

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN SPIRITUALITAS KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI

Stephanus Benedictus Bera Liwun¹
Hendro Prabowo²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No. 100, Depok, 16424, Jawa Barat
¹stef_bene@yahoo.com

Abstrak

Karyawan diharapkan memiliki komitmen, bukan hanya sekedar komitmen kerja melainkan juga kebutuhan untuk berkembang melebihi tugas itu sendiri. Bagaimanapun juga pada kenyataannya, komitmen terkadang tidak ditentukan oleh perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh keterlibatan kerja dan spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa hanya terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi. Sebaliknya, tidak ditemukan pengaruh spiritualitas kerja terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Keterlibatan kerja, Spiritualitas kerja, Komitmen organisasi

THE EFFECT OF JOB INVOLVEMENT AND SPIRITUALITY AT WORKPLACE TO ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Abstract

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. 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: Job involvement, Spirituality at workplace Organizational commitment

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 menun-

jukkan 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. Spiritualitas 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 kerja yang tinggi berarti 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. 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* 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. Berdasarkan besar koefisien-koefisien tersebut sudah bisa dikatakan reliabel karena semua nilai koefisien-koefisien tersebut di atas 0.500.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 d 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

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, 2010).

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

Tabel 2. Analisis Regresi						
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

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

Tabel 3. Variabel yang Dikecek						Statistik Kolinieritas		
	Model	Beta	t	Sig.	Korelasi Parsial	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

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.

Hasil yang diperoleh dari pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi berganda menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi ke-

terlibatan 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 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 masihlah 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.

DAFTAR PUSTAKA

- Angle, H.L., & Perry, J.L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational. *Administrative Science Quarterly*, 26, 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, 23-32.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.
- 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.

- 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.
- 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, 898-918.
- Handiyani, M.I. (2013). Komitmen kerja karyawan ditinjau dari masa kerja karyawan. *Jurnal Online Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang*, 1, 159-173.
- Homans, G.C. (1958). Social behavior as exchange. *American Journal of Sociology*, 63, 597-606.
- 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*, 460, 1-9.
- 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*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, hal. 189-206.
- 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.
- 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.
- 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.
- Maruf, A.A., Tison, D.T., & Haning, M.T. (2001). Hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi pegawai dinas tata ruang dan bangunan kota Makassar. *Jurnal Administrasi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin*.
- 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.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- 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.
- Rahayu, W. (2012). Komitmen organisasi pada karyawan di miracle aesthetic clinic di surabaya. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta*, 110-121.
- 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.
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk pene-litian*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- 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.

