

Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Spiritualitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

ABSTRAK

Employees in their work should have a commitment, but not only commitment but also the need to go beyond the assigned task. However in practice it is sometimes otherwise work is not considered a commitment by the company. This study aimed to examine the effect of job involvement to organizational commitment and to examine the effect of spirituality in the workplace to organizational commitment. The method used is quantitative method. This research use two independent variables i.e. job involvement and spirituality of work, whereas one dependent variable is organizational commitment. The results of this study is job involvement to organizational commitment have an effect. Otherwise, the research is shown by the spirituality of work and organizational commitments have no effect.

Keywords: Organizational commitment, job involvement, spirituality at workplace, linear regression.

Stephanus Benedictus Bera Liwun

Jurusan Teknik Industri
Fakultas Teknologi Industri
Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No. 100
Pondokcina, Depok
Telp. (021) 78881112 Ext. 403

E-mail:
stephanus_liwun@staff.gunadarma.ac.id

PENDAHULUAN

Karyawan dalam melakukan pekerjaannya harus memiliki komitmen karena jika tidak, maka tujuan lembaga kependidikan tersebut tidak akan tercapai seperti yang tercantum pada visi dan misi dari lembaga kependidikan tersebut. Pada praktiknya justru kadang sebaliknya komitmen terhadap organisasi sangat tidak diperhatikan oleh lembaga kependidikan. Pihak lembaga kependidikan hanya mementingkan keuntungan yang didapat dari hasil kerja karyawannya. Sikap dari pengelola lembaga kependidikan ini membuat banyak karyawan yang bekerja menjadi bermalas-malasan dalam bekerja, dengan kata lain komitmen kerja berkurang.

Seorang karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi (lembaga kependidikan) diharapkan memiliki keinginan untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan hasrat yang lebih besar untuk tetap berada dalam lembaga kependidikan (Kreitner & Kinicki, 2010). Pendapat tersebut diperkuat oleh Mowday, Porter, dan Steers (1979) komitmen organisasi terbentuk dari adanya keyakinan dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan dari organisasi.

Komitmen organisasi ini wajib dimiliki oleh setiap karyawan yang bekerja di suatu organisasi (lembaga kependidikan). Komitmen ini bertujuan untuk mengikat karyawan dari segi tanggungjawabnya terhadap lembaga kependidikan tempatnya bekerja. Handiyani (2013) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi menjadi titik berat dalam organisasi (lembaga kependidikan) yang akan memutuskan pekerja tetap berada pada organisasi atau tidak.

Komitmen bukan hanya sekedar *do the difine jobs* (mengerjakan tugas), melainkan *go the extra miles beyond the call of duties* (melampaui tugas yang diberikan), sehingga karyawan tersebut dapat "memberi". Komitmen organisasi dikaji lebih dalam khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi karena semakin berkembangnya komitmen di dalam diri seorang individu, maka akan semakin berkurangnya gejala-gejala yang sifatnya negatif. Gejala-gejala tersebut seperti pemogokan kerja karyawan,

demonstrasi karyawan, angka bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja dan *turnover* (Rahayu, 2012).

Penelitian yang juga terkait dengan komitmen organisasi dilakukan oleh Maruf, Tison, dan Haning (2001) menyatakan bahwa pegawai dinas tataruang dan bangunan kota Makassar, menunjukkan bahwa dimensi komitmen afektif atau sikap menunjukkan angka yang tertinggi dengan rata-rata jawaban sikap tinggi sebesar 70,22%, kemudian disusul dengan komitmen *continuace* dengan persentase sebesar 58,5 % dan yang diurutan terakhir yakni komitmen normatif dengan persentase sebesar 54,53 %.

Komitmen organisasi dengan kata lain juga bisa disebut sebagai tanggungjawab karyawan terhadap lembaga kependidikan tempatnya bekerja. Menurut Rahayu (2012) rendahnya komitmen organisasi seorang karyawan mencerminkan kurangnya tanggungjawab seorang karyawan terhadap lembaga kependidikan tempatnya bekerja.

Salah satu faktor lain yang mungkin mempengaruhi komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja (*job involvement*). Keterlibatan kerja dalam beberapa penelitian merupakan salah satu bentuk seorang karyawan memiliki komitmen kerja terhadap lembaga kependidikan tempatnya bekerja. Aryaningtyas dan Suharti (2013) menyatakan karyawan yang dengan kepribadian proaktif dan persepsi dukungan organisasional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja.

Salah satu faktor juga yang juga mungkin mempengaruhi komitmen organisasi adalah spiritualitas kerja. Spirtualitas kerja juga dipertimbangkan karena merupakan bagian penting dan tidak dapat dipisahkan dari perkembangan kepribadian individu (Santiago, 2007).

Komitmen organisasi adalah suatu kondisi yang ditinjau secara psikologis dimana seseorang karyawan memihak organisasi tempatnya bekerja serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tempatnya bekerja. Hal ini bisa terjadi karena keterlibatan kerja yang tinggi berarti seseorang individu memihak pada

pekerjaan tertentu, sementara komitmen kerja karyawan yang tinggi berarti memihak organisasi (lembaga kependidikan) yang merekrut individu tersebut. Pada kondisi seperti ini diperlukan juga sebuah iklim kerja yaitu spritualitas di tempat kerja yang dapat membentuk suatu perilaku keterlibatan kerja karyawan.

Tujuan penelitian ini yakni untuk menguji pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi serta menguji pengaruh spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi.

METODE PENELITIAN

Subjek penelitian, terdiri atas para guru dan karyawan yang berjumlah 43 orang dan merupakan gabungan dari divisi Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Tahap pertama adalah melakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, linieritas, dan multikolinieritas. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling sistematis karena sampel diurutkan berdasarkan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut.

Instrumen-instrumen yang digunakan adalah hasil adaptasi dari penelitian sebelumnya. Instrumen-instrumen tersebut adalah instrumen komitmen organisasi yang diadaptasi dari penelitian Mowday, Porter, dan Steers (1979), instrumen keterlibatan kerja diadaptasi dari penelitian Lodhal dan Kejner (1965), serta instrumen spiritualitas kerja diadaptasi dari penelitian Petchsawang dan Duchon (2009).

Pengujian validitas masing-masing instrumen yaitu dengan menggunakan *expert judgement* serta reliabilitas masing-masing instrumen dengan *test-retest* dengan bantuan software SPSS versi 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dilakukan pada seluruh aitem untuk setiap instrumen dengan menggunakan *expert judgement* yang diperoleh pernyataan responden terhadap aitem-aitem yang ada pada instrumen.

Judgement yang diberikan oleh responden ini berdasarkan apa yang dirasakan dan dilakukannya selama bekerja di lembaga kependidikan tersebut.

Hasil uji reliabilitas diperoleh dari *test-retest* tersebut kemudian dikorelasikan melalui *product moment pearson (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)* dengan bantuan dari komputer program aplikasi *SPSS versi 16.0 for Windows*. Koefisien korelasi skala komitmen organisasi adalah 0,963. Koefisien korelasi skala keterlibatan kerja adalah 0,989 dan koefisien korelasi skala spiritualitas kerja adalah 1,000. Berdasarkan besar koefisien-koefisien tersebut sudah bisa dikatakan reliabel karena semua nilai koefisien-koefisien tersebut di atas 0,500.

Hasil Penelitian

Hasil pengolahan data primer yaitu berupa sumbangan atau kontribusi dari keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Hasil pengolahan dapat disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1.
Kontribusi Variabel Keterlibatan Kerja terhadap Variabel Komitmen Organisasi

Model	R	R ²	R ² disesuaikan	Estimasi Std. Error	Durbin-Watson
1	0,733 ^a	0,538	0,527	2,922	1,909

a. Prediktor: (Konstan), keterlibatan_kerja
b. Variabel Terikat: komitmen_organisasi

Sumber: Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai R adalah hubungan antar dua atau lebih variabel bebas. Hasil pengolahan menunjukkan hubungan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen kerja sebesar 0,733. Hal ini berarti terjadi hubungan yang sedang (Sugiyono, 2007).

Nilai R² (*R square*) menunjukkan kontribusi pengaruh variabel keterlibatan kerja dan spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi adalah sebesar 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Hasil pengolahan yang kedua yaitu analisis ragam. Hasil ini menjelaskan mengenai hasil pengolahan data primer untuk menentukan statistik F. Hasil pengolahan data primer dapat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2.
Analisis Ragam

Model	Jumlah Kuadrat	db	Rata-rata Kuadrat	F	Sig.	
1	Regresi	407,584	1	407,584	47,740	0,000 ^a
	Residual	350,044	41	8,538		
	Total	757,628	42			

a. Prediktor: (Konstan), keterlibatan_kerja
b. Variabel Terikat: komitmen_kerja

Sumber: Data Primer yang diolah

Tabel 2 menjelaskan mengenai uji statistik F (uji koefisien regresi secara bersama-sama) yang digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa

variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai F hitung (Tabel 10) dengan nilai F tabel. Nilai F hitung diperoleh sebesar 47,740. Nilai F tabel diperoleh berdasarkan wilayah kritisnya yaitu F (0,05, 1, 43) adalah sebesar 4,08.

Berdasarkan hasil yang didapat pada Tabel 2 dan Tabel distribusi F, maka dapat disimpulkan ada pengaruh secara signifikan antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi atau dengan kata lain dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima. Hal ini disebabkan oleh nilai F hitung > F tabel (47,740 > 4,08).

Hasil pengolahan yang keempat adalah variabel yang dikecualikan. Variabel yang dikecualikan ini terjadi karena pada proses memasukkan dikombinasikan dengan mengeliminasi prediktor yang tidak signifikan (signifikan F di atas 0,01). Hal ini dialami oleh variabel spiritualitas kerja seperti dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Variabel yang Dikecualikan

Model	Beta	t	Sig.	Korelasi Parsial	Statistik Kolinieritas			
					Toleransi	VIF	Toleransi Minimal	
1	Spiritualitas kerja	0,079 ^a	0,735	0,467	0,115	0,987	1,014	0,987

a. Prediktor pada Model: (Konstan), keterlibatan_kerja
b. Variabel Terikat: komitmen_organisasi

Sumber: Data primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F untuk variabel spiritualitas kerja adalah 0,467. Hal ini menyebabkan variabel ini harus dikeluarkan karena dianggap tidak signifikan (signifikan F > 0,01). Variabel spiritualitas kerja ini tidak dimasukkan karena jika menambahkan spiritualitas kerja sebagai variabel yang akan diolah tidak akan meningkatkan kontribusi yang berarti terhadap model regresi ini.

ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja dari seorang karyawan maka semakin tinggi pula komitmen organisasi tersebut. Hubungan positif yang terdapat pada keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi lebih menekankan pada dimensi komitmen afektif (Islam, Khan, Ahmed, & Ahmed, 2012). Keterlibatan kerja juga dapat meningkatkan hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan oleh karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang sedang dilakukannya saat ini.

Komitmen afektif ditumbuhkan oleh adanya program dukungan karyawan yang didasarkan pada prinsip utama dari teori pertukaran sosial yaitu "individu membalas apa yang mereka terima" (Blau, 1964; Emerson, 1976; Homans, 1958). Rhoades dan Eisenberger (2002) menegaskan bahwa pertukaran untuk menerima dukungan dari organisasi, karyawan harus membalasnya dengan dedikasi emosional. Grant, Dutton, dan Rosso (2008) menegaskan bahwa tindakan pemberian memiliki potensi untuk memperkuat komitmen afektif karyawan dengan cara mengubah karyawan untuk merefleksikan dirinya dan organisasi.

Komitmen organisasi dalam aspek afektif juga dapat diperkuat melalui proses *sensemaking prosocial* di mana karyawan menginterpretasikan tindakan dan

identitas pribadi dan kepedulian terhadap perusahaan. Indikator dari seorang karyawan memiliki komitmen afektif yang baik adalah adanya rasa kepedulian terhadap sekolah tempatnya bekerja (Grant, Dutton, & Rosso, 2008). Hal ini juga mengindikasikan bahwa karyawan memiliki kelekatan dengan sekolah tempatnya bekerja. Cascio (2003) menyatakan dengan memahami bagaimana komitmen organisasi berkembang dapat membantu organisasi dalam upaya untuk meningkatkan retensi karyawan, yang penting dalam industri di mana organisasi berjuang untuk mempertahankan karyawan, seperti ritel dan industri jasa.

Hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata empirik komitmen kerja dimiliki oleh kelompok karyawan yang lama bekerjanya paling besar yaitu lebih dari 30 tahun sebesar 70,667. Hal ini membuktikan bahwa masa kerja yang semakin lama akan membentuk komitmen organisasi yang kuat. Komitmen organisasi yang kuat akan menyebabkan seorang karyawan akan terus mencurahkan potensi yang dimilikinya untuk kepentingan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja serta memiliki keinginan atau dorongan untuk tetap bergabung pada organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen

Pembahasan

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Hal

organisasi yang tinggi cenderung akan memaksimalkan yang menjadi tanggungjawabnya dalam organisasi tempatnya bekerja, bahkan memiliki tingkat pencapaian keberhasilan yang tinggi terhadap tugas-tugas dalam organisasi (Handiyani, 2013).

Bukti yang paling nyata terkait dengan komitmen organisasi adalah banyaknya karyawan yang menyatakan dirinya benar-benar peduli dengan nasib dari sekolah tempatnya bekerja. Bukti lain yang dapat dilihat adalah karyawan-karyawan yang bekerja di sekolah ini baik dari divisi Sekolah Dasar (SD) maupun Sekolah Menengah Atas (SMA) memiliki loyalitas yang sangat baik terhadap sekolah tempatnya bekerja. Angle dan Perry (1981) yang menyebutkan bahwa masa kerja yang pendek akan menyebabkan keterlibatan sosial yang dibangun masih rapuh sehingga komitmen organisasi yang dimiliki juga masih lemah, hal yang demikian memiliki korelasi yang kuat dengan terjadinya pergantian karyawan. Hal ini dialami oleh karyawan yang memiliki masa kerjanya kurang dari satu tahun.

Hasil dari analisis mengenai komitmen organisasi termasuk pada kategori sangat tinggi seluruh kualifikasi terutama pada kualifikasi status kepegawaian yaitu karyawan dengan status sebagai karyawan tetap. Pada kategori yang sama juga ditunjukkan pada variabel keterlibatan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah tersebut adalah tempat yang baik untuk mereka bekerja. Perasaan yang sama juga dirasakan oleh karyawan dengan status kepegawaian tidak tetap atau honorer yang menjabat sebagai guru meskipun mereka tidak setiap hari berada di sekolah tersebut untuk mengajar.

Hasil yang berbeda pada penelitian ini adalah tidak adanya hubungan antara spiritualitas kerja dengan komitmen kerja karyawan. Hal ini berarti semakin rendah spiritualitas kerja seorang karyawan tetapi belum tentu akan semakin rendah pula komitmen kerja dari seorang karyawan tersebut. Berdasarkan dari jajak pendapat terhadap beberapa guru dan karyawan terkait dengan spiritualitas kerja di sekolah yang diartikan suatu panggilan hidup yang mulia yang diberikan oleh Tuhan dan juga pengabdian diri terhadap suatu pekerjaan yang diterimanya oleh karena itu harus dilakukan dengan perasaan suka cita dan ikhlas hati sehingga akan mendapat hasil yang baik. Pekerjaan juga dapat dianggap sebagai sumber kebahagiaan sehingga orang dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Spiritualitas di tempat kerja ini bukanlah berkaitan dengan agama yang dianut oleh masing-masing karyawan tetapi lebih kepada alat digunakan untuk meningkatkan kinerjanya (Vandenberghe, 2011).

Lebih lanjut lagi Vandenberghe (2011) menegaskan bahwa spiritualitas adalah iklim yang membangun nilai positif dalam penggunaan bukan sesuatu yang dipaksakan atau nilai-nilai palsu. Spiritualitas mensyaratkan bahwa individu bebas untuk mengikuti atau menolak. Jika tidak, spiritualitas menjadi agama. Pada penelitian ini lebih ditekankan pada

spiritualitas individu. Pawar (2009) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara spiritualitas individu dan komitmen organisasi. Hasil ini hanya memberikan dukungan untuk membatasi model efek interaktif dengan hipotesis bahwa spiritualitas individu akan memadukan pengaruh aspek spiritualitas di tempat kerja pada sikap kerja. Pawar (2009) juga menekankan bahwa spiritualitas individual hanya sedikit moderat hubungan antara spiritualitas kerja dengan pekerjaan sikap.

Menurut Kolodinsky, Giacalone, dan Jurkiewicz (2008) spiritualitas kerja yang baik adalah didukung oleh sikap kerja dalam bentuk spiritualitas individu yang baik pula sehingga akan mencapai organisasi yang positif.

Spiritualitas individu yang terjadi di sekolah ini menyebabkan adanya perbedaan antara nilai-nilai yang tercantum pada misi yayasan yaitu menanamkan nilai-nilai kristiani yang meliputi iman, harapan, dan cinta kasih. Pada kenyataan ketiga aspek nilai-nilai kristiani tersebut terabaikan. Penyebabnya diantara karena perubahan zaman yang membuat adanya penambahan beban kerja terutama guru yang tidak hanya mengajar saja tetapi juga dituntut untuk melakukan penelitian, penyusunan dengan kurikulum baru, pembuatan administrasi untuk keperluan sertifikasi guru dan sebagainya.

Indikasi nilai-nilai yang dianut oleh setiap individu adalah nilai ekonomi (*economic value*). Springer (dalam Mimrot, 2013) nilai ekonomis menekankan pada pentingnya nilai guna dan kepraktisan. Hal ini dibuktikan oleh pendapat dari beberapa subjek dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa bekerja di kota-kota besar lebih baik dari pada di kota-kota kecil. Kebanyakan dari subjek penelitian hanya sekedar menjalankan tugas saja, misalnya untuk subjek penelitian yang memiliki jabatan sebagai guru mereka hanya bertugas untuk mengajar saja, sedangkan untuk subjek penelitian yang memiliki jabatan sebagai tenaga pendidikan mereka hanya bekerja sesuai dengan yang mereka tahu saja dan kurang paham mengenai urusan administrasi sekolah. Orientasi dari hasil kerjanya adalah mendapat penghasilan yang dapat membantu mereka untuk bertahan hidup.

Beberapa faktor yang mendorong seseorang khususnya guru memiliki orientasi pada *economic value* diantaranya seperti adanya kompensasi dan sertifikasi guru yang diberikan oleh Kementerian Pendidikan Nasional pada guru negeri dan swasta di seluruh Indonesia. Sertifikasi guru ini mengacu pada Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Pada sertifikasi guru ini juga ditekankan pada kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian (Kemendikbud, 2014). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wright (2012) yaitu salah satunya meningkatkan profesionalitas guru dan meningkatkan proses serta mutu hasil pendidikan.

Namun efek negatif yang tidak dapat dihindari dari adanya sertifikasi guru ini adalah guru sebagai tenaga profesional

menghilangkan tugas utamanya untuk mendidik dan membentuk karakter peserta didik. Tugas utama kebanyakan dilakukan oleh guru adalah mengajar atau men-transfer ilmu dan kemudian mengerjakan persoalan administrasi terkait dengan sertifikasi guru. Hal ini tidak sejalan dengan semboyan dari bidang pendidikan yang berbunyi "*ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tut wuri handayani*" yang berarti di depan memberi contoh, di tengah memberi semangat, di belakang memberi dorongan.

Kondisi tersebut menyebabkan guru dan karyawan melupakan salah satu aspek yang ada dalam spiritualitas kerja yaitu *meaningful work* (kebermaknaan kerja). Jika aspek ini tidak terabaikan maka spiritualitas individu akan meningkat dan dapat membentuk suatu iklim yang dinamakan spiritualitas. Kontradiktif dengan kenyataan tersebut guru dan karyawan menyebutkan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan adalah pekerjaan yang mulia karena dapat membantu sesama dan membentuk karakter peserta didik agar menjadi pribadi yang baik dan dapat diterima di masyarakat. Sejalan dengan itu, Kahn (2007) menyatakan bahwa kebermaknaan adalah tujuan mulia dan dari dalam dirinya sendiri. *Meaningful work* (kebermaknaan kerja) memang tidak mudah untuk berdayakan. Cara yang paling tepat untuk melakukan hal tersebut yaitu dimulai dari pemimpin yang dalam hal ini diperankan oleh kepala sekolah dan kemudian diikuti oleh para guru serta karyawan.

Indikasi penyebab lain dari kasus spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi jika ditinjau pada guru yaitu bagi guru yang lulus pada tahun 1999 menunjukkan perilaku hanya menjalankan tugas mengajar saja, sedangkan bagi guru yang lulus sebelum tahun 1999 menunjukkan perilaku yang tidak hanya mengajar saja tetapi juga mendidik karakter dari peserta didik, sehingga banyak juga dari para guru tersebut memaknai pekerjaan mereka tidak hanya sekedar untuk men-transfer ilmu yang mereka miliki tetapi juga untuk membentuk karakter peserta didik.

Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh adanya perbedaan materi yang diterima saat mereka masih belajar di tingkat perguruan tinggi. Materi tersebut berupa pedagogik, didaktik metodik, dan psikologi pendidikan atau yang biasa dikenal dengan ilmu keguruan. Pada kompetensi inti untuk pedagogik seorang guru harus memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki. Berdasarkan hasil penelitian jelas hanya dilakukan oleh guru-guru yang dahulu saat belajar di perguruan tinggi mendapatkan pelajaran mengenai ilmu keguruan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan uraian dari pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal, yaitu pertama keterlibatan kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja

karyawan. Kedua spiritualitas kerja tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen kerja karyawan. Penyebabnya adalah bahwa spiritualitas yang diukur merupakan spiritualitas individu.

Saran

Bagi penelitian selanjutnya dengan topik sejenis diharapkan untuk melakukan penelitian spiritualitas kerja yang ditujukan untuk organisasi karena pada penelitian ini spiritualitas kerja yang diteliti adalah spiritualitas secara individu.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan diantaranya pertama, waktu pengambilan data karena berdekatan dengan waktu menjelang Ujian Nasional dan juga instrumen yang kurang tepat sehingga hasil yang didapatkan kurang akurat. Kedua, subjek penelitian ini merupakan campuran dari guru dan karyawan tenaga kependidikan yang menyebabkan data kurang akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.

Amalia, F., & Yunizar (2008). Perilaku dan spiritualitas di tempat kerja. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 13-23.

Amram, Y., & Dryer, C. (2009). The contribution of emotional and spiritual intelligences to effective business leadership. *Disertasi*. Institute of Transpersonal Psychology, California.

Anastasi, A., & Urbina, S. (1997). *Tes psikologi: Psychological testing 7e edisi Bahasa Indonesia Jilid 1*. Imam, R. H. S. (Alih Bahasa). Jakarta: PT. Prenhallindo.

Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational. *Administrative science quarterly*. 26(1), 1-14.

Aryaningtyas, A. T., & Suharti, L. (2013). Keterlibatan kerja sebagai pemediasi pengaruh kepribadian proaktif dan persepsi dukungan organisasional terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 15(1), 23-32.

Ashmos, D. P., & Duchon D. (2000). Spirituality at work a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.

Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B.,

(2004). Assessment of mindfulness by self-report: The Kentucky inventory of mindfulness skills. *Assessment*, 11(3) 191-206.

Bell, E., & Taylor, S. (2001). A Rumor of Angels: Researching Spirituality and Work Organizations. *Academy of Management Proceedings*, pA1.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.

Bronk, K. C., Hill, P., Lapsley, D. K., Talib, T., & Finch, H. (2009). Purpose, hope, and life satisfaction in three age groups. *Journal of Positive Psychology*, 4(6), 500-510.

Brown, R. B. (2003). Organizational spirituality: The skeptic's version. *Organization*. 102. 393-400.

Burack, E. H. (1999). Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4), 280-291.

Cascio, W. F. (2003). Changes in workers, work, and organizations. Dalam W. Borman, R. Klimoski, & D. Ilgen (Eds.), *Handbook of psychology, vol. 12: Industrial and organizational psychology*. New York: Wiley, hal. 401-422.

Cohen, A. (2003). Commitment forms: descriptions and characteristics. Dalam E. A. Fleishmann, & J. N. Cleveland (Eds). *Multiple commitment in the workplace an integrative approach*. London: Mahwah, New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates Publishers, hal. 17-44.

Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. s, *Güç Endüstri ilişkileri ve İnsan Kaynakları*, 6 (2), 31-45.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper and Row.

Curtis, S., & Wright, D. (2001). Retaining employees the fast track to commitment. *Management Research News*, 24(8/9), 59-64.

Dehler, G. E. & Welsh, M. A. (1994). Spirituality and organizational transformation, implications for the new management paradigm. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 1-10.

Dehler, G. E., & Welsh, M. A. (2003). The experience of work: spirituality and the new workplace. Dalam R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, NY: M. E. Sharpe, hal. 108-122.

Delgado, C. (2005). A discussion of the concept of spirituality. *Nursing Science Quarterly*, 18(2), 157-162.

Donde, P. A., & Dennis, D. (2000). Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9, 134-146.

Emerson, R. M. (1976). Social exchange theory. Dalam A. Inkeles, J. Coleman, & N. Smelser (Eds.). *Annual review of sociology*, Palo Alto, CA: Annual Reviews, (2), hal. 335-362.

Esfahani, M. J., Emami, M., & Tajnesaei, H. R. (2012). The investigation of the relation between job involvement and organizational commitment. *Management Science Letters*, 3, 511-518.

Fox, M. (1994). *The reinvention of work*. San Francisco: Harper.

Gilbert, P., Mary E. C., & Vicky N. (2007). Spirituality, values, and mental health: jewels for the journey. USA: *Library of Congress Catalog in Publication Data*, 19-44.

Grant, A. M., Dutton, J. E., & Rosso B. D. (2008). Giving commitment: employee support programs and the prosocial sensemaking process. *Academy of Management Journal*, 51(5), 898-918.

Gul, G. A., & Doh, J. (2004). The transmutation of the organization: toward a more spiritual workplace. *Journal of Management Inquiry*, 13 (12), 128.

Handiyani, M. I. (2013). Komitmen kerja karyawan ditinjau dari masa kerja karyawan. *Jurnal Online Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*, 1(1), 159-173.

Hermawan, R. (2010). Kepribadian, komitmen, moralitas, dan motivasi kerja dosen (PGSD) dalam era globalisasi. Dalam T. Hartati, E. Mulyasari, E. Syaodih, H. Y. Suyitno, D. Somarya & T. Syarifudin (Eds.). *Proceeding 2nd International Seminar Practice Pedagogic in Global Education Perspective*. Bandung, Primary Education Study Program: Indonesia University of Education, hal. 136-143.

Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. (1992). Work family conflict in the dual career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.

Ho, C. C., Oldenburg, B., Day G., & Sun J. (2012). Work values, job involvement, and organizational commitment in Taiwanese nurses. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences 2012*, 2(3), 64-70.

Homans, G. C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of*

- Sociology*, 63, 597–606.
- Ingersoll, R. E. (2003). Spiritual wellness in the workplace. Dalam R. A. Giacalone & C. L. Jurkiewicz (Eds.). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. Armonk, NY: M. E. Sharpe, hal. 289-299.
- Islam, T., Khan, S. U. R., Ahmed, U. N. U., & Ahmed, I. (2012). Does organisational commitment enhance the relationship between job involvement and in-role performance?. *Journal of Human Resource Management*, 46(0), 1-9.
- Johnson, R. E., Chang, C. H., & Yang, L. Q. (2010). Commitment and motivation at work: the relevance of employee identity and regulatory focus. *Academy of Management Review*, 35(2), 226-245.
- Jurkiewicz, C. L. & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142.
- Kahn, W. A. (2007). Meaningful connections: Positive relationships and attachments at work. Dalam J. E. Dutton & B. R. Ragins (Eds.). *Exploring positive relationships at work: Building a theoretical and research foundation*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, hal. 189–206.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of TUB and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341–349.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2014). *Sertifikasi guru dalam jabatan buku 1: Pedoman penetapan peserta*. Jakarta: Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan. Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Khanifar, H., Jandaghi, G., & Shojaie, S., (2010). Organizational consideration between spirituality and professional commitment. *European Journal of Social Sciences*, 12, 558-571.
- King, S., & Nicol D. M. (1999). Organizational enhancement through recognition of individual spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 234-242.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace values and outcomes: exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics*, 81, 465-80.
- Krahnke, K., Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Point-counterpoint: measuring workplace spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 396- 405.
- Kreitner, K., & Kinicki, A. (2010). *Organizational behavior*, Ninth edition. New York: McGraw-Hill
- Lodhal T. M., & Kejner, M. M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24–33.
- Mahoney, M. J., & Graci, G. M. (1999). The meanings and correlates of spirituality: suggestions from an exploratory survey of experts. *Death Studies*, 23, 521-28.
- Marcus, G. F., Fernandes, K. J., & Johnson, S. P. (2007). Infant rule learning facilitated by speech. *Psychological Science*, 18, 387–391
- Marques, J., Dhiman, S., & King, R. (2005). Spirituality in the workplace: developing an integral model and a comprehensive definition. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91.
- Marschke, E., Preziosi R., & Harrington W. (2009). Professionals and executives support a relationship between organizational commitment and spirituality in the workplace . *Journal of Business & Economics Research*, 7, 33-48.
- Maruf, A. A., Tison, D. T., & Haning, M. T. (2001). Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pegawai dinas tataruang dan bangunan kota Makassar. *Jurnal Adminstrasi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin*.
- McCormick, D. W. (1994). Spirituality and management. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 5-8.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes an exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426-227.
- Mimrot, B. H. (2013). The study of psychological values among house wives and serving class women in Bhusawal Tahshil. *Research Directions*. 1(4), 1-6.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. (1999a). *A spiritual audit of corporate America: A hard look at spirituality, religion and values in the workplace*. San Francisco, CA: Jossey Pass.
- Mitroff, I. I., & Denton E. A. (1999b). A study of spirituality in the workplace. *Sloan Management Review*, 40(4), 83-92.
- Moore, T. W., & Casper, W. J. (2005). The Mediating Effects of Spirituality on Transformational Leadership and Turnover Intentions. *Paper presented at the Academy of Management*, Honolulu.
- Moore, T. W., & Casper, W. J. (2006). An examination of proxy measures of workplace spirituality: A profile model of multidimensional constructs. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 124, 109-118.
- Moore, T. W. (2008). Individual differences and workplace spirituality: the homogenization of the corporate culture. *Journal of Management and Marketing Research*, 1, 79-93.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mowday, R. T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Review*, 8(4), 387-401.
- Neal, J. (1997). Spirituality in management education: A guide to resources. *Journal of Management Education*, 21, 121-139.
- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16.
- Pandey, A., Gupta, R. K., & Arora, A. P. (2009). Spiritual climate of business organizations and it's impact on customers' experience. *Journal of Business Ethics*, 88(2), 313-332.
- Pawar, B. S. (2009). Individual spirituality, workplace spirituality, and attitudes an empirical test of direct and interaction effects. *Journal of Leadership and Organization Development*, 30(6), 759-777.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an asian context. *Human Resource Development International*, 12(4), 459-468.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar cepat olah data statistik dengan SPSS*. Yogyakarta, Andi Offset.
- Ramsey, R., Lassk, F. G., & Marshall, G.W. (1995). A critical evaluation of a measure of job involvement: The use of the Lodahl and Kejner (1965) scale with salespeople. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 15 (3), 65-74.
- Rahayu, W. (2012). Komitmen organisasi pada karyawan di miracle aesthetic clinic di surabaya. *Jurnal Fakultas*

- Psikologi Univeristas Ahmad Dahlan Yogyakarta*, 110-121.
- Raymond, T., & Mjoli, T. Q. (2012). Commitment among lower-level employees at a motor-car manufacturing company in East London, South Africa. *Journal of Business and Economic Management*, 1(2), 25-35.
- Rizwan, M., Khan, D. J., & Saboor F. (2011). Relationship of job involvement with employee performance: moderating role of attitude. *European Journal of Bussiness and Management*, 3(8), 77-85.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Robles, E., & Asociada, C. (2011). Implicaciones de la espiritualidad en la administración de empresas. *Inter Metro Business Journal*, 7(1), 29-57.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Santiago, J. A. P. (2007). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. *Anales de Psicología*, 23(1), 137-146.
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the whole person: The ethics of workplace spirituality in a society of organizations. *Journal of Business Ethics*, 66, 357-375.
- Sheng, C.W., & Chen, M. C. (2012). Workplace spirituality scale design- the view of oriental culture. *Business and Management Research*, 1(4), 46-62.
- Simanjuntak, N. (2013). Analisis pengaruh keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang). *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Twigg, N. W., & Parayitam, S. (2006). Spirit at work: spiritual typologies as theory builders. *Journal of Organizational Culture, Communication, and Conflict*, 10(2), 117-133.
- Vandenberghe, C. (2011). Workplace spirituality and organizational commitment: an integrative model. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 8(3), 211-232.
- Wright, A. C. (2012). A literature review on the determinants of teacher performance. *Econ 250A*. 1-18. Diunduh dari <http://www.econ.ucsb.edu/~pjkuhn/Ec250A/StudentsPapers/PapersIndex.htm> tanggal 1 Juli 2014.

