

Adabiyah: Jurnal Pendidikan Islam

Vol 3 (2022): September

DOI: <https://doi.org/10.21070/adabiyah.v3i0.1648>

Article type: (Islamic Elementary Education)

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

ISSN 2598-8964 (Online)



IJIS

INDONESIAN JOURNAL OF ISLAMIC STUDIES

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

Adabiyah: Jurnal Pendidikan Islam

Vol 3 (2022): September

DOI: <https://doi.org/10.21070/adabiyah.v3i0.1648>

Article type: (Islamic Elementary Education)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Eni Fariyatul Fahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Managing Editor

Imam Fauji, Ph.D, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Editors

Dr Adi Bandonu, Sekolah Tinggi Teknologi Angkatan Laut, Indonesia ([Scopus](#))

Pro. Dr. Isa Anshori , Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya , Indonesia ([Scopus](#))

Wawan Herry Setyawan, Universitas Islam Kediri, Indonesia ([Scopus](#))

M. Bahak Udin By Arifin, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Dr. Nurdyansyah, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Dr. Istikomah, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

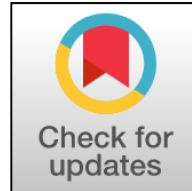
Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Spirituality, Colleagues and Organizational Culture on Job Satisfaction of Madrasah Diniyah Teachers

Pengaruh Spiritualitas, Rekan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Madrasah Diniyah

Mohammad Ma'ruf Rois, m_marufrois@umsida.ac.id, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Sumartik, Sumartik@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of Spirituality, Colleagues, and Organizational Culture on Teacher Job Satisfaction at Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-Riyadl, Jabon District. This research is included in the type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 50 respondents. The sampling technique used was non-probability sampling technique. The analytical tool used in this research is a path analysis technique with the help of software for the operating system called Smart-PLS (Partial Least Square) Version 3.0. The data used in this research are questionnaire data and data sourced from Madrasah Diniyah Salafiah Ar-Riyadl, Jabon District. Data collection techniques using questionnaires. The results of this study prove that Hypothesis 1: spirituality variable has no effect on job satisfaction. Hypothesis 2: coworkers affect job satisfaction. Hypothesis 3: organizational culture has an effect on job satisfaction.

Published date: 2022-09-08 00:00:00

Pendahuluan

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Organisasi untuk saat ini dituntut untuk bergerak cepat, adaktif, tepat, dan efisien pada sumber daya manusianya, hal itu dikarenakan sumberdaya manusia merupakan sumber daya paling penting dalam suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan tujuan atau pencapaian yang sudah ditetapkan pada suatu organisasi. hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendorong yang penting bagi organisasi atau lembaga [1]. Hal ini juga berlaku pada jasa pendidikan, dimana salah satu komponen utama atau terpenting dalam suatu lembaga pendidikan adalah guru. Dunia pendidikan tidak bisa dianggap sebagai lembaga sosial, tetapi harus di perlakukan secara industri yang harus dikelola secara profesional. Karena, dengan semakin ketatnya pesaingan, lembaga pendidikan akan ditinggalkan konsumen jika dikelola seadanya [2]

Perkembangan dunia pendidikan yang berlatar belakang keagamaan (Madrasah diniyah) dengan sistem modern belakangan ini tumbuh subur dan dapat bersaing dengan sekolah sekolah umum lainnya. Apalagi madrasah diniyah yang berada di lingkup pondok pesantren yang mana Pondok pesantren memiliki karakteristik unik dari lembaga-lembaga lainnya, dan karakter ini tidak dimiliki oleh lembaga pendidikan selain pesantren [2]. Salah satu keunikan yang di miliki pesantren salah satunya dalam sistem pembelajarannya yang masih mempertahankan sistem pendidikan tradisional (salaf). Diperlukan inovasi atau kreatifitas untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, suasana pembelajaran yang menantang dan mampu memberi pelajaran dengan menyenangkan. Selain itu, lembaga pendidikan juga harus memperhatikan stabilitas lembaga. Salah satu upaya yang bisa dilakukan oleh lembaga untuk menjaga stabilitas lembaga bisa dilakukan dengan menjaga kepuasan kerja pegawai. Untuk itu, sudah semestinya madrasah dapat memenuhi kebutuhan guru baik secara kualitas maupun kuantitasnya, sehingga tugas dapat terlaksana dengan baik.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda [1]. Kepuasan kerja sendiri menggambarkan bagaimana hubungan seorang individu dengan apa yang dikerjakannya . Dengan adanya kepuasan kerja yang baik maka akan tercipta keinginan untuk bekerja dan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Guru yang mempunyai kepuasan kerja akan menunjukkan sikap dan emosi yang positif sehingga mampu bekerja dengan baik, selain itu akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan yang diberikan nantinya dan berdampak dan efektivitas organisasi akan baik, melalui perbaikan sikap dan tingka laku serta keterampilan guru. Guru yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tindakan negatif dan pada akhirnya akan dapat menimbulkan frustrasi.

Spiritualitas merupakan aspek penting yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang ada di sebuah organisasi. Spiritualitas membuat seseorang merasakan kerinduan dan dorongan kuat untuk memahami berbagai hal dalam hidup, bisa berkenaan dengan agama ataupun yang lainnya [3]. Fenomena spiritualitas dapat digambarkan sebagai pengalaman hidup batin yang merupakan pengalaman yang bermakna. Untuk membentuk dan memelihara spiritualitas dalam pekerjaan ada faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah dukungan untuk menimbulkan keterhubungan di antara rekan kerja. Karena dalam menjalankan pekerjaan guru tak luput dari hubungan anarar rekan kerja. Kerja sama terarah yang mengikuti pola interaksi individu lain / Rekan kerja adalah sesama karyawan yang kemampuannya cakap dan saling mendukung dalam pekerjaannya . Dalam pihak internal terdapat individu-individu yang merupakan aktifis yang ada di organisasi, individu tidak akan lepas dengan individu lain. Karena individu tersebut adalah bagian dari lingkungan pekerjaan seseorang. Individu lain dapat berperan sebagai atasan,bawahan ataupun rekan kerja yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Setiap individu didalam perusahaan atau organisasi saling berperan dan saling berkaitan satu sama lain. Selain itu, Pola interaksi di dalam organisasi dalam waktu tertentu akan membentuk suatu kebiasaan bersama atau membentuk budaya organisasi yang senantiasa mengontrol anggota yang ada di organisasi, dengan demikian budaya orgasnisasi yang kuat membentuk kinerja organisasi yang tinggi. Budaya organisasi menjadi salah satu instrumen penting dalam jalannya suatu orgasnisasi agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan efektif sesuai dengan apa yang di rencanakan. Organisasi/ perusahaan mempunyai budaya organisasi yang berbeda-beda meskipun mereka menjalankan fungsi yang sama.

Untuk mencapai tujuannya, lembaga harus mampu mengelola dengan baik setiap unsur yang ada baik internal maupun eksternal. lembaga pendidikan yang baik akan menyadari peranan penting guru sebagai faktor utama produktifitas lembaga. Salah satu upaya yang dapat dilakukan lembaga untuk menjaga stabilitas lembaga adalah dengan menjaga kepuasan kerja guru di lembaga. Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan salah satunya dengan menciptakan kepuasan kerja bagi guru Hal tersebut juga terjadi di lembaga penddikan islam berbasis madrasah diniyah, Madrasah dinyah salafiah Ar-Riyadl merupakan lembaga pendidikan keagamaan pada jalur non formal secara komprehensif mampu memberikan pendidikan keagamman kepada anak didik (yang tidak dipenuhi pada sekolah formal) dan diberikan dengan sistem klasikal maupun paktik. Madrasah diniyah ini dinaungi oleh pondok pesantren Roudhotul Mutaalimin-Mutaalimat desa kedung cangkring kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo. Dilihat dari sumber daya manusianya Madrasah diniyah salafiyah Ar-Riyadl mempunyai guru yang merupakan santri yang sudah lama belajar dan mengabdikan di pondok, beberapa alumni, dan juga keluarga pondok pesantren.

Dalam masa baktinya seorang guru, memiliki sisi spiritual yang bisa di dapatkan pada saat pengajian yang

langsung di sasuh oleh kiai. Atau bisa dengan belajar tentang pelajaran yang akan di sampaikan saat mengajar santri madrasah, dan bisa dengan jika di ingatkan oleh dewan guru sebagai rekan kerja yang harus saling mengingatkan. Adanya perbedaan latar belakang membuat guru serasa ada batasan-batasan tertentu untuk menjalankan tugasnya. Selain itu dari perbedaan latar belakang tersebut terkadang menimbulkan rasa malu dalam hal menaruh hormat/kagum yang biasanya dalam bahasa jawa di sebut sengan (*sungkan*). selain itu terkadang kebiasaan yang sering terjadi di madrasah diniyah salafiah Ar-riyadl adalah kadang kala guru juga sering beberapa kali melakukan kesalahan, misalnya telat datang mengajar, tidak ikut kegiatan, tidak mengajar tanpa alasan yang jelas dan kurang kompaknya antar guru. Maklum saja, karena ketidak seimbangan umur latar belakang maupun kepentingan antar guru, untuk rata-rata umur pengurus yang ada di Pondok pesantren Roudhotul Mutta'alimin-Mat antara 18-23 tahun jadi masih ada rasa lalai, egois dan kurang sigap.

Kepuasan kerja guru madrasah diniyah salafiyah saat ini kurang baik dengan adanya berbagai alasan dan kondisi yang ada dan juga adanya pandemi yang telah melanda selama dua tahunan ini. Kondisi tersebut condong memperlihatkan ketidak puasan guru guru dimadrasah diniyah salafiah Ar-riyadl. Ketidakpuasan tersebut bisa dilihat dari rendahnya kinerja yang mana bisa dilihat dengan absensi guru yang ada pada kurun waktu tahun 2021 yang mana angka ketidak hadirannya masih tinggi dan juga didukung dengan adanya lingkungan kerja yang mana tidak samanya latar belakang guru dan juga beberapa budaya organisasi yang ada sehingga membuat guru memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Dalam hal ini dibutuhkan kebijakan, para guru harus memahami karakter satu sama lain dan memahami akar permasalahan yang terjadi, karena membawahi santri, pengurus pondok pesantren berbeda dengan guru lainnya, pada guru pondok pesantren orientasinya adalah bagaimana mereka mendapatkan ridho dan berkah dari kiyai dan bukan nominal gaji. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting [4]. Maka setiap keputusan yang diambil pun harus benar benar tepat agar tidak terjadi kesalahan yang sama dan harus memberikan nilai agama dan norma utuk madrasah diniyah salafiyah ini berjalan engan efektif.

Berdasarkan latar belakang dan Fenomena yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk membuat penelitian mengenai "PENGARUH SPIRITUALITAS, REKAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU MADRASAH DINIYAH SALAFIYAH AR-TIYADL KECAMATAN JABON".

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah diterapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka angka dan di analisis menggunakan statistik [5] Tujuan penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang terjadi.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-riyadl kompleks Ponpes Roudhotul Mutaalimin Mutaalimat Jl. Magersari No.36 Dusun Magersari Desa Kedungcangkring kecamatan Jabon Kabupaten Sidoarjo.

Definisi Operasional

Spiritualitas dalam pekerjaan bukan mengenai membawa agama kedalam pekerjaan, namun mengenai kemampuan menghadirkan keseluruhan diri karyawan untuk bekerja [6]

Rekan kerja merupakan lingkungan kerja terdekat yang akan mempengaruhi situasi kerja dan berpengaruh pada motivasi dan prestasi. Rekan kerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan mendukung dapat memberikan kepuasan [7].

budaya organisasi adalah sekumpulan norma, nilai-nilai, keyakinan, asumsi, dan sikap bersama dari anggota organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku, hasil kinerja, dan lingkungan eksternal organisasi dan menjadi panduan perilaku anggotanya [8].

Kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja [9].

Indikator Variabel

No	Variabel	Indikator Variabel	Tingkat Pengukuran

Adabiyah: Jurnal Pendidikan Islam

Vol 3 (2022): September

DOI: <https://doi.org/10.21070/adabiyah.v3i0.1648>

Article type: (Islamic Elementary Education)

1.	Spiritualitas (X1)	Kmerasa dekat dengan tuhan Mempunyai rasa syukur Merasa tenang Merasahkan kasih sayang tuhan Peduli terhadap sesama	Interval
2.	Rekan Kerja (X2)	KopetensiKaryawan saling menghormati Karyawan saling bekerja sama Suasana kekeluargaan	Interval
3.	Budaya Organisasi(X3)	Ketaatan peraturan Kejelasan tujuan Pekerjaan milik pribadi Kriteria evaluasi Nepotisme	Interval
4.	Kepuasan Kerja (Y)	GajiAspek organisasi Perilaku atasan Pekerjaan dan kondisi kerja	Interval

Table 1.

Populasi dan Sampel

Populasi

populasi[5] adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi meliputi jumlah dan seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek penelitian. Populasi target dalam penelitian ini adalah seluruh guru di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-riyadl sebanyak 50 gur

Sampel

Sampel[5] adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi penelitian. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *teknik nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yang menggunakan seluruh jumlah guru yang ada.

Jenis Dan Sumber Data

Jenis data penelitian ini menggunakan data primer dan skunder. Data primer pada penelitian ini berasal dari data responden mengenai Pengaruh Spiritualitas, Rekan kerja dan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di Madrasah Diniyah Salafiyah Ar-riyadl. Sedangkan data sekunder penelitian ini berasal dari madrasah Diniyah Salafiyah Ar-riyadl yang meliputi struktur organisasi, company profil, absensi guru, profil guru.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Rekan Kerja	Spiritualitas
bo.1	0,867			
bo.2	0,760			
bo.3	0,288			
bo.4	0,754			
bo.5	0,719			
kk.1		0,941		
kk.2		0,897		
kk.3		0,955		
kk.4		-0,064		
rk.1			0,955	
rk.2			0,964	

Adabiyah: Jurnal Pendidikan Islam

Vol 3 (2022): September

DOI: <https://doi.org/10.21070/adabiyah.v3i0.1648>

Article type: (Islamic Elementary Education)

rk.3			0,424	
rk.4			0,232	
sp.1				0,755
sp.2				0,615
sp.3				0,517
sp.4				-0,261
sp.5				0,889

Table 2. Outer Loading Sumber: Output Smart PLS

Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi *convergen validity* karena masih ada beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,7.

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Rekan Kerja	Spiritualitas
bo.1	0,867			
bo.2	0,756			
bo.4	0,756			
bo.5	0,722			
kk.1		0,941		
kk.2		0,897		
kk.3		0,956		
rk.1			0,973	
rk.2			0,976	
sp.1				0,659
sp.5				0,889

Table 3. Outer Loading Model Kedua Sumber: Output Smart PLS

masih ada beberapa indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70. Kemudian dilakukan dengan mengeluarkan indikator-indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,70.

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Rekan Kerja	Spiritualitas
bo.1	0,867			
bo.2	0,756			
bo.4	0,756			
bo.5	0,722			
kk.1		0,941		
kk.2		0,897		
kk.3		0,956		
rk.1			0,973	
rk.2			0,976	
sp.5				0,889

Table 4. Outer Loading Model Akhir

nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel sudah lebih dari 0,70 sehingga memenuhi nilai *convergen validity*.

Rata-rata Varians Diesttrak (AVE)
Budaya Organisasi
Kepuasan Kerja
Rekan Kerja

Spiritualitas

Table 5. Rata-Rata Varians Diestrak (AVE)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada di atas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan *konverge validity* pada model yang diuji sehingga konstruk dalam medel penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik. Oleh karena itu tidak ada permasalahan *convergent validity* pada medel yang diuji.

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Rekan Kerja	Spiritualitas
bo.1	0,867	0,405	0,415	0,327
bo.2	0,756	0,253	0,254	0,204
bo.4	0,756	0,326	0,498	0,235
bo.5	0,722	0,274	0,414	0,336
kk.1	0,393	0,941	0,874	0,822
kk.2	0,316	0,897	0,786	0,677
kk.3	0,439	0,956	0,965	0,897
rk.1	0,549	0,886	0,973	0,804
rk.2	0,459	0,952	0,976	0,889
sp.5	0,357	0,864	0,870	1,000

Table 6. Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

berdasarkan tabel 4.10 dijelaskan bahwa ukuran blok pada budaya oraganisasi lebih besar dari konstruk lainnya. Ukuran blok pada kepuasan kerja lebih besar dari konstruk lainnya. Ukuran blok pada rekan kerja lebih besar dari konstruk lainya dan ukuran blok pada spiritualitas lebih besar dari konstruk lainnya.

	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,859
Kepuasan Kerja	0,952
Rekan Kerja	0,974
Spiritualitas	1,000

Table 7. Composite Reliability

Berdasarkan tabel 4.11 model menunjukkan bahwa reabilitas komposit untuk semua konstruk berada di atas 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reabilitas yang baik sesuai dengan batas niali minimum yang disyaratkan.

	Cronbach's Alpha
Budaya Organisasi	0,781
Kepuasan Kerja	0,924
Rekan Kerja	0,947
Spiritualitas	1,000

Table 8. Cronbach's Alpa

Berdasarkan tabel 4.12 model menunjukkan nilai cronbach's alpa untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

	R Square
Kepuasan Kerja	0,903

Table 9. Hasil Uji R-Square

Berdasarkan data yang ada pada tabel 4.13 diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,903. Artinya kemampuan variabel spiritualitas, rekan kerja dan budaya organisasi dalam menjelaskan kepuasan kerja adalah sebesar 90,3% dengan demikian model tergolong tinggi (baik).

Apa bila nilai R-Squares lebih besar dari 0.75, 0.50 dan 0.25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, kemudian apabila nilai lebih kecil dari 0.75, 0.50 dan 0.25 maka R-Square lemah [10].

	Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja	Rekan Kerja	Spiritualitas
Budaya Organisasi		0,046		
Kepuasan Kerja				
Rekan Kerja		1,488		
Spiritualitas		0,050		

Table 10. *F-Square*

Kesimpulan nilai F-Square dapat dilihat pada tabel 4.14 adalah sebagai berikut: variable rekan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $f^2 = 1,488$ maka memiliki efek yang besar, variabel budaya organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $f^2 = 0,046$ maka memiliki efek yang kecil, dan variabel spiritualitas terhadap kepuasan kerja memiliki nilai $f^2 = 0,050$ maka memiliki efek yang kecil.

Kriteria F-Square menurut (Juliandi 2018)[10] adalah sebagai berikut: (1) jika nilai $f^2 = 0,02 \rightarrow$ Efek yang kecil dari variabel eksogen terhadap endogen, (2) jika nilai $f^2 = 0,15 \rightarrow$ efek yang sedang/moderat dari variabel eksogen terhadap endogen, dan (3) jika nilai $f^2 = 0,35 \rightarrow$ yang besar dari variabel eksogen terhadap endogen.

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	-0,080	-0,072	0,071	1,129	0,259
Rekan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,859	0,860	0,093	9,206	0,000
Spiritualitas -> Kepuasan Kerja	0,145	0,145	0,081	1,784	0,075

Table 11. *Direct Effect*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, dapat dapat diketahui bahwa hasil dari pengujian hipotesis secara langsung atau direct effect dalam penelitian ini adalah.

Spiritualitas tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Variabel spiritualitas (X1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y)ditolak karena memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,080 (Negative) dengan nilai *T-Statistics* kurang dari 1,96 yaitu 1,129 dan nilai P-Values lebih dari 0,05 yaitu sebesar 0,075. Maka dapat diartikan bahwa variabel spiritualitas memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Rekan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Variabel rekan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) diterima karena memiliki nilai koefisien jalursebesar 0,859 (Positif) dengan *T-Statistics* lebih dari 1,96 yaitu 9,206 dan nilai P-Values kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel rekan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepusan kerja.

Budaya organisasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Variabel budaya organisasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) diterima karena memiliki nilai koefisien jalursebesar 0,145 (Positif) dengan *T-Statistics* kurang dari 1,96 yaitu 1,784 dan nilai P-Values lebih dari 0,05 yaitu 0,259. Maka dapat diartikan bahwa variabel budaya organsiasi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan maka hasil hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis Pertama : Spiritualitas terhadap kepuasan kerja guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa variabel spiritualitas memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya, spiritualitas di madrasah diniyah salafiyah tidak menjamin bisa meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru di madrasah diniyah salafiyah ar-riyadl masih belum bisa menerapkan dimensi spiritualitasnya di madrasah diniyah salafiyah Ar-riyadl.

Hasil empiris menunjukkan bahwa hasil kuesoner spiritualitas menunjukkan hasil yang sudah baik dapat dibuktikan bahwa nilai tertinggi dari indikator spiritualitas terletak pada indikator ke 2 yakni mempunyai rasa syukur dengan pernyataan "Saya selalu bersyukur setiap hasil pekerjaan yang selesai saya kerjakan". Kegiatan kajian di madrasah diniyah salafiyah Ar-riyadl secara tidak langsung dapat menanamkan rasa syukur kepada guru, hal itu menunjukkan bahwa guru yang bersyukur menganggap hidup mereka merupakan sebuah hadiah, maka mereka lebihjarang melakukan sesuatu demi sebuah imbalan, tidak mudah ada rasa iri dengan kesuksesan orang lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [11] yang berjudul hubungan spiritualitas dan kualitas kehidupan kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah Andi Muhammad Parikesit tenggarong yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara spiritualitas perawat dengan kepuasan kerja perawat tetapi memiliki arah hubungan yang positif.

Hipotesis Kedua : Rekan kerja terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada hasil di atas dapat diketahui bahwa variabel rekan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru madrasah diniyah salafiyah Ar-Riyadl. Artinya hubungan antar rekan kerja (sesama guru) ataupun hubungan guru terhadap pimpinan jika dilakukan dengan baik akan membantu meningkatkan kepuasan kerja guru madrasah diniyah salafiyah Ar-riyadl.

Hasil empiris menunjukkan bahwa hasil kuesoner rekan kerja menunjukan hasil yang sudah baik dapat dibuktikan bahwa nilai tertinggi dari indikator rekan kerja terletak pada indikator ke 3 yakni saling bekerja sama dengan pernyataan "saling membantu ketika ada guru yang mengalami kesulitan dalam mengajar". Hubungan antar guru di madrasah diniyah salafiyah Ar-Riyadl sangat baik yang di tandai dengan saling membantu dan bekerja sama antar guru jikalau ada guru yang mengalami kesulitan sehingga guru dapat saling menutupi kekurangan satu sama lain.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh [12] yang berjudul Pengaruh gaji, hubungan rekan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja (Studi pada pegawai puskesmas kertak hanyar banjar). Yang menyatakan bahwa hubungan antar pribadi/ rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis ketiga : Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hasil penelitian diatas dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru madrasah diniyah salafiyah Ar-riyadl. Artinya, apabila dukungan terhadap budaya organisasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja guru juga akan mengalami peningkatan ataupun sebaliknya.

Hasil empiris menunjukkan bahwa hasil kuesoner budaya organisasi menunjukkan hasil yang sudah baik dapat dibuktikan bahwa nilai tertinggi dari indikator budaya organisasi terletak pada indikator ke 2 yakni kejelasan tujuan dengan pernyataan "pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan". Guru madrasah diniyah salafiyah Ar-Riyadl memiliki prosedur dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi para santri.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari [4] yang berjudul Pengaruh Kopensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang. Yang mana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh Positif terhadap Kepuasan kerja guru SMK Bisnis dan Manajemen Swasta di Semarang dan juga penelitian [13] yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada SPBU di Kabupaten Rokan Hilir. Yang mana hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Simpulan

Dari hasil analisis data, hipotesis penelitian, dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel spiritualitas memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru madrasah diniyah salafiyah Ar-riyadl kecamatan jabon.
2. Variabel rekan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan guru madrasah

diniyah salafiyah Ar-riyadl kecamatan jabon.

3. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja madrasah diniyah salafiyah Ar-riyadl kecamatan jabon.

References

1. K. Wulandari and K. Sudarma, "Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja," *Manag. Anal. J.*, vol. 6, no. 2, pp. 142-152, 2017.
2. H. Hairunnisa, "Pengaruh Etika Kerja Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 8, no. 1, p. 134, 2020, doi: 10.30872/psikoborneo.v8i1.4868.
3. Y. Amir ac, D. Rini Lesmawati Psikologi, F. Psikologi, and U. R. Muhammadiyah Hamka Kementerian Sosial, "Religiusitas Dan Spiritualitas: Konsep Yang Sama Atau Berbeda?," *J. Ilm. Penelit. Psikol. Kaji. Empiris Non-Empiris*, vol. 2, no. 2, pp. 67-73, 2016.
4. E. Damayanti and Ismiyati, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru," *Econ. Educ. Anal. J.*, vol. 9, no. 1, pp. 33-49, 2020, doi: 10.15294/eeaj.v9i1.37165.
5. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, 2016.
6. H. PERISTIWO, "Paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Spiritual (Spiritual Based Human Resources Management) Terhadap Korporasi," *Islam. J. Ekon. Islam*, vol. 6, no. 1, pp. 15-24, 2015, doi: 10.32678/ijej.v6i1.27.
7. M. Simahatie, P. Gaji, P. Jabatan, and Kerja, "Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk , Kantor Cabang Bireuen," vol. 2, no. 3, pp. 12-20, 2021.
8. N. T. Putri, B. Satria, E. Amrina, and A. Alfadhilani, "Pengaruh Kualitas layanan Terhadap Kepuasan Mahasiswa dengan Moderasi Budaya Organisasi dan Reputasi," *J. Rekayasa Sist. Ind.*, vol. 10, no. 2, pp. 121-130, 2021, doi: 10.26593/jrsi.v10i2.4200.121-130.
9. M. Al-jihad, P. Manajemen, and S. Tinggi Ilmu Ekonomi, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Bima," *J. Sci. Mandalika*, vol. 2, no. 6, pp. 2745-5955, 2021.
10. A. Juliandi, "Modul Pelatihan Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLs," *Jangan Belajar*, vol. 1, no. was, p. 1, 2018.
11. M. M. Dirdjo, "Hubungan Spiritualitas dan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Andi Muhammad Parikesit Tenggara," *J. Ilmu Kesehat.*, vol. 5, no. 2, pp. 104-112, 2017, doi: 10.30650/jik.v5i2.59.
12. I. Idam, "Pengaruh Gaji, Hubungan Rekan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Di Puskesmas)" 2021.
13. R. Hidayat, T. Chandra, and H. P. Panjaitan, "Influence of Organizational Culture, Work Motivation, and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance at Gas Stations in Rokan Hilir," *Kurs*, vol. 3, no. 2, pp. 142-155, 2018.