



Pengaruh Spritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru pada Pondok Pesantren-Halimy Sesela Lombok Barat

Muhammad Zaki Al-hannani¹, Siti Nurmayanti², I Nyoman Nugraha AP³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram, Indonesia

E-mail: zakizack572@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2022-08-11 Revised: 2022-09-22 Published: 2022-11-02 Keywords: <i>Workplace Spirituality; Job Satisfaction; Organizational Commitment.</i>	This study aims to: (1) determine the effect of spirituality at work on organizational commitment, (2) to determine the effect of job satisfaction on organizational commitment. The type of research used in this study is causal associative with a quantitative approach. The population in this study amounted to 45 teachers. The data collection method used is the census method. Data collection techniques used in this study were interviews, and questionnaires and data collection tools using questionnaires. There are 2 sources of data used, namely: (1) Primary data, namely data obtained directly from respondents who are subjects in the study. (2) Secondary data, namely supporting data obtained from research sites, journals, literature books and other documents related to the research problem. The data analysis tool used is path analysis using the SPSS 26 For Windows program. The results of data analysis show that: (1) spirituality at work has a positive and significant effect on organizational commitment of Al-Halimy Sesela Islamic boarding school teachers, (2) job satisfaction has a positive and significant effect on organizational commitment of Al-Halimy Sesela Islamic boarding school teachers.

Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2022-08-11 Direvisi: 2022-09-22 Dipublikasi: 2022-11-02 Kata kunci: <i>Spiritualitas di Tempat Kerja; Kepuasan Kerja; Komitmen Organisasional.</i>	Penelitian ini bertujuan untuk: (1) untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional, (2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 45 guru. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, dan angket serta alat pengumpulan data menggunakan kuesioner. Ada 2 sumber data yang di gunakan yaitu: (1) Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi subjek dalam penelitian. (2) Data Sekunder yaitu pendukung yang diperoleh dari tempat penelitian, jurnal, buku-buku literature dan dokumen lainnya yang ada hubungannya dengan masalah penelitian. Alat analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program <i>SPSS 26 For Windows</i> . Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru pondok pesantren Al-Halimy Sesela, (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru pondok pesantren Al-Halimy Sesela.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan pertimbangan penting bagi pemimpin organisasi. Salah satu faktor penentu perkembangan organisasi adalah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Masalah umum sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja organisasi, seperti penurunan keterlibatan karyawan, penurunan kepuasan kerja. Pendidikan yang dibutuhkan oleh rakyat Indonesia untuk hari ini dan masa depan yaitu mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan Negara lain di dunia. Untuk mendapatkan seluruh tujuan dan fungsi pendidikan maka peran dari guru untuk mendidik peserta didik sangat penting.

Komitmen adalah perasaan identifikasi, melibatkan, dan loyalitas yang dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Komitmen menyangkut 3 (tiga) sifat yaitu perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dengan tugas organisasi, dan perasaan loyal pada organisasi. Komitmen organisasional dalam wacana manajemen adalah variabel inti, karena orang yang lebih loyal cenderung lebih berkomitmen pada pekerjaan mereka dan dengan demikian berkontribusi pada efisiensi organisasi. Menerapkan spiritualitas di tempat kerja akan merangsang karyawan untuk memiliki pandangan yang lebih positif terhadap organisasi, sehingga karyawan dapat mengalami perubahan dan melakukan penyesuaian yang

lebih baik dengan membiarkan salah satunya membela organisasi.

Menurut (Indra Kharis, 2010) komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan Robbins & Judge, (2013), mengatakan komitmen organisasional adalah suatu kondisi dimana seseorang individu memihak organisasi dan tujuan dan harapan organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam sebuah organisasi. Menurut para ahli yang lain tentang komitmen organisasional adalah Allen & Meyer (1997) mendefinisikan komitmen dalam organisasi sebagai bentuk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota dengan organisasinya, dan mempunyai keterlibatan terhadap keputusan anggota untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Allen & Meyer (1997) juga membuat beberapa dimensi tentang komitmen organisasional yaitu efektif, kontinuen, dan normative. Komitmen efektif ini mengacu pada hubungan emosional anggota terhadap organisasi. Orang-orang ingin terus bekerja untuk organisasi tersebut karena mereka sependapat dengan tujuan dan nilai dalam organisasi tersebut. Komitmen kontinu (continuance commitment) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi. Komitmen normatif berkaitan dengan berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap bekerja dalam organisasional. Ini berarti, karyawan yang mempunyai komitmen normatif yang tinggi merasa bahwa mereka wajib bertahan dalam organisasional. Sifat dari komitmen organisasional adanya kepercayaan terhadap tujuan dan nilai dari organisasi. Menurut Kuncoro (2009) kepercayaan terhadap nilai dan tujuan membuat anggotanya rela berusaha semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasi.

Terlaksananya keinginan dari karyawan dalam visi, misi, nilai dan tujuan dapat membuat karyawan merasa dalam kepuasan dan menumbuhkan rasa motivasi internal dalam karyawan. Komitmen organisasional tidak luput dari rasa spiritualitas di tempat kerja, karena spiritualitas di tempat kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional. Menurut Robbins (2005), spiritualitas di tempat kerja sama sekali

tidak terkait dengan praktek religius, bukan tentang Tuhan ataupun teologi. Spiritualitas di tempat kerja menyadari bahwa manusia memiliki kehidupan batin yang tumbuh dan di tumbuhkan oleh pekerjaan yang bermakna yang berlangsung dalam konteks komunitas. Organisasi yang mendukung kultur spiritual mengakui bahwa manusia memiliki pikiran dan jiwa, berusaha mencari makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan hasrat untuk berhubungan dengan orang lain serta menjadi bagian dari komunitas. Spiritualitas di tempat kerja menjadi perhatian pengurus SDM pondok pesantren. Dengan adanya spiritualitas di tempat kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas, mendorong komitmen organisasional dan kepuasan kerja guru. (Ashmos & Duchon, 2000) mengatakan, paradigma spiritual pada dasarnya mengakui orang bekerja tidak hanya dengan tangan mereka, tetapi juga atau jiwa mereka. Sedangkan Fouri (2014) memetik pendapat dari Sparrow & Knight (2006) menyebutkan bahwa alat yang dibutuhkan organisasi dari manager dan karyawan di abad 21 adalah bahwa orang-orang membawa seluruh diri mereka untuk bekerja bukan hanya sekedar otot dan otak mereka). (Hermaningsih, 2012) mengatakan, spiritualitas merupakan fenomena yang bersifat universal, dimana organisasi mengakui bahwa orang bekerja dalam organisasi memiliki kehidupan batiniah untuk tumbuh karena kebermaknaan pekerjaan bagi kehidupannya. Sebagai manusia maka orang memiliki pikiran dan roh, dan selalu berusaha menemukan makna dan tujuan hidup dalam pekerjaan mereka.

Penelitian tentang spiritualitas yang dikaitkan dengan komitmen organisasional sudah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Rego dan Cunha (2008) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya peningkatan spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan rasa komitmen organisasi. Kemudian penelitian yang dilakukan Jena dan Pradhan (2018), dengan hasil bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap komitmen organisasional. Disisi lain, hasil penelitian Liwun dan Prabowo (2015) serta Andaresta (2019) yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Terjadinya perbedaan hasil penelitian kemungkinan bisa disebabkan oleh objek penelitian yang berbeda, pengukuran variabel yang berbeda serta populasi, sampel atau jumlah

responden. Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional adalah kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. Robbins dan Coulter (2012) mengatakan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor utama yaitu eksternal yang dibebankan terhadap kelompok, yaitu pertama kondisi eksternal tersebut terdiri dari strategi organisasi, hubungan wewenang, regulasi dan aturan formal, ketersediaan sumber daya, kriteria pemilihan karyawan, dan system manajemen kinerja. Kedua sumber daya ini terdiri dari pengetahuan, ke-ahlian, kemampuan, kepribadian. Ketiga struktur tersebut menegaskan peran, norma, kesesuaian, system kelompok, kesatuan kelompok, dan kepemimpinan. Dan yang terakhir adalah faktor lain yang juga menentukan pekerjaan dan kepuasan kelompok adalah proses yang terjadi dalam kelompok, seperti komunikasi, pengambilan keputusan, management, dan konflik. Secara garis besar kepuasan kerja dipengaruhi oleh masukan manusia yang terdiri dari nilai dan sikap, komunikasi, ketidak hadirannya, perputaran karyawan perilaku menyimpang dalam bekerja, dan kepuasan kerja.

Ivancevich, Konopaske, dan Metteson (2014), mengatakan kepuasan kerja bergantung pada tingkat hasil intrinsik dan ekstrinsik bagaimana pekerja memandang hasil tersebut. Kepuasan terhadap tingkat hasil berbeda untuk setiap individu, yang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keterlibatan dalam pekerjaan dan keadilan dalam pekerjaan. Faktor keadilan yang dipandang tidak adil oleh pekerja akan berdampak terhadap sikap pekerja mencari penghargaan yang lebih besar atau dengan mengurangi usaha. Dengan memandang kepuasan kerja merupakan kombinasi yang serasi aspek ekonomis, psikologis, sosiologis, kultur, aktualisasi diri, penghargaan dan suasana lingkungan, dengan demikian kepuasan kerja dimaknai sebagai orientasi sikap individu untuk berperan dalam pekerjaan yang sedang di tekuninya. Kepuasan kerja dipandang sebagai tujuan pribadi dan tujuan dari organisasi yang akan mempengaruhi mutu *output* dan *outcome* dari sebuah organisasi atau lembaga. Kepuasan kerja adalah energi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, menurut Luthans (2006:243) "kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu yang terdiri dari tingkat kepuasan yang berbeda

antara satu dengan yang lainnya". Menurut Afandi (2018:74) "kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan".

Penelitian tentang kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh Puspitawati dan Riana (2014), kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya kepuasan akan pekerjaan yang di dapat akan berpengaruh terhadap rasa komitmen terhadap organisasi, penelitian selanjutnya tentang komitmen organisasional yang di kaitkan dengan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Puspitawati (2014) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, Akbar dkk (2016) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Dan hasil yang berbeda dilakukan oleh Mukhyi (2007) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan dengan komitmen organisasional. Terjadinya perbedaan hasil penelitian kemungkinan dapat disebabkan oleh objek penelitian yang berbeda, pengukuran variabel yang berbeda serta populasi, sampel ataupun jumlah responden yang berbeda. Dari hasil wawancara pada salah seorang ustadz pada Pondok Pesantren Al-Halimy Sesela mengatakan bahwa dalam situasi pandemic seperti ini dengan di berlakukannya bekerja di rumah atau *work from home* mengakibatkan kepuasan kerja pada guru sedikit menurun. Karena begitu banyaknya kendala dan permasalahan dalam mengajar yang menyebabkan keadaan fisik dan psikologis pada guru menjadi berlebihan, permasalahan dan kendala yang utama di alami para guru adalah sistem belajar mengajar yang berubah dan rumit. Banyaknya tenaga pendidik yang mengeluh dengan sistem pembelajaran daring yang di gunakan pada masa pandemic seperti ini. Sehingga rasa kepuasan belajar mengajar tenaga pendidik menurun drastis.

Dari hasil-hasil penelitian diatas terdapat *gap research* yang memotivasi peneliti untuk meneliti kembali mengenai pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini dilakukan pada Pondok Pesantren AL-HALIMY Sesela, Lombok Barat. Komitmen organisasional merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap organisasi tempat individu bekerja

maka dari itu banyak peneliti yang ingin meneliti tentang komitmen organisasional. Menurut Sianipar dan Haryani (2014) komitmen organisasional adalah sikap maupun perasaan yang dimiliki setiap individu terhadap organisasinya, sikap tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan ke-anggotaannya berada di dalam organisasi tersebut, dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan tempat bekerja dengan sepenuh hati.

II. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pondok Pesantren AL-HALIMY sesela Lombok barat dengan pertimbangan sebagai berikut:

- Ketersediaan data yang dibutuhkan oleh peneliti;
- Kesediaan pihak terkait dalam memberikan data-data tersebut bagi penelitian ini;
- Adanya masalah yang sesuai dengan objek penelitian.

2. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu metode sensus karena mengamati seluruh elemen (populasi) objek yang diteliti.

3. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Karang Baru yang berjumlah 45 orang.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karang Baru. Analisis regresi linear berganda adalah persamaan regresi yang menggambarkan dan menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dimana hubungan keduanya sebagai suatu garis lurus. Secara umum data pengamatan Y dibentuk dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi variabel X1
(Stres kerja)

b2 = Koefisien regresi variabel X2
(Motivasi kerja)

X1 = Stres kerja

X2 = Motivasi kerja

e = Error Term

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Identitas Responden

Tabel 1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	L	30	67%
2	P	15	33%
Jumlah		45	100%

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 30 orang dengan presentase 67% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 15 orang dengan presentase 33%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini di dominasi oleh laki-laki. Hal ini dikarenakan kebanyakan santri pada ponpes AL - HALIMY adalah lelaki. Maka dari itu peran daripada guru lelaki sangat penting. Begitupun guru wanita juga sama pentingnya dengan guru lelaki.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	0	0%
2	D3	2	4%
3	S1	37	82%
4	S2	6	14%
Jumlah		45	100%

Berdasarkan tabel 2, dapat dilihat bahwa identitas responden dengan jenjang pendidikan SMA tidak ada dengan presentase 0%, D3 sebanyak 2 orang dengan presentase 4%, S1 sebanyak 37 orang dengan presentase 82%, dan S2 sebanyak 6 orang dengan presentase 14%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini di dominasi oleh jenjang pendidikan terakhir S1 disebabkan karena kebanyakan pelamar guru pada Ponpes AL-HALIMY pada jenjang S1 sedangkan pada jenjang S2 adalah pendiri dari Pondok Pesantren itu sendiri.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Lama bekerja	jumlah	Percent
1-5 Tahun	2	4,4
6-10 ahun	17	37,8
11-15 ahun	6	13,3
16-20 ahun	17	37,8
21-25 ahun	3	6,7
Total	45	100,0

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa identitas responden dengan lama bekerja di Pondok Pesantren AL-HALIMY Sesela selama 1-5 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase sebesar 4,4%, selama 6-10 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 37,8%, selama 11-15 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 13,3%, selama 16-20 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 37,8%, selama 21-25 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 6,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh perawat yang bekerja di Pondok Pesantren AL-HALIMY Sesela selama 6-10 tahun dan 16-20 tahun. Dikarenakan usia produktif pengajar dalam mengajar pada pondok pesantren adalah pada masa kerja atau lama bekerja 6-10 tahun dan 16-20 tahun.

2. Uji Normalitas

Uji Normalitas pada penelitian ini dilakukan dengan *kolmogrov-smirnov test* dengan me-netapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Persyaratan dari uji normalitas adalah apabila nilai *Asymp.Sig. (2 tailed)* > 0.05 maka data tersebut normal, sedangkan apabila nilai *Asymp.Sig. (2 tailed)* < 0.05 maka data tersebut tidak berdistribusi norma. Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap data-data yang diguna-kan dalam penelitian ini melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut: Diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2 tailed)* dari variabel penelitian yakni Spiritualitas di Tempat Kerja, Kepuasan Kerja dan komitmen organisasional sebesar 0.467. Karena nilai *Asymp.Sig. (2 tailed)* = 0.467 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Jika

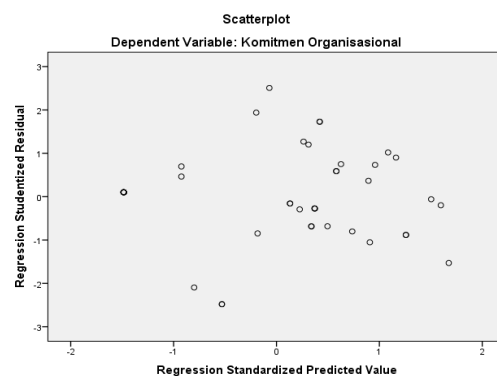
terjadi korelasi, maka terdapat problem multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai VIF (Variance Inflation Factor). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel bebas, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10, maka data bebas dari gejala multikolinieritas, dan sebaliknya. Berdasarkan data-data yang telah diuji dalam penelitian ini melalui program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
X1 → Y	3,743	0,267	Non multicollinearity
X2 → Y	1,743	0,267	Non multicollinearity

Bahwa nilai *tolerance variabel* independen Spiritualitas di tempat kerja adalah 0,267 > 0,10 dan nilai VIF 3.743 < 10, variabel kepuasan kerja 0,267 > 0,10 dan nilai VIF 1.743 < 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasar-kan uji multikolinearitas terjadi kolerasi antara variabel independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan gambar grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan berdasarkan

variabel yang mempengaruhinya yaitu kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
	B		Beta
(Constant)	,236	,403	
Spiritualitas di Tempat Kerja	,420	,190	,375
Kepuasan Kerja	,549	,193	,480

a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Berdasarkan table 5 diatas maka dapat dirumuskan Regresi Linier Berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,236 + 0,420 X1 + 0.549 X2 + e$$

Y adalah Komitmen organisasional, X1 adalah Spiritualitas di Tempat Kerja, X2 adalah Kepuasan Kerja, dan e adalah *error*. Berdasarkan hasil regresi linier berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta pada persamaan tersebut sebesar 0,236. Hal ini berarti bahwa apabila tidak ada pengaruh variabel bebas yang terdiri dari variabel Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja maka besarnya variabel terikat (Komitmen organisasional) adalah 0,236.
- Nilai koefisien regresi variabel Spiritualitas di tempat kerja (X1) adalah 0.420, dengan arah positif. Hal ini terjadi jika setiap peningkatan pada variabel Spiritualitas di Tempat Kerja akan meningkatkan variabel Komitmen organisasional sebesar 0.420 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 0.549 dengan arah positif. Hal ini berarti jika terjadi setiap peningkatan pada variabel Kepuasan Kerja akan meningkatkan variabel Komitemn Organi-sasi sebesar 0.549 dengan asumsi variabel bebas lainnya adalah tetap.

6. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji T

No	Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.	Ket.
1	Spiritualitas di tempat kerja	2,213	2.018	0.032	Sig-nifikan

2	Kepuasan kerja	2,836	2.018	0.007	Sig-nifikan
---	----------------	-------	-------	-------	-------------

Berdasarkan table 6 diatas dapat dilihat bahwa nilai t tabel didapat dengan menentukan tingkat kepercayaan yaitu $0,05 : 2 = 0.025$ dan menentukan derajat bebas yaitu $45-3 = 42$. Hal ini berarti nilai t tabel dapat dilihat pada kolom tingkat kepercayaan 0.025 dan df pada kolom 42 dengan nilai t tabel sebesar 2.018.

a) Spiritualitas di tempat kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Diketahui bahwa t_{hitung} variabel spiritualitas di tempat kerja (2.213) > t_{tabel} (2.018). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan dari spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organi-sasional padaguru pondok pesantren AL-HALIMY Sesela.

b) Kepuasan kerja(X2) terhadap Komitmen Organisasi (Y)

Diketahui bahwa t_{hitung} variabel spiritualitas di tempat kerja (2.836) > t_{tabel} (2.018). Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan dari kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada guru pondok pesantren AL-HALIMY Sesela.

7. Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 ^a	,678	,663	,401

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Spiritualitas di Tempat Kerja

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi *Adjust R Square* sebesar 0,663 ditransformasi menjadi koefisien determinasi sebesar 66.3%. Hal ini berarti kemampuan variabel independen yang terdiri dari Spiritualitas di Tempat Kerja, Kepuasan kerja, dalam menjelaskan variasi variabel dependen dapat dikatakan cukup kuat karena melebihi atau diatas 50% yaitu 66.3%. Selanjutnya sisa dari nilai R yaitu sebesar 0,824 (82,4%) merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

8. Pembahasan

a) Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Komitmen organisasional

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian pengaruh tidak langsung spiritualitas di tempat kerja memberikan hasil yang positif dan signifikan. Hasil ini ditunjukkan dari nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar $2.213 > 2.018$, nilai t hitung yang bernilai positif berarti bahwa ketika spiritualitas di tempat kerja meningkat maka akan meningkatkan komitmen organisasional guru yang ada di Ponpes AL-HALIMY Sesela, dan nilai signifikan sebesar $0,032$ lebih kecil dibandingkan dengan nilai α yaitu sebesar 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional Guru Ponpes AL-HALIMY Sesela, artinya semakin besar spiritualitas di tempat kerja yang diberikan maka semakin besar pula komitmen organisasionalnya. Semakin guru diberikan pekerjaan yang memerlukan konsentrasi yang tinggi dalam melakukan kegiatan belajar mengajar maka akan semakin meningkatkan komitmen organisasional guru tersebut. Jadi, untuk meningkatkan komitmen organisasional guru dapat diberikan pekerjaan yang sesuai dengan apa yang ada pada diri guru tersebut sehingga dapat menambah keaktifan dan keterlibatan guru di pondok pesantren tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari Penelitian yang dilakukan oleh Rego dan Cunha (2008) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya peningkatan spiritualitas di tempat kerja akan meningkatkan rasa komitmen organisasional pada organisasi tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Nurmayanti Dkk (2018), bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional guru pada pondok pesantren Al Aziziah di terima. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat spiritualitas di tempat kerja yang dirasakan oleh guru pondok pesantren, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasional guru tersebut. Pengaruh spiritualitas di tempat

kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional guru pondok pesantren. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan jawaban responden yang menunjukkan bahwa pertanyaan yang berhubungan dengan spiritualitas di tempat kerja ditanggapi dengan baik sehingga termasuk dalam kategori tinggi artinya bahwa spiritualitas di tempat kerja yang dirasakan oleh guru Pondok Pesantren AL-HALIMY Sesela tinggi.

Sesuai dengan hasil penelitian ini yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh Tidak Langsung antara spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional maka hal ini juga bisa dipengaruhi oleh karakteristik dari responden itu sendiri. Tinjauan karakteristik yang pertama, di Pondok Pesantren AL-HALIMY Sesela lebih banyak guru yang berada pada usia 41-50 tahun. Jumlah guru di Pondok Pesantren AL - HALIMY sebanyak 45 orang, dimayoritasi oleh karyawan usia 41-50 tahun sebanyak 22 orang, diikuti oleh usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang dan usia 51-60 tahun sebanyak 9 orang dan usia 25-30 tahun sebanyak 2 orang. Dilihat dari karakteristik Guru usia 41-50 tahun dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Labich menyimpulkan bahwa usia memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dengan alasan bahwa pekerja yang semakin tua memiliki spesifikasi, pengalaman, pertimbangan, etika kerja dan komitmen yang kuat. Sebagai tenaga kerja pada umumnya, kinerja seorang guru tentunya juga dipengaruhi oleh usia. Usia yang semakin matang akan membantu peningkatan kualitas kinerja manusia. Pekerja (dalam hal ini guru) yang lebih tua membawa sejumlah kualitas positif dalam pekerjaan mereka; khususnya pengalaman, penilaian, etika kerja yang kuat, dan komitmen terhadap kualitas. Dari hal ini dapat dijadikan alasan mengapa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dikarenakan pada usia ini dapat menjadi pendorong bagi karyawan yang dapat memicu komitmen organisasionalnya sehingga dapat menambah pengalaman baru bagi guru.

b) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan hasil yang positif dan signifikan. Hasil ini ditunjukkan dari nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar $2.836 > 2,018$, nilai t hitung yang bernilai positif berarti bahwa ketika kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan komitmen organisasional guru yang ada di Pondok Pesantren AL-HALIMY Sesela, dan nilai signifikan sebesar $0,007$ lebih kecil dibandingkan dengan nilai α yaitu sebesar 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pengaruh Tidak Langsung kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional guru Pondok Pesantren AL-HALIMY Sesela, artinya semakin besar kepuasan kerja yang di rasakan maka semakin besar pula komitmen organisasionalnya. Semakin guru diberikan upah yang sesuai dalam kegiatan belajar mengajar maka akan semakin meningkat komitmen organisasional guru terhadap Pondok Pesantren. Jadi, untuk meningkatkan komitmen organisasional perawat dapat diberikan pekerjaan keterlibatan Guru di Pondok Pesantren. Penelitian tentang kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional yang dilakukan oleh Puspitawati dan Riana (2014), kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Artinya kepuasan akan pekerjaan yang di dapat akan berpengaruh terhadap rasa komitmen terhadap organisasi. Penelitian selanjutnya tentang komitmen organisasional yang di kaitkan dengan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Puspitawati (2014) dengan hasil kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, Akbar dkk (2016) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan jawaban responden yang menunjukkan bahwa pertanyaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja di tanggapi dengan baik sehingga termasuk dalam kategori tinggi artinya bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru Pondok Pesantren AL-HALIMY Sesela

tinggi. Temuan hasil studi ini diperkuat dengan pendapat yang dikemukakan oleh S. Rahayu (2019) kepuasan kerja terdiri dari aspek prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, pengembangan potensi individu. Selain itu aspek psikologis, aspek fisik, aspek sosial dan aspek finansial. Herzberg (dalam Robbins & Judge, 2018) yaitu prestasi kerja, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, promosi, dan pengembangan potensi individu sebagai acuan untuk membuat alat ukur tentang kepuasan kerjakaryawan karena aspek ini dipercaya sebagai sumber kepuasan kerja secara keseluruhan. Menurut Herzberg (1959), ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi perusahaan. Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan jawaban responden yang menunjukkan bahwa pertanyaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja di tanggapi dengan baik sehingga termasuk dalam kategori puas. Artinya kepuasan yang di rasakan guru sangat dibutuhkan oleh guru untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada pondok pesantren AL - HALIMY Sesela. Artinya, semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja yang dimiliki para tenaga pendidik maka tingkat komitmen organisasional akan tinggi.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional guru Pondok Pesantren AL-HALIMY Sesela. Artinya, semakin tinggi kepuasan

kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen organisasionalnya.

Sumber Daya Manusia. Riau ; Zanafa Publishing.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Pengaruh Spritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Guru pada Pondok Pesantren-Halim Sesela Lombok Barat.

Hasibuan, Melayu S.P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Herminingsih, A., 2012, *Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Vol. I (2) : 126-140.

Hidayatul Khusnah. Maret 2019. *pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. jurnal ilmiahakuntansi*. Volume XVII, No 1,17-23.

Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.

Nurmayanti,S, Buana Sakti, DP, Suparman,, Lalu (2018). *Spiritualitas Di Tempat Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen organisasional (Studi Pada Guru Di Pondok Pesantren Al Azizah Gunung Sari . JMM UNRAM, 7(4), 88 – 100*

Prakoso, Aditya Ramadhan, Heru Susilo, Edlyn Khurotul Aini. (2018). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) Terhadap Komitmen organisasional (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 65 No. 1.

Pramitha Dana, P.,Gede Supartha, Gede Riana., *Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan koperasi krama Bali*, Fakultas ekonomi Universitas Udayana

Purbayu Dwi Santosa dan Muliawan Hamdani. 2007.*Statistika Deskriptif dalam Bidang Ekonomi dan Niaga*.Jakarta: Erlangg.

Puspitawati, N. M. D., & Riana, I. G. (2014).*Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen organisasional dan Kualitas Layanan*.*Jurnal Manajemen Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*.

Rego, A., & e, Cunha. (2008). *Workplace Spirtuality and Organizational Commitment:anEmperical Study*. *Journal of*

DAFTAR RUJUKAN

Ashmos, D.P., & Dunchon. D. (2000). "*Spirituality at work a conceptualization and measure*".*Journal of Management Inquiry* Vol.9 No.2 pp. 133-45

Budiono, S.,Noermijati.,&Alamsyah, A., 2014, *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang*, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. XII (4) : 639-649.

Damping, M.M.E.W. 2004.*Pengaruh Spiritualitas terhadap Komitmen organisasional dan Dampaknya pada Sikap Karyawan dalam Menghadapi Perubahan Organisasi (Studi Kasus pada Karyawan RS. Tlogorejo Semarang)*. Tesis. (Tidak Diterbitkan). Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro : Semarang.

Djaali. 2020. *Metodologi penelitian kuantitatif*. PT. Bumi Aksara.

Djafri, Fares and Kamaruzaman Noordin. (2017). *The Impact of Workplace Spirituality on Organizational Commitment: A Case Study of Takaful Agents in Malaysia*. *Humanomics* Vol. 33 No. 3, pp. 384-396.

Fattah Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta.Elmatera.

Fina Zahrotul Jannah. 2020. *pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional dengan kesejahteraan karyawan sebagai variabel intervening pada pegawai kantor kementerian agama kota malang*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang).

Handoko, T. Hani. Afandi, (2018).*Manajemen*

- Organizational Change Management, Vol. 21 No. 1. pp. 53-75.
- Robbins, Stephen P. Judge, Timothy A. 2005. *Prilaku Organisasi*. Jakarta.Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.(2005). *Metodologi Penelitian Bisnis*.Bandung : Alfabeta.
- WAHYUDI RENDI SALAM. 2020. *komitmen organisasional*. Pamulang – Tangerang Selatan. UNPAM PRESS.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Wulandari K, Sudarma K. *Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja*. MAJ [Internet]. 22Jan.2018 [cited 5Nov.2021];6(2):142-5. Available
- Yusuf, Mardiana Ria ; Syarif, Darman. 2018. *Komitmen organisasional : Devinisi Dipengaruhi dan Mempengaruhi*.Makassar. Nas Media Pustaka ALFABETA