

Peranan Spritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewargaorganisasian pada Dosen Universitas Islam Riau

Hafidzah Nurjannah^{1*}; Zulfadli Hamzah²

INFO ARTIKEL

Penulis:

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia

²Fakultas Agama Islam, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Indonesia

*E-mail:

hafidzahnurjannah@eco.uir.ac.id

Untuk mengutip artikel ini:

Nurjannah, H & Hamzah, Z 2018, 'Peranan spritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaorganisa sian pada dosen universitas islam riau', Jurnal Ekonomi KIAM, vol. 29, no. 2, hal. 42-49.

Akses online:

<https://journal.uir.ac.id/index.php/kiat>

E-mail:

kiat@journal.uir.ac.id

Di bawah lisensi:

Creative Commons Attribute-ShareAlike 4.0 International Licence

ABSTRAK

Dosen merupakan instrumen yang sangat menentukan bagi keberhasilan proses pendidikan di sebuah perguruan tinggi sehingga seorang dosen harus memiliki jiwa loyalitas yang tinggi dan mau melakukan pekerjaan yang bukan tugas pokoknya, mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong-menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, serta mau menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Hal demikian diartikan sebagai Perilaku Kewargaorganisasian (OCB). Agar dapat menjalankan perannya, seorang dosen juga harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap universitas dan juga harus memiliki kecerdasan spritualitas di tempat kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Universitas Islam Riau (UIR) sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 orang dengan menggunakan teknik *random sampling*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Spritualitas di tempat kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Perilaku kewargaorganisasian pada Dosen UIR baik secara Simultan dan parsial dengan nilai F-hitung sebesar 13,08 dan nilai T hitung sebesar 3,185 dan 2,749. Bagi pihak UIR, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan maupun referensi dalam meningkatkan perilaku kewargaorganisasian (OCB) pada dosen yang dimiliki karena OCB ini yang akhirnya akan berdampak pada kinerja dosen itu sendiri dalam mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi.

Katakunci: Perilaku Kewargaorganisasian, Komitmen Organisasional dan Spritualitas di Tempat Kerja

1. Pendahuluan

Perguruan Tinggi merupakan pusat dan sarana untuk menumbuh kembangkan ilmu (sains) dan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK) melalui pendidikan dan pengajaran, pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang dikenal dengan istilah Tridharma Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, Perguruan Tinggi baik dalam bentuk Sekolah Tinggi, Institut bahkan Universitas memerlukan Tenaga pengajar atau Dosen yang memiliki kompetensi di bidangnya dan mampu menjalankan Tri dharma Perguruan Tinggi tersebut.

Menurut UU RI No. 14 Tahun 2005 mendefinisikan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sehingga sudah merupakan kewajiban bagi setiap dosen di perguruan tinggi untuk melaksanakan Tri Dharma perguruan tinggi.

Dosen merupakan instrumen yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan di perguruan tinggi karena melalui dosen perpindahan ilmu dapat dilakukan kepada mahasiswa. Mutu pendidikan suatu perguruan tinggi akan berkaitan dengan bagaimana seorang dosen mengajar dan bagaimana seorang mahasiswa menyikapi proses belajar mengajar. Dalam hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa dosen sebagai ujung tombak proses belajar mengajar yang harus memiliki kemandirian profesional yang menuntut keluasan, kedalaman, dan kemutakhiran IPTEK.

Universitas Islam Riau (UIR) sebagai sebuah perguruan tinggi swasta yang tertua di Riau dan berada di Kota Pekanbaru dibawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI). Saat ini UIR telah memiliki Sembilan Fakultas yaitu Fakultas Hukum, Fakultas Agama Islam, Fakultas Pertanian, Fakultas Teknik, Fakultas Ekonomi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Fakultas Psikologi, dan Fakultas Ilmu Komunikasi. Universitas Islam Riau (UIR) merupakan suatu organisasi dalam bidang jasa atau pelayanan, dimana

Sumber daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber penggerak dan pengelola semua aktivitas dalam universitas tersebut sehingga keberhasilan dalam mencapai visi ataupun tujuan perguruan tinggi tersebut tidak terlepas dari kinerja setiap dosen dan pegawainya.

Dilihat dari pengamatan yang telah dilakukan di Universitas Islam Riau (UIR) menunjukkan bahwa terdapat beberapa dosen yang tidak melakukan tugasnya dengan baik seperti tidak melakukan proses belajar mengajar sesuai dengan ketentuan peraturan Universitas, contohnya maksimal proses belajar mengajar selama satu semester sebanyak 16 kali pertemuan tetapi hanya dilakukan sebanyak 6 kali pertemuan. Selain itu banyak diantara dosen melakukan tugasnya hanya berdasarkan Surat Keputusan (SK) Dekan/Rektor ataupun Surat Tugas dari Dekan/Rektor sehingga jika tidak ada Surat Tugas atau SK tersebut maka mereka tidak mau melakukan tugas tersebut. Bahkan, sudah mendapat SK atau Surat Tugas pun mereka tetap juga di tidak mau melakukan tugas tersebut. Padahal sebagai seorang dosen tugas yang harus dikerjakan tidak hanya melakukan Tridharma Perguruan Tinggi saja tetapi masih banyak kegiatan-kegiatan lain yang harus dilakukan oleh dosen untuk dapat menunjang terwujudnya visi Perguruan Tinggi terutama di Fakultas masing-masing, seperti bekerja sama menyiapkan bahan yang diperlukan untuk akreditasi Program Studi Fakultas/Universitas, menyusun ataupun menerapkan program kerja yang dapat menunjang kemajuan Program studi dan kegiatan-kegiatan lainnya.

Terwujudnya visi suatu perguruan tinggi harus didukung mulai dari tingkat program studi (Prodi) hingga tingkat Fakultas. Artinya ketika visi pada tingkat prodi telah tercapai, maka secara otomatis visi pada tingkat fakultas pun akan tercapai sehingga visi perguruan tinggi akan terwujud. Oleh karena itu, sebagai seorang dosen harus memiliki jiwa loyalitas sehingga ketika akan melakukan pekerjaan yang bukan merupakan tugas pokoknya, dia mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Hal demikian diartikan sebagai perilaku kewargaorganisasian atau dikenal dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi atau perusahaan itu disebut sebagai OCB.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, di mana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Oleh karena itu, organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi

pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Judge (2008) menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Setiap dosen suatu perguruan tinggi memiliki tugas utama (tridharma) yang harus dijalankan, yaitu kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, ada juga kegiatan lain yang harus dijalankan dosen, misalnya memegang jabatan struktural dan menjadi anggota panitia atau kelompok kerja yang menjalankan kegiatan untuk Fakultas ataupun Universitas. Dalam menjalankan tugasnya, seringkali harus dilakukan dosen di luar jam kerja. Hal ini berarti, pekerjaan seorang dosen merupakan pekerjaan yang kompleks. Agar dapat menjalankan berbagai perannya, dosen haruslah memiliki komitmen yang tinggi terhadap universitas sehingga universitas dapat menyusun berbagai rencana pengembangan dengan lebih mantap dan bersinambung. Namun demikian, tampaknya kebanyakan perguruan tinggi di Indonesia belum melihat pentingnya peran komitmen dosen pada universitas terhadap peningkatan mutu dan perkembangan perguruan tinggi. Di sisi lain, hingga saat ini perguruan tinggi seolah tidak dapat melakukan tindakan yang tegas terhadap dosen yang tidak terlalu banyak terlibat dalam kegiatan di kampus, termasuk dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, padahal ini merupakan sesuatu yang penting untuk ditangani secara serius.

Selain dari komitmen yang tinggi yang harus dimiliki oleh seorang dosen, kecerdasan spiritual yang tak kalah pentingnya juga harus dimiliki oleh seorang dosen. Pembahasan tentang spiritualitas di tempat kerja mulai dikenal dan di bahas dalam buku-buku perilaku organisasi, antara lain Robbins (2006) yang membahasnya sebagai bagian dari budaya organisasi. Menurut Robbins (2006) spiritualitas di tempat kerja tidak menyangkut kegiatan-kegiatan religius yang terorganisasi, juga tidak menyangkut ketuhanan atau teologi. Spiritualitas ditempat kerja lebih dikatakan sebagai mengakui bahwa orang yang bekerja dalam suatu organisasi memiliki kehidupan batiniah 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. Selain itu, seorang pegawai memiliki keinginan untuk berhubungan dengan manusia lain dan ingin menjadi bagian dari masyarakat.

Dalam hal ini, seorang dosen harus memiliki spiritualitas yang tinggi seperti nilai estetika, nilai moral, nilai religius dan nilai kebenaran ilmu pengetahuan sehingga dalam pelaksanaan tugas menjadi seorang dosen tidak lagi mempunyai pandangan yang hanya didasarkan atas nilai-nilai material semata melainkan ia akan mendapatkan nilai-nilai kebaikan yang akan ia terima dari Tuhan yang

Maha Kuasa ketika dia melaksanakan tugas sebagai seorang dosen dengan nilai-nilai spiritual tersebut. Dengan demikian, secara tidak langsung jika seorang dosen dalam pelaksanaan tugasnya menitikberatkan kepada nilai-nilai spiritual maka dia akan mewujudkan tercapainya visi ataupun tujuan Universitas melalui Tridarma Perguruan Tinggi.

2. Telaah Pustaka

2.1. Perilaku kewargaorganisasian

Terdapat beberapa pengertian tentang perilaku kewargaorganisasian yang dikemukakan oleh beberapa ahli, salah satunya adalah oleh Robbins dan Judge dalam Waspodo (2012) yang mendefinisikan perilaku kewargaorganisasian sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Pendapat lain dikemukakan oleh Gary dalam Waspodo (2012) menjelaskan bahwa perilaku kewargaorganisasian merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

Selanjutnya menurut Podsakoff *et al.*, dalam Yuniar (2012) mendefinisikan perilaku kewargaorganisasian sebagai perilaku sukarela, perilaku melebihi tuntutan tugas yang berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Dari berbagai pendapat para ahli mengenai perilaku kewargaorganisasian, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargaorganisasian adalah perilaku yang secara sadar dan sukarela dilakukan diluar *job discription* secara formal dan apabila itu tidak dilakukanpun tidak akan mendapatkan sanksi.

Dimensi perilaku kewargaorganisasian yang banyak dikenal dan digunakan dalam penelitian adalah dimensi perilaku kewargaorganisasian yang dikemukakan oleh Organ dalam Gunara (2014) yang terdiri dari :

- 1) *Altruism*
- 2) *Courtesy*
- 3) *Sportmanship*
- 4) *Civic virtue*
- 5) *Conscientiousness*

Williems dan Anderson dalam Hardi (2009) membagi perilaku kewargaorganisasian dalam dua kategori yaitu perilaku kewargaorganisasian-O dan perilaku kewargaorganisasian-I. Perilaku kewargaorganisasian-O adalah perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya, misalnya kehadiran ditempat kerja melebihi norma yang berlaku dan mentaati aturan-aturan informal untuk menjaga ketertiban. Sedangkan perilaku kewargaorganisasian adalah perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung memberikan kontribusi bagi organisasi, misalnya membantu rekannya yang tidak masuk kerja dan mempunyai perhatian personal

terhadap karyawan lain. Kedua bentuk perilaku tersebut akan meningkatkan fungsi keorganisasian dan berjalan melebihi deskripsi kerjanya yang resmi.

Novliadi dalam Permadi (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaorganisasian cukup kompleks dan saling terkait satu sama lainnya. Faktor-faktor tersebut yaitu:

- 1) Budaya dan iklim organisasi
- 2) Kepribadian dan suasana hati
- 3) Persepsi terhadap dukungan organisasi.
- 4) Persepsi terhadap kualitas hubungan atasan dan bawahan
- 5) Masa Kerja
- 6) Jenis Kelamin

Sedangkan menurut Podsakoff dalam Permadi (2009) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaorganisasian adalah:

- 1) Karakteristik individu
- 2) Karakteristik tugas
- 3) Karakteristik organisasi
- 4) Karakteristik kepemimpinan

2.2. Spiritualitas di tempat kerja

Konsep spiritualitas di tempat kerja atau *Workplace Spirituality* merupakan konsep baru dalam model manajemen dan perilaku organisasi, khususnya budaya organisasi. Konsep ini juga telah digambarkan dalam konsep-konsep perilaku organisasi seperti *values*, *ethics*, dan sebagainya. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Robbins dalam Amalia dan Yunizar (2008) bahwa konsep spiritualitas di tempat kerja mengacu pada topik seperti nilai-nilai, etika, motivasi, kepemimpinan, dan keseimbangan hidup atau kerja.

Menurut Mitroff dan Denton dalam Milliman *et al.* (2003) spiritualitas di tempat kerja melibatkan upaya untuk menemukan tujuan akhir seseorang dalam hidup, mengembangkan hubungan yang kuat antar rekan kerja yang terkait dengan pekerjaan, dan memiliki konsistensi (atau keselarasan) antara keyakinan inti seseorang dan nilai-nilai organisasi mereka. Robbins dan Coulter (2010) mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan sebuah fitur budaya organisasi yang bertujuan untuk menumbuhkan kesadaran akan makna hidup dengan menjalankan pekerjaan yang bermanfaat bagi komunitas.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas mengenai spiritualitas di tempat kerja, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *workplace spirituality* bukan semata-mata mengenai pandangan akan suatu agama tertentu melainkan pemenuhan batin seorang karyawan akan makna dan tujuan pekerjaan yang dilaksanakan yang terhubung secara batin dengan setiap individu yang terdapat dalam suatu organisasi tertentu.

Menurut Milliman *et al.* (2003) indikator pengukuran spiritualitas di tempat kerja yaitu melalui tiga dimensi utama *Workplace Spirituality* yaitu *purpose in one's work* atau "*meaningful work*",

having a “sense of community”, dan being in”alignment with the organization’s values” and mission. Masing-masing dimensi tersebut mewakili tiga level dari spiritualitas di tempat kerja, yaitu *individual level, group level, dan organizational level*. Ketiga dimensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Meaningful work*

Dimensi ini mewakili level individu yang merupakan aspek fundamental dari *Workplace Spirituality*, terdiri dari memiliki kemampuan untuk merasakan makna terdalam dan tujuan dari pekerjaan seseorang. Dimensi ini merepresentasikan bagaimana karyawan berinteraksi dengan pekerjaan mereka dari hari ke hari di tingkat individu.

2) *Sense of community*

Dimensi ini mewakili level kelompok yang merujuk pada tingkat kelompok dari perilaku manusia dan fokus pada interaksi antara pekerja dan rekan kerja mereka. Pada level ini spiritualitas terdiri dari hubungan mental, emosional, dan spiritual pekerja dalam sebuah tim atau kelompok di sebuah organisasi. Inti dari komunitas ini adalah adanya hubungan yang dalam antar manusia, termasuk dukungan, kebebasan untuk berekspresi, dan pengayoman.

3) *Organizational values*

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

2.3. Komitmen organisasional

Komitmen organisasi paling sering didefinisikan yaitu:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, penerimaan nilai, dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. (Luthans, 2012).

Griffin (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Malthis dan Jackson (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Robbins (2008) menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan diaman seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

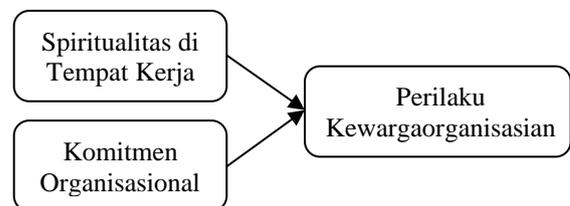
Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terkait dengan tujuan-tujuannya (Kreitner dan Kinicki, 2008). Komitmen organisasi adalah dimana karyawan itu mengenal, mengidentifikasi dan memihak pada suatu organisasi, serta berkeinginan untuk tetap tinggal dan selalu aktif berpartisipasi di dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

Allen dan Meyer (Panggabean, 2009), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki 3 dimensi (bentuk) yaitu *affective, normative, dan continuance commitment*. *Affective commitment* adalah tingkat seberapa jauh seorang karyawan secara emosi terikat, mengenal, dan terlibat dalam organisasi. *Continuance commitment* adalah suatu penilaian terhadap biaya yang terkait dengan meninggalkan organisasi. *Normative commitment* merujuk kepada tingkat seberapa jauh seorang secara *psychological* terikat untuk menjadi karyawan dari sebuah organisasi yang didasarkan kepada perasaan seperti kesetiaan, affeksi, kehangatan, pemilikan, kebanggaan, kesenangan, kebahagiaan, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Greenberg (2008), bentuk-bentuk komitmen organisasi adalah:

- 1) *Affective commitment*
- 2) *Continuance commitment*
- 3) *Normative commitment*

2.4. Kerangka pemikiran



3. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menjelaskan mengenai pengaruh spiritual di tempat kerja dan komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaorganisasian yang dimiliki oleh dosen tetap di Universitas Islam Riau (UIR) Pekanbaru. Penelitian ini dilakukan di Universitas Islam Riau yang beralamat di Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan, Pekanbaru, Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan selama satu tahun dimulai dari bulan Januari 2018 sampai Desember 2018.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh dosen tetap Universitas Islam Riau (UIR) yang berjumlah sebanyak 583 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *random sampling* (sampel acak) dengan total sampel sebanyak 100 orang (menggunakan rumus Yamame).

Adapun uji analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Uji kualitas data
 - Uji Validitas
 - Uji Realibilitas
 - Uji Normalitas
- 2) Uji Asumsi Klasik
 - Uji Multikolinearitas
 - Uji Auto Korelasi
 - Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini pengujian hipotesisnya dengan menggunakan: Regresi Linear Berganda. Berikut ini adalah persamaan regresi linier berganda, dimana variabel dependennya adalah Perilaku Kewargaorganisasian (Y) variabel independennya ialah Spiritualitas di Tempat Kerja (X1) dan Komitmen Organisasional (X2). Dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (perilaku kewargaorganisasian)
 X₁, X₂ = Variabel bebas I, II (spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasional)
 a = Konstanta
 b₁ dan b₂ = Koefisien regresi
 e = Galat (*error*)

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Uji validitas dan reliabilitas

Tabel 1. Hasil uji validitas dan reliabilitas

Item Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha
X1.1	.636	.838
X1.2	.376	
X1.3	.631	
X1.4	.285	
X1.5	.632	
X1.6	.603	
X1.7	.592	
X1.8	.412	
X1.9	.470	
X1.10	.482	
X1.11	.652	
X1.12	.376	
X2.1	.469	.700
X2.2	.401	
X2.3	.383	
X2.4	.534	
X2.5	.386	
X2.6	.507	
X2.7	.362	

X2.8	.550	0.832
Y1.1	.632	
Y1.2	.376	
Y1.3	.392	
Y1.4	.394	
Y1.5	.536	
Y1.6	.353	
Y1.7	.400	
Y1.8	.372	
Y1.9	.565	
Y1.10	.599	
Y1.11	.683	
Y1.12	.312	
Y1.13	.305	
Y1.14	.590	
Y1.15	.536	
Y1.16	.323	

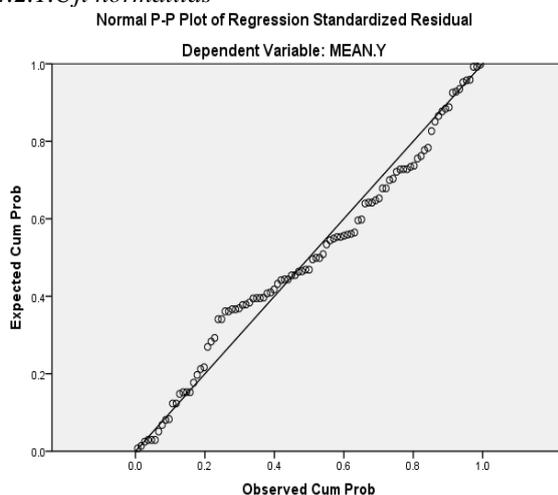
Sumber: Data olahan (2018)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan item pernyataan untuk variabel Spiritual di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kewargaorganisasian (OCB) diperoleh nilai *corrected item total correlation* > 0.3 yang artinya pernyataan di anggap valid. Dan untuk reliabilitas masing-masing variable diperoleh nilai *Cronbach alpha* > 0.6 yang artinya reliabel.

4.2. Uji asumsi klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi syarat tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik, maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Pengujian asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji Autokorelasi, uji Multikolinearitas, uji Heteroskedastisitas, dan uji normalitas data.

4.2.1. Uji normalitas



Gambar 1. Normal P-P plot

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa datanya menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis tersebut, hal ini menunjukkan bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal, sehingga dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

4.2.2. Uji multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan nilai VIF. Suatu variabel menunjukkan gejala multikolinearitas bisa dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tinggi pada variabel-variabel bebas suatu model regresi. Nilai VIF lebih besar dari 10 menunjukkan adanya gejala multikolinearitas dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinearitas dengan nilai VIF adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil pengujian multikolinearitas

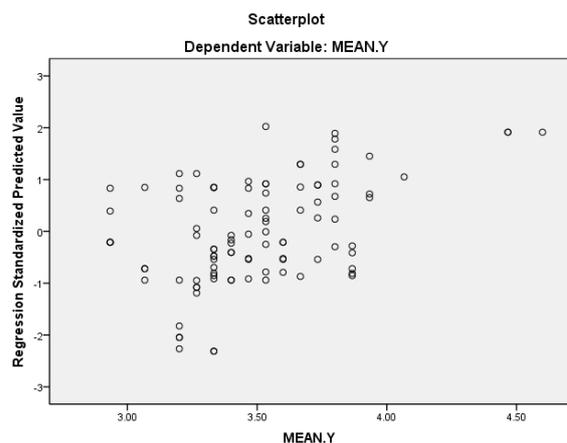
No	Variabel	Tolerance Value	VIF	Keterangan
1	Spiritual (X1) Komitmen	.727	1.375	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Organisasi (X2)	.727	1.375	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data olahan (2018)

Hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance value* yang lebih besar dari 0,1 dan VIF yang lebih kecil dari 10 (*Tolerance Value* > 0,1 atau VIF < 10), maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini merupakan penelitian yang baik karena tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.3. Uji heteroskedastisitas

Pengujian heterokondensitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatter plot. Jika tidak terdapat variabel yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokondensitas. Hasil pengujian heterokondensitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2. Uji Heterokondensitas

Pada gambar 2 grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel independennya.

4.2.4. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi dapat diartikan sebagai korelasi yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian observasi yang berdekatan waktu. Uji autokorelasi

digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Nilai Durbin Watson untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil pengujian autokorelasi

Mo- del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin- Watson
1	.463a	.214	.198	.28296	1,888

a. Predictors: (Constant), MEAN.X2, MEAN.X1

b. Dependent Variable: MEAN.Y

Sumber: Data olahan (2018)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai DW sebesar 1.888. nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 100 responden dan jumlah variabel independen 2(K=2). Maka akan diperoleh nilai DU 1.7152 dan DL 1.6337. Oleh karena itu, nilai DW 1.888 terletak antara DU 1.7152 dan (4-DU) = 2.248 sehingga 1.7152 < 1.888 < 2.248 (DU < DW < 4-DU) maka disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi, sehingga penelitian ini sudah baik.

Maka, seluruh uji asumsi klasik yang meliputi uji autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas terbukti pada model analisis ini. Model analisis yang telah terbebas dari asumsi klasik diatas, selanjutnya digunakan untuk menguji hipotesis dan persamaan regresi.

4.3. Uji regresi linear berganda

Untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu variabel Spiritual dan Komitmen Organisasional terhadap OCB dapat dilihat melalui hasil analisis regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 4. Regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.985	.301	
MEAN.X1	.234	.073	.338
MEAN.X2	.129	.073	.186

Sumber: Data olahan (2018)

$$Y = 1.985 + 0.234X1 + 0.129X2$$

Keterangan:

Y = Perilaku Kewargaorganisasian (OCB)

X1 = Spiritualitas di Tempat Kerja

X2 = Komitmen Organisasional

Dengan persamaan di atas diartikan bahwa, nilai konstanta sebesar 1.985. Hal ini berarti bahwa jika konstanta variabel Spiritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasional, sifatnya adalah konstanta (0) maka koefisien Perilaku Kewargaorganisasian (OCB) (Y) nilainya yaitu sebesar 1.985.

Koefisien regresi untuk Spiritualitas di Tempat Kerja adalah sebesar 0,234. Hal ini berarti bahwa apabila nilai Spiritualitas di Tempat Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan mampu menaikkan Perilaku Kewargaorganisasian (OCB) sebesar 0,013 dengan asumsi variabel Komitmen Organisasional tetap atau berlaku secara konstan (tidak berubah), dan sebaliknya apabila terjadi perubahan penurunan Spiritualitas di Tempat Kerja sebesar 1 satuan maka Perilaku Kewargaorganisasian (OCB) yang terjadi akan turun sebesar 0,013.

Koefisien regresi untuk Komitmen Organisasional adalah sebesar 0,129. Hal ini berarti bahwa apabila nilai Komitmen Organisasional mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka akan mampu meningkatkan Perilaku Kewargaorganisasian (OCB) sebesar 0,189. dengan asumsi variabel spiritual tetap atau berlaku secara konstan (tidak berubah), dan sebaliknya apabila terjadi perubahan penurunan Komitmen organisasional sebesar 1 satuan maka Perilaku Kewargaorganisasian (OCB) yang terjadi akan turun sebesar 0,189.

4.4. Uji f (f-test)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen/ variabel bebas (Spiritual dan Komitmen Organisasi) terhadap variabel dependen/ variabel terikat (OCB).

Tabel 5. Uji f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig
1 Regression	2.095	2	1.047	13.080	.000 ^a
Residual	2.687	97	.080		
Total	9.781	99			

a. Predictors: (Constant), MEAN.X2, MEAN.X1

b. Dependent Variable: MEAN.Y

Sumber: Data olahan (2018)

Berdasarkan hasil perhitungan pada table diatas diperoleh F Hitung lebih besar dari F Tabel (13,08 > 2.70) dan nilai signifikansi 0,000 < 0.05. yang berarti Ho ditolak dan H1 diterima, Maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Variabel independen (Spiritual dan Komitmen Organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap OCB.

4.5. Uji t (t-test)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel independen (produk, harga, lokasi, dan promosi) terhadap variabel dependen (keputusan pembelian). secara parsial mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen keputusan nasabah pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Untuk uji pengaruh dilihat dari perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} :

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian ini juga dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi t terhadap taraf signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Kriteria pengujiannya adalah:

- 1) Jika signifikansi $t < 0,05$ maka H_0 ditolak.
- 2) Jika signifikansi $t > 0,05$ maka H_0 diterima.

Tabel 6. Uji t

Variabel	T hitung	T tabel	Sig	Keterangan
Spiritual	3.185	1.984	0.002	Berpengaruh signifikan
Komitmen Organisasional	2.749	1.984	0,033	Berpengaruh signifikan

Sumber: Data olahan (2018)

Dari tabel di atas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Spiritual terhadap OCB

- $H_0 : b_1 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Spiritual terhadap OCB
 $H_1 : b_1 \neq 0$, Ada pengaruh signifikan antara variabel Spiritual terhadap OCB

Dari tabel di atas, diketahui bahwa variabel produk memiliki t hitung sebesar 3.185 sedangkan t tabel sebesar 1,984 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi untuk sebesar 0,002 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel spiritual berpengaruh signifikan terhadap OCB.

2) Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB

- $H_0 : b_2 = 0$, Tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap OCB
 $H_1 : b_2 \neq 0$, Ada pengaruh signifikan antara variabel Komitmen Organisasi terhadap OCB

Dari tabel di atas, diketahui bahwa variabel produk memiliki t hitung sebesar 2.749 sedangkan t tabel sebesar 1,984 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi untuk sebesar 0,033 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

5. Pembahasan

5.1. Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaorganisasian (OCB)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sipiritualitas di tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaorganisasian (OCB) pada Dosen di Universitas Islam Riau (UIR). Artinya bahwa untuk meningkatkan OCB di Universitas Islam Riau, seorang dosen harus memiliki spirtualitas kerja yang tinggi baik pada tingkat individu, kelompok, ataupun pada tingkat organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amalia (2008),

menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempengaruhi sikap kerja karyawan.

5.2. Pengaruh komitmen organisasional terhadap perilaku kewargaorganisasian

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaorganisasian (OCB) pada Dosen Universitas Islam Riau (UIR). Artinya bahwa untuk meningkatkan perilaku kewargaorganisasian (OCB) seorang dosen, maka komitmen seorang dosen juga harus ditingkatkan. Adapun komitmen seorang dosen UIR terhadap OCB yang diukur berdasarkan tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen keberlanjutan menunjukkan hasil yang baik. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku kewargaorganisasian (OCB).

Referensi

- Amalia, F. dan Yunizar. 2008. *Perilaku dan Spirituallitas di Tempat Kerja*. Jurnal Bisnis & Manajemen 1(1).
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2008. *Behavior in Organizations. Ninth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Griffin, 2004. *Komitmen Organisasi*, Terjemahan, Jakarta: Erlangga.
- Gunara Ahmad. 2014. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional Di PT. INCO TBK*. Jurnal.
- Hardi. 2009. COBIT Mapping :Mapping of ITIL V3 With COBIT 4.1, IT Governance Institut, USA.
- Kreitner, Robert dan Kinicki. 2008. *Organizational Behavior. 8th Edition*. Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis dan Jackson, RL. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadelidan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit PT. Salemba Empat.
- Milliman, J, et al. 2003. *Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes An Exploratory Empirical Assessment*. Journal of Organizational Change Management 16(4): 426-447.
- Panggabean, Mutiara. 2009. *Perbedaan Komitmen Organisasional Berdasarkan Karakteristik Individu*. Media Riset Bisnis dan Manajemen. Vol.1, hal 89-124.
- Permadi. 2009. *Perilaku Organisasi*. Gajah Mada University, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi edisi 12*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P, dan Coulter, M. 2010. *Manajemen. 10 rd ed*. Erlangga. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta. : Salemba Empat.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang RI No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Waspo, Agung AWS dan Lussy M. 2012. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Pada PT. Trubus Swadaya Depok*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI) |Vol. 3, No. 1, 2012.
- Yuniar, I Gusti Ayu Agung, Harlina N, dan Diana R. 2012. *Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali*. Jurnal psikologi, Volume 1, Nomor 1. 2012.

6. Simpulan

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Spiritualitas di Tempat Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku kewargaorganisasian (OCB) pada dosen di Universitas Islam Riau.
- 2) Komitmen Organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan juga terhadap Perilaku kewargaorganisasian (OCB) pada Dosen di Universitas Islam Riau.
- 3) Spiritualitas di Tempat kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh terhadap perilaku kewargaorganisasian (OCB) pada dosen di Universitas Islam Riau.
- 4) Bagi Pihak Universitas Islam Riau harus terus meningkatkan perilaku kewargaorganisasian (OCB) pada dosen yang dimiliki karena Perilaku Kewargaorganisasian (OCB) ini yang akhirnya akan berdampak pada kinerja dosen itu sendiri dalam mewujudkan visi dan misi perguruan tinggi.