

ABSTRACT

Universities or universities are institutions that play a role in realizing a superior nation. The purpose of this study is to build a model of strengthening the identity of individuals who are members of a college or organization to improve the quality of the organization or achieve organizational goals. The model was developed from the theory of workplace spirituality, OCB (organizational citizenship behavior), learning orientation and social identity through organizational attachment. Therefore, the quality of resources must be increased. This study uses a questionnaire of 82 respondents. The sampling technique using proportional random sampling method. To test the hypothesis using the SPSS 16 program. The results of this study indicate that the variables of workplace spirituality affect organizational engagement, OCB (organizational citizenship behavior) has no effect on organizational engagement, learning learning influences organizational engagement and organizational engagement influences social identity.

Keywords: Workplace Spirituality, OCB (organizational citizenship behavior), Learning Orientation, Organizational Engagement and Social Identity

ABSTRAK

Perguruan tinggi atau Universitas merupakan institusi yang sangat berperan dalam mewujudkan sebuah bangsa yang unggul. Tujuan penelitian ini adalah membangun model penguatan identitas diri individu yang tergabung di dalam sebuah perguruan tinggi atau organisasi untuk meningkatkan kualitas organisasi atau mencapai tujuan organisasi. Model dikembangkan dari teori spiritualitas di tempat kerja, OCB (*organizational citizenship behavior*), orientasi pembelajaran dan identitas sosial melalui keterikatan organisasional. Oleh karena itu, maka kualitas sumber daya harus ditingkatkan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebanyak 82 responden. Teknik pengambilan sampel dengan metode *proporsional random sampling*. Untuk menguji hipotesis menggunakan program SPSS 16. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap keterikatan organisasional. Sementara itu, OCB (*organizational citizenship behavior*) tidak berpengaruh terhadap keterikatan organisasional, orientasi pembelajaran berpengaruh terhadap keterikatan organisasional dan keterikatan organisasional berpengaruh terhadap identitas sosial.

Kata kunci: Spiritualitas di tempat kerja, OCB (*organizational citizenship behavior*), Orientasi Pembelajaran, Keterikatan Organisasional dan Identitas Sosial

INTISARI

Universitas Islam Sultan Agung atau Unissula adalah lembaga yang menyediakan pelayanan pendidikan. Sebagaimana diketahui bahwa perkembangan perguruan tinggi di Semarang khususnya perguruan tinggi islam swasta menghadapi tantangan yang luar biasa, khususnya dalam perkembangan globalisasi dan penggunaan teknologi informasi.

Upaya untuk mencapai tujuan penyelenggaraan program pendidikan yang berkualitas dapat dicapai melalui beberapa hal diantaranya adalah memiliki visi dan misi yang jelas, memiliki dosen-dosen yang berkompeten dibidangnya, dosen harus memiliki pengalaman go internasional dan memiliki orientasi pembelajaran yang tinggi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan organisasional, menguji dan menganalisis pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap keterikatan organisasional, menguji dan menganalisis orientasi pembelajaran terhadap keterikatan organisasional serta menguji dan menganalisis keterikatan organisasional terhadap identitas sosial.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Universitas Islam Sultan Agung Semarang, sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 82 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *proporsional random sampling* artinya jumlah sampel dipilih secara acak. Hasil penelitian ini merekomendasikan bahwa untuk meningkatkan identitas sosial diperlukan keterikatan organisasional, spiritualitas di tempat kerja dan orientasi pembelajaran.

Implikasi manajerial dalam penelitian ini adalah dosen perlu menganggap semua pekerjaan sebagai ibadah, terbuka terhadap pemikiran baru dan memiliki rasa bermakna dalam melakukan suatu tugas, agar dapat menguatkan identitas sosial. Keterbatasan penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian nilai adjusted R² sebesar 60% dan sisanya 40% dijelaskan oleh variabel lain. Terdapat pengaruh tidak signifikan antara OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap keterikatan organisasional dengan nilai signifikan sebesar 0.140 melebihi taraf nyata yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0.05$. Dan nilai *standardized coefficients* terendah antara OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap keterikatan organisasional yaitu sebesar 0.184. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat meningkatkan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap keterikatan organisasional.