

Kinerja Guru Dilihat dari Spiritualitas dengan Prediktor Komitmen Organisasi (Studi pada Guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang)

Zainul Arifin¹, Imron^{2*}

Magister Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Magelang

imron1807yes@ummgl.ac.id

Keywords:
Kinerja, Spiritualitas,
Komitmen

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran spiritualitas dalam kinerja guru dilihat dari komitmen organisasi pada guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua atau lebih variabel. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang, sedang jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 185 guru. Untuk melakukan analisis data pada penelitian ini, maka digunakan: (1) Teknik Analisis dengan Statistik Diskriptif; (2) Teknik Analisis Regresi Ganda; dan (3) Teknik Analisis Jalur (Path Analysis). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini adalah: (1) Spiritualitas mempunyai peran sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru melalui komitmen organisasi, guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang; (2) Spiritualitas secara langsung mempengaruhi kinerja guru meskipun tidak sebesar jika melalui variabel komitmen organisasi; dan (3) Guru yang memiliki spiritualitas yang tinggi akan memiliki kinerja yang bagus karena memiliki komitmen organisasi yang tinggi

1. PENDAHULUAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini melalui jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah [1].

Sebagai konsekuensi logis dari amanat dari Undang-Undang di tersebut, pendidikan seharusnya dijalankan dengan baik oleh para pemangku kepentingan, baik pemerintah, masyarakat, dan sekolah, termasuk guru.

Dengan cara seperti ini maka pendidikan dapat berjalan dengan baik, dan maksimal.

Melihat hal di atas maka guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Komponen-komponen lain, mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti, apabila esensi pendidikan dan pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik. Begitu pentingnya peran guru dalam mentransformasikan ilmu-ilmu dalam pendidikan, sampai-sampai banyak pakar menyatakan bahwa di sekolah tidak akan ada perubahan atau peningkatan kualitas tanpa adanya perubahan dan peningkatan kualitas guru

Guru memiliki peranan strategis dan penting dalam pendidikan karena selain menjadi pintu masuk ilmu, bagi siswa guru juga sering dijadikan figur teladan bahkan menjadi tokoh identifikasi diri dalam membentuk kepribadian siswa. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan pendidikan yang sedemikian mulia sebagaimana disebutkan di atas, dibutuhkan sosok guru yang memiliki kinerja yang baik. Hal ini mengandung makna kinerja akan baik jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik [2].

SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang sebagai lembaga pendidikan yang selalu ingin maju, maka dibutuhkan kinerja guru yang baik dan maksimal. Hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan penulis dengan Ketua Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Majelis DIKDASMEN) Kabupaten Magelang didapatkan penjelasan bahwa sebagian guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang belum memiliki komitmen yang baik terhadap program-program kegiatan yang diselenggarakan sekolah. Misalnya: kegiatan sholat jamaah, kegiatan pengajian dan kepedulian terhadap pengembangan siswa, dan juga kegiatan penerimaan siswa baru.

Hasil penelusuran sementara dari hasil wawancara dengan kepala SMP Muhammadiyah Bandongan pada tanggal 23 Februari 2015, menunjukkan ada beberapa masalah yang mengindikasikan adanya masalah kinerja guru. Permasalahan ini nampak dari beberapa fenomena, yaitu: (1) Guru kurang semangat dalam menyelesaikan tugasnya yang berkaitan dengan perangkat pembelajaran, (2) Masih ada guru yang belum memiliki program pengajaran yang baik, (3) Kreativitas guru dalam memilih strategi dan metode pembelajaran sering menggunakan metode ceramah, dan (4) Masih ada guru yang mementingkan kepentingan pribadinya dari pada menjalankan tugasnya sebagai seorang guru.

Rego dan Cunha berkesimpulan bahwa ketika orang memiliki spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa lebih afektif melekat pada organisasi tempat kerja, memiliki loyalitas dan komitmen terhadap organisasi dan berdampak pada kinerja individu dan organisasi [3]. Karena sesungguhnya kebutuhan spiritual manusia merupakan kebutuhan alami, yang integritas perkembangan dan kematangan kepribadian individu sangat tergantung pada pemenuhan kebutuhan tersebut [4].

2. PENGEMBANGAN MODEL DAN KERANGKA PENELITIAN

Spiritualitas mengajarkan orang untuk mengekspresikan dan memberi makna pada setiap tindakannya, sehingga bila ingin menampilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kecerdasan spiritual [5]. Kecerdasan tersebut menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bernilai dan bermakna [6].

Penelitian yang dilakukan oleh Milliman menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja mempunyai korelasi yang kuat terhadap sikap kerja kru dan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi [7]. Dalam beberapa penelitian empiris lima tahun terakhir menunjukkan peningkatan kinerja/produktivitas akibat spiritualitas di tempat kerja. Javanmard [8] juga menunjukkan spiritualitas meningkatkan kinerja.

Spiritualitas diasumsikan memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian Rego dan Cunha berkesimpulan bahwa ketika orang memiliki spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa lebih afektif melekat pada organisasi tempat kerja, memiliki loyalitas terhadap organisasi. Demikian juga dengan manajer, bahwa dengan meningkatkan iklim spiritualitas, manajer dapat meningkatkan komitmen dan

berdampak pada kinerja individu dan organisasi [3].

Selain Rego dan Cunha di atas, studi yang dilakukan oleh Yousef menyimpulkan bahwa etika Islam kerja (IWE) langsung dan positif mempengaruhi berbagai dimensi baik sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi. Selanjutnya, komitmen afektif memediasi pengaruh dari IWE pada kedua dimensi kecenderungan afektif dan perilaku sikap terhadap perubahan organisasional [9].

Lebih lanjut, spiritualitas kerja yang tinggi dalam suatu organisasi, maka organisasi tersebut menunjukkan pertumbuhan dan kemajuan yang lebih cepat. Pada tingkat pribadi, maka pertumbuhan kesehatan fisik dan mental akan meningkat di kalangan pegawai [10].

Selanjutnya, komitmen organisasi diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja individu dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Adiftiya [11] menyimpulkan bahwa bahwa peningkatan komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Spiritualitas juga diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Giacalone [10] menyimpulkan bahwa peningkatan komitmen karyawan sebagai konsekuensi dari nilai-nilai spiritual di tempat kerja. Spiritualitas yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap sikap karyawan dan menunjukkan komitmen yang lebih baik, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang baik dalam organisasi.

Berdasar teori yang dikemukakan di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Teori

3. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat korelasional, yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua atau lebih variabel.

Untuk mendapatkan pengaruh spiritualitas terhadap kinerja, sebagaimana kerangka penelitian di atas maka ada variabel yang dijadikan sebagai variabel *intervening*.

Teknik pengambilan sample pada penelitian ini dengan menggunakan *Probability Sampling* yang berupa *Simple Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut [12]. Adapun sampel yang digunakan adalah sebanyak 185 guru.

Untuk melakukan analisis data pada penelitian ini, maka digunakan: (1) Teknik Analisis dengan Statistik Deskriptif; (2) Teknis Analisis Regresi Ganda; dan (3) Teknik Analisis Jalur (*Path Analysis*).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Deskriptif

a. Spiritualitas Guru

Variabel spiritualitas dalam penelitian ini terdiri dari 9 dimensi/ indikator, yaitu: (1) *a transcendent dimension* (dimensi transenden); (2) *meaning and purpose in life* (dimensi makna dan tujuan hidup); (3) *mission in life* (dimensi misi hidup); (4) *sacredness of life* (dimensi kesucian hidup); (5) *material values* (dimensi kepuasan spiritual); (6) *altruism* (dimensi altruisme); (7) *idealism* (dimensi idealisme); (8) *awareness of the tragic* (dimensi kesadaran akan adanya penderitaan); dan (9) *fruits of spirituality* (hasil dari spiritualitas). Jumlah item spiritualitas terdiri dari 36 butir angket dengan pilihan jawaban yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu:

Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang dan Sangat Kurang.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Spiritualitas

No	Interval	Frekuensi	(%)	Predikat
1	X > 134,47	12	7,0	Sangat Baik
2	124,16 – 134,47	43	25,1	Baik
3	113,85 – 124,16	56	32,7	Cukup
4	103,53 – 113,85	55	32,2	Kurang
5	X < 103,535	5	2,9	Sangat Kurang

Hasil analisis spiritualitas guru di atas, menunjukkan bahwa 64,8% spiritualitas guru menunjukkan cukup, baik, dan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki dimensi transenden, dimensi makna dan tujuan hidup, dimensi misi hidup, dimensi kesucian hidup, dimensi kepuasan spiritual, dimensi altruisme, dimensi idealisme, dimensi kesadaran akan adanya penderitaan, dan dimensi hasil dari spiritualitas yang cukup baik.

Apabila dilihat dari sisi setiap dimensinya, dimensi spiritualitas yang paling tinggi nilainya adalah dimensi transenden. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki sikap hidup bahwa ibadah merupakan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan dan bukan mencari materi belaka.

b. Komitmen Organisasi Guru

Komitmen organisasi adalah perasaan kewajiban karyawan untuk tinggal dengan organisasi. Variabel komitmen organisasi dibagi menjadi 3 dimensi yaitu: (1) komitmen afektif atau kepedulian (*affective commitment*); (2) komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*); dan (3) komitmen baku atau normatif (*normative commitment*). Jumlah item angket komitmen organisasi terdiri dari 24 pertanyaan dengan pilihan jawaban yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu: Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang dan Sangat Kurang

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi

No	Interval	Frekuensi	(%)	Predikat
1	X > 77,07	13	7,6	Sangat Baik
2	70,79 – 77,07	31	18,1	Baik
3	64,51 – 70,79	80	46,8	Cukup
4	58,23 – 64,51	35	20,5	Kurang
5	X < 58,23	11	6,4	Sangat Kurang

Hasil analisis tentang komitmen organisasi guru di atas, menunjukkan bahwa 72,5% guru memiliki komitmen organisasional minimal cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi, memiliki kemauan untuk mengerahkan kemampuan secara maksimal, dan guru memiliki keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan organisasi. Apabila dilihat dari sisi setiap dimensinya, dimensi yang paling tinggi nilainya adalah dimensi komitmen normatif guru, yang menunjukkan bahwa guru akan setia dan tetap bertahan dalam organisasi karena alasan moral dan etika. Komitmen normatif merupakan perasaan tentang kewajiban pekerjaan yang harus ia berikan kepada organisasi.

c. Kinerja Guru

Variabel Kinerja terdiri dari 10 dimensi, yaitu: (1) *professional knowledge* (pengetahuan profesional) (2) *instructional planning* (perencanaan instruksional); (3) *instructional strategies* (strategi pengajaran); (4) *differentiated instruction* (pengajaran berbasis perbedaan individu); (5) *assessment strategies* (strategi penilaian); (6) *assessment uses* (penggunaan penilaian); (7) *positive learning environment* (lingkungan belajar yang positif); (8) *academically challenging environment* (lingkungan akademis yang menantang); (9) *professionalism* (profesionalisme); dan (10) *communication* (komunikasi). Jumlah item angket kinerja guru berjumlah 40 pernyataan dengan pilihan

jawaban yang dikategorikan menjadi 5 kategori, yaitu: Sangat Baik, Baik, Cukup, Kurang dan Sangat Kurang

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Guru

No	Interval	Frekuensi	(%)	Predikat
1	$X > 138,41$	16	9,4	Sangat Baik
2	132,5 – 138,41	29	17,0	Baik
3	114,77 – 126,59	82	48,0	Cukup
4	102,95 – 114,77	40	23,4	Kurang
5	$X < 102,95$	4	2,3	Sangat Kurang

Hasil Analisis deskriptif menggambarkan bahwa 16 responden (9,4%) memiliki kinerja sangat baik, 29 responden (17,0%) memiliki kinerja baik, 82 responden (48%) memiliki kinerja cukup, 40 responden (23,4%) memiliki kinerja kurang, serta 4 responden (2,3%) memiliki kinerja sangat kurang.

Apabila dilihat lebih lanjut setiap dimensinya, keseluruhan dimensi menunjukkan hasil yang bagus, hal ini menunjukkan bahwa kinerja terjadi secara menyeluruh pada setiap dimensinya, dan dimensi yang paling tinggi skornya adalah dimensi *professional knowledge*.

4.2. Analisis Jalur

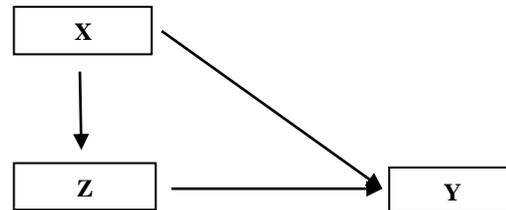
Analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis Jalur. Analisis Jalur digunakan untuk melakukan studi ketergantungan suatu variable dependen pada variable independen atau untuk menguji ketergantungan variable intervening terhadap variable dependen.

Tahapan yang dilakukan untuk melakukan analisis jalur, kita adalah sebagai berikut:

- Melakukan analisis dengan menggunakan Analisis Regresi Ganda. Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh langsung (*direct effect*) dari variabel-

variabel yang ada. Adapaun tahapan pada langkah ini adalah sebagai berikut:

- Melakukan analisis tentang pengaruh langsung Variabel X, terhadap Z dan Z terhadap Y, dan X terhadap Y sebagaimana gambar berikut ini:



Gambar 2. Pengaruh Langsung Variabel X, Z dan Variabel Y

- Melakukan analisis tentang pengaruh tidak langsung Variabel X, terhadap Y, sebagaimana gambar berikut ini:



Gambar 3. Pengaruh Tidak Langsung Variabel X, Z dan Variabel Y

Untuk melakukan penghitungan Analisis Regresi Ganda pada penelitian ini digunakan Bantuan SPSS Windows Versi 22. Adapun hasil Analisis Regresi Ganda tentang pengaruh langsung (*direct effect*) dari variabel-variabel X, Z dan Y dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Langsung

No	Koefisien Jalur	Beta	Uji t	Koefisien	Ket.	Proporsi Pengaruh
1	X – Z	0,498	0,000	0,248	Sign.	24,8 %
4	X – Y	0,211	0,000	0,045	Sign.	4,5 %
7	Z – Y	0,203	0,001	0,041	Sign.	4,1 %

Dari Tabel 4. di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis Jalur Pengaruh Langsung antar Variabel Peran Spiritualitas dalam Kinerja Guru Melalui Komitmen di SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Magelang menunjukkan

bahwa semua Signifikan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien Signifikansi lebih kecil dari 0,05.

- b. Hasil analisis Regresi Ganda tersebut di atas dijadikan pijakan untuk melakukan analisis lanjut dengan Analisis Jalur (*Path Analisis*). Hal ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dari variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini, sebagaimana tabel berikut ini:

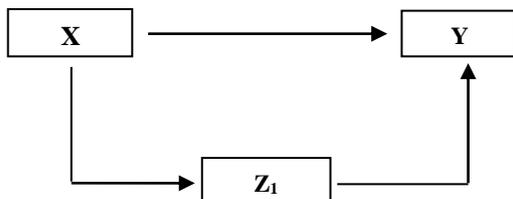
Tabel 5. Hasil Analisis Jalur Pengaruh Tidak Langsung

No	Variabel	Perhitungan/ Koefisien	Proporsi Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Langsung
4	$X - Z_1 - Y$	$0,498 \times 0,203 = 0,101$	10,1 %	4,5 %

Dari Tabel 5. di atas dapat dijelaskan bahwa hasil analisis Jalur Pengaruh tidak langsung antar Variabel Peran Spiritualitas dalam Kinerja Guru Melalui Komitmen di SMP Muhammadiyah Se-Kabupaten Magelang menunjukkan bahwa semua dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Koefisien tidak langsung lebih besar dari nilai Koefisien langsung (nilai Koefisien tidak langsung > nilai Koefisien langsung).

4.3. Pengaruh Spiritualitas terhadap Kinerja melalui Komitmen Organisasi Guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang.

Keterkaitan antara spiritualitas, kinerja guru, dan komitmen organisasi dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Pengaruh Spiritualitas terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Guru

Selanjutnya, hasil analisis data jalur pengaruh spiritualitas terhadap kinerja melalui komitmen organisasi guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Jalur Pengaruh spiritualitas terhadap kinerja melalui Komitmen Organisasi Guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang

Pengaruh Langsung						
No	Koefisien Jalur	Beta	Uji t p value	Koefisien	Ket.	Proporsi Pengaruh
2	$X - Z_1$	0,498	0,000	0,248	Sign.	24,8 %
3	$X - Y$	0,211	0,000	0,045	Sign.	4,5 %
6	$Z_1 - Y$	0,203	0,001	0,041	Sign.	4,1 %
Pengaruh Tidak Langsung						
	$X - Z_1 - Y$	$0,498 \times 0,203 = 0,101$				10,1 %
		$0,101 > 0,045$				

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebagaimana Tabel 6 diketahui bahwa nilai koefisien jalur spiritualitas terhadap komitmen organisasi ($X - Z_1$) menunjukkan angka sebesar 0,498 dan nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja ($Z_1 - Y$) sebesar 0,203, sehingga pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) spiritualitas terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening ($X - Z_1 - Y$) sebesar 10,1 % ($0,498 \times 0,203 = 0,101$). Koefisien pengaruh langsung spiritualitas terhadap kinerja ($X - Y$) sebesar 0,045, sehingga $0,101 > 0,045$

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan sebagaimana Tabel 6. diketahui bahwa pengaruh spiritualitas terhadap kinerja melalui komitmen organisasi guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang sangat signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi salah satunya dipengaruhi oleh spiritualitas. Disamping itu juga komitmen berpengaruh terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian ini nampak bahwa spiritualitas berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Guru yang memiliki spiritualitas yang baik akan memiliki komitmen organisasi yang baik

dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja guru.

4.4. Pembahasan

Nilai koefisien jalur pengaruh spiritualitas terhadap komitmen organisasi ($X-Z_2$) menunjukkan angka sebesar 0,498 dan nilai koefisien jalur komitmen organisasi terhadap kinerja (Z_2-Y) sebesar 0,203, sehingga pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) spiritualitas terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening ($X-Z_2-Y$) sebesar 10,1 % ($0,498 \times 0,203 = 0,101$). Koefisien pengaruh langsung spiritualitas terhadap kinerja ($X-Y$) sebesar 0,045, sehingga $0,101 > 0,045$

Berdasarkan analisis data yang dilakukan, diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel spiritualitas terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur $X-Z_2-Y$ adalah $(0,281) \times (0,556) = 0,156$ atau 15,6%. Komitmen organisasi dalam penelitian ini salah satunya dipengaruhi secara signifikan oleh spiritualitas serta berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pengaruh spiritualitas terhadap kinerja melalui komitmen organisasi adalah baik, yaitu bahwa adanya sikap dan perilaku guru yang mencerminkan sikap transenden dalam hidup, yaitu suatu pandangan bahwa di dalam kehidupan ini ada *peak experience* atau pengalaman batin, yang didasarkan pada adanya kesadaran akan eksistensi Tuhan, akan menjadikan hidupnya semakin berarti.

Disamping itu juga aspek *meaning and purpose in life* (dimensi makna dan tujuan hidup) serta aspek *mission in life* (dimensi misi hidup), akan menjadikan bahwa sesungguhnya kehidupan ini memiliki makna serta visi yang jauh ke depan. Yaitu

sebuah kesadaran bahwa ibadah adalah bagian dari pekerjaan yang dia geluti. Yang pada akhirnya bahwa manusia memiliki *sacredness of life* (dimensi kesucian hidup), yaitu sebuah pengakuan bahwa tujuan kehidupan terakhirnya adalah akhirat. Disamping itu juga bahwa manusia spiritualis akan memandang bahwa kepuasan dalam kehidupan dan pekerjaan bukan pada faktor materi belaka (*meaning that material things are valued but not sought as the end of spiritual pursuits*). Disinilah maka kehidupan menjadi semakin bermakna.

Manusia spiritualis juga memandang adanya dimensi *Altruism* dalam kehidupan, yaitu bahwa berbuat baik dalam rangka mengisi kehidupan adalah hal yang penting serta bagaimana menjadikan dunia ini menjadi lebih baik (*dimensi Idealism*) (Dimensi Idealisme). Prinsip seperti ini pada akhirnya akan mendatangkan *Fruits of spirituality* (Hasil dari spiritualitas), yaitu bekas atau atsar yang dimiliki oleh seseorang dalam hidupnya. Oleh karena itu Spiritualitas akan berdampak pada kebaikan di dalam kehidupannya.

Hal ini berakibat bahwa spiritualitas akan mendatangkan komitmen organisasi, yang pada akhirnya akan membawa pada kerelaan guru untuk meluangkan waktu dan tenaga untuk kepentingan sekolah.

Nilai koefisien variabel spiritualitas, komitmen organisasi, dan kinerja guru menunjukkan arah positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi spiritualitas maka akan meningkatkan komitmen organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja guru. Dengan kata lain hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Hal ini berarti bahwa guru yang memiliki spiritualitas yang baik akan memiliki komitmen organisasi yang selanjutnya akan berpengaruh pada kinerja.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan kesesuaian dengan teori dan juga hasil-hasil penelitian terdahulu. Misalnya, penelitian Rego dan Cunha [3] berkesimpulan bahwa ketika orang memiliki spiritualitas di tempat kerja, mereka merasa lebih afektif melekat pada organisasi tempat kerja, memiliki loyalitas terhadap organisasi. Demikian juga dengan manajer, bahwa dengan meningkatkan iklim spiritualitas, manajer dapat meningkatkan komitmen dan berdampak pada kinerja individu dan organisasi.

Selain Rego dan Cunha di atas, studi yang dilakukan oleh Yousef [9] ini mengkaji peran komitmen organisasi sebagai mediator antara etika Islam kerja (IWE) dan sikap terhadap perubahan organisasi. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa IWE langsung dan positif mempengaruhi berbagai dimensi baik sikap terhadap perubahan organisasi dan komitmen organisasi. Selanjutnya, komitmen afektif memediasi pengaruh dari IWE pada kedua dimensi kecenderungan afektif dan perilaku sikap terhadap perubahan organisasional. Di sisi lain, kelanjutan dan komitmen normatif memediasi pengaruh dari IWE pada dimensi kognitif dari sikap terhadap perubahan, sementara komitmen kelanjutan memediasi pengaruh IWE pada dimensi kecenderungan perilaku sikap terhadap perubahan.

Hasil penelitian di atas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiftiya [11] menyimpulkan bahwa peningkatan komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Spiritualitas juga diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi. Penelitian Giancalone [10] menyimpulkan bahwa peningkatan komitmen karyawan sebagai konsekuensi dari nilai-nilai spiritual di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja lebih lanjut dikatakan mengurangi *turnover* kerja dan ketidakhadiran. Spiritualitas yang tinggi

akan berpengaruh positif terhadap sikap karyawan dalam organisasi dan menunjukkan komitmen yang lebih baik, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang baik dalam organisasi.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Spiritualitas mempunyai peran sangat signifikan dalam mempengaruhi kinerja guru melalui komitmen organisasi, guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Magelang.
- b. Spiritualitas secara langsung mempengaruhi kinerja guru meskipun tidak sebesar jika melalui variabel komitmen organisasi.
- c. Guru yang memiliki spiritualitas yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi yang pada akhirnya akan berpengaruh positif terhadap kinerjanya.

REFERENSI

- [1] Depdiknas, *Undang-undang Guru dan Dosen* (Jakarta: Puskur Balitbang Departemen Pendidikan Nasional, 2005)
- [2] Imron, *Kinerja Guru Dilihat Dari Spiritualitas, Komitmen Organisasi, Modal Psikologis, dan Perilaku Kewargaorganisasian*, Belajea: *Jurnal Pendidikan Islam* vol. 1, no 02, 2016
- [3] Rego, Armenio dan Miguel Pina e Cunha (2007). "Workplace Spirituality and Organizational Commitment: An Empirical Study". *Journal of Organizational Change Management* Vol. 21 No. 1, 2008, hlm. 53-75
- [4] Imron, *Dorongan Fisiologis, Psikis Dan Spiritual dalam Al Qur'an*, *TARBIYATUNA*, Vol. 6 No.1 Juni, 2015
- [5] Munir, Ningky. *Spiritualitas dan Kinerja*. *Majalah Manajemen*, Vol.124, Juli 2000

- [6] Zohar, Danah & Ian Marshall, *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berpikir Integralistik dan Holistik untuk Memaknai Kehidupan*, (Bandung: Mizan, 2002)
- [7] Hendrawan, Sanerya. *Spiritual Management from Personal Enlightenment toward God Corporate Governance*, (Bandung: Mizan, 2009)
- [8] Javanmard. The Impact of Spirituality on Work Performance. *Indian Journal of Science and Technology*. 5(1). 2012.
- [9] Yousef, Danvish A. Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes Toward Organizational Change. *Human Relation Journal, The United Arab Emirates University*, dayouse@uaeu.ac.ae
- [10] Jurkiewicz, Corele dan Robert A. Giancalone, "A Value Framework for Measuring The Impact of Workplace Spirituality On Organizations", *Journal of Bussiness Ethict*, Vol 49:2 (Januari, 2004)
- [11] Adiftiya, Jajang. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bukit Makmur Mandiri Utama. ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id
- [12] Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2006)

