

PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF, KEADILAN ORGANISASI, DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL

(Studi pada Pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta)

Gita Danupranata¹, Amanda Heppy Ramadhany²

^{1,2}Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

gitadanupranata@umy.ac.id, ahramadhany@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepribadian Proaktif, Keadilan Organisasi, dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional.

Subjek penelitian ini adalah para pegawai di Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM), Pimpinan Wilayah Aisyiyah (PWA), Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM), dan Pimpinan Daerah Aisyiyah (PDA) di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sensus yaitu dengan pengambilan data dari keseluruhan jumlah populasi. Instrumen dalam pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 39 pernyataan. Responden pada penelitian ini berjumlah 70 pegawai. Analisis data pada penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan program SPSS versi 22.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Kepribadian Proaktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Keadilan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Spiritualitas di Tempat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional.

Kata kunci: Kepribadian Proaktif, Keadilan Organisasi, Spiritualitas di Tempat Kerja dan Komitmen Organisasional.

PENDAHULUAN

Muhammadiyah adalah salah satu Organisasi Muslim terbesar di Indonesia dan merupakan Gerakan Islam yang melaksanakan da'wah amar ma'ruf nahi munkar dengan maksud dan tujuan menegakkan dan menjunjung tinggi Agama

Islam sehingga terwujud masyarakat Muslim yang sebenar-benarnya. Dalam perkembangannya, Muhammadiyah telah mendirikan berbagai amal usaha dan melaksanakan berbagai program bagi kemaslahatan umat. Berbagai amal usaha tersebut terdiri dari berbagai bidang kehidupan dan terus berkembang mengikuti perkembangan zaman. Dalam

mengatur dan mengawasi lancarnya kegiatan pada amal usaha tersebut, maka Muhammadiyah memiliki kelembagaan yang mengatur dan mengelola kegiatan-kegiatan dan aturan-aturan pada bidang-bidang amal usaha tersebut.

Kelembagaan yang dimaksud meliputi Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) yang mengatur dan mengawasi kegiatan-kegiatan Kemuhammadiyah pada tingkat provinsi, serta pada tingkat kabupaten/kota terdapat Pimpinan Daerah Muhammadiyah (PDM) yang mengatur dan mengelola kegiatan amal usaha pada tingkat kabupaten/kota. Dalam pelaksanaan kegiatan dan amal usaha persyarikatan, Muhammadiyah memiliki Majelis/Lembaga dan Organisasi Otonom (Ortom) yang berfungsi melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing guna mendukung kegiatan, program dan tujuan persyarikatan. Salah satu Ortom yang didirikan oleh Muhammadiyah adalah Aisyiyah.

Aisyiyah memiliki keistimewaan dibandingkan ortom yang lain, dimana dalam pelaksanaannya, Aisyiyah memiliki kelembagaan yang hampir sama dengan Muhammadiyah, yakni mempunyai Pimpinan Wilayah Aisyiyah (PWA) pada tingkat provinsi dan Pimpinan Daerah Aisyiyah (PDA) pada tingkat kabupaten/kota. PWA dan PDA tersebut mempunyai tugas dan fungsi yang hampir sama dengan tugas dan fungsi PWM dan PDA. Tugas dan fungsi PWM, PWA dan PDM, PDA meliputi tugas keorganisasian dan pengelolaan kebijakan-kebijakan dari Pimpinan Pusat Muhammadiyah dan Pimpinan Pusat Aisyiyah untuk selanjutnya

diteruskan kepada majelis-majelis dan lembaga usaha di bawahnya.

Sebagai organisasi yang besar Muhammadiyah dan Ortom Aisyiyah juga sangat memperhatikan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Pada penelitian ini peneliti fokus pada pengelolaan SDM pada pegawai di PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) oleh suatu organisasi seperti pada Muhammadiyah dan Aisyiyah merupakan suatu masalah yang mendasar (Hariandja, 2002).

Dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan-tujuannya. Tujuan organisasi akan tercapai jika organisasi tersebut dapat meningkatkan kualitas sumber dayanya dan diiringi dengan kemampuan kinerja sumber daya manusia yang mendukung (Ancok, 2012).

Dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, baik dari sisi organisasi maupun individu karyawan, sebuah organisasi ingin mendapatkan *outcomes* yang akan berguna untuk mendukung keberhasilan organisasi tersebut. Pada sisi organisasi, organisasi berupaya untuk mendapatkan sejumlah *outcomes* seperti produktifitas, komitmen dan kinerja. Sedangkan pada sisi karyawan, individu ingin mendapatkan kepuasan atas sejumlah kebijakan seperti sistem kompensasi, karir, lingkungan kerja dan lain-lain.

Berdasarkan kajian pustaka yang penulis lakukan, dalam konteks penelitian ini berfokus pada *outcomes* organisasi (*organizational outcomes*) yang pada umumnya diproksi dengan komitmen organisasional (Tjahjono, 2010)

Komitmen organisasional berkaitan dengan apakah seseorang bekerja dengan sepenuh hati semata-mata karena pengabdianya pada organisasi, atau hanya sekedar bekerja guna memenuhi kewajibannya sebagai karyawan. Komitmen bisa menjadi dasar dari suatu tindakan seorang individu, tentang bagaimana ia akan bersikap dan bagaimana kinerjanya menjadi maksimal. Mowday & Steers (1979) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan *relative* dari identifikasi individu dan keterlibatan dalam organisasi khusus, meliputi kepercayaan atau dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, keinginan yang kuat menggunakan upaya yang sungguh-sungguh untuk kepentingan organisasi, dan kemauan yang kuat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen organisasional dalam hal ini akan ditinjau dari perspektif multidimensional yang mana menjelaskan dimensi-dimensi komitmen yang bervariasi, meliputi: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif (Meyer & Allen, 1991).

Dalam beberapa penelitian, banyak faktor yang telah diuji memiliki pengaruh yang positif atau negatif, signifikan atau tidak signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari beberapa faktor tersebut, di antaranya adalah kepribadian proaktif, keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja. Kepribadian proaktif merupakan suatu proses dimana individu mengenali potensi masalah atau peluang dalam lingkungan kerja mereka dan saling menciptakan perubahan dengan mempengaruhi lingkungan kerja mereka untuk masa depan yang lebih baik

(Bateman & Crant, 1993; Parker & Collins, 2010; Sonnentag & Starzyk, 2015). Kepribadian proaktif ini umumnya ditandai dengan sikap otonom dari individu karyawan yang secara aktif menggali potensi atau bekerja secara aktif tanpa harus diberi perintah dari atasan. Proaktif telah dikonseptualisasikan dalam sejumlah cara termasuk menggunakan inisiatif pribadi untuk meningkatkan situasi (M. Frese dkk., 1996; Michael Frese & Fay, 2001).

Pada Persyarikatan Muhammadiyah sendiri, istilah proaktif sudah sering dijumpai. Seperti dijelaskan dalam Tanfidz Keputusan Musyawarah Muhammadiyah Periode Muktamar ke-47 di Gunungkidul Daerah Istimewa Yogyakarta yang menjelaskan bahwa program-program yang direncanakan Muhammadiyah sesuai dengan keputusan tersebut banyak meliputi sikap proaktif dari persyarikatan guna melaksanakan fungsi dan kebijakannya demi tercapainya kemaslahatan umat (Muhammadiyah, 2016). Sikap proaktif ini diharapkan dimiliki dan mulai diterapkan oleh para pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan pada persyarikatan.

Seperti telah disebutkan bahwa perilaku proaktif akan dapat mempengaruhi aspek-aspek keroganisian seperti kinerja organisasi, kualitas pelayanan organisasi, serta akan berdampak pada komitmen organisasional para pegawai. Pegawai yang proaktif diharapkan dapat menunjang kinerja organisasi sehingga kualitas pelayanan dari persyarikatan bagi kemaslahatan umat menjadi semakin baik, sehingga diharapkan akan meningkatkan komitmen organisasional para anggota organisasi maupun para pegawai yang

tergabung pada Persyarikatan Muhammadiyah.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional yang lainnya adalah keadilan organisasi Cropanzano dkk., (2007) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai penilaian personal mengenai standar etika dan moral dari perilaku manajerial. Dalam menilai keadilan organisasional setidaknya terdapat tiga bidang yang harus dievaluasi, yaitu: imbalan, proses, dan hubungan interpersonal (Cropanzano dkk., 2001). Apabila karyawan memiliki persepsi adanya keadilan dalam organisasi, maka persepsi tersebut akan dapat mendorong reaksi dan sikap karyawan secara lebih produktif bagi organisasi meskipun dalam kondisi tidak menguntungkan (Tjahjono, 2010). Karyawan yang merasakan adanya keadilan organisasi akan memiliki semangat kerja, hasrat, keinginan, dan energi yang besar dalam dirinya untuk melaksanakan tugas seoptimal mungkin, sehingga akan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional yang selanjutnya yakni spiritualitas di tempat kerja. Spiritualitas di tempat kerja didefinisikan sebagai suatu pengenalan bahwa karyawan memiliki pemaknaan atas kehidupan yang lebih mendalam pada suatu pekerjaan, termasuk rasa memiliki tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka yang bermakna dan berlangsung dalam konteks komunitas (Ashmos & Duchon, 2000). Pada Persyarikatan Muhammadiyah, baik pegawai maupun anggota perserikatan memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja yang tinggi. Hal ini terbukti karena

organisasi ini sangat berbeda dengan organisasi lain yang pada umumnya berorientasi pada profit. Muhammadiyah memungkinkan para pegawainya bekerja secara sukarela namun tetap profesional dengan mengatasnamakan keikhlasan dan kerelaan hati bekerja tidak hanya karena urusan duniawi tetapi juga untuk beribadah kepada Allah SWT dan demi kemaslahatan umat.

Berdasarkan pada penjelasan latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil objek pada pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta. Fenomena awal yang penulis temukan yakni pada objek tersebut yang merupakan Organisasi Muhammadiyah yang berkembang, namun dirasa pegawai-pegawainya belum bersikap proaktif, pada sisi lain tingkat kompensasi belum sebesar penghargaan SDM yang profesional, sehingga, pemimpin tidak dapat menuntut para pegawainya untuk bersikap proaktif dalam bekerja. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat prosedur-prosedur dalam pemberian kompensasi dan penetapan kebijakan serta bagaimana pelaksanaan prosedur-prosedur tersebut. Kemudian, penulis juga ingin mengetahui bagaimana pola interaksi antara pemimpin dan pegawai (apakah para pegawai sudah merasa diperlakukan secara adil sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki serta mendapatkan hak-haknya sebagai anggota organisasi).

Indikasi fenomena awal tersebut didukung oleh pendapat Bapak Gita Danupranata Drs., MM., selaku Ketua Umum Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Yogyakarta periode 2015-2020, yang

mengamati bahwa para pegawai belum bersikap proaktif, tetapi beliau selaku pimpinan juga tidak dapat memaksakan karena gaji yang dinyatakan masih rendah dan belum dapat dibandingkan secara umum dengan lembaga lain. Hal tersebut yang menyebabkan peranan para pegawai yang senantiasa secara aktif untuk memajukan organisasi menjadi kurang maksimal.

Selain itu, penulis berpendapat (didukung oleh beberapa pendapat) bahwa komitmen organisasional pada Pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkatan yang tinggi. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan tingginya komitmen organisasional tersebut, ditinjau dari fenomena yang terjadi yakni tingkat kepribadian proaktif dan keadilan organisasi yang dirasa masih rendah. Penulis ingin mengetahui apakah kedua variabel tersebut mempengaruhi komitmen organisasional ataukah terdapat variabel lain yang lebih berpengaruh seperti halnya spiritualitas di tempat kerja.

TELAAH PUSTAKA

1. Kepribadian Proaktif

a. Definisi Kepribadian Proaktif

Kepribadian proaktif merupakan kepribadian seseorang yang relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan seseorang yang mempengaruhi perubahan lingkungan (Bateman & Crant, 1993). Pengertian proaktif sendiri adalah tindakan antisipatif karyawan yang berinisiatif

mempengaruhi diri mereka sendiri dan lingkungan kerja mereka, dan pada umumnya bertujuan untuk menjadikan pekerjaan menjadi lebih efektif (Grant & Ashford, 2008). Perilaku kepribadian proaktif berfokus pada masa depan (Michael Frese & Fay, 2001), berorientasi pada perubahan (Bateman & Crant, 1993; Crant, 2000), dimana karyawan secara eksplisit bermaksud untuk memiliki efek yang terlihat pada diri sendiri atau lingkungan dan untuk menciptakan perbedaan (Grant, 2007).

Crant, (2000) menjelaskan bahwa perilaku kepribadian proaktif dapat terjadi di dalam atau di luar batas-batas peran karyawan. Proaktif di dalam peran karyawan dapat berupa keaktifan dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisiensi waktu dan dapat menyelesaikan tugas-tugas tersebut lebih cepat dari jadwal yang ditetapkan, atau dapat juga berupa efektifitas dalam mengumpulkan sumberdaya tambahan untuk pengerjaan tugas tersebut, atau dengan kata lain karyawan dapat melaksanakan tugas dan perannya secara proaktif (Crant, 2000; Michael Frese & Fay, 2001).

Sedangkan proaktif dalam konteks di luar peran pekerjaan menurut Grant & Ashford, (2008) dapat berupa tindakan antisipatif yang dilakukan di luar sarana dan

tujuan yang ditentukan dalam pekerjaannya. Adapun indikator kepribadian proaktif menurut (Bateman & Crant, 1993) meliputi:

1. Kemampuan Mengidentifikasi Peluang, yakni kemampuan seseorang dalam mengenali peluang lebih dulu dari orang lain.
2. Menunjukkan Inisiatif, ditandai dengan kecenderungan individu untuk memperbaiki hal yang tidak disukainya dan memiliki cara terbaik untuk melakukan sesuatu.
3. Mengambil Tindakan, yakni keberanian untuk mewujudkan gagasannya agar menjadi kenyataan dan memiliki kemampuan untuk membuat perubahan pada lingkungannya..
4. Gigih, merupakan kecenderungan untuk tetap fokus mempertahankan gagasan dan keyakinannya hingga mencapai perubahan yang berarti walaupun harus menghadapi berbagai rintangan di dalamnya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian Proaktif

Bateman & Crant, (1993) dan Thomas, Whitman, & Viswesvaran, (2010) menjelaskan bahwa perilaku proaktif dapat dipengaruhi oleh kepercayaan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mengatasi kendala oleh kekuatan

situasional dan kemampuan untuk mempengaruhi perubahan positif dan bermanfaat pada lingkungannya.

c. Dampak Kepribadian Proaktif

Secara umum, karyawan yang proaktif dapat mencapai kinerja yang unggul karena mereka “memilih dan menciptakan situasi yang meningkatkan kemungkinan kinerja tingkat tinggi” (Seibert dkk., 1999). Perilaku proaktif telah dikaitkan dengan hasil positif seperti kinerja pekerjaan yang lebih tinggi, inovasi, kesuksesan kewirausahaan, dan efektivitas organisasi (Baer & Frese, 2003; Fay & Frese, 2001; Michael Frese & Fay, 2001; Grant dkk., 2009; Tornau & Frese, 2013). Individu yang proaktif lebih mungkin untuk mengalami peningkatan rasa kepemilikan atas pekerjaan dan signifikansi tugas yang lebih tinggi, sehingga karyawan proaktif cenderung lebih efektif berkomitmen terhadap organisasi (Ghitulescu, 2018).

2. Keadilan Organisasi

a. Definisi Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi adalah evaluasi pribadi tentang kedudukan etis dan moral perilaku manajerial (Cropanzano dkk., 2007a). Keadilan organisasi mencerminkan sejauh mana orang memandang bahwa mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja (Kinicki & Fugate, 2013). Cropanzano, Bowen, & Gilliland, (2007b) membagi keadilan organisasi menjadi 3

bentuk, yakni keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional.

Keadilan distributif ini mencerminkan persepsi keadilan tentang bagaimana sumber daya dan hadiah didistribusikan atau dialokasikan (Kinicki & Fugate, 2013). Keadilan prosedural didefinisikan sebagai keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan yang dialokasikan (Kinicki & Fugate, 2013). Keadilan interaksional menurut Kinicki & Fugate (2013) merupakan keadilan yang terkait dengan kualitas perawatan interpersonal yang diterima karyawan ketika prosedur dilaksanakan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keadilan Organisasi

Menurut Cropanzano dkk., (2001), terdapat 3 aspek yang dievaluasi terkait pengaruhnya terhadap keadilan organisasi, yaitu:

1. Alokasi imbalan dan/atau kompensasi.
2. Proses pengalokasian imbalan dan/atau kompensasi.
3. Hubungan interpersonal, baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan.

Kemudian, menurut Palupi, (2013) kebijakan organisasi yang terkait dengan rotasi karyawan juga menjadi hal yang penting kaitannya dengan persepsi keadilan dalam memberikan peluang karir di masa depan.

c. Dampak Keadilan Organisasi

Keadilan organisasi memiliki potensi untuk menciptakan manfaat kuat bagi organisasi dan karyawan. Manfaat tersebut dapat berupa kepercayaan dan komitmen yang lebih besar, peningkatan kinerja pekerjaan, perilaku kewarganegaraan yang lebih bermanfaat, peningkatan kepuasan pelanggan, dan berkurangnya konflik (Cropanzano dkk., 2007a). Selain itu, jika karyawan percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil, mereka akan lebih cenderung memiliki sikap positif tentang pekerjaan mereka, hasil pekerjaan mereka, dan penyelia mereka (Moorman, 1991).

3. Spiritualitas di Tempat Kerja

a. Definisi Spiritualitas di Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja adalah suatu pengenalan bahwa karyawan memiliki pemaknaan kehidupan yang lebih dalam pada suatu pekerjaan, termasuk rasa memiliki tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka yang bermakna dan berlangsung dalam konteks komunitas (Ashmos & Duchon, 2000).

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Spiritualitas di Tempat Kerja

Menurut Ashmos & Duchon, (2000), spiritualitas di tempat kerja dipengaruhi oleh tujuh faktor, antara lain:

1. Kondisi komunitas, mencakup penilaian terkait dukungan dari komunitas.

2. *Work unit as a community*, yakni tentang sejauh mana unit kerja memberi semangat dan perhatian.
3. Persepsi dan sikap terhadap nilai-nilai organisasi.
4. Pemaknaan dalam pekerjaan.
5. *Inner life*, yakni tentang harapan seseorang dan kesadaran akan nilai-nilai pribadi dan perhatian terhadap spiritualitas.
6. Persepsi, dalam hal ini persepsi menjadi penghalang menuju spiritualitas.
7. Adanya kesadaran akan tanggung jawab pribadi dan pekerjaan.
8. Hubungan positif dengan orang lain.
9. Kontemplasi atau perenungan.

c. Dampak Spiritualitas di Tempat Kerja

Menurut (Ashmos & Duchon, 2000), *outcomes* dari spiritualitas di tempat kerja meliputi:

1. Pemaknaan yang mendalam akan tujuan organisasi.
2. Keyakinan akan rasa selalu terhubung dengan organisasi.

4. Komitmen Organisasional

a. Definisi Komitmen Organisasional

Meyer & Allen (1991) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai keadaan psikologis pikiran yang mencerminkan keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi. Menurutnya, komitmen

organisasional ini berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi, berkorban dan memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan karena karyawan ingin bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen, 1991). Meyer & Allen (1991) juga memperkenalkan tiga dimensi komitmen organisasional, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), dan komitmen normatif (*normative commitment*).

Komitmen afektif (*affective commitment*), berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Tingginya komitmen afektif ini akan memungkinkan anggota organisasi untuk terus menjadi anggota dalam organisasi dengan alasan karena mereka memang memiliki keinginan tersebut. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi terkait dengan kemungkinan akan mengalami kerugian jika mereka meninggalkan organisasi tersebut. Tingginya komitmen berkelanjutan ini akan memungkinkan anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang untuk terus mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan

untuk menjadi anggota organisasi tersebut. Kemudian, komitmen normatif (*normative commitment*) menggambarkan perasaan keterikatan seseorang untuk terus berada dalam organisasi. Tingginya tingkat komitmen normatif ini akan memungkinkan anggota organisasi untuk terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasional

1. Praktik sumber daya manusia
Praktik ini memiliki beberapa variabel independen yang membetuknya, yaitu: rekrutmen, seleksi, desain pekerjaan, pelatihan, penilaian, promosi, partisipasi, penghargaan, keamanan kerja, dan penanganan keluhan.
2. Karakteristik Organisasional
Karakteristik organisasional dapat dibentuk oleh 4 variabel yaitu, struktur organisasi, gaya kepemimpinan, hubungan karyawan dan dukungan organisasi.
3. Karakteristik individu
Karakteristik individu dibentuk oleh usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, pengalaman kerja, posisi pekerjaan dan *self-efficacy* seseorang.

Kemudian menurut (Steers, 1977) komitmen organisasional karyawan dipengaruhi oleh

beberapa faktor dan dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu:

1. Karakteristik pribadi, kategori ini meliputi usia, pendidikan, dan kebutuhan akan pencapaian.
2. Karakteristik pekerjaan, kategori ini meliputi identitas tugas, interaksi opsional, dan *feedback*.
3. Pengalaman kerja, kategori ini meliputi sikap kelompok, ketergantungan organisasi, dan *personal import*.

c. Dampak Komitmen Organisasional

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Steers(1977) ditemukan beberapa dampak atau *outcomes* dari komitmen organisasional, yang antara lain:

1. Keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.
2. Tingkat retensi karyawan atau kestabilan tenaga kerja.
3. Kestabilan tingkat presensi karyawan.
4. Tingkat kinerja karyawan.
5. Efektivitas organisasi.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional yang efektif telah dikonseptualisasikan sebagai mediasi kritis melalui teknik desain ulang pekerjaan yang dapat disalurkan untuk memfasilitasi inisiatif proaktif, seperti disebutkan pada penelitian (Hartog & Belschak, 2007). Terciptanya proaktif dan komitmen

(khususnya komitmen afektif) dapat disertai oleh rasa pemersatu untuk terlibat aktif dalam penciptaan dan pengembangan lingkungan dalam organisasi, seperti disebutkan pada (Bateman & Crant, 1993; Hartog & Belschak, 2007).

Menurut Thomas dkk., (2010), proaktif akan mempengaruhi kecenderungan karyawan di tempat kerja serta mempengaruhi sejauh mana mereka dalam mengidentifikasi dan merasa terlibat dengan lingkungan organisasi. Dengan demikian karyawan yang proaktif dapat memfasilitasi komitmen organisasi. Misalnya, pada penelitian (Hartog & Belschak, 2007) yang menunjukkan bahwa karyawan yang berkomitmen secara efektif memiliki dampak dalam organisasi mereka dan dapat menginspirasi berbagai inisiatif dalam pencapaian tujuan.

Dari penjelasan di atas, didukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

2. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian oleh Tjahjono (2010) menyebutkan bahwa keadilan organisasi (keadilan distributif dan keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi khususnya komitmen afektif. Menurut (Adawiyah dkk., 2016), jika karyawan merasa adil terhadap pengalokasian kompensasi pada perusahaan, maka

mereka akan cenderung setia pada perusahaan karena mereka telah memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan dan merasa bahwa perusahaan tersebut sesuai dengan nilai dan tujuan mereka.

Di samping itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh (Ardi & Sudarma, 2015) disebutkan bahwa karyawan akan menganggap adil organisasi mereka ketika mereka yakin bahwa hasil-hasil atau kompensasi yang diterima, dan prosedur atau cara diterimanya hasil-hasil tersebut adalah adil. Selain itu, mereka juga menyebutkan bahwa sangat penting untuk membentuk persepsi keadilan yang baik dimana karyawan nantinya merasa mendapatkan perilaku yang adil dari perusahaan yang berupa keadilan distributif berupa distributif kompensasi, keadilan prosedural berupa prosedur pengambilan keputusan, dan keadilan interaksional berupa hubungan dengan atasan atau hubungan antar karyawan.

Oleh karena itu, ketika karyawan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan maka akan menimbulkan sikap-sikap positif yang akan berpengaruh terhadap komitmen organisasionalnya (Ardi & Sudarma, 2015; Palupi dkk., 2014).

Dari penjelasan di atas, didukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

3. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Dari kajian literatur yang dilakukan oleh penulis, hampir keseluruhan hasil mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Penulis menemukan beberapa penelitian yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasional.

Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi yang dihasilkan dalam penelitian “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasional” oleh (Inkai Y & Kistyanto, 2013) adalah signifikan dan positif, yang artinya pengaruh spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Kemudian, pada penelitian “Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace Spirituality) terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta) oleh (Prakoso dkk., 2018) menyatakan bahwa variabel *Meaningful Work* (X1), *Sense of Community* (X2), dan *Alignment With Organizational Values* (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Penelitian berjudul “Hubungan antara Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasional pada Karyawan Palang Merah Indonesia

(PMI) Kota Malang” oleh (Arrasyidu, 2018) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasional.

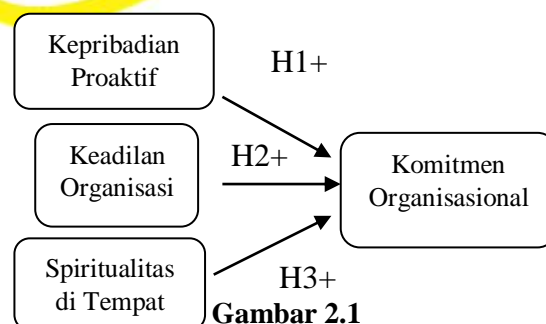
Dari kajian literatur yang dilakukan oleh penulis seperti tersebut di atas, didapatkan kesimpulan bahwa jika seseorang memiliki pemaknaan tentang kehidupan yang mendalam pada sebuah pekerjaan, sehingga orang tersebut akan memahami dan memaknai nilai-nilai organisasional dengan sangat baik serta akan diikuti dengan sikap dan tindakan yang mendukung tujuan dan upaya organisasi, maka hal tersebut akan meningkatkan komitmen organisasional yang dimilikinya.

Dari penjelasan di atas, didukung oleh hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

MODEL PENELITIAN

Model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

1. Objek dan Subjek Penelitian

Penelitian ini mengambil objek pada PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan subyek pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta dengan yang berjumlah 70 pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus, di mana seluruh populasi menjadi sampel, sehingga sampel pada penelitian ini berjumlah 70 responden.

3. Definisi Operasional Variabel

a. Kepribadian Proaktif merupakan kepribadian seseorang seseorang yang relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan seseorang yang mempengaruhi perubahan lingkungan (Bateman & Crant, 1993). Adapun indikator kepribadian proaktif menurut (Bateman & Crant, 1993) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan mengidentifikasi peluang.
2. Menunjukkan inisiatif.
3. Mengambil tindakan.
4. Gigih.

b. Keadilan Organisasi adalah evaluasi pribadi tentang kedudukan etis dan moral perilaku manajerial (Cropanzano dkk., 2007b). Adapun

indikator keadilan organisasi menurut (Cropanzano dkk., 2007b) yaitu:

1. *Equity* (KD).
2. *Equality* (KD).
3. *Need* (KD).
4. Konsistensi (KP).
5. Menghindari bias (KP).
6. Keakuratan (KP).
7. Representasi (KP).
8. Koreksi (KP).
9. Etika (KP).
10. Interpersonal (KI).
11. Informasional (KI).

c. Spiritualitas di Tempat Kerja

adalah suatu pengenalan bahwa karyawan memiliki pemaknaan kehidupan yang lebih dalam pada suatu pekerjaan, termasuk rasa memiliki tujuan dan makna dalam pekerjaan mereka yang bermakna dan berlangsung dalam konteks komunitas (Ashmos & Duchon, 2000). Adapun indikator spiritualitas di tempat kerja menurut Ashmos & Duchon (2000) adalah sebagai berikut:

1. *Inner life*.
2. *Meaningful work*.
3. *Belonging to the community*.

d. Komitmen Organisasional adalah keadaan psikologis pikiran yang mencerminkan keinginan, kebutuhan dan kewajiban untuk mempertahankan keanggotaan dalam sebuah organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi, berkorban dan memberikan

kontribusi yang besar kepada perusahaan karena karyawan ingin bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi (Meyer & Allen 1991). Adapun indikator komitmen organisasi menurut (Meyer & Allen 1991) yaitu:

1. Bahagia menghabiskan sisa karir di organisasi (KA).
2. Bangga menjadi bagian dari organisasi (KA).
3. Memiliki keterikatan emosional dengan organisasi (KA).
4. Adanya rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi (KA).
5. Organisasi sangatlah berarti (KA).
6. Memiliki kebutuhan menjadi anggota organisasi (KK).
7. Merasa rugi bila keluar dari organisasi (KK).
8. Memiliki kesadaran akan kewajiban menjadi anggota organisasi (KN).
9. Selalu berupaya untuk mempertahankan keanggotaannya pada organisasi (KN).

4. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan jenis analisis data regresi berganda dengan program SPSS versi 22. Analisa ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kepribadian proaktif (X1), keadilan organisasi (X2), spiritualitas di tempat kerja (X3), dan komitmen organisasional (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

a. Rincian Pendistribusian Kuesioner

Tabel 4.1

NO	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Kuesioner didistribusikan	70	100%
2.	Kuesioner kembali	64	91%
3.	<i>Outlier</i>	17	27%
4.	Kuesioner yang dapat diolah	47	73%

Sumber: Kuesioner Hasil Penelitian

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Usia	Jumlah	Presentase
21-30 tahun	9	19%
31-40 tahun	16	34%
41-50 tahun	13	28%
51-60 tahun	7	15%
61-70 tahun	1	2%
71-80 tahun	1	2%

Sumber: Kuesioner Hasil Penelitian

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	27	57%
Perempuan	20	43%

Sumber: Kuesioner Hasil Penelitian

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja

Tabel 4.4

Unit Kerja/Kantor	Jumlah	Presentase
PWM DIY	12	26%
PWA DIY	3	6%
PDM KP	2	4%
PDA KP	2	4%

Unit Kerja/Kantor	Jumlah	Presentase
Lanjutan Tabel 4.4		
PDM Bantul	4	9%
PDA Bantul	2	4%
PDM Sleman	6	13%
PDA Sleman	1	2%
PDM GK	1	2%
PDA GK	3	6%
PDM Kota YK	7	15%
PDA Kota YK	4	9%

Sumber: Kuesioner Hasil Penelitian

- e. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.5

Masa Kerja / Lamanya Bekerja	Jumlah	Presentase
1-10 tahun	26	55%
11-20 tahun	12	26%
21-30 tahun	8	17%
31-40 tahun	1	2%

Sumber: Kuesioner Hasil Penelitian

- f. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.6

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
SLTA/Sederajat	21	45%
Diploma III	6	13%
Strata 1	18	38%
Strata 2	2	4%

Sumber: Kuesioner Hasil Penelitian

- g. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 4.7

Interpretasi dari Nilai Kelas-kelas Interval

Interval	Interpretasi
1,00-1,79	Sangat rendah
1,80-2,59	Rendah
2,60-3,39	Sedang
3,40-4,19	Tinggi

- a) Analisis Deskriptif Variabel Kepribadian Proaktif

Rata-rata nilai yang diberikan responden dalam penilain tentang variabel

kepribadian proaktif adalah 4,26. Merujuk pada tabel 4.7, nilai tersebut berarti bahwa pegawai PWM PWA dan PDM PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkat kepribadian proaktif yang sangat tinggi.

- b) Analisis Deskriptif Variabel Keadilan Organisasi

Rata-rata nilai yang diberikan responden dalam penilain tentang variabel keadilan organisasi adalah 4,11. Merujuk pada tabel 4.7, nilai tersebut berarti bahwa pegawai PWM PWA dan PDM PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkat keadilan organisasi yang tinggi.

- c) Analisis Deskriptif Variabel Spiritualitas di Tempat Kerja

Rata-rata nilai yang diberikan responden dalam penilain tentang variabel spiritualitas di tempat kerja adalah 4,04. Merujuk pada tabel 4.7, nilai tersebut berarti bahwa pegawai PWM PWA dan PDM PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja yang tinggi.

- d) Analisis Deskriptif Variabel Komitmen Organisasional

Rata-rata nilai yang diberikan responden dalam penilain tentang variabel komitmen organisasional adalah 4,02. Merujuk pada tabel 4.7, nilai tersebut berarti bahwa pegawai PWM PWA dan PDM

PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi.

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan pada hasil uji validitas variabel kepribadian proaktif, persepsi keadilan organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan komitmen organisasional, dimana diperoleh nilai Pearson Correlation $\geq 0,25$ serta nilai Sig. (2-tailed) $< 0,05$, maka data pada butir-butir pernyataan keempat variabel penelitian dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan data hasil uji reliabilitas didapatkan nilai *Cronbach Alpha* variabel kepribadian proaktif sebesar 0,839, keadilan organisasi sebesar 0,940, spiritualitas di tempat kerja sebesar 0,886 dan komitmen organisasional sebesar 0,921, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ sehingga data dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

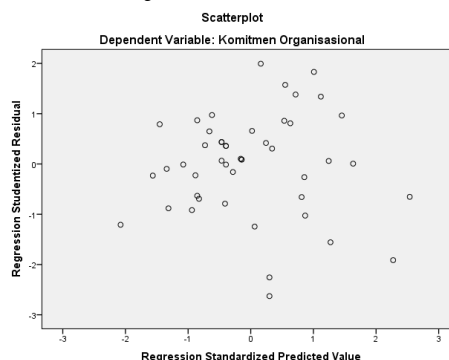
a. Hasil Uji Multikolonieritas

Tabel 4.8

Variabel	Tolerance	VIF
Kepribadian Proaktif	0,654	1,530
Keadilan Organisasi	0,680	1,471
Spiritualitas di Tempat Kerja	0,791	1,264

Sumber: Output SPSS

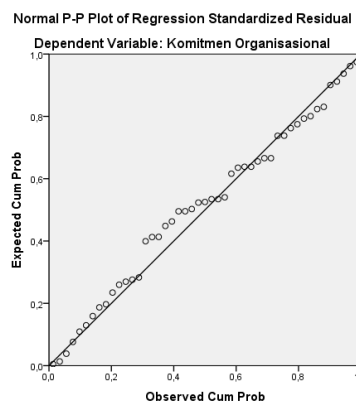
b. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Grafik 4.1

Sumber: Output SPSS

c. Hasil Uji Normalitas



Grafik 4.1

Sumber: Output SPSS

4. Hasil Analisis Linear Berganda

a. Persamaan Regresi Linear Berganda

Tabel 4.9

Variabel	B	Sig. T	T	Sig. F	F	Adjusted R Square
Komitmen Organisasional (Y)	-7,003	0,303	-1,042	0,000	17,527	0,519
Kepribadian Proaktif (X1)	0,269	0,039	2,126	0,000	17,527	0,519
Keadilan Organisasi (X2)	0,304	0,018	2,450	0,000	17,527	0,519
Spiritualitas di Tempat Kerja (X3)	0,363	0,003	3,152	0,000	17,527	0,519

Sumber: Output SPSS

Dari tabel hasil analisis regresi linear berganda di atas dapat, maka persamaan untuk model pada penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = -7,003 + 0,269 X_1 + 0,304 X_2 + 0,363 X_3 + e$$

b. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan hasil pengujian yang dinyatakan pada tabel 4.9, dapat dilihat bahwa nilai (Sig. t) pada hubungan antara kepribadian proaktif dengan komitmen organisasional adalah sebesar 0,039, sedangkan nilai β adalah 0,269. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa nilai (Sig. t) lebih kecil dari 0,05 serta nilai β bernilai positif, maka berarti bahwa kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional (**hipotesis 1 diterima**).

Pada hubungan antara keadilan organisasi dengan komitmen organisasional, didapatkan hasil berupa nilai (Sig. t) sebesar 0,018 atau lebih dari 0,05, serta nilai β adalah 0,304 yang bernilai positif. Hal ini berarti bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional (**hipotesis 2 diterima**).

Kemudian, pada hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasional, didapatkan hasil nilai (Sig. t) sebesar 0,003 atau lebih kecil dari 0,05, dan nilai β sebesar 0,363 bernilai positif, maka

dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional (**hipotesis 3 diterima**).

c. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel 4.9, dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 17,527 dan nilai (Sig. F) sebesar 0,000. Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai (Sig. F) lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel kepribadian proaktif, keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

d. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.9, diketahui nilai *Adjusted R Square* pada hubungan kepribadian proaktif, keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional adalah sebesar 0,519 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasional dipengaruhi oleh kepribadian proaktif, keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja sebesar 51,9% dan sisanya sebesar 48,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang ada pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepribadian Proaktif terhadap Komitmen Organisasional

Dalam penelitian ini telah diuji keterkaitan antara kepribadian proaktif

dengan komitmen organisasional, dan telah diperoleh hasil bahwa ketika pegawai menerapkan kepribadian proaktif dalam pekerjaannya, maka akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai tersebut. Ketika para pegawai memiliki inisiatif mencari cara untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya, maka hal tersebut dapat menandakan bahwa para pegawai memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa para pegawai PWM PWA & PDM PDA di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta telah menerapkan kepribadian proaktif, dan hal tersebut akan meningkatkan komitmen organisasionalnya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ghitulescu, (2018), Thomas dkk., (2010), dan (Crant, 2000) yang menyatakan bahwa kepribadian proaktif memiliki efek positif dan terkait signifikan dengan komitmen organisasional.

Penelitian ini menghasilkan temuan yang sedikit berbeda dengan permasalahan awal pada latar belakang penelitian, yang mana disebutkan bahwa para pegawai kurang bersikap proaktif dalam bekerja, tetapi hasil menyatakan bahwa tingkat kepribadian proaktif yang dimiliki para pegawai adalah sangat tinggi. Menurut pendapat salah satu pegawai PDA Sleman, yakni Ibu Nunung, beliau menuturkan bahwa bekerja pada persyarikatan memang sangat dituntut untuk berperilaku proaktif. Tuntutan ini memang tidak secara langsung diberikan oleh pihak

pimpinan kepada para pegawai, namun, tuntutan tersebut dapat dilihat dari banyaknya peran yang harus diemban oleh pegawai yang bekerja pada PDA. Berbeda dengan PWM, PWA dan PDM yang mana sudah terdapat SOP dan standar kehadiran serta aturan bekerja yang jelas, pada PDA sendiri pegawai merasa belum terdapat SOP yang jelas beserta dengan standar kehadiran dan aturan bekerja yang tertulis. Namun, walaupun demikian, para pegawai PDA justru merasa bahwa mereka harus memiliki inisiatif sendiri karena mereka merasa bahwa bekerja pada Persyarikatan Muhammadiyah tidaklah hanya semata-mata bekerja untuk mendapatkan imbalan berupa gaji ataupun yang lain, tetapi lebih kepada nyaman dalam bekerja dan kebahagiaan karena telah turut andil dalam upaya kesejahteraan umat. Pemaknaan pekerjaan inilah yang mendorong para pegawai khususnya pada pegawai PDA untuk memiliki inisiatif dalam bekerja.

Kepribadian proaktif akan mempengaruhi komitmen organisasional, jika para pegawai memiliki kepribadian proaktif, maka mereka akan selalu berupaya meningkatkan kualitas pekerjaannya, ingin selalu terlibat pada kegiatan-kegiatan dalam persyarikatan, serta memiliki keinginan untuk memprakarsai peningkatan prosedur atau program yang menunjang kemajuan persyarikatan. Individu yang proaktif lebih mungkin merasakan peningkatan atas rasa kepemilikan pekerjaan dan signifikansi tugas yang

tinggi, sehingga proaktif dapat mengarah pada peningkatan komitmen organisasional.

2. Pengaruh Keadilan Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linear berganda didapatkan hasil bahwa keadilan organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputra & Wibawa, (2019), Sanhaji, Soetjipto, & Suharto, (2016), dan Putra & Riana, (2017) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, yang berarti bahwa semakin pegawai merasa dirinya diperlakukan adil maka komitmen organisasionalnya akan semakin tinggi. Keadilan yang dirasakan oleh para pegawai biasanya berkaitan dengan apakah upaya yang mereka lakukan atau berikan kepada organisasi sebanding dengan apa yang mereka dapatkan dari organisasi.

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pegawai PWM, PWA & PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta telah merasa bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi tempat mereka bekerja. Walaupun beberapa pegawai ada yang memberikan jawaban pada item pernyataan variabel keadilan organisasi dengan angka yang rendah, namun data hasil pengisian menunjukkan bahwa pegawai mempersepsikan bahwa mereka sudah diperlakukan adil.

Hal ini tentu berbeda dengan fenomena awal yang diduga berdasarkan keterangan pengamatan dari Ketua PWM yakni Bapak Gita Danupranata, Drs., MM., yang menyatakan bahwa kompensasi atau imbalan dari persyarikatan kurang memenuhi persepsi keadilan organisasi para pegawai, karena imbalan yang ada belum sebanding dengan SDM profesional, seperti pada kantor Badan Usaha Milik Negara (BUMN) ataupun yang lainnya. Tetapi, berdasarkan keterangan dari salah seorang pegawai pada PDA Sleman, yakni Ibu Nunung, beliau menyatakan bahwa tingkat kompensasi yang didapatkan memang masih belum dapat dikatakan adil jika dibandingkan dengan *effort* yang beliau berikan selama bekerja pada persyarikatan. Walaupun demikian, beliau mengaku merasa senang dan nyaman dan memiliki kepuasan tersendiri saat bekerja pada persyarikatan, bahkan beliau juga menyatakan bahwa beliau merasa menjadi bagian penting pada persyarikatan dan bangga menjadi anggota sekaligus pegawai pada persyarikatan. Hal ini menunjukkan tingkat komitmen organisasional yang beliau miliki adalah tinggi.

3. Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Dalam penelitian ini telah diuji keterkaitan antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasional, dan telah diperoleh hasil bahwa ketika pegawai memiliki spiritualitas di tempat kerja yang tinggi

dalam pekerjaannya, maka akan meningkatkan komitmen organisasional pegawai tersebut. Ketika para pegawai merasa mereka menjadi bagian penting dari pekerjaannya dan mereka merasakan kemanfaatan yang lebih dari pekerjaan dalam menjadi anggota organisasi, maka dapat menandakan bahwa para pegawai memiliki komitmen organisasional yang tinggi.

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pegawai PWM, PWA & PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja sebagai sebuah pemaknaan yang mendalam tentang keanggotaannya dalam persyarikatan ataupun saat mereka bekerja untuk persyarikatan. Berdasarkan hasil penelitian, para pegawai PWM PWA & PDM PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta memiliki tingkat spiritualitas di tempat kerja yang dapat dikategorikan tinggi, sehingga para pegawai bekerja dengan sepenuh hati kepada persyarikatan. Selain itu, hasil dari pengukuran tingkat komitmen organisasional yang dimiliki juga tinggi, sehingga penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budiono dkk., (2014), Inkai Y & Kistyanto, (2013), Prakoso dkk., (2018), Nurmayanti, Sakti, & Suparman, (2018) yang menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepribadian Proaktif, Keadilan Organisasi, dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis, pengujian hipotesis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepribadian proaktif berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian proaktif menjadi salah satu faktor pendorong tingginya komitmen organisasional pada pegawai PWM, PWA & PDM, PDA di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Variabel keadilan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa keadilan organisasi menjadi salah satu faktor pendorong tingginya komitmen organisasi pada pegawai PWM, PWA & PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta. Jika para pegawai merasa dirinya telah diperlakukan adil oleh organisasi, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasionalnya.
3. Variabel spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional. Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa spiritualitas di tempat kerja menjadi salah satu faktor pendorong tingginya komitmen organisasi pada pegawai PWM PWA & PDM PDA di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta. Semakin

pegawai merasa memiliki pemaknaan yang mendalam terhadap organisasi dan pekerjaannya, maka semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki pegawai.

4. Variabel kepribadian proaktif, keadilan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja secara bersama-sama berpengaruh pada komitmen organisasional. Ketika ketiga variabel tersebut meningkat maka komitmen organisasional yang dimiliki para pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta akan meningkat.

SARAN

1. Bagi Pimpinan PWM PWA & PDM PDA seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta

Pihak Pimpinan PWM, PWA & PDM, PDA di Daerah Istimewa Yogyakarta sebaiknya memperhatikan kualitas dari pekerjaan para pegawai. Pada permasalahan yang menjadi dasar dilaksanakannya penelitian ini disebutkan bahwa para pegawai yang kurang proaktif dan melaksanakan pekerjaan layaknya profesional merasa kurang mendapatkan penghargaan sebagaimana SDM profesional.

Meskipun, para pegawai merasa kurang mendapat penghargaan yang layak, tetapi mereka memiliki tingkat komitmen yang cukup tinggi terhadap organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika mereka semakin merasa mendapatkan penghargaan yang adil atau sesuai dengan apa yang mereka berikan kepada organisasi maka akan meningkatkan komitmen organisasional

menjadi lebih baik lagi, sehingga kualitas pekerjaan yang dilaksanakan pegawai akan meningkat. Meningkatnya kualitas pekerjaan pegawai, tentu akan memberikan manfaat bagi meningkatkan kualitas pada layanan-layanan dan/atau program-program yang diselenggarakan oleh Organisasi Muhammadiyah bagi kesejahteraan umat.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya, penulis memberikan saran sebaiknya jika ingin melakukan penelitian yang serupa, maka dapat dilakukan pendalaman berupa wawancara dengan beberapa pegawai terkait, karena berdasarkan penelitian diketahui bahwa karakteristik pegawai pada masing-masing kantor berbeda, sehingga kondisi yang mereka rasakan juga berbeda, sebagai contoh pegawai PDM dan PDA memiliki perbedaan dimana pada PDM sudah terdapat SOP dan standar yang jelas mengenai presensi ataupun pekerjaannya, tetapi pada PDA, belum ada SOP atau standar tertulis tentang pekerjaan dan presensi pegawai, sehingga para pegawai di PDA cenderung bekerja secara sukarela dengan waktu yang fleksibel.

Selain itu, terdapat variabel lain yang juga perlu diteliti terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional pada Pada PWM, PWA dan PDM, PDA di seluruh Daerah Istimewa Yogyakarta. Variabel-variabel tersebut diantaranya kepuasan kerja dan spiritual *leadership*.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Pemilihan kata dan kalimat yang mungkin masih kurang sempurna.
2. Pada saat penyebaran kuesioner, terjadi ketidakjelasan informasi tentang kuesioner yang dibagikan. Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk menetapkan waktu pengambilan kuesioner, serta peneliti hendaknya meminta kontak dari salah satu responden sebagai sumber informasi terkait tindak lanjut dari kuesioner yang dibagikan. Pemilihan waktu penyebaran kuesioner juga penting, karena hal tersebut berkaitan dengan banyak tidaknya pekerjaan yang sedang dilakukan oleh para pegawai.
3. Dalam pengumpulan data kuesioner, terdapat beberapa responden yang baru mengisi kuesioner saat hendak diambil. Disarankan kepada pihak yang akan datang agar dapat lebih memberikan penjelasan kepada calon responden terkait beberapa poin pernyataan, teknis pengisian, dan waktu pengambilan kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, K., Tjahjono, H. K., & Fauziah. (2016). *Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Afektif Karyawan JNE Banten dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. 7.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Erlangga.
- Ardi, R. T. B., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>
- Arrasyidu, H. (2018). *Hubungan antara Spiritualitas di Tempat Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Kota Malang*. <http://eprints.umm.ac.id/39411/1/Script.pdf>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9, 134–145.
- Baer, M., & Frese, M. (2003). Innovation is not enough: Climates for Initiative and Psychological Safety, Process Innovations, and Firm Performance. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 45–68. <https://doi.org/10.1002/job.179>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Budiono, S., Noermijati, & Alamsyah, A. (2014). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui

- Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12, 639–649.
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26, 435–462.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007a). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48.
<https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007b). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48.
<https://doi.org/10.5465/amp.2007.27895338>
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Mohler, C. J., & Schminke, M. (2001). Three roads to organizational justice. Dalam *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 20, hlm. 1–113). Emerald (MCB UP).
[https://doi.org/10.1016/S0742-7301\(01\)20001-2](https://doi.org/10.1016/S0742-7301(01)20001-2)
- Fay, D., & Frese, M. (2001). The Concept of Personal Initiative: An Overview of Validity Studies. *Human Performance*, 14(1), 97–124.
https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1401_06
- Frese, M., Kring, W., Soose, A., & Zempel, J. (1996). Personal Initiative at Work: Differences between East and West Germany. *Academy of Management Journal*, 39(1), 37–63.
<https://doi.org/10.2307/256630>
- Frese, Michael, & Fay, D. (2001). 4. Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(01\)23005-6](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(01)23005-6)
- Ghitulescu, B. (2018). Psychosocial Effects of Proactivity: The Interplay between Proactive and Collaborative Behavior. *Personnel Review*, 47(2), 294–318.
- Grant, A. M. (2007). Relational Job Design and the Motivation to Make a Prosocial Difference. *Academy of Management Review*, 32(2), 393–417.
<https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351328>
- Grant, A. M., & Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3–34.
<https://doi.org/10.1016/j.riob.2008.04.002>
- Grant, A. M., Parker, S. K., & Collins, C. G. (2009). Getting Credit for Proactive Behavior: Supervisor Reactions Depend on What You Value and How You Feel. *Personnel Psychology*, 62, 31–55.
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Hartog, D. N., & Belschak, F. D. (2007). Personal initiative, commitment and affect at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(4), 601–622. <https://doi.org/10.1348/096317906X171442>
- Inkai Y, D., & Kistyanto, A. (2013). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2013). *Organizational Behavior* (15 ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed). McGraw-Hill Irwin.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. 1, 61–89.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? 76, 845–855.
- Mowday, R. T., & Steers, R. M. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. 14, 224–247.
- Muhammadiyah. (2016). Keputusan Musyawarah Wilayah Muhammadiyah periode Muktamar ke-47 di Gunungkidul Daerah Istimewa Yogyakarta.
- Neck, C. P., & Milliman, J. F. (1994). Thought Self-leadership: Finding Spiritual Fulfilment in Organizational Life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9–16. <https://doi.org/10.1108/02683949410070151>
- Nurmayanti, S., Sakti, D. P. B., & Suparman, L. (2018). Spiritualitas di Tempat Kerja Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Guru di Pondok Pesantren Al Azizah Gunung Kidul). *Jurnal Magister Manajemen*, 7(4), 88–100. <https://doi.org/10.29303/jmm.v7i4.348>
- Palupi, M. (2013). Pengaruh Keadilan Kompensasi, Kebijakan Rotasi Karyawan dan Komitmen Afektif pada Perilaku Retalitas PNS Kantor “X” di Yogyakarta. 8.
- Palupi, M., Tjahjono, H. K., & Nuri, R. (2014). Pengaruh Keadilan Distributif Karir dan Keadilan Prosedural Karir terhadap Perilaku Retalitas Karyawan Swasta di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan Kepuasan Karir sebagai Variabel Pemediasi. 11(2), 17.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010). Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors. *Journal of Management*, 36(3), 633–662. <https://doi.org/10.1177/0149206308321554>
- Prakoso, A. R., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja (Workplace

- Spirituality) terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT. Bank BRI Syariah Kantor Cabang Malang Soekarno Hatta). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 65. administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Putra, I. M. P. A., & Riana, I. G. R. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Komitmen Organisasional pada Karyawan Bounty Hotel-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6, 4857–4886.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17 ed.). Pearson Prentice Hall.
- Sanhaji, A., Soetjipto, B. E., & Suharto. (2016). Pengaruh Keadilan Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Pendidikan*, 1, 917–926.
- Saputra, I. M. A., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Keadilan Organisasional dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Global Journals*, 19(10), 29.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. (1999). Proactive Personality and Career Success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416–427.
- Sonnentag, S., & Starzyk, A. (2015). Perceived prosocial impact, perceived situational constraints, and proactive work behavior: Looking at two distinct affective pathways: Affective Pathways to Proactive Work Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 36(6), 806–824. <https://doi.org/10.1002/job.2005>
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 46. <https://doi.org/10.2307/2391745>
- Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 275–300. <https://doi.org/10.1348/096317910X502359>
- Tjahjono. (2010). *Manajemen Berkeadilan dan Pengaruhnya pada Outcomes Perusahaan*.
- Tornau, K., & Frese, M. (2013). Construct Clean-Up in Proactivity Research: A Meta-Analysis on the Nomological Net of Work-Related Proactivity Concepts and their Incremental Validities: Meta-Analysis of Proactivity Concepts. *Applied Psychology*, 62(1), 44–96. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2012.00514.x>

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF, KEADILAN ORGANISASI,
DAN SPIRITUALITAS DI TEMPAT KERJA TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL**

**(Studi pada Pegawai PWM, PWA dan PDM, PDA di Daerah Istimewa
Yogyakarta)**

***THE EFFECT OF PROACTIVE PERSONALITY, ORGANIZATIONAL
JUSTICE, AND WORKPLACE SPIRITUALITY ON ORGANIZATIONAL
COMMITMENT***

***(Study on PWM, PWA and PDM, PDA Employees at Special Region of
Yogyakarta)***

Diajukan Oleh:

AMANDA HEPPY RAMADHANY

20160410317

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Gita Danupranata, Drs., MM.

NIK. 19650812199202 143 015

Tanggal 20 Desember 2019