. Toward a Humanistic Phenomenological Spirituality: Definition, description, and measurement. *Journal of Humanistic Psychology*, 28 (4), 5-18.
- Elkins, David N. 1998. *Beyond Religion: A Personal Program for Building a Spiritual Life Outside the Walls of Traditional Religion*. Quest Books Publisher, Theosophical Publishing House India.
- Emoto, Masaru. 2006. *The True Power of Water: Hikamah Air dalam Olah Jiwa*, terj. Azam, Bandung: MQ Publishing
- Fatah N. 1996. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Ghufron, M.Nur. 2014. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Giacalone, R.A. and Jurkiewicz, C.L. 2003. *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. M.E. Sharpe, Armonk, NY.
- Gibson, Donnelly, J H., J F. L., and J M. 1995. Ivancevich. *Fundamental of Management*. Chicago: Irwin
- Gilbert, T., Christine, M., and Eugene, G. 2010. *Spirituality at Work and Organizational Citizenship Behavior: A Replication study in Taiwan*. *Associate Professor of Management Practice*, 1-21.
- Gusman, Hagi Eka. 2014. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Palembang Kabupaten Agam, *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Volume 2 Nomor 1, Juni 2014.
- Hafidzuddin, Didin dan Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Harahap, Sofyan S. 2011. *Etika Bisnis dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bina Aksara.

- Hasyim Muhammad. 2002. *Dialog Antara Tasawuf dan Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hendrawan, Sanerya. 2009. *Spiritual Management from Personal Enlightenment toward God Corporate Governance*. Bandung: Mizan.
- Herminingsih, Anik. 2012. "Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)". *Jurna Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1, Nomor 2, November 2012*.
- Heru Kurnianto Tjahjono dan Majang Palupi. 2016. A Model of Religiosity and Organizational Justice: The Impact on Commitment and Dysfunctional Behavior, Innovation Management and Education Excellence Vision 2020: Regional Development to Global Economic Growth. Proceedings of The 27 International Business Information management Asociation Conference.
- Hossein Khanifar Organizational dkk. 2010. Consideration between Spirituality and Professional Commitment, of Management Faculty *European Journal of Social Sciences – Vol 12, No. 4*.
- Ilyas Y. 1999. *Kinerja Guru*, Cet. I. Depok: FKM UI, 1999.
- Jajang Adiftiya. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Pasere. *Journal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (4): 833-845 ISSN 2355-5408*,
- Jalaluddin dan Ramayulis. 1993. *Pengantar Ilmu Jiwa Agama*. Jakarta: Kalam Mulia, 1993.
- Javanmard. 2012. *The Impact of Spirituality on Work Performance*. Indian Journal of Science and Technology, 5(1).2012; Malik, ME., Naeem, B., & Ali, B.B. How Do Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behaviour Influence Sales Performance of FMCG Sales Force. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(8), 2011, p 610-620.
- Pandey, A., Gupta, R.K., & Arora, A.P. 2009. Spiritual Climate of Business Organizations and Its Impact on Customers 'Experience. *Journal of Business Ethics*, 88(2).

- Jeniffers.G, M. and G.R. Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior. Fourth Editorial Upper Saddle River*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- John D. Barge. 2012. *Georgia Department of Education Teacher Assessment on Performance Standards Reference Sheet Performance Standards and Sample Performance Indicators*. State School Superintendent.
- John Hick. 1989. *An Interpretation of Religion, Human Responses to the Transcendent*. New Haven and London: Yale University Press, 213-214.
- Jurkiewicz, Corele dan Robert A. Giancalone. 2004. "A Value Framework for Measuring The Impact of Workplace Spirituality On Organizations", *Journal of Bussiness Ethict*, Vol 49:2
- Karakas, Fahri. 2010. Spirituality and Performance in Organizations: a literature review. *Journal of Business Ethics*, 94(1).
- Kazemipour, 2012. Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment. *Journal of Nursing Scholarship Volume 44, Issue 3, pages 302–310, September 2012*
- Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru. 2010. *Buku 2 Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PK Guru)*.
- Kuntowijoyo. 2007. *Islam sebagai Ilmu: Epistemologi, Metodologi, dan Etika*, Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Kuntowijoyo. 2001. *Muslim Tanpa Masjid; Esai-Esai Agama, Budaya dan Politik dalam Bingkai Strukturalisme Transendental*. Bandung: Mizan Media Utama.
- Lalatendu Kesari Jena dan Rabindra Kumar Pradhan. 2015. Psychological Capital and Workplace Spirituality: Role of Emotional Intelligence. *International Journal of Work Organisation and Emotion*. March 2015
- Leeming, David A., Kathryn Madden, Stanton Marlan (Eds.) *Encyclopedia of Psychology and Religion*. New York: Springer Reference.

- Liwarto, Iwan Hanafi dan Albert Kurniawan. 2015. Hubungan Psycap dengan Kinerja Karyawan PT. X Bandung *Jurnal Manajemen, Vol.14, No.2, Mei 2015*
- Lubna. 2014. Akurasi Dan Akuntabilitas Penilaian Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam, Ulumuna, *Jurnal Studi Keislaman, Volume 18 Nomor 1.*
- Luthans Fred. *Organization Behavior. 10 th. Edition* Terjemahan Vivin Andhika Yureno. Dkk.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi X. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Luthans, Fred dkk. 2007. *Psychological Capital: Developing The Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Luthans, Fred dkk. 2006. Psychological Capital Development: Toward a Micro-intervention, Department of Management, Gallup Leadership Institute, University of Nebraska-Lincoln, Lincoln, Nebraska, U.S.A. *Journal of Organizational Behaviour J. Organiz. Behav. 27, 387-393 (2006) Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com)*.
- Luthans, Fred Positive. 2004. Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital. *Business Horizons 47/1 January-February 2004 (45-50)*.
- M. Saleh Lubis. 2015. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 3, Nomor 2, 75 - 84.*
- Meyer, J.P., Allen N.J. & Smith, Chaterina, Durkin. 1999. Organizational Commitment and Job Performance: It's the Nature of The Commitment That Counts, *Journal of Aplied Psychology*, Vol. 74
- Milliman, John. 2003. Workplace Spirituality and Employee Work Attitude An Exploratory Empirical Assesment. *Journal of Organizational Change Management Vol. 16 No. 4. 2003. 426-447.*
- Mitchell, T. R., & Larson, J., Jr. 1987. *People in organizations: An introduction to Organizational Behavior* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Moegni, Nurtjahja dan Badri Munir Sukoco. 2015. Pengaruh Psychological Capital dan Komitmen terhadap Organisasi pada

Innovative Work Behaviors: Efek Moderasi Procedural Fairness. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Universitas Airlangga. Hasil Penelitian, tidak diterbitkan. Diunduh pada 29 April 2015*

- Mohamed Mousa and Ruth Alas, 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 DOI: 10.5897/AJBM2016.8031
- Molahosseini, Iman Sabbagh. 2014. "On the Relation Between Organizational Justice and Workplace Spirituality Departement of Management, Islamic Azad University, Iran)." *International Journal of Sport Studies*. Vol., 4 (4), 386-393, 2014. Available online at <http://www.ijssjournal.com> ISSN 2251-7502 © 2011; Science Research Publications.
- Muafi. 2003. "Pengaruh Motivasi Spiritual Pegawai terhadap Kinerja Riligius di Kawasan Industri Rungkut Surabaya." *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 1, Nomor 8. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UII.
- Mulyasa. 2007. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT RemajaRosda Karya.
- Munir, Ningky. 2000. Spiritualitas dan Kinerja. *Majalah Manajemen*. Vol.124, Juli 2000.
- Murakami, Kazuo. 2007. *The Divine Message of The DNA: Tuhan dalam Gen Kita*, terj. Winny Prasetyowati . Bandung: Mizan.
- Nasr, Sayyed Hossein. 1994. *Islam Tradisi di Tengah Kancah Dunia Modern*. Diterjemahkan oleh Luqman Hakim dari "*Traditional Islam in The Modern World*". Bandung: Pustaka.
- Nasr, Seyyed Hossein. 2004. *The Knowledge and The Sacred*, terj. Suharsono, et. al. dengan Judul *Inteligensi dan Spiritualitas Agama-Agama*. Depok: Inisiasi Press.
- Nursangadah. 2012. *Kecerdasan Spiritual dalam Pelaksanaan Tugas*, www.kemenag.go.id, diakses pada 12 Maret 2015
- Nurtjahjanti, Francisca Aully Adestyani Harlina. Hubungan antara Psychological Capital dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa

- Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. *Penelitian Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*.
- Nurtjahjanti, Harlina. 2010. "Spiritualitas Kerja Sebagai Ekspresi Keinginan Diri Karyawan Untuk Mencari Makna dan Tujuan Hidup dalam Organisasi". *Jurnal Psikologi Undip Vol. 7, No. 1, April 2010*
- Pawar, Badrinarayan Shankar. 2008. Two Approaches to Workplace Spirituality Facilitation: a Comparison and Implications. *Leadership & Organization Development Journal Vol. 29 No. 6, 2008 pp. 544-567 q Emerald Group Publishing Limited*.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007
- Podsakof, P., Mackenzie, S., and Bommer, W. 1996. Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinant of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Management, Vol.22, No.22, 259-298*.
- Poerwadarminta. 1986. W.J.S. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Jakarta: Balai Pustaka.
- Porshariati, Mahdieh. 2014. dkk. "Study of The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Tehran City". *International Journal of Sport Studies. Vol., 4 (4), 386-393, 2014*. Available online at <http://www.ijssjournal.com>.
- Purba, Debora Eflina dan Ali Nina Liche Seniati. 2004. "Pengaruh Kepribadian Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenzhip Behavior (OCB)", *Jurnal. Makara, Sosial Humaniora, Vol. 8, No. 3, Desember 2004*
- Purnomo NAS. 2014. Resiliensi Pada Pasien Stroke Ringan Ditinjau dari Jenis Kelamin. *ejournal.umm.ac.id*
- Rahman, Arrafiqur dan Makmur. 2015. Perilaku Spiritual Dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos Vol.4 No.1 Januari 2015*

- Rego, Armeniodan Miguel Pina e Cunha. 2007. "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: an Empirical Study". *Journal of Organizational Change Management Vol. 21 No. 1, 2008 pp. 53-75 q Emerald Group Publishing Limited 0953-4814.*
- Rini, Thomas Stefanus Kaihatu dan WahyuAstjarjo. 2007. "Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya". *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.98, No. 1, Maret 2007.*
- Sahertian. 1994. *Profil Pendidik Profesional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sambung, Roby dan Iring. 2014. "Pengaruh Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Komitmen Organisasional Sebagai Intervening (Studi Pada Universitas Palangka Raya)". *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Volume 3, Nomor 1, April 2014*
- Samiyanto. 2011. *Konstrak Spiritualitas dan Pengaruhnya terhadap Psychological Capital, Servant Leadership, dan Kinerja Manajer*. Disertasi Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada. 2011
- Sentono, Suryadi Perwiro. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Septi Gumindari, Dimensi Spiritual Dalam Psikologi Modern (Psikologi Transpersonal sebagai Pola Baru Psikologi Spiritual), *Conference Proceedings. Annual International Conference on Islamic Studies (AICIS XII)*.
- Sesena, Harun and Nejat H. Basim. 2012. Impact of Satisfaction and Commitment on Teachers' Organizational Citizenship. *Educational Psychology Vol. 32, No. 4, July 2012.*
- Setiadi, R. 2007. *Efikasi diri dan Kinerja Guru serta Hasil Belajar Literasi Siswa*. Makalah. Disampaikan dalam Forum Ilmiah FP Bahasa dan Seni UPI Bandung, 22 November 2007.
- Shane Mc., L. Steven and Mary Ann, Von Glibav. 2008. *Organizational Behavior*. New York. Mc. Graw Hill Companies, Inc.
- Shihab, M. Quraish. 1996. *Wawasan Al-Qur'an, Tafsir Maudhu'i atas Pelbagai Persoalan Umat*, Cet. III. Bandung: Mizan.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN.

- Siswanto, Victorianus. 2014. *Aries Belajar Sendiri SPSS 22*. Yogyakarta: Andi.
- Siswanto. 2003. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Slob, Jaspert. 2004. "Kecendrungan Spiritualitas Masyarakat Modern", dalam *Spiritualitas Baru, Agama & Aspirasi Rakyat*, ed. Elga Sarapung, dkk. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Stajkovic, A. D. and Luthans, F. 2001. *The Differential Effects of Incentive Motivators on Work Performance* *Academy of Management Journal*.
- Suaedy, Ahmad. 2004. "Spiritualitas dan Modernitas Antara Konvergensi dan Devergensi" dalam *Agama, Spiritulitas Baru dan Keadilan Perspektif Islam*, ed. Elga Sarapung, dkk. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukmawati dkk. 2013. Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediator Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen | Volume 11 | Nomor 4 | Desember 2013*
- Sulistyorini. 2001. *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*.
- Suwarto, FX. 1999. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Andi Ofset.
- Tampubolon, P, Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Tauhid, Shohibut dan Bambang Ferianto T. K, Penilaian Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Penjasorkes Tingkat SDN Se-Kecamatan Bangkalan Kabupaten Bangkalan. [/ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-jasmani/issue/archive](http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-pendidikan-jasmani/issue/archive).
- Tart, C. 1975. *Introduction. Transpersonal Psychologies*. New York: Harper & Row.
- Tobroni. 2005. *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-prinsip Spiritual Etis*. Malang: UMM.
- Turnipseed, D., dan Murkison, G. 1996. "Organization Citizenship Behaviour: An Examination of the Influence of the Workplace".

Leadership & Organization Development Journal. 17/2 [1996]
42-47 13-40.

- Tutik Yuiani, (tt) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri di Balikpapan Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Akuntansi Dan Keuangan “Pengembangan Pendidikan Akuntansi dan Keuangan yang Berkelanjutan”
- Uno, Hamzah B. 2007. *Teori Motivikasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- UU No. 20 tahun 2003 *Sistem Pendidikan Nasional* Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Vigoda, E., dan Goliembiewski, R.T. 2001. " *Citizenship Behavior and the Spirit of New Managerialism. A Theoretical Framework and Challenge for Governance*". *American Review of Public Administration*. Vol. 31 No. 3. September 2001. 273-295.
- Wahyuningsih, Hepi. Validitas Konstruk Alat Ukur Spirituality Orientation Inventory (SOI). *Jurnal Psikologi Volume 36, No. 2, Desember 2009: 116 - 129*.
- Widyarini, Nilam.. Perilaku Kewargaorganisasian dan Kinerja dalam Tugas dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas Kerja, dan Budaya Organisasi Terbuka", Yogyakarta: *Disertasi Universitas Gadjah Mada, 2011*
- William, Theophilus dan Roy Setiawan, Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Organization Citizenship Behavior Di PT.CB Capital. *Jurnal Agora Vol. 1, No. 1, (2013) 1-8*
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. 2013. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Edisi 1. Cetakan 1. Jakarta: Rajawali.
- Yousef, Danvish A. . Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relation Journal*
- Zehra, S. & A. Husain. 2015. Relationship between Spiritual Values and Psychological Capital among University Employees. *The New Educational Review*.

- Zohar, Danah & Ian Marshal. 2002. *The Ultimate Intelligence*. Bandung : Mizam Media Utama.
- Zohar, Danah& Ian Marshall. 2002. *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.
- Zohar, Danah dan Ian Marshall. 2007. *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Mizan.

BIOGRAFI PENULIS



IMRON, lahir pada 18 Juli 1973 di Magelang, Jawa Tengah. Tepatnya di Desa Adipuro Kaliangkrik. Sebuah Wilayah di Lereng Gunung Sumbing. Mengenyam pendidikan formal di MI Muhammadiyah Prampelan Adipuro Kaliangkrik Kabupaten Magelang, lulus tahun

1987. Selanjutnya melanjutkan sekolah di SMP Muhammadiyah Borobudur, lulus tahun 1990, dan di SMA Muhammadiyah 1 Kota Magelang lulus tahun 1993. Selepas SMA diterima di Jurusan Pendidikan Agama Islam Universitas Muhammadiyah Magelang (UMMagelang), Lulus Tahun 1998. Keberuntungan membersaminya, karena selama kuliah di UMMagelang selalu mendapat beasiswa.

Kuliah di Program Magister Studi Islam mengambil konsentrasi Psikologi Pendidikan Islam di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta ditekuni sejak tahun 2000 dan lulus tahun 2003. Selepas meraih Sarjana S2 aktivitas IMRON lebih banyak dihabiskan untuk mengajar di Universitas Muhammadiyah Magelang. Tahun 2013 IMRON melanjutkan studi S3 pada Program Doktor Psikologi Pendidikan Islam di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, lulus tahun 2017 (Masa Studi 3 tahun 8 bulan).

Di masa remaja IMRON aktif di Ikatan Pelajar Muhammadiyah. Kesibukan sebagai aktivis kemudia dilanjutkan pada saat kuliah. Dia aktif di Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Cabang Magelang. Setelah Kuliah sampai Tahun 2012 dia memimpin organisasi kepemudaan, yaitu Pemuda Muhammadiyah Cabang Kaliangkrik (2 periode, 2000-2010), Hingga kini IMRON aktif di Majelis DIKDASMEN PDM Kota Magelang (2016-2021), MPK PDM Kabupaten Magelang (2016-2021), MPK PWM Jawa Tengah (2016-2021), serta Ketua Bidang Penelitian Ikatan Sarjana Pendidikan (ISPI) Jawa Tengah (2016-2021).

Di sela-sela kesibukan sebagai dosen dan di organisasi, dia dikenal sebagai Motivator dan Trainer Pengembangan SDM. Memberikan pelatihan motivasi bagi siswa SMP dan SMA/SMK/MA menjadi kegiatan yang tidak pernah berhenti sepanjang tahun, terutama di wilayah Jawa Tengah. Disamping itu juga dia sering diundang menjadi

Trainer dan Pemateri pada pelatihan pelatihan guru, PNS, dan perusahaan menjadi kegiatan yang dilaksanakan dan tak pernah berhenti sampai sekarang. Saat ini, disamping mengajar, IMRON diberi amanat menjadi Kepala Biro Marketing dan Kerjasama (BMKs) Universitas Muhammadiyah Magelang.