

OCB ditinjau dari Workplace Spirituality dan Quality of Work Life

Eka Askafi¹, Anuar Shah Bali Mahomed²

¹Magister Manajemen, Universitas Islam Kediri

²Universitas Putra Malaysia

Email: eka_askafi@uniska-kediri.ac.id

ABSTRACT

The objective of this study is to examine the effect of quality of work life, workplace spirituality and organizational citizenship behavior, also testing the effect of quality of worklife, workplace spirituality. The population in this study were all Islamic teachers in East Java Indonesia using Proportionate Random Sampling. The data analysis in this study is Structural Equation Modelling (SEM) using software AMOS 26.0 with the result quality of work life and workplace spirituality have a significant effect on organizational citizenship behavior. These results indicate that good quality of work life and good workplace spirituality encourages teachers as organizational citizens to have a good behavior and it can encourage teachers to good performance. Organizational citizenship behavior appears as a feeling of being a member of the organization and be satisfied if it can do something more to the organization, because the organization's behavior is an act of a person resident outside obligations, do not pay attention to self-interest, does not require a job description and formal reward system, and is voluntary.

Key words: quality of work life, workplace spirituality, organizational citizenship behavior

A. Latar Belakang Teoritis

Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Salah satu faktor yang amat menentukan dalam upaya meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui pendidikan adalah tenaga pendidik (guru atau dosen), sehingga pendidikan dapat diimplementasikan dalam tataran mikro, ini berarti bahwa bagaimana kualitas pendidikan dan hasil pembelajaran akan terletak pada bagaimana pendidik melaksanakan tugasnya

secara profesional serta dilandasi oleh nilai-nilai dasar kehidupan yang tidak sekedar nilai materil namun juga nilai-nilai transenden yang dapat mengilhami pada proses pendidikan ke arah suatu kondisi ideal dan bermakna bagi kebahagiaan hidup peserta didik, pendidik serta masyarakat secara keseluruhan. Hal tersebut sebagaimana dijelaskan oleh Allah swt dalam surat Al-Baqarah ayat 129 yang artinya :

“Ya Tuhan kami, utuslah untuk mereka seorang Rasul dari kalangan mereka, yang akan membacakan kepada mereka ayat-ayat Engkan, dan mengajarkan kepada mereka Al-Kitab (Al-Qur'an) dan hikmah serta mensucikan mereka. Sesungguhnya Engkanlah yang Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”(Depag RI, 2004).

Pendidik diharapkan mempunyai pengaruh yang signifikan pada pembentukan sumberdaya manusia dalam aspek kognitif, afektif maupun keterampilan, baik dalam aspek fisik, mental maupun spiritual. Hal ini jelas menuntut kualitas penyelenggaraan pendidikan yang baik serta pendidik yang profesional, agar kualitas hasil pendidikan dapat benar-benar berperan optimal dalam kehidupan masyarakat. Untuk itu pendidik dituntut untuk selalu memperbaiki, mengembangkan diri dalam membangun dunia pendidikan. Upaya-upaya untuk terus mengembangkan profesi pendidik menjadi suatu syarat mutlak bagi kemajuan suatu bangsa, meningkatnya kualitas pendidik akan

mendorong pada peningkatan kualitas pendidikan baik proses maupun hasilnya. Kinerja guru yang optimal termaktub dalam surat Al-Qasash ayat 68 :

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya" (Depag RI, 2004). Tujuan dalam penelitian ini (1). Mendeskripsikan Quality of Work Life, Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior (2). Menguji pengaruh Quality of Work Life, Workplace Spirituality terhadap Organizational Citizenship Behavior

Definisi Konseptual Variabel

a. Kinerja Guru

Kinerja Guru adalah hasil kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seorang guru berdasarkan kemampuan untuk mengelola kegiatan belajar mengajar dari mulai membuka pelajaran sampai menutup pelajaran dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (UU No. 14/ 2005 Bab IV Pasal 1).

b. Perilaku Warga Organisasi

Perilaku warga organisasi adalah perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi (Organ, 1988).

c. Kualitas Kehidupan Kerja

Kualitas Kehidupan Kerja merupakan seperangkat sasaran dari kondisi dan praktek organisasi seperti: promosi melalui kebijakan dari dalam, supervisi yang demokratis, keterlibatan karyawan dan kondisi kerja yang aman dalam bekerja, terpenuhkannya kebutuhan dan dapat tumbuh dan berkembang (Cascio, 2006).

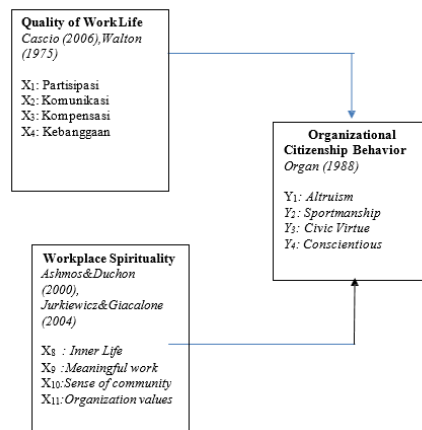
d. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan derajat seberapa jauh anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan

organisasi dan keterlibatannya dengan organisasi (Meyer dan Allen, 1991)

e. Spiritualitas Kerja

Spiritualitas kerja adalah sebuah tempat kerja yang mengakui bahwasanya para karyawan mempunyai kehidupan batin yang mengisi dan diisi oleh pekerjaan yang bermakna yang mengambil tempat di tengah komunitas (Ashmos and Duchon, 2000).



Kerangka Konseptual Penelitian

B. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Madrasah yaitu sebanyak 585 guru. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah jumlah indikator dikalikan 5 sampai 10. Penelitian ini menggunakan 19 indikator, oleh karena itu jumlah sampel (n) yang diperlukan adalah jumlah indikator yaitu 19 dikalikan 6, sehingga di dapat jumlah sampel (n) adalah sebanyak 114.

Menurut Ferdinand (2002) besarnya ukuran sampel untuk metode analisis SEM adalah 100-200 untuk teknik *Likelihood estimation*, tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel laten. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini menggunakan 114 sampel. Teknik pengambilan sampel adalah dengan *Proportionate Random Sampling*.

Definisi Operasional Variabel

a. Variabel Laten Endogen

- 1) Organizational Citizenship Behavior Organizational Citizenship Behavior (Y.1) terdiri dari aspek

altruism, sportsmanship, civic virtue, dan *conscientiousness* yang diukur dengan menggunakan skala Likert. Variabel terobservasi Organizational Citizenship Behavior sebagaimana dibawah ini :

Y1.1 : *Altruism*

Y1.2 : *Sportsmanship*

Y1.3 : *Civic Virtue*

Y1.4 : *Conscientiousness*

Indikator Organizational Citizenship Behavior adalah sebagaimana berikut :

- a) *Altruism (Y1.1)*
 - (1) Sukarela menolong dan melayani (Y1.1.1)
 - (2) Sukarela memberi orientasi (Y1.1.2)
 - (3) Siap membantu (Y1.1.3)
 - (4) Berupaya meluangkan waktu (Y1.1.4) Nilai indikator *Altruism* :
- b) *Sportsmanship (Y1.2)*
 - (1) Berinisiatif memperkenalkan diri(Y1.2.1)
 - (2) Tidak mengeluh (Y1.2.2)
 - (3) Tidak membesar-besarkan masalah (Y1.2.3)
 - (4) Berfikiran positif (Y1.2.4)
- c) *Civic virtue (Y1.3)*
 - (1) Bekerja tepat waktu (Y1.3.1)
 - (2) Sesuai skedul (Y1.3.2)
 - (3) Bertindak meningkatkan citra lembaga (Y1.3.3)
 - (4) Berani mengambil risiko (Y1.3.4)
- d) *Conscientious (Y1.4)*
 - (1) Bertugas sesuai tugas dan fungsi (Y1.4.1)
 - (2) Mengikuti peraturan dan prosedur (Y1.4.2)
 - (3) Aktif dalam kegiatan (Y1.4.3)
 - (4) Mendahului (Y1.4.4)

b. Variabel Laten Eksogen
Quality of Work Life

Quality of Work Life adalah persepsi karyawan bahwa karyawan ingin dihargai sebagai bagian dari organisasi serta mendapat kesempatan mampu untuk tumbuh dan berkembang, karyawan

memiliki supervisi yang bagus, kondisi kerja yang baik, penggajian dan pemberian manfaat yang memuaskan, serta membuat pekerjaan menarik, menantang serta penuh reward. Variabel terobservasi Quality of Work Life sebagaimana dibawah ini:

X1.1: Partisipasi X1.2: Komunikasi

X1.3: Kompensasi X1.4: Kebanggaan
Indikator Quality of Work Life

adalah sebagai berikut :

- a) Partisipasi (X1.1) meliputi beberapa item pertanyaan :
 - (1) Kontributif (X1.1.1)
 - (2) Berpartisipasi memberi pendapat (X1.1.2)
 - (3) Kepercayaan menjalankan tugas baru (X1.1.3)
 - (4) Keterlibatan dalam keputusan (X.1.1.4)
 - (5) Penyelesaian masalah (X1.1.5)
 - (6) Peningkatan kapabilitas (X1.1.6)
 - b) komunikasi (X1.2)
 - (1) Kooperatif (X1.2.1)
 - (2) Memelihara hubungan baik diluar pekerjaan (X1.2.2)
 - (3) Informatif terhadap atasan (X1.2.3)
 - (4) Bantuan atasan (X1.2.4)
 - (5) Berpikir positif terhadap orang lain (X1.2.5)
 - (6) Penggunaan media komunikasi secara efektif (X1.2.6)
 - c) Kompensasi (X1.3)
 - (1) Pemenuhan gaji (X1.3.1)
 - (2) Tunjangan (X1.3.2)
 - (3) Perbandingan gaji (X1.3.3)
 - (4) birokrasi klaim kompensasi (X1.3.4)
 - d) Kebanggaan (X1.4)
 - (1) Kebanggaan pada identitas lembaga (X1.4.1)
 - (2) Kebanggaan menjadi bagian dari lembaga (X1.1.4.2)
 - (3) Kepuasan atas prestasi lembaga (X1.4.3)
 - (4) Keunggulan lembaga (X1.4.4)
 - (5) Peran aktif lembaga (X1.4.5)
 - (6) Pencitraan lembaga (X1.4.6)
- 2) Workplace Spirituality
Workplace Spirituality dibagi

menjadi tiga dimensi yaitu aspek kehidupan batin (*inner life*), kerja yang bermakna (*meaningful work*) dan komunitas (*community*). Workplace Spirituality diukur dengan menggunakan skala Likert. Variabel terobservasi Workplace Spirituality sebagaimana dibawah ini :

X3.1 : *Inner Life*

X3.2 : *Meaningful work* X3.3 : *Sense of community* X3.4 : *Organization values*

Indikator Workplace Spirituality adalah sebagaimana berikut :

a) *Inner life* (X3.1)

- (1) Harapan dalam kehidupan (X3.1.1)
- (2) Adanya nilai-nilai agama dalam pilihan-pilihan (X3.1.2)
- (3) Pribadi yang *religious* (X3.1.3)
- (4) Praktek ibadah (X3.1.4)
- (5) Berdoa (X3.1.5)
- (6) Kepedulian kondisi spiritual rekan-rekan kerja (X3.1.6)

b) *Meaningful of work* (X3.2)

- (1) Kenikmatan profesi (X3.2.1)
- (2) Makna pribadi profesi (X3.2.2)
- (3) Profesi membangkitkan semangat (X3.2.3)
- (4) Kepentingan profesi dalam kehidupan (X3.2.4)
- (5) Berusaha tidak absen dalam bekerja (X3.2.5)
- (6) Pengalaman kerja (X3.2.6)

c) *Sense of Community* (X3.3)

- (1) Keterkaitan profesi dengan kehidupan di masyarakat (X3.3.1)
- (2) Adanya kesamaan tujuan dengan rekan (X3.3.2)
- (3) Keterbukaan dengan rekan kerja (X3.3.3)
- (4) Saling berbagi pendapat atau gagasan dengan rekan kerja (X3.3.4)
- (5) Adanya motivasi dari atasan dan rekan kerja (X3.3.5)
- (6) Penyelesaian konflik secara positif (X3.3.6)

d) *Organization value* (X3.4)

- (1) Kepedulian lembaga tentang kegiatan keagamaan (X3.4.1)
- (2) Adanya keterkaitan profesi dengan

tujuan organisasi (X3.4.2)

- (3) Kepedulian lembaga tentang kesejahteraan karyawan (X3.4.3)
- (4) Kontribusi positif profesi pada citra lembaga (X3.4.4)
- (5) Adanya nilai positif dalam organisasi (X3.4.5)
- (6) Kenyamanan karyawan tentang masa depan dalam organisasi (X3.4.6)

Teknik Analisis Data dalam Penelitian menggunakan analisis SEM terdiri dari tujuh langkah sebagaimana dikemukakan oleh Ferdinand (2000:30) sebagai berikut :

1. Mengembangkan teori berdasarkan model

Hal yang harus dilakukan dalam SEM pertama kali adalah melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkan. SEM digunakan bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik.

2. Penyusunan path diagram atau diagram alur

Path diagram atau diagram alur merupakan representasi grafis mengenai bagaimana beberapa variabel pada suatu berhubungan satu sama lain, yang memberikan suatu pandangan menyeluruh mengenai struktur model. Penyusunan diagram alur adalah untuk menunjukkan alur hubungan kausal antara konstruk eksogen dan konstruk endogen. Hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah, anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Sedangkan garis-garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk. Konstruk yang dibangun dalam diagram alur dapat dibedakan dalam dua kelompok:

- a. *Exogenous constructs* atau konstruk eksogen
Konstruk eksogen dikenal juga sebagai *source variables* atau *independent variables* yang tidak diprediksi oleh variabel lain dalam model.
 - b. *Endogenous construct* atau konstruk endogen
Konstruk endogen merupakan faktor-faktor yang diprediksi oleh satu atau beberapa konstruk. Konstruk endogen dapat memprediksi satu atau beberapa konstruk endogen lainnya, tetapi hanya dapat berhubungan kausal dengan konstruk endogen.
3. Konversi diagram *path* ke dalam persamaan
 4. Memilih matriks input dan estimasi model
Hair *et al.* (1995) menyarankan agar menggunakan matriks varians/kovarians pada saat pengujian teori sebab varians/kovarians lebih memenuhi asumsi metodologi dimana *standard error* yang dilaporkan menunjukkan angka yang lebih akurat dibandingkan dengan matriks korelasi (dimana dalam matriks korelasi rentang yang umum berlaku adalah $(0 \leq r \leq 1)$).
 5. Analisis kemungkinan munculnya masalah identifikasi
 6. Evaluasi kriteria *goodness of fit*
Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model

terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Disebutkan oleh Ferdinand (2000: 52), beberapa indeks kesesuaian dan *cut of value* untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak antara lain:

- a. X^2 - *Chi-Square* statistik, di mana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai Chi-Square nya rendah. Semakin kecil nilai Chi-Square, semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0.05$ atau $p > 0.10$.
 - b. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan close fit dari model itu berdasarkan degrees of freedom.
 - c. GFI (*Goodness of fit Index*), adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah "*better fit*".
 - d. CMIN/DF, adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik Chi-Square, X^2 dibagi DFnya, disebut X^2 relatif. Bila nilai X^2 relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
7. Interpretasi dan Modifikasi Model

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Deskripsi Organizational Citizenship Behavior

Indikator	Respon (%)					Mean
	1	2	3	4	5	
Y1.1 Altruism						3,92
Y1.1.1 Sukarela menolong dan melayani	2,6	8,8	9,6	67,5	11,4	3.76
Y1.1.2 Sukarela memberi orientasi	-	14,0	14,9	36,8	34,2	3.91
Y1.1.3 Siap membantu	2,6	7,0	14,0	30,7	45,6	4.09
Y1.1.4 Berupaya meluangkan waktu	6,1	5,3	14,0	39,5	35,1	3.92
Total	11,3	35,1	52,5	174,5	126,3	

Y1.2	<i>Sportmanship</i>						3,84
Y1.2.1	Inisiatif untuk memperkenalkan diri	-	22,8	43,0	4,4	29,8	3.41
Y1.2.2	Tanpa keluh kesah	-	8,8	7,9	47,4	36,0	4.10
Y1.2.3	Tidak membesar-besarkan masalah	-	6,1	6,1	44,7	43,0	4.24
Y1.3.4	Berfikiran positif	3,5	21,1	13,2	35,1	27,2	3.61
	Total	3,5	58,8	70,2	131,6	136	
Y1.3	<i>Civic Virtue</i>						3,85
Y1.3.1	Bekerja tepat waktu	6,1	15,8	21,1	35,1	21,9	3.50
Y1.3.2	Menjadwalkan pertemuan meskipun itu diluar jam kerja	-	5,3	22,8	47,4	24,6	3.91
Y1.3.3	Meningkatkan nama baik lembaga	-	4,4	9,6	65,8	20,2	4.01
Y1.3.4	Berani mengambil risiko untuk lembaga	-	3,5	14,0	64,9	17,5	3.96
	Total	6,1	290	675	213,2	84,2	
Y1.4	<i>Conscientious</i>						3,94
Y1.4.1	Bekerja sesuai tugas dan fungsi	2,6	7,0	12,3	58,8	19,3	3.85
Y1.4.2	Sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur	-	15,8	12,3	32,5	39,5	3.95
Y1.4.3	Menghadiri dan terlibat dalam setiap kegiatan	1,8	8,8	13,2	17,5	58,8	4.22
Y1.4.4	Menyerahkan laporan-laporan lebih awal dari yang seharusnya	7,0	11,4	17,5	30,7	33,3	3.71
	Total	11,4	43	55,3	139,5	150,9	

2. Deskripsi Quality of Work Life

Indikator	Respon (%)					Mean	
	1	2	3	4	5		
X1.1	Partisipasi					3,79	
X1.1.1	Memberikan kontribusi maksimal	5,3	10,5	16,7	62,3	5,3	3,51
X1.1.2	Berpendapat berdasarkan fakta	4,4	20,2	21,9	38,6	14,9	3,39
X1.1.3	Dipercaya mengemban tugas baru	7,9	25,4	17,5	35,1	1,0	3,21
X1.1.4	Kemampuan melibatkan diri dalam pembuatan keputusan	-	-	19,3	48,2	32,5	4,13
X1.1.5	Menyelesaikan setiap permasalahan	-	-	12,3	45,6	42,1	3,29
X1.1.6	Mempelajari hal-hal baru untuk meningkatkan kapabilitas	-	0,9	14,9	50,0	34,2	4,17
	Total	17,6	57	102,6	279,8	130,3	
X1.2	Komunikasi						3,72
X1.2.1	Sikap kooperatif	3,5	8,8	14,9	69,3	3,5	3.60
X1.2.2	Memelihara hubungan baik dengan rekan kerja diluar pekerjaan	3,5	21,1	21,1	41,2	13,2	3.39
X1.2.3	Informasi atasan	10,5	16,7	21,9	26,3	24,6	3.37
X1.3.4	Bantuan atasan	7,0	9,6	19,3	26,3	37,7	3.78
X1.2.5	Berpikir positif terhadap orang lain	-	7,0	9,6	40,4	43,0	4.19
X1.2.6	Media komunikasi efektif	1,8	7,0	14,0	43,9	33,3	4.00
	Total	25,8	70,2	100,8	247,4	155,3	
X1.3	Kompensasi						3,93
X1.3.1	Pemenuhan gaji	9,6	12,3	25,4	36,8	15,8	3.72

X1.3.2	Tunjangan sesuai aturan	-	-	27,2	47,4	25,4	3.36
X1.3.3	Perbandingan gaji memuaskan	-	-	14,9	46,5	38,6	3.98
X1.3.4	Birokrasi kompensasi sudah baik	-	3,5	11,4	51,8	33,3	4.23
Total		9,6	158	789	182,5	113,1	
X1.4	Kebanggaan						3,89
X1.4.1	Kebanggaan atas identitas lembaga	2,6	12,3	13,2	66,7	5,3	3.59
X1.4.2	Kebanggaan jadi bagian lembaga	1,8	18,4	18,4	50,0	11,4	3.50
X1.4.3	Kepuasan pada prestasi lembaga	0,9	12,3	17,5	39,5	29,8	3.85
X1.4.4	Keunggulan lembaga	7,0	7,0	17,5	26,3	42,1	3.89
X1.4.5	Keaktifan lembaga di masyarakat	0	1,8	7,0	43,9	47,4	4.36
X1.4.6	Pencitraan lembaga	1,8	4,4	14,0	39,5	40,4	3.89
Total		14,1	56,2	876	265,9	176,4	

3. Workplace Spirituality

Indikator	Respon (%)					Mean	
	1	2	3	4	5		
X3.1	<i>Inner life</i>						3,87
X3.1.1	Kehidupan penuh harapan	5,3	9,6	23,7	33,3	28,1	3.69
X3.1.2	Nilai-nilai religius	-	0,9	21,1	62,3	15,8	3.92
X3.1.3	Pribadi yang religius	-	0,9	10,5	73,7	14,9	4.02
X3.1.4	Ibadah	-	1,8	13,2	59,6	25,4	4.08
X3.1.5	Berdoa	2,6	7,9	12,3	51,8	25,4	3.89
X3.1.6	Kegiatan keagamaan rekan kerja	4,4	16,7	15,8	38,6	24,6	3.62
Total		12,3	37,8	96,6	319,3	134,2	
X3.2	<i>Meaningful work</i>						3,939
X3.2.1	Menikmati profesi	7,0	5,3	12,3	36,8	38,6	3.94
X3.2.2	Profesi memiliki makna pribadi	4,4	10,5	18,4	29,8	36,8	3.84
X3.2.3	Profesi membangkitkan semangat	-	5,3	7,0	54,4	33,3	4.15
X3.2.4	Profesi berkaitan dengan sesuatu hal yang penting	1,8	9,6	14,9	40,4	33,3	3.93
X3.2.5	Berusaha hadir	4,4	9,6	19,3	25,4	41,2	3.89
X3.2.6	Pengalaman positif masa lalu	-	-	30,7	54,4	14,9	3.84
Total		17,6	40,3	102,6	241,2	198,1	
X3.3	<i>Sense of community</i>						3,88
X3.3.1	Profesi penting dalam masyarakat	-	0,9	10,5	80,7	7,9	3.95
X3.3.2	Kesamaan tujuan antar kelompok	-	3,5	15,8	62,3	18,4	3.95
X3.3.3	Pengungkapan perasaan	0,9	6,1	9,6	58,8	24,6	4.00
X3.3.4	Berbagi ide dengan rekan	0,9	7,9	16,7	43,9	30,7	3.95
X3.3.5	Motivasi atasan	2,6	14,0	24,6	27,2	31,6	3.71
X3.3.6	Penyelesaian konflik	6,1	10,5	19,3	30,7	33,3	3.74
Total		10,5	42,9	96,5	303,6	146,5	
X3.4	<i>Organization values</i>						3,934
X3.4.1	Kegiatan keagamaan	2,6	13,2	12,3	64,0	7,9	3.61
X3.4.2	Kesamaan dengan tujuan organisasi	2,6	17,5	18,4	42,1	19,3	3.57
X3.4.3	Kesejahteraan karyawan	7,0	11,4	13,2	20,2	48,2	3.91
X3.4.4	Profesi berkontribusi positif terhadap <i>image</i> lembaga	0,9	3,5	15,8	30,7	49,1	4.23

X3.4.5	Sisi positif dari nilai-nilai organisasi	-	7,9	7,0	39,5	45,6	4.22
X3.4.6	Kenyamanan masa depan karyawan	0,9	5,3	12,3	55,3	26,3	4.00
Total		14,0	58,8	79	251,8	196,4	

Hasil Penelitian

Evaluasi *Goodness of Fit index* Model Persamaan Struktural

No	<i>Goodness of fit Index</i>	Hasil	<i>Cut-off Value</i>	Keterangan
1.	$X^2 - Chi Square$	209,565	Diharapkan kecil	Marjinal
2.	<i>Probability</i>	0,000	≥ 0.05	Marjinal
3.	<i>CMIN/DF</i>	1,476	≤ 2.00	Baik
4.	<i>RMSEA</i>	0,065	≤ 0.08	Baik
5.	<i>GFI</i>	0,957	≥ 0.90	Baik
6.	<i>TLI</i>	0,843	≥ 0.95	Marjinal

Hasil Uji Konfirmatori

No.	Konstruk	Item	λ	p	Ket.
1.	Quality of Work Life	X1.1	0,859	0,000	Valid
		X1.2	0,858	0,000	Valid
		X1.3	0,870	0,000	Valid
		X1.4	0,837	0,000	Valid
2.	Workplace Spirituality	X2.1	0,844	0,000	Valid
		X2.2	0,874	0,000	Valid
		X2.3	0,904	0,000	Valid
		X2.4	0,775	0,000	Valid
4.	Organizational Citizenship Behavior	Y1.1	0,890	0,000	Valid
		Y1.2	0,890	0,000	Valid
		Y1.3	0,831	0,000	Valid
		Y1.4	0,788	0,000	Valid

Hasil Persaman Struktural

No.	Fungsi	Eksogen	λ	C.R	p
1.	Organizational Citizenship Behavior (Organisational, Workplace Spirituality)	Quality of Work Life	0,416	4,092	0,000*
		Workplace Spirituality	0,250	2,266	0,023*

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel Regression Weight

Laten Endogen	Laten Eksogen	Estimate	S.E.	C.R.	P
Organizational Citizenship Behavior	Quality of Work Life	0.407	0.100	4.092	0.000
Organizational Citizenship Behavior	Workplace Spirituality	0.218	0.096	2.266	0.023

Pembahasan

Quality of Work Life memberi pengaruh yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior guru. Apabila sebuah lembaga/organisasi dapat memberikan Quality of Work Life yang baik bagi karyawan maka akan mendorong guru/warga organisasi untuk berperilaku yang baik pula. Sistem kompensasi yang tepat seperti sudah berjalannya birokrasi dalam mengurus klaim kompensasi seperti kesehatan, dinas luar dan lain-lain, perbandingan gaji dengan tempat lain, pemenuhan gaji dan sistem tunjangan mendorong guru untuk bersikap sukarela membantu dan melayani rekan kerja yang memerlukan, sukarela memberi orientasi, berupaya meluangkan waktu bagi rekan, berinisiatif memperkenalkan diri, tidak mudah mengeluh, tidak membesar-besarkan masalah serta selalu berfikiran positif.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan temuan Vazifeh dkk. (2013), Jofreh dan Shams (2014), Kaihatu dan Rini (2007) dan Mulyani (2012) yang menyatakan ada hubungan kausal yang signifikan Quality of Work Life dengan Organizational Citizenship Behavior. Bedanya Vazifeh dan Jofreh hanya menggunakan teori Walton sebagai indikator Quality of Work Life yang terdiri atas pembayaran yang adil dan memadai, Kesempatan pertumbuhan dan keamanan, penegakan hukum dalam organisasi, ruang hidup secara keseluruhan, kontribusi dalam pengambilan keputusan, keamanan dan kenyamanan kerja, pertumbuhan konstan dan peluang kemajuan, upah dan gaji yang cukup dan tepat. Sementara peneliti menggunakan gabungan teori Cascio dan Walton dengan dimensi (1) Partisipasi (2) Komunikasi (3) Kompensasi dan (4) Kebanggaan.

Quality of Work Life di sekolah pada umumnya dan Madrasah khususnya sangat berbeda dengan di perusahaan atau perguruan tinggi. Penelitian Jofreh dan Shams (2014) menggunakan indikator keamanan kerja (Walton, 1975) intinya adalah untuk mengantisipasi timbulnya hal-hal yang tidak diinginkan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan seperti kecelakaan kerja dan lain-lain dengan menerapkan standar keamanan di tempat kerja. Sekolah menerapkan standar

keamanan lebih kepada tata tertib dan peraturan yang berlaku terhadap guru dan siswa dalam hal penyelesaian konflik dan antisipasi faktor dari luar. Pada penelitian Vazifeh (2013) menggunakan indikator penegakan hukum dalam organisasi (Walton, 1975) untuk mengantisipasi gesekan-gesekan yang terjadi dalam internal organisasi yang sering terjadi akibat adanya konflik kepentingan seperti perebutan jabatan dan ambisi kekuasaan. Sekolah, penyelesaian konflik diselesaikan dengan cara-cara kekeluargaan melalui diskusi secara mendalam. Penegakan hukum di sekolah diterapkan jika terdapat oknum guru yang melakukan pelanggaran berat yang seyogyanya mendapat sanksi berupa hukuman.

D. Kesimpulan

1. Deskripsi Organizational Citizenship Behavior, Quality of Work Life, dan Workplace Spirituality .
 - a. Organizational Citizenship Behavior antara lain *conscientious* memiliki respon paling tinggi, diikuti *altruism*, *civic virtue* dan *sportmanship* memperoleh respon paling rendah.
 - b. Quality of Work Life yaitu kompensasi memperoleh respon paling tinggi, diikuti kebanggaan, partisipasi dan komunikasi yang memperoleh respon paling rendah.
 - c. Workplace Spirituality antara lain *meaningful work* memperoleh respon paling tinggi, diikuti *sense of community*, *organization values* dan *inner life* memperoleh respon paling rendah
2. Quality of Work Life yang baik mendorong guru sebagai warga organisasi untuk berperilaku baik, secara sukarela secara iklas dengan sepenuh hati tanpa imbalan formal, membantu dan melayani rekan kerja yang memerlukan, sehingga hal tersebut dapat memacu guru untuk melaksanakan kinerja dengan baik pula. Borman dan Motowidlo (1993) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior dapat meningkatkan kinerja organisasi,

- dengan adanya Organizational Citizenship Behavior maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi
3. Adanya perilaku baik guru sebagai warga organisasi yang secara sukarela serta iklas dengan sepenuh hati membantu dan melayani rekan kerja tanpa imbalan formal, tidak hanya bekerja sesuai dengan tugas yang diemban (*in-role*) tetapi diharapkan melebihi atau peran ekstra (*ekstra-role*) maka hal tersebut akan mendorong karyawan/guru untuk melaksanakan kinerja dengan baik pula, sesuai dengan temuan Khazaei *et al* (2011).

E. Rekomendasi

- a. Hendaknya terus meningkatkan Quality of Work Life yang ada di sekolah melalui kegiatan kemasyarakatan serta pencitraan yang positif sehingga dalam lingkup internal akan tercipta kebanggaan para guru terhadap lembaga dan kebanggaan menjadi bagian dari lembaga.
- b. Hendaknya lebih memperhatikan kegiatan keagamaan yang ada di tempat kerja sehingga guru merasa adanya keterkaitan yang erat antara profesi dengan tujuan organisasi, guru merasa adanya sisi positif dari nilai-nilai yang berlaku organisasi serta yang terpenting guru merasa nyaman dengan masa depan mereka di organisasi.
- c. Perlu menerapkan sanksi tegas bagi semua anggota organisasi jika tidak mematuhi segala peraturan dan tata tertib di tempat kerja, sehingga para guru akan lebih aktif dalam setiap kegiatan di sekolah serta dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur.
- d. Perlu meningkatkan kinerja guru dengan cara memberi penilaian kinerja mengajar guru secara berkala melalui indikator-indikator penilaian sesuai UU RI no.14 tahun 2005 untuk selanjutnya di evaluasi, agar guru di dalam melaksanakan

program pembelajaran tidak salah arah, selalu berlandaskan silabus kompetensi dasar serta penyediaan sarana/media belajar sehingga guru bisa menggunakan media pembelajaran sebagai pendukung kegiatan belajar mengajar di kelas untuk meningkatkan motivasi dan prestasi belajar anak didik.

F. Daftar Pustaka

- Ahmadi, Soyeh., Yaghoob Nami dan Rasoul Barvarz. 2013. The Relationship Between Spirituality In The Workplace And Organizational Citizenship Behavior. *Social and Behavioral Sciences*. 114 (2014) 262-264. <http://www.sciencedirect.com>.
- Amalia, Filhaq dan Yunizar. 2007. Perilaku dan Workplace Spirituality . *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol. VIII (1): 13-23
- Ang, S., L. Van Dyne., dan T. M. Begley. 2003. The employment relationships of foreign workers versus local employees: A field study of organizational justice, job satisfaction, performance, and OCB. *Journal of Organizational Behavior*, 24: 561–583
- Angle, H. L., dan J. L. Perry. 1981. “An empirical assessment of organization commitment and organizational effectiveness”. *Administrative Science Quarterly*, 26: 1-13.
- Ashmos, D. Plowman dan Dennis Duchon. 2000. Spirituality at work: A conceptualization and measure, *Journal of Management Inquiry*, 9 (2): 134-145.
- Ashmos, D. Plowman dan Dennis Duchon. 2005. Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance *Management Department Faculty Publications. Paper 65*. <http://digitalcommons.unl.edu/management>.

- Beh, Loo See dan Raduan Che Rose. 2007. Linking QWL and job performance: Implications for organization. *Performance Improvement*. Volume 46, Issue 6, pages 30–35, July 2007
- Bernardin, H. John dan J.E.A. Russel. 1993. *Human Resource Management: an Experimental Approach*, International Edition. Singapore: McGraw Hill. Inc.
- Borman, W.C. and Motowildo, S.J., 1993. Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel Selection in Organizations*. San Fransisco: Joey-Bass
- Cascio, W.F. 1991. *Applied Psychology in Personal Management*, fourth edition. Prentice Hall International Inc
- Cascio, W.F. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*. sixth edition. New York: McGraw-Hill
- Cascio, W.F. 2006. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. Seventh Edition. New York. McGraw-Hill Companies, Inc.
- Chughtai, Aamir Ali dan Sohail Zafar. 2006. Antecedents and Consequences of Organizational Commitment Among Pakistani University Teachers. *Applied H.R.M. Research*, 2006, 11(1): 39-64
<http://applyhrm.asp.radford.edu/>.
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen: Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Tesis Magister dan Disertasi Doktor*. Semarang: Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2008. *Model Persamaan Struktural, Konsep dan Aplikasi dengan program Amos 16.0*. Semarang: Badan penerbit UNDIP
- Hall, Angela T., Robert Zinko., Perryman dan Gerald Ferris. 2009. OCB and reputation: Mediators in relationship between accountability and satisfaction and job performance. *Journal of leadership and organizational behavioral*, Vol. 15 (4): 381-391
- Jofreh and Shams, 2014. Studying the relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior among white-collar employees in National Iranian Gas Company. *Science road journal Vol. 02/01/21-27/2014*.
<http://newcpress.com/pdf/SRJ/2014-01/14020104.pdf>.
- Jurkiewicz, Carole L., dan Robert A. Giacalone. 2004. A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organization. *Journal of Business Ethics*; Jan 2004 (2): 129-142
- Katz, Daniel. 1964. “The motivational basis of organizational behavior”, *Behavioral Science*. Volume 9, Issue 2, pages 131–146
- Kreitner, Robert dan Anggelo Kinicki. 2004. *Organizational Behavior*. New York: The McGraw-Hill Companies.
- Organ, D. W. 1988. The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior*, Vol. 12: 43–72. Greenwich, CT: JAI Press.
- Organ, Dennis W., P.M. Podzakoff dan S. McKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Tschannen-Moran, M. 2003. Fostering organizational citizenship in school: transformational leadership and trust. *Journal of educational*

Administration. Chapter 6: 1-36

Zohar, D dan I. Marshall. 2005. *Spiritual Capital: Wealth We Can Live By*. San Fransisco: Berret-Koehler Publishers, Inc.