

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Modal Psikologis Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Beni Mardianto¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aimed to determine the impact of spirituality in the workplace and psychological capital toward organizational citizenship behavior on Fastabiqul Khairat Samarinda Elementary School teachers. This study used quantitative approach. Research subjects consist of 52 teachers the makes researcher used saturated sampling technique. Data collection method used is organizational citizenship behavior scales, workplace spirituality, and psychological capital. Research data was analyzed with multiple regression. Research result with level of confidence 5% showed that: (1) there is workplace spirituality toward organizational citizenship behavior of elementary school teachers by the beta coefficient (β) = 0.353, t value $>$ t table (2.565 $>$ 2.009) and p value = 0.013 ($p <$ 0.05); (2) there is psychological capital toward organizational citizenship behavior of elementary school teachers by the beta coefficient (β) = 0.388, t value $>$ t table (2.825 $>$ 2.009) dan p value = 0.007 ($p <$ 0.05); (3) there is a workplace spirituality and psychological capital toward organizational citizenship behavior of elementary school teachers by the F value $>$ F table (20.050 $>$ 3.19) and p value = 0.000 ($p <$ 0.05). Contributions variable (R^2) of workplace spirituality and psychological capital toward organizational citizenship behavior of elementary school teachers amounted to 45,0 %.*

Keywords: *organizational citizenship behavior, workplace spirituality, psychological capital*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional pada guru SD Fastabiqul Khairat Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian terdiri dari 52 orang guru yang membuat peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala perilaku warga organisasi, spiritualitas tempat kerja, dan modal psikologis. Data penelitian dianalisis dengan regresi berganda. Hasil penelitian dengan tingkat kepercayaan 5% menunjukkan bahwa: (1) terdapat spiritualitas tempat kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional guru sekolah dasar dengan koefisien beta (β) = 0,353, nilai $t >$ t tabel (2,565 $>$ 2,009) dan nilai $p = 0,013$ ($p <$ 0,05); (2) terdapat modal psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional guru sekolah dasar dengan koefisien beta (β) = 0,388, nilai $t >$ t tabel (2,825 $>$ 2,009) dan nilai $p = 0,007$ ($p <$ 0,05); (3) terdapat spiritualitas tempat kerja dan modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional guru SD dengan nilai $F >$ F tabel (20,050 $>$ 3,19) dan p value = 0,000 ($p <$ 0,05). Variabel kontribusi (R^2) spiritualitas tempat kerja dan modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional guru sekolah dasar sebesar 45,0%.

Kata Kunci: perilaku kewarganegaraan organisasi, spiritualitas tempat kerja, modal psikologis

¹ Email: mardiantobeni1422@gmail.com

PENDAHULUAN

Pembangunan bidang pendidikan merupakan bagian yang sangat penting dari kerangka dasar pembangunan nasional. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 3 menyebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Sehingga sudah seharusnya pendidikan dijalankan dengan baik oleh para pemangku kepentingan, baik pemerintah, masyarakat, sekolah.

Melihat hal tersebut, guru sebagai tenaga pendidik merupakan elemen kunci yang berperan penting dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Sehingga, untuk mencapai tujuan pendidikan yang sedemikian mulia, dibutuhkan sosok guru yang secara umum memiliki kinerja baik sesuai dengan standar kompetensi dan dalam perkembangannya, kebutuhan organisasi akan jenis karyawan yang memiliki kinerja melebihi harapan menjadi semakin berkembang, manakala seringkali perilaku kerja yang dilakukan karyawan di tempat kerja menjadi lebih dinamis dan sering tidak tercantum dalam deskripsi kerja formal.

Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda atau yang lebih dikenal dengan SD Fastkhair merupakan salah satu sarana pendidikan di Indonesia, khususnya yang berada di Kota Samarinda provinsi Kalimantan Timur. SD Fastkhair merupakan salah satu sekolah yang berbasis Al-Qur'an dan Hadist dalam ajaran Islam yang dikelola dengan manajemen swasta.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Koordinator Pengawas Yayasan SD Fastkhair pada tanggal 10 dan 11 Oktober 2017 diketahui bahwa perilaku kerja yang ditunjukkan oleh guru melebihi dari kewajiban kerja formal, antara lain seperti membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam proses pembelajaran di sekolah dengan saling bertukar informasi dan solusi, membuat kelompok diskusi kecil pada tingkat pengajaran yang sama untuk saling berbagi informasi pembelajaran dan membagikannya kepada sesama rekan kerja, datang ke sekolah tepat waktu, saling mengingatkan dan menegur sapa kepada orang disekitarnya, mempromosikan hal positif organisasi kepada orang diluar lingkungan sekolah. Dari uraian tersebut diketahui bahwa perilaku kerja yang demikian sangat erat kaitannya

dengan perilaku kewargaan organisasional, dimana sebagian besar perilaku tersebut tidak tercantum dalam deskripsi kerja formal ataupun kontrak kerja

Selanjutnya, Koordinator Pengawas Yayasan SD Fastkhair juga menambahkan bahwa meskipun secara garis besar guru memiliki kinerja yang baik dan dapat dikatakan menampilkan perilaku kewargaan organisasional seperti yang disebutkan oleh peneliti diatas, beberapa guru ditemukan berperilaku kerja tidak sesuai dengan gambaran dari perilaku kewargaan organisasional, bahkan dapat dikatakan keluar kontrak kerja yang disepakati sehingga dikhawatirkan dapat memberikan pengaruh buruk bagi rekan kerja lainnya dan juga terhadap perkembangan moral dan proses belajar siswa.

Perilaku tersebut antara lain seperti: masuk kerja tidak tepat waktu, keluar dari lingkungan sekolah tanpa pemberitahuan kepada guru piket, sering ditemukan tidur di saat jam kerja masih berlangsung, metode pembelajaran menggunakan bahasa yang tidak pantas untuk siswa serta hukuman fisik kepada siswa saat melakukan kesalahan, dan minimnya partisipasi dalam kelompok. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat guru yang kurang memahami dan memaknai pekerjaan yang dijalannya sehingga seringkali menunjukkan perilaku kerja yang tidak sesuai dengan harapan organisasi baik secara kontrak kerja maupun tidak dan cenderung mengarah ke perilaku kerja tidak produktif. Perilaku-perilaku yang demikian tentunya dapat mengurangi nilai yang dimiliki individu dalam pandangan manajemen.

Perilaku kewargaan organisasional atau lebih sering dikenal dengan istilah *OCB* merupakan istilah yang pertamakali digunakan oleh Bateman dan Organ. Mereka mendefinisikan perilaku kewargaan organisasional sebagai perilaku kerja tambahan yang melampaui tugas rutin yang ditentukan dalam uraian tugas mereka atau diukur dalam evaluasi formal (dalam Matin, Jandaghi & Ahmadi, 2010).

Menurut Bateman dan Organ (dalam DiPaola & Hoy, 2005) perilaku kewargaan organisasional dapat dikatakan "melumasi mesin sosial organisasi" yakni dengan meningkatkan perilaku kewargaan organisasional dalam lingkungan sekolah, dapat meningkatkan produktivitas guru dalam menjalankan tugas yang dibebankan, menambah nilai untuk dapat dipertahankan dan menjaga kondusifitas lingkungan kerja. Artinya bahwa, dalam konteks lingkungan sosial dalam organisasi

tercipta kondisi yang mendukung adanya interaksi antara sesama anggota dan menumbuhkan rasa memiliki yang akhirnya membuat jalannya organisasi semakin efektif.

Menurut Podsakoff, Mackenzie, Paine dan Bachrach (dalam Nasurdin, Nejadi, & Mei, 2013), terdapat empat kategori utama anteseden yang telah menjadi fokus penelitian mengenai perilaku kewargaan organisasional yang terdiri dari karakteristik individu, karakteristik organisasi, karakteristik tugas, dan perilaku kepemimpinannya. Dari jumlah tersebut, konsentrasi yang lebih besar telah diberikan untuk faktor yang terkait dengan individu. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa faktor internal dari individu merupakan faktor yang sangat berpengaruh pada sikap kerja yang ditunjukkan pada organisasi. Kemudian, berdasarkan pada relevansi dengan permasalahan yang ada dan karakteristik dari tempat penelitian, maka variabel spiritualitas di tempat kerja dan modal psikologis akan diuji dalam penelitian ini sebagai variabel bebas.

Berdasarkan rangkaian permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulit tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional (studi pada Guru Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda).

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Kewargaan Organisasional

Perilaku kewargaan organisasional menurut Bateman dan Organ (dalam Matin, Jandaghi, & Ahmadi, 2010) adalah perilaku kerja tambahan yang melampaui tugas rutin yang ditentukan dalam uraian tugas mereka atau diukur dalam evaluasi formal. Bateman dan Organ juga mengatakan bahwa konsep perilaku kewargaan organisasional sebagai bagian dari tindakan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, solidaritas dan kohesi di tempat kerja (dalam Ramezani, Roohazad, Alizadeh, & Amiri, 2015).

Selanjutnya, Organ (dalam Ilie, 2014), mendefinisikan perilaku kewargaan organisasional sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan dapat meningkatkan fungsi efektifitas dan efisiensi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, dikarenakan perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas tertulis berdasarkan

kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai perilaku pilihan individu.

Bolino dan Turnley (dalam Korkmaz & Arpaci, 2009) menjelaskan bahwa perilaku kewargaan yang baik meliputi perilaku karyawan seperti mengambil tugas tambahan, membantu rekan kerja secara sukarela di tempat kerja, mengikuti perkembangan pekerjaannya, mengikuti peraturan perusahaan (meskipun tidak ada yang melihat), mempromosikan dan melindungi organisasi, memelihara sikap positif, dan menoleransi ketidaknyamanan di tempat kerja.

Spiritualitas di Tempat Kerja

Pembahasan tentang spiritualitas di tempat kerja mulai dikenal dan dibahas dalam buku-buku perilaku organisasi, salah satunya Robbins dan Judge (2013) dalam bukunya yang berjudul "*Organizational Behavior*" yang membahasnya sebagai bagian dari budaya organisasi. Mereka berpendapat bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak menyangkut kegiatan-kegiatan religi yang terorganisasi, juga tidak menyangkut tentang teologi ataupun ketuhanan, melainkan spiritualitas di tempat kerja lebih dikatakan sebagai mengakui bahwa seorang yang bekerja dalam suatu organisasi perusahaan memiliki kehidupan batiniah yang 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 karyawan memiliki keinginan untuk berhubungan dengan individu lain dan ingin menjadi bagian dari masyarakat.

Menurut Mitroff dan Denton (dalam Milliman, Czaplewski & Ferguson, 2003) spiritualitas di tempat kerja melibatkan usaha untuk menemukan tujuan akhir seseorang dalam hidup, dan mengembangkan hubungan yang kuat dengan rekan kerja dan orang lain yang terkait dengan pekerjaan dan untuk memiliki keselarasan antara keyakinan yang dimiliki dengan nilai-nilai dalam organisasi.

Yogatama dan Widayarini (2015) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa individu yang menghidupi nilai spiritual dalam pekerjaannya ketika berhubungan dengan orang lain, maka akan melihat dirinya sebagai bagian dari komunitas yang dapat dipercaya, mengalami perkembangan pribadi sebagai bagian dari komunitas di mana mereka merasa dihargai dan didukung.

Modal Psikologis

Menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007) modal psikologis atau yang lazim dikenal sebagai *psychological capital (PsyCap)* didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologis positif seseorang yang ditandai dengan: (1) memiliki kepercayaan diri (efikasi diri) untuk bertahan dan melakukan usaha yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas yang menantang, (2) memiliki atribusi positif (optimisme) tentang keberhasilan saat ini dan di masa depan, (3) berusaha keras untuk mencapai tujuan, dan jika dibutuhkan, individu akan mengarahkan arah pergerakannya menuju tujuan (harapan) agar mencapai kesuksesan, (4) bila diliputi masalah dan kesulitan, individu akan berusaha bertahan dan membalikkan keadaan dan bahkan berusaha lebih baik lagi (resiliensi) untuk mencapai kesuksesan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah guru di Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model analisa regresi berganda dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20.0.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja dan modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional pada guru Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda dibuktikan dengan nilai F hitung = 20.050 > F tabel = 3.19 dan nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja dan modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional pada guru Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda, dengan kontribusi pengaruh (R^2) spiritualitas di tempat kerja dan modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional adalah sebesar 0.450. Hal ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dan modal psikologis berkontribusi sebesar 45.0 persen dalam membentuk perilaku kewargaan organisasional guru Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda dan masih terdapat 55.0 persen

variabel-variabel lain yang mengindikasikan mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil tersebut dibuktikan dengan terdapatnya hubungan antara aspek-aspek dari spiritualitas di tempat kerja dan modal psikologis terhadap aspek-aspek perilaku kewargaan organisasional, dan aspek-aspek yang berkontribusi antara lain pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan, efikasi diri, harapan, dan resiliensi. Selain itu, hasil tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Porshariati et al., (dalam Imron, 2016) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dan perilaku kewargaan organisasional pada guru pendidikan jasmani di Kota Teheran, serta hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Mahadewi (2016) yang berjudul hubungan antara modal psikologis dan *organizational citizenship behaviour* pada kader Taman Posyandu di Kota Pasuruan dan Kabupaten Situbondo juga mengungkapkan hasil bahwa terdapat hubungan antara modal psikologis dan *organizational citizenship behaviour* pada kader taman posyandu di kota Pasuruan dan Kabupaten Situbondo.

Selanjutnya, terdapat pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional pada guru Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda dibuktikan dengan nilai beta (β) = 0.353, t hitung = 2.565 > t tabel = 2.009 dan nilai $p = 0.013$ ($p < 0.05$). Artinya semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja yang dimiliki maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasional di tempat kerja, sebaliknya semakin rendah spiritualitas di tempat kerja yang dimiliki maka semakin rendah pula kecenderungan perilaku kewargaan organisasional di tempat kerja yang dilakukan oleh guru Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda.

Seperti yang diketahui bahwa perilaku kewargaan organisasional merupakan kontribusi individu diluar dari deskripsi kerja formal atau melebihi harapan yang dilakukan secara sukarela, dimana perilaku ini melibatkan beberapa aspek, diantaranya perilaku menolong, kesadaran, optimisme, toleransi, dan tanggung jawab. Oleh karena itu, guru yang memiliki spiritualitas yang tinggi memiliki kecenderungan untuk dapat berperilaku kewargaan organisasional di tempat kerja dikarenakan individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki makna bagi kehidupannya tidak hanya sebagai sarana mencari

kebutuhan materil namun juga kebutuhan rohani, tumbuhnya rasa kebersamaan yang dirasakannya di tempat kerja menjadikannya lebih terikat secara emosional dengan sesama rekan kerja serta ditambah adanya keselarasan antara nilai yang dianut dengan nilai yang ada di organisasi.

Hal tersebut berdasarkan pernyataan yang disampaikan oleh guru di SD Fastkhair Samarinda, salah satunya guru berinisial YN yang menyebutkan bahwa SD Fastkhair memberikan keleluasaan serta dorongan bagi guru dalam pelaksanaan peribadahan di tempat kerja salah satunya dengan adanya pelaksanaan tilawah Al Qur'an bersama-sama di pagi hari sebelum kegiatan belajar dimulai. Selain itu, beliau juga menambahkan bahwa salah satu yang menjadi motivasi bergabungnya beliau dengan SD Fastkhair adalah rasa kebersamaan yang ada di SD Fastkhair yang menurutnya sangat baik dan adanya rasa saling memiliki antar sesama rekan kerja. Selanjutnya tambahan juga disampaikan oleh koordinator pengawas Yayasan SD Fastkhair bahwa setiap kebijakan baik itu menyangkut kegiatan belajar dan mengajar, manajemen karyawan berlandaskan pada ajaran agama islam dan selalu mengedepankan komunikasi atau musyawarah.

Pada hipotesis ketiga, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional pada guru Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda dibuktikan dengan nilai beta (β) = 0.388, t hitung = 2.825 > t tabel = 2.009 dan nilai $p = 0.007$ ($p < 0.05$). Artinya semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki maka semakin tinggi pula kecenderungan perilaku kewargaan organisasional dilakukan di tempat kerja, sebaliknya semakin rendah modal psikologis maka semakin rendah pula kecenderungan perilaku kewargaan organisasional pada guru Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda.

Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional adalah modal psikologis. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Luthans dkk dapat diartikan bahwa modal psikologis didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologis yang positif dalam diri individu yang ditandai dengan empat ciri yakni memiliki efikasi diri yang baik, memiliki atribusi positif atau optimisme yang baik, memiliki harapan yang tinggi, dan yang terakhir memiliki kemampuan resiliensi yang baik. Perkembangan modal psikologis yang terjadi pada individu tersebut dapat

mempengaruhi perilakunya dalam bekerja dalam hal ini perilaku kewargaan organisasional.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Julianti dan Dewayani (2015) dengan judul pengaruh *psychological capital* terhadap komitmen organisasi dan perilaku kewargaorganisasian pada karyawan mengungkapkan bahwa terdapat terdapat pengaruh *psychological capital* secara keseluruhan terhadap perilaku kewargaorganisasian. Adapun sumbangan efektifitas antara *psychological capital* terhadap perilaku kewargaorganisasian adalah sebesar 36.7 persen sementara 63.3 persen sisanya dipengaruhi variabel lain.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja dan modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional pada guru Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

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

1. Terdapat pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja dan modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional pada guru Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda.
2. Terdapat pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional pada guru Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda. Artinya semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasional, sebaliknya semakin rendah spiritualitas di tempat kerja maka semakin rendah pula perilaku kewargaan organisasional.
3. Terdapat pengaruh positif modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional guru Sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda. Artinya semakin tinggi modal psikologis maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasional, sebaliknya semakin rendah modal psikologis maka semakin rendah pula perilaku kewargaan organisasional.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi sekolah Dasar Fastabiqul Khairat Samarinda

- a. Sekolah diharapkan dapat mendorong meningkatnya rasa kebermanaan dalam pekerjaan dengan memberikan peran serta tanggung jawab pada guru sehingga guru dapat memaknai pekerjaan yang diberikan tidak hanya sebagai pencapaian materi namun sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang juga sebagai kebutuhan rohani yang pada akhirnya mendorong perilaku kewargaan organisasional di tempat kerja.
- b. Sekolah diharapkan dapat mendorong tumbuhnya rasa kebersamaan dalam pekerjaan salah satunya dengan berfokus pada terjalinnya hubungan individu satu dengan yang lainnya, serta menambahkan kegiatan rutin diakhir semester seperti *family gathering* ataupun *outbond* sehingga tercipta hubungan yang dalam antar sesama guru dan menambah rasa saling memiliki diantara guru.
- c. Sekolah diharapkan dapat mendorong meningkatnya efikasi diri dengan memberikan motivasi kepada guru agar guru memiliki keyakinan pada kemampuan yang dimilikinya dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan salah satunya dengan memberikan pelatihan motivasi ditempat kerja sehingga keyakinan pada kemampuan diri sendiri semakin meningkat.
- d. Sekolah diharapkan dapat memberikan dukungan motivasional kepada guru salah satunya dengan mendorong terciptanya kondisi kerja yang kondusif, melakukan pembinaan kepada guru agar kompetensi yang dimiliki semakin meningkat sehingga memotivasi guru untuk memiliki pengharapan yang lebih baik terhadap pekerjaan yang dijalannya juga semakin tinggi.
- e. Sekolah diharapkan dapat memfasilitasi serta mendorong guru untuk terus meningkatkan kemampuan diri dengan mengikuti berbagai pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja menjadi lebih baik dan siap dalam menghadapi dinamika pekerjaan yang secara tidak langsung meningkatkan kemampuan resiliensi guru.

2. Bagi Subjek Penelitian

- a. Guru diharapkan dapat memahami makna terdalam dan tujuan dari pekerjaannya serta melihat pekerjaan tidak hanya sebagai sarana

pencapaian kebutuhan materi, namun juga sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang serta melihat bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan bagian dari pelaksanaan ibadah.

- b. Guru diharapkan dapat menjaga rasa kebersamaan ditempat kerja salah satunya dengan melibatkan diri dalam setiap kegiatan sekolah dengan penuh kesadaran baik secara individu maupun kelompok, berusaha mendukung satu sama lain dan saling mengayomi agar terjalin ikatan yang kuat antara sesama rekan kerja baik secara emosial dan spiritual.
 - c. Guru diharapkan dapat meningkatkan efikasi diri salah satunya dengan meningkatkan kepercayaan diri, memandang kesulitan sebagai tantangan bukan ancaman, meningkatkan komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, fokus pada tugas dan strategi apabila menghadapi kesulitan serta berani mengambil tugas-tugas baru sehingga keyakinan akan kemampuan diri semakin meningkat.
 - d. Guru diharapkan dapat meningkatkan motivasi diri agar lebih percaya diri dalam mengambil tugas, bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugas, serta berusaha untuk membuat rencana alternatif ketika hambatan muncul sehingga harapan yang sudah dibuat dapat dicapai sesuai yang diinginkan dengan lebih efektif dan efisien.
 - e. Guru diharapkan dapat meningkatkan kemampuan resiliensi dengan mengerti tanggung jawab dari pekerjaan, memahami hal apa saja yang harus dilakukan, melatih kompetensi diri agar siap dalam setiap situasi dan kondisi kerja yang bersifat dinamis sehingga mampu menghadapi setiap perubahan yang ada dalam organisasi dengan lebih baik.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
- a. Mengkaji variabel perilaku kewargaan organisasional dengan variabel lainnya yang ditemukan peneliti seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan, tipe kepemimpinan, hubungan atasan-bawahan, serta budaya kerja.
 - b. Menggunakan metode penelitian kualitatif atau analisa faktor untuk hasil penelitian yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia., & Yunizar. (2010). *Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja*. Jurnal Bisnis dan Manajemen. Fakultas Ekonomi, Universitas Padjajaran. [Online].
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Depdiknas. [Online].
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational Citizenship of Faculty and Achievement of High School Students. *The High School Journal. The University of North Carolina Press*. 35-44.
- Ilie, M. P. (2014). Organizational Citizenship Behavior, Work Satisfaction and Employees' Personality. *Procedia-Sosial and Behavioral Sciences*, 127, 489-495.
- Ilmiah. (2015). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Modal Psikologis terhadap Keterikatan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Magister Psikologi Sains, Universitas Sumatera Utara.
- Imron. (2016). Kinerja Guru dilihat dari Spiritualitas, Komitmen Organisasi, Modal Psikologis, dan Perilaku Kewargaorganisasian. *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 1, No. 2, 101-124.
- Julianti, A., & Dewayani, K. (2015). Pengaruh Psychological Capital terhadap Komitmen Organisasi dan Perilaku Kewargaorganisasian pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, Vol. 8, No. 2.
- Korkmaz, T., & Arpacı, E. (2009). Relationship of Organizational Citizenship Behavior with Emotional Intelligence. *Procedia Sosial and Behavioral Sciences*, I, 2432-2435.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press.
- Mahadewi, B. D. (2016). *Hubungan antara Modal Psikologis dan Organizational Citizenship Behaviour pada Kader Taman Posyandu di Kota Pasuruan dan Kabupaten Situbondo*. Tesis, Universitas Airlangga.
- Matin, H. Z., Jandaghi, G., & Ahmadi, F. (2010). A Comprehensive Model for Identifying Factors Impacting on Development of Organizational Citizenship Behavior. *African Journal of Business Management*, Vol. 4, (10), pp. 1932-1945.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16 (4), 426-447.
- Ramezani, S., Roohazad, A., Alizadeh, Z., & Amiri, S., R. (2015). Identification and Ranking of The Factors Affecting The Development of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. Vol III, Issue 5, 1138-1154.
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*, Edition 15. New York: Pearson.
- Soegandhi, V. M., Sutanto, E., M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Agora*. Vol. 1, No.1. 1-12.
- Yogatama, L. A., & Widyarini, N. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*, Vol. 42, No. 1, 1-14.