

**MODEL HUBUNGAN WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP
ORGANIZATIONAL COMMITMENT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR PADA LEMBAGA PENDIDIKAN**

Doni Stiadi¹; Meiske Claudia²; Ahmad Rifani³; Ikhwan Faisal⁴; Ahmad Supriyanto⁵

^{1,3,4,5}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.

²Program Magister Manajemen, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.

Email: donistiadi@unlam.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara Workplace Spirituality terhadap organizational commitment dan organizational citizenship behavior pada institusi pendidikan dengan orientasi subyek penelitian tenaga pendidik (dosen), dengan lokasi penelitian Universitas Lambung Mangkurat yang berlokasi di Banjarmasin (kelompok Studi bidang ilmu-ilmu Sosial dan FKIP), dan di Banjarbaru (Kelompok Studi bidang Ilmu-ilmu Eksakta). Pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner terhadap 80 responden (dosen) seluruh program studi yang tercatat di lingkungan Unlam, baik unlam di Banjarmasin maupun Unlam di Banjarbaru. Analisis statistik pada pengujian hipotesis adalah SEM dengan PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan langsung antara Workplace Spirituality dengan Organizational Citizenship Behaviors signifikan. Selain itu hubungan antara Workplace Spirituality dengan Organizational Citizenship Behaviors melalui Organizational Commitment dapat dilihat pada dua jalur: (1) hubungan Workplace Spirituality dengan Organizational Commitment menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,574 dan signifikan, (2) hubungan Organizational Commitment dengan Organizational Citizenship Behaviors menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,588 dan juga signifikan. Koefisien multifikasi hubungan antara Workplace Spirituality dengan Organizational Citizenship Behaviors melalui Organizational Commitment lebih besar dari hubungan langsung Workplace Spirituality dengan Organizational Citizenship Behaviors sehingga model hubungan Workplace Spirituality dengan Organizational Citizenship Behaviors adalah model hubungan tidak langsung.

Kata Kunci: Organizational Citizenship Behaviors, Organizational Commitment, Workplace Spirituality

PENDAHULUAN

Kajian mengenai perilaku dosen dalam menjalankan peran kerjanya sangat menarik, hal ini karena memiliki kaitan langsung dengan keberhasilan proses pendidikan di perguruan tinggi dalam upaya mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Tanggungjawab profesi yang begitu besar ini sangat memungkinkan munculnya sebuah perilaku yang melebihi kinerja tugas (*task performance*). Profesi sebagai seorang dosen tidak hanya menuntut penguasaan ilmu saja, tetapi juga keterampilan-keterampilan khusus lainnya (seperti kemampuan interpersonal dan komunikasi yang baik). Tuntutan jam kerja yang fleksibel terhadap dosen mendorong munculnya perilaku organisasi di luar peran kerja (*extra-role behavior*) atau sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Peran penting OCB dalam hal peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas berbagai organisasi dalam sektor industri pendidikan tinggi sangat bergantung pada kesediaan berbagai pihak yang terlibat di dalamnya untuk berkontribusi secara positif. Hal ini penting mendapat perhatian karena salah satu dari tujuan pendidikan adalah menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa mendatang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu.

Yulianti (2015) menyebutkan peningkatan daya saing perguruan tinggi negeri di Indonesia baik secara nasional maupun internasional sangat tergantung pada perilaku *OCB* yang berorientasi pada perilaku yang diarahkan pada kinerja terbaik dosen dengan perilaku inovatif. Pernyataan ini didukung oleh hasil studi dari Moon dan Marinova (2003) yang menyatakan bahwa anggota organisasi yang memiliki *OCB* yang berorientasi pada perilaku inovatif dapat memberi kontribusi untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam mencapai keunggulan kompetitif.

Secara teoritis untuk menumbuhkan *OCB* dosen sebagai salah satu anggota organisasi pendidikan tinggi diperlukan adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Hal ini didasarkan pada pendapat Greenberg dan Baron (1997) yang menyatakan untuk mendorong setiap anggota organisasi menunjukkan perilaku peran ekstra dengan baik perlu diperhatikan pula sikap-sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (*work-related attitudes*) antara lain kepuasan kerja dan komitmen seorang pegawai terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Beberapa penelitian empiris yang membuktikan adanya hubungan signifikan antara kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *OCB* antara lain penelitian Moorman dan Lyn (2002), Wulani (2004), Liu (2009), Lee *et al.* (2006), Nur dan Organ (2006), Geh (2009), Noor (2009), Tan *et al.* (2009), Zeinabadi (2010), Mohammad *et al.* (2011) dan Ngadiman (2013).

Perilaku organisasi pendidikan tinggi dalam memberi dukungan terhadap anggotanya diyakini dapat membantu membangun dan mempertahankan hubungan antar pribadi sehingga meningkatkan *job satisfaction* dosen. Ketika dosen merasa bahwa organisasi peduli terhadap kontribusi dan kesejahteraan mereka maka dosen akan membalas hal tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat Rhoades dan Eisenberger (2002) yang mengidentifikasi beberapa konsekuensi dari dukungan organisasional yaitu *organizational commitment*, *job satisfaction* dan *turnover intention*. Ketika dosen merasa bahwa mereka mendapatkan dukungan yang baik dari lembaga maka dosen merasa bertanggung jawab untuk membalas kepedulian yang telah diberikan lembaga kepada mereka. Hasil penelitian Eisenberger (2001) menyatakan bahwa perasaan berkewajiban ini meningkatkan *organizational commitment* dosen terhadap organisasi. Para dosen yang merasa bahwa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi memiliki rasa kebermaknaan dalam dirinya. Hal ini pada gilirannya meningkatkan komitmen pada diri para dosen yang bersangkutan untuk berusaha membantu organisasi (baik di tingkat program studi, fakultas maupun universitas) dalam mencapai visi, misi dan tujuannya serta meningkatkan harapan bahwa kinerja mereka diperhatikan dan dihargai oleh organisasi.

Motivasi internal dosen dapat dibangun melalui pengembangan spiritual ditempat kerja, spiritual disini bukan semata-mata religiusitas melainkan semangat dan kepercayaan diri akan makna pekerjaan. Tingkat internalisasi kebutuhan spiritual mempengaruhi perilaku dan harapan seseorang untuk bertindak. Dimensi spiritualitas ini dapat dianalisis melalui munculnya pendekatan humanistik dalam organisasi. Pendekatan ini melihat asal-usul *workplace spirituality* dalam tahun 1920an dan memiliki akar di bidang psikologi humanistik (McGuire, Cross, dan O'Donnell, 2005 dalam Daniel, 2012).

Penelitian mengenai *workplace spirituality* dan *organizational commitment*, telah banyak dilakukan. Brown dan Sargeant (2007) menemukan bahwa semakin tua, makin lama bekerja, makin tinggi jabatan semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki juga komitmen religiusnya. Sanders (2004), melaporkan hasil studi eksploratori terhadap hubungan *spiritual-leadership-commitment* di tempat kerja yaitu adanya hubungan kausal bermakna antara kepemimpinan dengan spiritualitas di tempat kerja dan antara spiritualitas dengan komitmen organisasi.

Komitmen organisasional menurut Davis dan Newstrom (1997) merupakan mediator penting bagi penguatan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja. Komitmen karyawan berdampak positif terhadap sikap dan perilaku karyawan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dampak penting komitmen karyawan adalah timbulnya perilaku-perilaku positif di luar tugas formal pegawai, yang disebut dengan *OCB*.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, penelitian ini disusun dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis model keterkaitan hubungan antara *workplace spirituality* terhadap *organizational commitment* dan *organizational citizenship behavior*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini sifatnya eksplanatori (kausalitas) yaitu suatu studi yang bertujuan untuk menemukan penjelasan-penjelasan mengenai hubungan sebab-akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain dengan melakukan pengujian atas hipotesis yang diajukan sehingga hasilnya dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan generalisasi (Sekaran, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 1022 orang yang tersebar di 10 fakultas dengan 62 program studi dalam lingkup Universitas Lambung Mangkurat. Jumlah sampel minimum dalam penelitian ini adalah lima (5) kali jumlah item pertanyaan yang ada pada kuesioner penelitian ini (Hair et al., 2010). Jumlah item pertanyaan untuk keempat variabel penelitian ini adalah sebanyak 16 buah sehingga sampel minimum yang harus diambil adalah sebanyak $5 \times 16 = 80$ sampel.

Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) *Workplace spirituality*

Workplace spirituality adalah persepsi dosen mengenai institusi tempat kerja mereka yaitu Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin yang dapat membantu mereka menemukan tujuan hidup, mengembangkan hubungan yang kuat dengan sesama rekan kerja dan orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan dan memiliki keselarasan antara keyakinan inti mereka dengan nilai-nilai organisasi tempat mereka bekerja. Sesuai dengan instrumen penelitian yang dikembangkan oleh Ashmos dan Duchon (2000) maka indikator *workplace spirituality* adalah: *Meaningful work*, *Sense of community* dan *Alignment with organizational value*.

2) *Organizational Commitment*

Organizational Commitment atau komitmen organisasional adalah rasa keterikatan seorang dosen terhadap institusi pendidikan tinggi tempat ia bekerja. Komitmen organisasional diukur melalui 3 (tiga) indikator Allen dan Meyer (1990) yaitu: *Affective commitment*, *Normative commitment*, dan *Continuance commitment*.

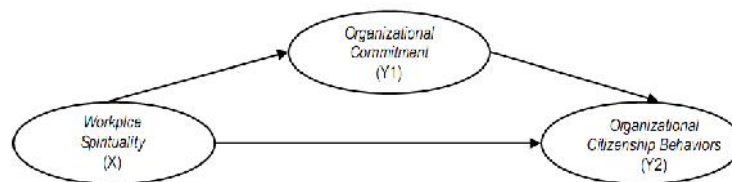
3) *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational citizenship behavior adalah perilaku baik dari seorang dosen yang bersedia mengerjakan tugas-tugas melebihi tugas utama, dikerjakan secara sukarela, dan tidak mengharapkan imbalan/penghargaan dari organisasi. Adapun indikator untuk mengukur variabel ini mengacu pada pendapat Organ et al (2006: 297), yaitu: *Helping behavior*, *Sportsmanship behavior*, *Organizational loyalty behavior*, *Organizational compliance behavior*, *Individual initiative behavior*, *Civic virtue behavior*, *Self development behavior*

Untuk menguji hubungan terstruktur antar variabel, maka Teknik analisis data yang digunakan adalah model parsial kuadrat terkecil (*Partial Least Square*) dengan menggunakan bantuan *software* komputer SmartPLS. Model pengukuran adalah model yang melibatkan indikator dan variabel (*construct*) yang diukurnya. Pada penelitian ini ada 3 konstruk yang diukur, yaitu konstruk *workplace spirituality*, *Organizational commitment*, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Model pengukuran SEM dengan PLS dikenal *outer model* pada masing-masing indikator yang dievaluasi. Pada penelitian ini indikator pada masing-masing konstruk merupakan indikator reflektif.

Pengujian pengaruh variabel endogen dan eksogen sesuai yang dihipotesiskan dilakukan dengan metode *resampling Bootstrapping* yang dikembangkan oleh Geisser, (1975) dan Stone, (1974) dalam Jogianto (2008). Uji statistik yang digunakan adalah t-statistik atau uji t. Dengan demikian asumsi data terdistribusi bebas (*distribution free*), tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. Pengujian dengan t-test, bilamana diperoleh $p\text{-value} \leq 0,05$ ($\alpha = 5\%$), maka diputuskan tolak H_0 atau sering disebut signifikan, dan sebaliknya. Bilamana hasil pengujian hipotesis pada *outer model* signifikan, hal ini menunjukkan bahwa indikator dipandang dapat digunakan sebagai instrumen pengukur variabel laten. Sedangkan bilamana hasil pengujian pada *inner model* adalah signifikan, maka dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang bermakna variabel laten satu terhadap variabel laten lainnya, (Ghozali, 2006). Pengujian hubungan antar variabel eksogen dan endogen sesuai dengan kerangka penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Analisis Model Struktural Model Penelitian

Berdasarkan kerangka analisis gambar 1 diatas maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1: *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Organizational commitment*

H2: *Workplace Spirituality* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

H3: *Organizational Commitment* berpengaruh *Organizational Citizenship Behavior*.

H4: *Organizational Commitment* memediasi hubungan antara *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Data

Pengujian Bias Respon

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan selama dua bulan yaitu mulai awal Agustus sampai dengan akhir September 2016. Sebanyak 80 eksemplar kuesioner disebar ke seluruh program studi yang tercatat di lingkungan Unlam, baik Unlam di Banjarmasin maupun Unlam di Banjarbaru.

Responden yang digolongkan sebagai kelompok yang memberi respon lebih awal adalah responden yang mengembalikan kuesioner sampai batas pertengahan Agustus 2016, sedangkan responden yang digolongkan sebagai kelompok paling akhir adalah responden yang mengembalikan kuesioner setelah pertengahan Agustus sampai dengan akhir September 2016. Sebanyak 52 responden dikategorikan sebagai responden pada kelompok lebih awal dan 28 sebagai responden pada kelompok paling akhir. Uji bias respon dilakukan dengan membandingkan dua kelompok data terhadap sejumlah konstruk penelitian yaitu: *Workplace Spirituality*, *Organizational Commitment*, dan *Organizational Citizenship Behavior*. Pengujian bias respon ini dilakukan untuk menilai apakah ada perbedaan yang signifikan antara kelompok responden yang memberi respon lebih awal dan kelompok responden paling akhir. Hasil uji beda untuk pengujian bias respon untuk ke-3 variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Hasil Uji Bias Respon Variabel Penelitian

Konstruk	Kelompok	N	Mean Score	Std. Deviation	Minimum	Maximum	F	P Value	KET
WS (X1)	Responden Awal	52	3.462	0.641	2	5	2.435	0.123	T. Sig
	Responden Akhir	28	3.214	0.738	2	4			
OC (Y1)	Responden Awal	52	3.154	0.364	3	4	0.014	0.906	T. Sig
	Responden Akhir	28	3.143	0.448	2	4			
OCB (Y2)	Responden Awal	52	4.231	0.509	3	5	0.484	0.489	T. Sig
	Responden Akhir	28	4.143	0.591	3	5			

Sumber: Data Primer, diolah (2016)

Pada tabel 1. terlihat bahwa hasil uji F *one way anova* untuk *mean score* atau rata-rata antara kedua kelompok responden tidak menunjukkan hasil yang berbeda, dimana nilai probabilitas yang dihasilkan diatas 0,5 (*p-value* >0,5). Hal ini berarti tidak ada perbedaan yang signifikan antara jawaban responden dari kelompok responden awal dan responden akhir, Berdasarkan uji-F, disimpulkan data yang digunakan pada penelitian ini bebas dari bias respons.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel penelitian yang ditetapkan. Pengujian validitas pada penelitian ini dilakukan melalui *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yaitu suatu pendekatan yang digunakan untuk pengujian validitas konstruk (*construct validity*) setiap variabel. Pengujian validitas konstruk (*construct validity*) untuk nilai *loading* faktor indikator masing-masing konstruk pada *output PLS* ditunjukkan oleh nilai *outer loading*. Hasil pengujian secara lengkap disajikan pada Tabel 2 berikut ini.

Tabel 2. Nilai Loading faktor indikator masing-masing konstruk

Indikator	Konstruk			Keterangan
	WS (X)	OC (Y1)	OCB (Y2)	
X1	0.908			Valid dan signifikan
X2	0.927			Valid dan signifikan
X3	0.902			Valid dan signifikan
Y1.1		0.935		Valid dan signifikan
Y1.2		0.862		Valid dan signifikan
Y1.3		0.848		Valid dan signifikan
Y2.1			0.775	Valid dan signifikan
Y2.2			0.862	Valid dan signifikan
Y2.3			0.761	Valid dan signifikan
Y2.4			0.861	Valid dan signifikan
Y2.5			0.875	Valid dan signifikan
Y2.6			0.845	Valid dan signifikan
Y2.7			0.798	Valid dan signifikan

Sumber: Data Primer, diolah (2016)

Hasil pengujian pada Tabel 2. menunjukkan seluruh nilai *loading* faktor indikator konstruk memiliki nilai di atas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi persyaratan validitas.

Setelah diyakini semua indikator konstruk valid, selanjutnya dilakukan pengujian reliabilitas. Pengujian reliabilitas pada PLS dapat menggunakan dua metode yaitu: *Cronbach's alpha* dan *Composite reliability*. Hasil kedua ukuran reliabilitas seperti pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Nilai Cronbach's alphas dan Composite reliability.

Konstruk	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Keterangan
WS (X)	0.937	0.899	Reliabel
OC (Y1)	0.894	0.822	Reliabel
OCB (Y2)	0.942	0.928	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2016)

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai-nilai *Cronbach's alpha* maupun *Composite reliability* pada ketiga variabel di atas 0,7 (syarat yang direkomendasikan), sehingga dapat disimpulkan tiap variabel telah memenuhi reliabilitas yang disarankan.

Uji Asumsi Linieritas

Pada analisis PLS, terdapat satu asumsi yang harus dipenuhi yaitu asumsi linieritas, asumsi ini mengharuskan adanya hubungan antar variabel yang bersifat linier. Asumsi linieritas menggunakan metode *Curve Fit* yaitu hubungan antar variabel dinyatakan linier jika memenuhi salah satu dari kedua kemungkinan berikut: (1) model linier signifikan ($\text{sig model linier} < 0,05$), (2) model linier nonsignifikan dan seluruh model yang mungkin juga nonsignifikan ($\text{sig model linier} > 0,05$, dan $\text{sig model selain linier} > 0,05$). Hasil pengujian disajikan asumsi linieritas di sajikan pada Tabel berikut ini.

Tabel 5. Pengujian Asumsi Linieritas PLS

Hubungan Antar Konstruk (Variabel)		R Square	Sig.	Pengujian Model Linier	Kesimpulan
WS (X1)	-----> OC (Y1)	0.959	0.000	Model Linier Signifikan	Linier
WS (X1)	-----> OCB (Y2)	0.959	0.000	Model Linier Signifikan	Linier
OC (Y1)	-----> OCB (Y2)	0.989	0.000	Model Linier Signifikan	Linier

Sumber: Data Primer, diolah (2016)

Berdasarkan Tabel 5. di atas terlihat bahwa sig model linier untuk semua hubungan hipotesis lebih kecil dari 0,05, sedangkan hipotesis keenam memiliki sig > 0,05 untuk semua model yang mungkin, sehingga asumsi linieritas terpenuhi.

Pengujian Hipotesis

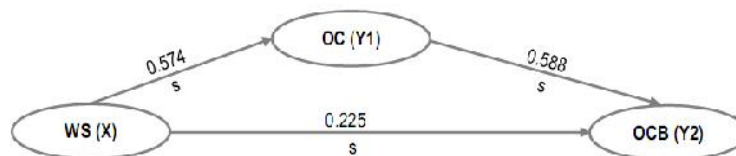
Pengujian hipotesis penelitian pada PLS dilakukan melalui pengujian *inner model* (*structural model*). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (t-statistik) pada masing-masing jalur (*path*) pengaruh secara parsial. Tabel 6 berikut menyajikan hasil pengujian hipotesis pengaruh antar variabel.

Tabel 6. Hasil Pengujian Path Coefficients dan Total Effects: hubungan antar Variabel

Hubungan Antar Konstruk (Variabel)		Koefisien jalur	T-stat	p values	Kesimpulan
Direct Effect					
WS (X1)	-----> OC (Y1)	0.574	8.514	0.000	Sig.***
WS (X1)	-----> OCB (Y2)	0.225	2.376	0.018	Sig.**
OC (Y1)	-----> OCB (Y2)	0.588	7.368	0.000	Sig.***
Total Effect					
WS (X1)	-----> OCB (Y2)	0.563	7.719	0.000	Sig.***

Sumber: Data Primer, diolah (2016)

Secara grafis hasil pada Tabel 6. Dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Model hubungan Workplace Spirituality, Organizational Commitment, dan Organizational Citizenship Behaviors Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

1. Hubungan Workplace Spirituality dengan Organizational commitment

Berdasarkan hasil analisis, teridentifikasi bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* dengan koefisien jalur positif. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Milliman et al. (2003) yang menyatakan karyawan pada organisasi dengan tingkat *Workplace Spirituality* positif menunjukkan perilaku mendukung organisasi dan menunjukkan komitmen pada tingkatan yang lebih besar daripada karyawan pada organisasi yang tidak memiliki nilai *Workplace Spirituality*.

Organizational Commitment 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. Pada kondisi seperti ini diperlukan juga sebuah iklim kerja yaitu spiritualitas di tempat kerja yang dapat membentuk suatu perilaku keterlibatan kerja karyawan. Spiritualitas kerja yang baik adalah didukung oleh sikap kerja dalam bentuk spiritualitas individu yang baik pula sehingga akan mencapai organisasi yang positif.

2. Hubungan Workplace Spirituality dengan Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil analisis, teridentifikasi bahwa *Workplace Spirituality*, berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien jalur positif. Hasil

penelitian ini sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu, seperti: penelitian Ayranci (2011) yang menyatakan bahwa spiritualitas kerja meningkatkan kinerja; Isen and Baron (1991) serta Shaw (1999) yang menyatakan bahwa para karyawan yang berada di tempat atau mood spiritual yang positif menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Hasil studi ini mendukung pernyataan bahwa spiritualitas tempat kerja mempengaruhi karyawan secara positif untuk bekerja keras dan melibatkan karyawan dalam *extra-role behavior* yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior*.

Workplace Spirituality memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* pada organisasi (lembaga) pendidikan menunjukkan bahwa pegawai (dosen) memiliki keluwesan terhadap pekerjaan mereka, perilaku mana yang memang merupakan bagian dari tugas dan perilaku mana yang sukarela. Makin luas pegawai (dosen) mendefinisikan pekerjaan mereka, makin cenderung mereka melakukan *Organizational Citizenship Behavior*.

3. Hubungan *Organizational Commitment* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil analisis, teridentifikasi bahwa *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien jalur positif. Hasil temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Meyer, Allen and Smith (1993) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki korelasi positif dengan tipe perilaku OCB. Komitmen organisasional merupakan suatu sikap yang mencerminkan keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi, berusaha untuk sesuai dengan keinginan organisasi serta bersedia menerima nilai dan tujuan organisasi.

Upaya meningkatkan nilai OCB pegawai (dosen) dapat dilakukan dengan cara meningkatkan komitmen organisasi melalui 3 aspek utama yang harus dimiliki yaitu: identifikasi, keterlibatan dan loyalitas dosen terhadap organisasi, hal ini dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi dosen ataupun dengan kata lain intansi memasukkan kebutuhan dan keinginan dosen dalam tujuan organisasi. Bentuk dukungan organisasi dapat berupa pengadaan pelatihan bagi dosen untuk memperluas keterampilan mereka dan memecahkan masalah di tempat kerja, memperkaya pekerjaan mereka dan memberi wewenang kepada dosen untuk merencanakan dan menginspeksi pekerjaannya sendiri, serta membantu dosen untuk melanjutkan pendidikan dan pengembangan diri.

4. Hubungan *Workplace Spirituality*, *Organizational Commitment*, dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan hasil analisis, teridentifikasi bahwa *Workplace Spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment* dengan koefisien jalur positif, dan juga *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan koefisien jalur positif. Oleh karena itu terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment*.

Pada tabel 8 disajikan pengaruh langsung (*direct effect*), tidak langsung (*indirect effect*), dan total (*Total effect*) antara *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Commitment* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

Tabel 7. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antara *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Commitment*, dan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Konstruk (Variabel)	OC (Y1)			OCB (Y2)		
	Direct effect	Indirect effect	Total effect	Direct effect	Indirect effect	Total effect
WS (X1)	0.574	-	0.574	0.225	0.338	0.563
OC (Y1)	-	-	-	0.588	-	0.588

Sumber: Data Primer, diolah (2016)

Pada Tabel 7 terlihat bahwa koefisien jalur *indirect effect* (pengaruh tidak langsung) antara *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,338 sedangkan *direct effect* (pengaruh langsung) sebesar 0,225 dengan *total effect* sebesar 0,563.

Pengaruh tidak langsung antara *Workplce Spirituality terhadap Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment* lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Hasil analisis ini menunjukkan pengaruh tidak langsung *Workplce Spirituality terhadap Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment* lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh langsungnya, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa *Organizational Commitment* merupakan perantara pola hubungan antara *Workplce Spirituality dengan Organizational Citizenship Behavior*. Artinya *Organizational Citizenship Behavior* pada dosen Unlam tercapai jika terjadi *Organizational Commitment* yang didukung oleh *Workplce Spirituality* pada masing-masing individu dosen dalam mempersepsikan pekerjaan di tempat kerja.

Dosen yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* akan bekerja lebih keras dan mau untuk bekerja lebih dari sekedar apa yang seharusnya mereka kerjakan. Dosen yang menerapkan peningkatan upaya kerja keras demi institusi (organisasi), menerima tujuan dan prinsip organisasi, serta bangga terhadap organisasinya adalah dosen yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Priandikawadhani (2015) menjelaskan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakteristik personal, karakteristik pekerjaan dan peran, karakteristik struktural organisasi, dan pengalaman kerja.

Karakteristik personal dilihat dari lama bekerja akan mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, semakin lama dosen berada dalam organisasi jiwa komitmen akan semakin tinggi. Rata-rata masa kerja dosen pada sampel penelitian ini adalah 16,41 tahun, artinya, begitu seseorang memilih profesi sebagai dosen, ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk mengabdikan dirinya kepada lembaga dalam waktu yang lama dalam rangka turut mewujudkan visi dan misi organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan hasil studi sebagai berikut:

1. *Workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. Hasil studi ini menjelaskan bahwa *workplace spirituality* yang dirasakan oleh para dosen di lingkungan Unlam Banjarmasin dapat meningkatkan *organizational commitment* dosen pada institusi ini.
2. *Workplace spirituality* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil studi ini memberikan gambaran *workplace spirituality* yang diterapkan oleh pihak petinggi Unlam dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* dosen pada institusi ini.
3. *Organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Koefisien hubungan bertanda positif antara kedua variabel ini mengindikasikan hubungan yang searah. Artinya, bahwa *organizational commitment* dosen terhadap institusi tempatnya bekerja mendorong peningkatan *organizational citizenship behavior* dosen baik terhadap institusi maupun terhadap rekan kerja dan diri mereka sendiri.
4. *Organizational commitment* memediasi pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini ditunjukkan oleh hasil dari nilai koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung. Artinya bahwa model hubungan hasil penelitian ini merupakan model tidak langsung antara *Workplce Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behaviors* tetapi melalui variabel perantara *Organizational Commitment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. 1990, "The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63 pp.1-18.
- Chen, Z.X. et al., 2005. "Test of a mediation model of perceived organizational support". *Journal of Vocational Behavior*, 66 (2005), pp. 457-470.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support:

- Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87: 565-573.
- Danim, Sudarwan, 2002. *Inovasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Greenberg, R.A., & Baron, R.A. (2003). *Behavior in organizations*, 8th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Ghozali I., 2008. Model Persamaan Struktural: Konsep Aplikasi Dengan Program AMOS16.0, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E., & Tatham, R.L. (2010). *Multivariate Data Analysis*, 7th Ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Hartono, JM. 2011. *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian Dalam Penelitian Bisnis*. UPP STIM YKPN. Jogjakarta.
- Jahangir, Nadim, Mohammad Muzahid Akbar, Mahmudul Haq. 2004. Organizational Citizenship Behaviour: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*, Vol. I, No. 2, pp. 75-85.
- Jacqueline A-M., Shapiro, C., Kessler, I., and Purcell, J. (2004). Exploring Organizationally Directed Citizenship Behavior: Reciprocity or 'It's My Job'? *Journal of Management Studies*, 41:1, 0022-2380.
- Lee, Y.K., J.H. Nam, D.H. Park and K.A. Lee, 2006. What factors influence customer-oriented prosocial behavior of customer-contact employees? *Journal of Service Marketing*, 20: 251-264.
- Liu, Wei (2004). Perceived Organizational Support: Linking Human Resource Management Practices with Important Work Outcomes. *Dissertation*. Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, College Park.
- Liu, Yu Wen, 2009. "Perceived organizational support and expatriate organizational citizenship behavior: The mediating role of affective commitment towards the parent company". *Personnel Review*. 2009. Vol. 38. No.3, pp. 307-319.
- Miliman, J., Czaplewski, a.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assesment. *Journal of Organizational Change Management*. 16(4), 426-447.
- Mohammad, Jihad, Farzana Quoquab Habib and Mohmad Adnan Allias, (2011): "Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study at Higher Learning Institutions". *Asian Academy of Management Journal*, Vo. 16. N0.2, 149-165, July 2011.
- Ngadiman, Anis Eliyana and Dwi Ratmawati, 2013. Influence of Transformational Leadership and Organization Climate to the Work Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on the Educational Personnel of Sebelas Maret University, Surakarta. *European Journal of Business and Management*, Vol. 5, No. 10.
- Noor, Ayesha. 2009. Examining Organizational Citizenship Behaviour as the Outcome of Organizational Commitment : A Study of Universities teachers of Pakistan. *Proceedings 2nd CBRC, Lahore, Pakistan*
- Pack, S. (2005). Antecedents and consequences of perceived organizational upport for NCAA athletic administrators. Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Columbus, OH.
- Podsakoff, Philip M. , Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrach. 2000. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, 513–563
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87: 698-714.
- Sekaran, Uma. 2003. *Research methods for business* (4th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Toker, Boran (2011). Job satisfaction of academic staff: an empirical study on Turkey. *Quality Assurance in Education*, Vol.19, No.2: 156-169.