

Gender Sebagai Sub-sample: Variabel Anteseden Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

I Nyoman Tri Sutaguna¹, Agus Yulistiyono², Yenny Verawati³, Ni Made Satya Utami^{4*} dan I Made Purba Astakoni⁵

¹Universitas Udayana, Denpasar, Bali-Indonesia

²Universitas Muhammadiyah Tangerang-Indonesia

^{3,4}Universitas Mahasaraswati, Denpasar, Bali-Indonesia

⁵Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Handayani, Denpasar, Bali-Indonesia

*satyakesawa@unmas.ac.id

How to cite (in APA style):

Sutaguna, I. N. T., Yulistiyono, A., Verawati, Y., Utami, N. M. S., & Astakoni, I. M. P. (2022). Gender Sebagai Sub-sample: Variabel Anteseden Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)*, 21(2), pp.133-149. <https://doi.org/10.22225/we.21.2.2022.133-149>

Abstract

The objectives of this study namely analyzing the role of workplace spirituality, organizational citizenship behavior (OCB), organizational commitment, job satisfaction, and analyzing gender roles as a sub-sample in the research model adopted. This research was conducted in all notary offices in Bangli Regency, with research sample of 45 permanent employees. Empirical data were analyzed through the Partial Least Square approach (SEM_PLS) approach. The results of testing the model with the Q-Square Predictive Relevance (Q2), R-Square (R2) approach or the coefficient of determination, and Goodness of Fit (GoF) obtained a model with a good predicate. Research results confirmed that workplace spirituality significantly influence on job satisfaction and organizational citizenship behavior. Results also proved that workplace spirituality positively influence organizational commitment. Whereas job satisfaction insignificantly influences organizational citizenship behavior and organizational commitment also showed insignificant effect towards organizational citizenship behavior. In testing gender as a sub-sample on all linkages built in the model, no significant results have been obtained, in the sense that gender roles (both male and female) as a group are not significantly different.

Keywords: workplace spirituality; job satisfaction; organizational commitment; ocb; gender

Abstrak

Tujuan dari studi ini yaitu menganalisis peran spiritualitas tempat kerja, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan menganalisis peran gender sebagai sub-sampel dalam model penelitian yang diadopsi. Studi ini dilaksanakan di seluruh kantor notaris khususnya berlokasi di Kabupaten Bangli, dengan sampel penelitian sebanyak 45 orang pegawai tetap. Data empiris dianalisis melalui pendekatan Partial Least Square (SEM_PLS). Hasil pengujian model dengan pendekatan Q-Square Predictive Relevance (Q2), R-Square (R2) atau koefisien determinasi, dan Goodness of Fit (GoF) diperoleh model dengan predikat baik. Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasional. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dan komitmen organisasi juga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Dalam pengujian gender sebagai sub-sampel pada semua keterkaitan yang dibangun dalam model, tidak diperoleh hasil yang signifikan, dalam arti peran gender (baik laki-laki maupun perempuan) sebagai kelompok tidak berbeda nyata.

Kata Kunci: spiritualitas tempat kerja; kepuasan kerja; komitmen organisasi; ocb; gender

I. PENDAHULUAN

Lembaga notariat sebagai jabatan yang melayani pelayanan hukum dan memberikan jaminan terkait dengan kepastian hukum dewasa ini mengemban peran yang esensial di tiap proses pembangunan. Berposisi sebagai pejabat umum, notaris mencerminkan bagian dari lembaga negara yang berwenang secara hukum dalam menyediakan pelayanan publik bagi masyarakat, secara khususnya pembuatan akta yang asli yang digunakan untuk alat bukti secara lengkap dari perbuatan

hukum dalam penegakan hukum di Indonesia. Selain itu, notaris juga memiliki kewajiban dan tanggungjawab lainnya sesuai dengan perundang-undangan (Setiawan, 2014). Kantor notaris khususnya pada Provinsi Bali terus berkembang secara dominan terkonsentrasi pada Kota Denpasar dan Kabupaten Badung dengan persentase sebesar 57%. Selebihnya, kantor yang berada di kabupaten lainnya mencakup 43%, termasuk Kabupaten Bangli yang hanya memiliki kantor notaris sebanyak 14 kantor atau sebesar 3,85% (Ratnaningtyas, 2019). Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di beberapa kantor notaris yang berlokasi di Kabupaten Bali, terlihat adanya ketidakpastian waktu khususnya dalam penyelesaian tugas, melupakan pekerjaan yang belum siap, serta produktivitas karyawan yang semakin menurun dalam melayani masyarakat. Pelayanan yang kurang memuaskan yang dirasakan oleh masyarakat telah meningkatkan adanya kebutuhan untuk melakukan evaluasi dan pengawasan kepada tiap karyawan.

Perilaku kewargaan organisasional mempunyai pengaruh besar kepada tingkat sukses organisasi yang mana hal ini sudah memperoleh pengakuan dari beberapa studi (Podsakoff et al., 2000). Barnard (1938) pada Threat et al., (2014) mengemukakan pendapatnya yakni pegawai yang bersedia dalam usaha kooperatif sangatlah penting guna merealisasikan tujuan organisasi secara efektif. Meningkatnya tingkat partisipasi karyawan untuk berperilaku kewargaan organisasional, kesuksesan dari organisasi pun ikut meningkat (Yen, 2004; Threat et al., 2014). Salah satu determinan yang dipandang penting yaitu spiritualitas dalam tempat kerja (Ashmos & Duchon, 2000; Alexander et al., 2006; Petchsawang & Duchon, 2009). Selanjutnya, terdapatnya spiritualitas pada tempat kerja mampu memberikan keuntungan tidak hanya untuk individu saja tetapi juga organisasi (Krishnakumar & Neck, 2002; Nasurdin et al., 2013). Selama lebih dari satu dekade terakhir ini, ketertarikan terhadap spiritualitas di tempat kerja secara terus menerus mengalami sebuah peningkatan (Jurkiewicz & Giacalone, 2004). Spiritualitas dalam tempat kerja juga berarti pengalaman karyawan pada tempat kerja (Jager & Bert, 2012; Dousti & Moosavi, 2014). Saat individu mampu menyalurkan keinginan untuk bersimpati serta welas asih kepada lainnya, mempunyai kewaspadaan saat melaksanakan pekerjaan yang berarti, dan timbulnya rasa utuh serta suka cita dalam tempat kerja, yang dimana ini dikatakan bahwasannya karyawan mempunyai pengalaman positif selama dalam tempat kerja. Hal tersebut menimbulkan rasa senang dari karyawan dan mampu melaksanakan berbagai hal yang positif lainnya lebih dari kewajiban yang dimiliki (diluar *job description*) pada tempat kerja (Kazemipour, 2012). Berbagai penelitian telah banyak mengangkat kaitan sikap kerja baik kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional (Stiadi et al., 2017; Utami et al., 2021), akan tetapi disisi lain studi tentang pengaruh spiritualitas dalam tempat kerja kepada perilaku kewargaan organisasional sedikit diteliti (Nasurdin et al., 2013; Ahmad & Omar, 2017). Analisis dengan memasukkan gender sebagai subsampel juga belum banyak ditemukan maka studi ini dilaksanakan dengan tujuan mengisi gap empiris ini.

Temuan studi terdahulu terkait dengan hubungan antara kepuasan kerja karyawan, komitmen organisasi, serta OCB yang dilakukan (Widayanti & Farida, 2004; Pradhiptya, 2013; Soeghandi et al., 2013; Astakoni & Oka Pradnyana, 2015; Yuliani & Katim, 2017; Iswara Putra & Dewi, 2016, Barlian, 2016) mengidentifikasi adanya pengaruh signifikan pada hubungan kepuasan kerja kepada OCB. Selanjutnya, penelitian (Mohammad, et al., 2011) justru membuktikan adanya tidak signifikannya hubungan antara kepuasan kerja dengan OCB. Selanjutnya, dikonfirmasi lemahnya hubungan kepuasan kerja kepada OCB pada temuan (Mehboob & Niaz, 2012). Studi yang dilakukan oleh (Sena, 2011; Rini et al., 2013; Pradhiptya, 2013; Yuliani & Katim, 2017; Hidayat & Kusumawati, 2015) mengeksplorasi tingkat komitmen organisasional mampu mempengaruhi secara signifikan pada OCB. Didasarkan pada teori beserta hasil terdahulu, tujuan dari studi untuk menganalisa peran penting variabel spiritualitas tempat kerja, perilaku kewargaan organisasional, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan menganalisis peran gender sebagai sub_sampel dalam model riset yang diangkat.

II. KAJIAN PUSTAKA

Perilaku Kewargaan Organisasional

Greenberg & Robert (2003) mendefinisikan perilaku kewargaan organisasional sebagai serangkaian bentuk dari perilaku informal individu terlepas dari perilaku formal yang diharapkan dari

mereka guna berkontribusi kepada kebaikan organisasi serta segala sesuatu yang terdapat didalamnya. Perilaku kewargaan organisasional secara langsung tidak terpampang dalam deskripsi pekerjaan, tetapi sangatlah diharapkan dikarenakan perilaku tersebut mampu memberikan pengaruh yang positif kepada keberlangsungan organisasi. Spector (2006) mengemukakan perilaku kewargaan organisasional sebagai suatu bentuk perilaku selain syarat formal pekerjaan yang mana memberi sebuah keuntungan untuk organisasi. Tiap individu yang memperlihatkan perilaku ini cenderung akan selalu menjalankan tugas dengan baik, mampu memberikan kontribusi positif bagi organisasi melalui tindakan selain uraian tugas. Konsisten dengan definisi yang diungkapkan oleh Spector & Organ, 1988b, perilaku kewargaan organisasional digambarkan sebagai perilaku yang tidak terkait dengan sistem penghargaan formal organisasi tetapi berupa pilihan dan inisiatif individu yang menumbuhkan efektivitas organisasi. Podsakoff et al., (1997) memaknai perilaku kewargaan organisasional sebagai perilaku sukarela, perilaku yang melampaui persyaratan tugas dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Organ, (1988) mengungkapkan bahwa OCB mengandung lima elemen yaitu: *altruism*, perilaku memberikan bantuan untuk meringankan pekerjaan untuk individu pada organisasi, *courtesy*, yakni menghindari munculnya permasalahan berhubungan dengan pekerjaan melalui konsultasi, informasi hingga menghormati kebutuhannya, *sportsmanship*, menunjukkan toleransi di kondisi yang kurang ideal tanpa adanya keluhan, *civic virtue*, ikut serta pada kegiatan organisasi serta mempunyai rasa peduli dengan kelangsungan hidup dari organisasi, *conscientiousness*, melaksanakan hal yang memberikan keuntungan kepada organisasi.

Spiritualitas Tempat Kerja

Spirit dapat diilustrasikan sebagai entitas, makhluk maupun bentuk dari energi yang hidup serta nyata, walaupun tidak terlihat dari kasat mata dan juga tidak memiliki badan fisik (Hasan, 2010). Selanjutnya Gibson et al., (2009) mengungkapkan spirit mencakup emosi internal (*inner feeling*) yang terkait dengan pekerjaan dan rekan kerja. Terdapat berbagai definisi yang bervariasi terkait dengan konsep spiritualitas, mulai dari pengalaman beserta tujuan kerja, komunitas, serta transedensi yang istilahnya dapat berbeda pada beragam studi (Pawar, 2013). Konsep spiritualitas ini mencerminkan suatu pengakuan karyawan terkait dengan kehidupan batin yang merawat beserta dirawat oleh pekerjaan, dimana mengambil posisi dalam masyarakat (Ashmos & Duchon 2000). Konsep ini menggambarkan suatu ekspresi beserta pengalaman spiritualitas dalam tempat kerja dari beragam aspek organisasi. Dengan demikian, spiritualitas dalam tempat kerja mampu diartikan sebagai kerangka kerja nilai perusahaan yang tercermin dalam budaya yang berkaitan dengan pihak lain dengan menanamkan perasaan secara lengkap serta nyaman. Spiritualitas tempat kerja adalah tujuan akhir dari kehidupan kerja, komunikasi antara individu dan kolega mereka, dan orang yang berkontribusi pada pekerjaan dalam beberapa cara, serta harmoni atau persatuan antara individu yang berpegang pada nilai-nilai organisasi. Spiritualitas tempat kerja menunjukkan pengalaman unik dengan ciri-ciri sifat kognitif, dimensi interpersonal, kehadiran spiritual, dan elemen mistis (Kinjerski & Skrypnik, 2004).

Kepuasan Kerja

Mangkunegara (2011) memberikan pemahaman terkait kepuasan kerja yang mencerminkan dukungan ataupun tidaknya dari pegawai, berkaitan erat dengan pekerjaan ataupun keadaan seseorang karyawan. (Luthans, 2009a) mengemukakan kepuasan kerja menggambarkan rasa positif terhadap pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari penilaian karakteristiknya. Selanjutnya (Mathis & Jackson 2006) memberikan definisi atas kepuasan kerja yakni suatu situasi emosional bersifat positif ketika menilai pengalaman kerja individu. (Robbins, 2008) berpendapat bahwa tingkat kepuasan pegawai cenderung muncul akibat kerja menantang secara mental, dengan ganjaran pantas, kondisi kerja terdukung, dan pribadi yang sesuai dengan pekerjaan. Dengan demikian, mampu dikatakan faktor gaji bukan determinan mutlak yang menjadi dasar dari kepuasan maupun ketidakpuasan individu. Berdasarkan teori Herzberg, karyawan mengidentifikasi kepuasan melalui faktor internal, contohnya prestasi yang diraih serta promosi. Sedangkan di sisi lain, karyawan menyadari ketidakpuasan kerja pada determinan eksternal mulai dari gaji, dukungan rekan kerja, hingga penyelia.

Komitmen Organisasi

Mowday et al., (1982) (dalam Luthans 2009) menunjukkan komitmen individu terhadap organisasi diceminkan pada adanya hasrat yang kuat dalam menjadi anggota organisasi, berkeinginan

untuk selalu berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi, serta keyakinan khusus beserta penerimaan nilai beserta tujuan perusahaan. Komitmen organisasional berkaitan erat dengan rasa cinta yang kuat dan kesetiaan (Armstrong, 2006). Sopiah (2008) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi ini berkaitan dengan kesediaannya untuk berpartisipasi dalam dan sebagian dari tujuan dan nilai-nilainya, kesediaannya bekerja untuk mewujudkan kepentingannya, dan keinginan kuat dalam pertahanan status sebagai anggota organisasi meningkat. Mowday menunjuk komitmen kerja sebagai komitmen individu terhadap organisasi yang dapat digambarkan sebagai aspek perilaku yang mampu dimanfaatkan karyawan guna memberikan nilai kecenderungan mereka untuk tetap menjadi anggota pada suatu organisasi (Sopiah, 2008). Maka dari itu, komitmen kerja atau komitmen organisasional mengilustrasikan kondisi individu berpegang teguh pada nilai hingga tujuan organisasi, merasa menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan kuat untuk bertahan.

Efek positif Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Aspek spiritualitas kerja esensial dalam pemenuhan internal karyawan serta berperan secara krusial dalam membangun *feedback* positif oleh karyawan. Sehingga, terdapat pengaruh signifikan antar spiritualitas tempat kerja beserta kepuasan kerja (Gupta et al., 2014). Giacalone & Jurkiewicz (2003) sudah mengadakan penelitian empiris dan tercatatnya spiritualitas kerja mempunyai dampak kepada sikap rekan dengan memegang peranan esensial. Gupta et al., (2014) melaksanakan penelitian yang memeriksa pengaruh spiritualitas kerja kepada perilaku pekerja perusahaan, salah satunya kepuasan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan respon terpositif dan efektif pengaruhnya kepada hasil pekerjaan (Cranny et al., 1992). Komunitas di tempat kerja inipun memiliki hubungan positif kepada kepuasan kerja. Nilai organisasi memberikan hasil secara signifikan terhadap kepuasan kerja (Hassan et al., 2016). Chawla & Guda (2010) meneliti karyawan penjualan, guna mencari tau hubungan diantara spiritualitas kerja, kepuasan kerja, serta rentang kepergiannya, memperlihatkan hasil positif pada spiritualitas kerja serta kepuasan kerja. Didasarkan pada pemaparan ini, diusulkannya hipotesis (H_1) yakni; Spiritualitas tempat kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

Efek Positif Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Persepsi karyawan tentang kegunaan maupun kebaikan dari peristiwa pada suatu organisasi memiliki dampak emosional dan langsung yang positif terhadap sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antara spiritualitas di tempat kerja kepada perilaku kewargaan organisasional mampu diterangkan oleh Affective Event Theory (AET), dimana mencerminkan sebuah proksi yang menimbulkan reaksi emosional (Weiss & Cropanzano, 1996). Spiritualitas di tempat kerja menggambarkan bentuk pengalaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaan (Jager & Bert, 2012; Dousti & Moosavi, 2014). Karyawan bekerja apabila mereka mampu menyalurkan keinginan mereka dengan menunjukkan rasa peduli, menjadi perhatian, jujur untuk melakukan pekerjaan yang berarti, serta merasakan persatuan dan kegembiraan di tempat kerja. Pengalaman yang positif dapat memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan bahagia dan bahkan dapat melaksanakan berbagai hal positif lainnya yang melampaui kewajiban pekerjaannya (Kazempour, 2012). Didasarkan pada paparan sebelumnya, diusulkan hipotesis (H_2) yakni: Spiritualitas tempat kerja memberikan pengaruh signifikan positif kepada perilaku kewargaan organisasional.

Efek positif Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Keterikatan psikologis individu dengan organisasi mencerminkan tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi (Meyer & Allen, 1984). Komitmen organisasi mencerminkan keselarasan antara tujuan karyawan dan tujuan perusahaan (Gunastri et al., 2019). Adapun tiga komponen pada komitmen organisasi yaitu: afektif, normatif, dan continuance (Meyer & Allen, 1991). *Pertama*, komitmen afektif menjelaskan bahwa karyawan memiliki keterikatan emosional dengan organisasi. Komitmen karyawan akan tumbuh ketika mendapatkan perlakuan yang adil dan penuh rasa hormat. *Kedua*, komitmen normatif muncul karena karyawan merasakan manfaat dari keberadaan organisasi, sehingga mereka berusaha untuk meningkatkan loyalitas karyawan. *Ketiga*, continuance commitment menyatakan bahwa karyawan cenderung memilih bertahan di organisasi karena takut kehilangan investasi dan pencapaian kerja keras. Salah satu faktor yang menentukan komitmen organisasi adalah spiritualitas tempat kerja. Komitmen organisasi karyawan meningkat ketika individu memiliki pengalaman spiritualitas tempat kerja yang baik (Garg, 2020; Rego & Cunha, 2008) Kegiatan spiritual yang penuh dengan kebaikan akan menciptakan emosi dan sikap individu yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Kehadiran spiritualitas yang intens dalam organisasi

meningkatkan keterikatan psikologis karyawan dengan organisasi (Naseer et al., 2020). Spiritualitas tempat kerja memastikan bahwa karyawan membawa seluruh diri mereka mencakup secara fisik, mental, emosional, hingga spiritual ke dalam organisasi. Keterlibatan menciptakan rasa loyalitas dan partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan organisasi, yang pada saat yang sama meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan (Rego & Cunha, 2008). Karyawan akan menganggap diri mereka sebagai bagian dari keluarga organisasi untuk menciptakan kepedulian dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Itu membuat mereka lebih berkomitmen pada organisasi. Beberapa studi empiris mengungkapkan bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki hubungan positif dengan sikap individu, seperti keterikatan pekerjaan, kepuasan kerja, kinerja organisasi, dan komitmen organisasi (Ashmos & Duchon, 2000b; Gupta et al., 2014; Milliman et al., 2003; Pawar, 2009; Rajappan et al., 2017). Spiritualitas tempat kerja yang lebih tinggi meningkatkan komitmen normatif dan afektif Chawla and Guda, 2010; Fry, 2003; Nasina & Pin, 2011. Berdasarkan uraian tersebut, maka diusulkan hipotesis (H₃) yakni: Spiritualitas tempat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan kepada komitmen organisasi.

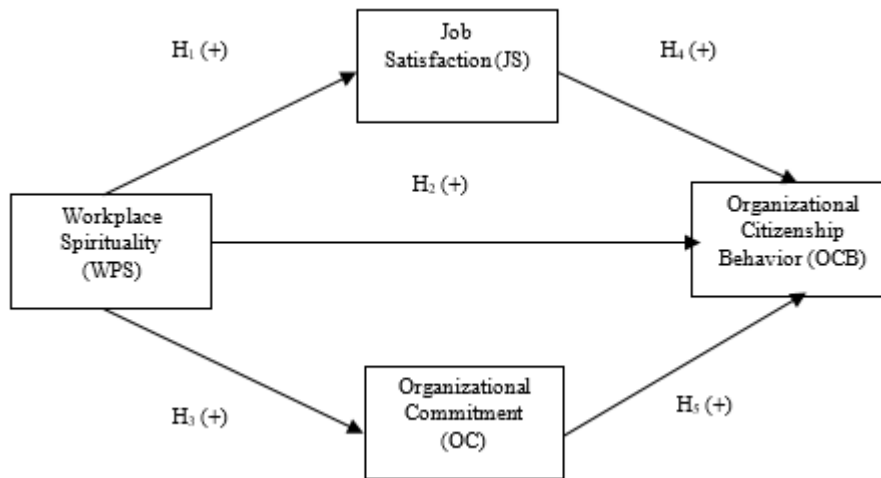
Efek positif Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Rasa puas atau tidaknya karyawan terkait dengan pekerjaan tergantung pada apa yang diharapkan Locke et al., 2002. Sebaliknya, jika seorang karyawan mendapatkan kurang dari yang diharapkan, hal itu cenderung mengarah pada ketidakpuasan. Meskipun demikian, hasil berbagai survei menunjukkan organisasi dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang rendah. Efektivitas organisasi dapat diukur melalui interaksi kerja pada sistem tingkat individu, kelompok, serta organisasi. Hal ini menyebabkan produksi manusia, ketidakhadiran yang lebih rendah, pergantian karyawan yang lebih rendah, perilaku menyimpang organisasi yang minimal, dan kepuasan kerja dan karyawan juga harus memiliki perilaku kewargaan organisasional yang baik (Farida 2004; S. Robbins & Judge, 2009; Pradhiptya, 2013; Soeghandi et al., 2013; Astakoni & Pradnyana, 2015; Barlian, 2016; Putra & Dewi, 2016; Yuliani & Katim, 2017), kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif kepada perilaku kewargaan organisasional. Dari paparan teori tersebut, diusulkannya hipotesis (H₄) yakni; Kepuasan kerja karyawan memberikan pengaruh signifikan positif kepada perilaku kewargaan organisasional.

Efek positif Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

(S. Robbins & Judge, 2009) mengungkapkan perilaku kewargaan organisasional dihasilkan dari berbagai faktor dalam organisasi, mencakup kepuasan kerja beserta komitmen karyawan. Disaat pegawai senang terhadap organisasi, mereka mencapai hasil kinerja secara optimal. Demikian pula, karyawan merasa sangat antusias terhadap organisasi yakin dengan organisasi tempat mereka bekerja, sehingga mereka melakukan apa pun untuk memajukan perusahaan (Luthans, 2009). Jika seorang karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut benar-benar puas dengan pekerjaannya dan siap untuk mengambil tindakan untuk memajukan perusahaan. Hasil sebelumnya konsisten dengan konsep saat ini (Sena, 2011; Rini et al., 2013; Pradhiptya, 2013; Hidayat & Kusumawati, 2015; Yuliani & Katim, 2017); komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan positif kepada perilaku kewargaan organisasional. Dilandaskan pada konsep beserta kajian empiris, diusulkannya hipotesis (H₅): komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan positif kepada perilaku kewargaan organisasional

Berdasarkan kajian konsep dan beberapa temuan sebelumnya maka diangkat model penelitian sebagai berikut (Gambar 1)



Gambar 1
Kerangka Konsep Penelitian

III. METODE

Desain Penelitian

Studi ini menggunakan desain penelitian yakni kausal, menerangkan hubungan sebab akibat tiap variabel. Pola hubungan tiap variabel laten pada penelitian ini memperlihatkan adanya hubungan antara variabel ekstrinsik dan endogen. Mengingat bahwa sifat variabel/komposisi penelitian ini belum teramati (variabel laten), sehingga dilakukannya pendekatan untuk mengukur indikator.

Tempat & Obyek Penelitian

Studi dilaksanakan pada setiap Kantor Notaris Kabupaten Bangli yang subyeknya yakni tiap karyawan pada 14 kantor notaris, maka didapatkannya sejumlah 45 karyawan. Variabel pada studi ini terdiri atas Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB), Spiritualitas Tempat Kerja (WPS), Kepuasan Kerja (JS) dan Komitmen Organisasi (OC) serta gender sebagai grup (sub_sampel).

Penentuan Populasi dan Sampel

(Ferdinand, 2014) mendeskripsikan populasi sebagai kombinasi semua unsur berupa peristiwa, objek, hingga orang dengan kesamaan sifat sebagai fokus perhatian studi dan dianggap sebagai dunia penelitian. Maka dari itu, populasi pada studi ini mencakup pegawai Kantor Notaris secara keseluruhan yang berlokasi di Kabupaten Bangli, sehingga menghasilkan sebanyak 45 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data pada studi ini dikumpulkan melalui kuisisioner dengan memanfaatkan pertanyaan dengan pilihan tertutup. Sementara, observasi ini dilaksanakan dengan diadakannya pengamatan langsung pada obyek penelitian. Data yang diperoleh dengan kuisisioner bersifat kualitatif. Sementara, observasi berarti langkah penelitian yang berupa pengamatan pada obyek studi secara langsung. Berdasarkan (Sugiyono, 2007), Skala Semantic Defferential dimanfaatkan dalam pengukuran sikap tidak dalam bentuk pilihan ganda namun sudah disusun pada garis kontinum. Nilai sangat negative berada pada kiri semnetara sangat positif di kanan. Skala yang dimanfaatkan pada studi ini dari 1-7.

Definisi operasional dan Indikator Variabel

Variabel penelitian merupakan serangkaian hal pembeda maupun pembawa variasi untuk nilai. Pada studi ini terdapat dua variabel yang terdiri atas variabel eksogen dan endogen. Variabel terikat (*Endogeneous Variable*) ini menjadi salah satu perhatian utama oleh peneliti, dimana pada studi ini variabelnya mencakupi Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB), Kepuasan Kerja (JS) serta Komitmen Organisasi (OC). Sedangkan variabel eksogennya adalah: Spiritualitas Tempat Kerja (WPS). Definisi variabel, indikator beserta skala pada studi ini terlihat pada Tabel 1 dibawah:

Tabel 1.
Definisi variable, indikator serta skala pengukuran

Konstruk (Variabel)	Definisi Operasional	Dimensi dan Jumlah Indikator	Skala
Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB)	OCB mencerminkan perilaku extra-role (tidak tercatat pada deskripsi pekerjaan ataupun sistem penghargaan) yang individu agar organisasi menjadi lebih efektif beserta efisien.	Indikator dalam pengukuran OCB ada 5 yakni Conscientiousness, Altruisme, Civic virtue Sportmanship, Conscientiousness. (Mujiati, 2015),(Astakoni and Oka Pradnyana 2015)	Skala Semantic Defferential (1-7)
Spiritualitas tempat kerja (Workplace Spirituality,WPS)	Sebuah pengalaman yang didalamnya terdapat nilai, kapabilitas, tujuan, hingga arti pada komunitas.	Inner life melalui 5 indikator, Meaningfull work, 6 indikator, Bellonging in the community, 3 indikator (Ashmos dan Duchon 2000b ; Utami et al. 2021)	Skala Semantic Defferential (1-7)
Kepuasan Kerja (JS)	Kepuasan Kerja menunjukkan rasa individu pada pekerjaan melalui pertimbangan segala aspek yang ada yang muncul pada diri sendiri seperti rasa senang maupun tidak pada situasi hingga rekan kerja.	Kepuasan kerja diukur melalui 5 indikator; Skill Variety; Task Identity; Task Significance; Autonom; Job Feedback (Sutanto & Gunawan 2013)	Skala Semantic Defferential (1-7)
Komitmen organisasi (Organizational Commitment,OC)	Rasa percaya beserta loyal karyawan untuk organisasi dimana terkandungnya nilai serta tujuan untuk diraih didalamnya	Komitmen sumber daya manusia didekati dengan 8 item indikator (Allen dan Meyer 1990 ; Utami et al. 2020)	Skala Semantic Defferential (1-7)

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan dalam menjelaskan atau mencirikan karakteristik dan tanggapan responden terhadap indikator-indikator komposisi survei. Pada studi ini, data diperoleh dengan program SPSS versi 22.

Analisis Statistik Inferensial

Variabel endogen dapat menerima pengaruh dari berbagai variabel eksogen dan sebaliknya, yang menyebabkan model penelitian ini kompleks (Suliyanto, 2011), (Ferdinand, 2014). Pendekatan *Partial Least Square* berbasis komponen atau varian digunakan pada studi ini. *PLS path modeling* mempunyai dua model terdiri atas *outlier model* serta *inner model* (Ghozali, 2011).

Outlier Model (Measurement Model)

Indikator pada variabel laten memiliki sifat refleksif, sehingga model ini digunakan dalam pengukuran validitas beserta reliabilitas dari indikator yakni *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability* (Sabil, 2019) .

Inner Model (Structural Model)

Structural Model mencerminkan pengukuran dalam pengevaluasian tingkat ketepatan model menyeluruh, melalui serangkaian variabel serta indikator. Pada *structural model* ini diadakan melalui beberapa pendekatan yang terdiri dari, a) koefisien determinasi atau *R-Square (R2)*, b) *Q-Square Predictive Relevance (Q2)*, dan c) *Goodness of Fit (GoF)* (Sabil, 2019). Adapun persyaratannya yakni GoF= 0,10 (Small) GoF=0,25 (Medium) GoF=0,36 (Large). Nilai GoF diperoleh dengan formula:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Keterangan:

GoF= Goodness of Fit

AVE= Average Variance Extracted

R² =R-Square=Determinasi

Multigroup Analysis (MGA)

Variabel moderator, khususnya kelompok laki-laki dan perempuan, mempunyai sifat diskret yang mampu terinterpretasi kedalam sub_sample. Koefisien jalur tiap sub_sampel dilakukannya perbandingan kemudian Smith-Satterthwait test dilaksanakan untuk pengujian signifikansi. Perhitungan nilai t-statistik dilakukan melalui formula ini: (Ghozali & Latan 2012).

$$t = \frac{\text{Path sample1} - \text{Path sample2}}{\sqrt{S.E.^2 \text{ sample1} + S.E.^2 \text{ sample2}}}$$

Keterangan:

Path sample1 : Koefisien jalur kelompok 1 (Laki-Laki).

Path sample2 : Koefisien jalur kelompok 2 (Perempuan).

SE sample1 : Nilai standar error koefisien kelompok 1 (Laki-Laki).

SE sample2 : Nilai standar error koefisien kelompok 2 (Perempuan).

Didasarkan pada nilai t statistik (t_{hitung}) yang diperoleh melalui formula diatas, setelah itu dilaksanakannya perbandingan dengan t_{tabel} , 1,96 ($\alpha = 5\%$), sehingga bisa diambil kesimpulan yakni kedua jalur berbeda secara signifikan atau variabel diskrit tersebut sebagai *variabel moderating*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik responden memberikan pemaparan terkait demografi responden yang berpartisipasi pada studi yang didasarkan pada jenis kelamin, lama bekerja, serta jenjang pendidikan. Didasarkan pada sampel sebanyak 45 karyawan perusahaan, dari karakteristik responden studi gender, sebagian besarnya merupakan perempuan sejumlah 33 orang (73,30%) sementara sebanyak 12 orang berjenis kelamin laki-laki (26,70%). Secara terperinci distribusi dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 2
Karakteristik Responden Penelitian

Gender	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir (dalam %)			Total (%)
		SMA/SMK	Diploma	Sarjana	
Perempuan	< 5 tahun	3,00	0,00	3,00	6,00
	5 – 10 tahun	15,20	12,10	27,30	54,60
	– 15 tahun	0,00	15,20	9,10	24,30
	> 20 tahun	0,00	9,10	6,00	15,10
Total perempuan		18,10	36,40	45,50	100,00
Laki-laki	< 5 tahun	0,00	0,00	8,30	8,30
	5 – 10 tahun	0,00	0,00	50,00	50,00
	– 15 tahun	0,00	8,30	0,00	8,30
	> 20 tahun	0,00	16,70	16,70	33,40
Total Laki-laki		0,00	25,00	75,00	100,00

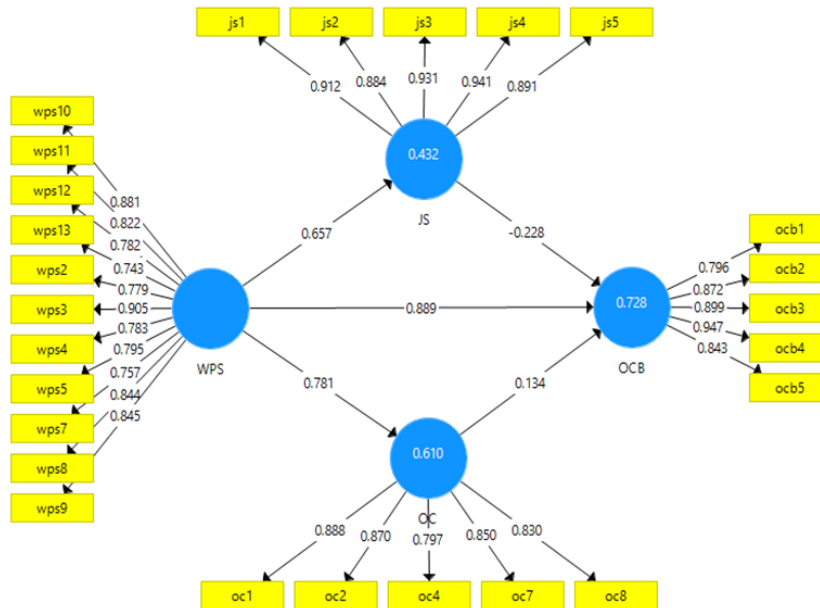
Dari Tabel ini, terlihat laki-laki mempunyai tingkat pendidikannya yang terendah yakni diploma (25%) dan sementara sebanyak 75%nya memiliki pendidikan sarjana (S1). Pada responden perempuan terlihat cukup banyak yang mempunyai pendidikan SMA/SMK (18,10%), diploma (36,40%), hingga sarjana (45,50%). Melihat dari masa kerjanya, kedua gender sebagian besarnya memiliki posisi 5-10 tahun. Dengan pendidikan yang sebagian besarnya lulusan S1 yang sisa kerjanya cukup lama, pihak organisasi kini mempunyai SDM yang berpotensi untuk pengembangan.

Hasil Statistik Inferensial

Evaluasi Outlier Model

Evaluasi indicator variable laten dari keempat konstruk pada penelitian ini, diadakannya dua

kali iteraksi hingga pada akhirnya diperoleh hasil sesuai dengan ketentuan (gambar 2).



Gambar 2
Hasil evaluasi pengukuran

Convergent Validity

Tabel 3
Outer Loading Hasil Estimasi Model

Indikator	Job Saticfaction, JS	Organizational Commitment, OC	Organizational Citizenship Behavior, OCB	Workplace Spirituality WPS
js1	0,912			
js2	0,884			
js3	0,931			
js4	0,941			
js5	0,891			
oc1		0,888		
oc2		0,870		
oc4		0,797		
oc7		0,850		
oc8		0,830		
ocb1			0,796	
ocb2			0,872	
ocb3			0,899	
ocb4			0,947	
ocb5			0,843	
wps10				0,881
wps11				0,822
wps12				0,782
wps13				0,743
wps2				0,779
wps3				0,905
wps4				0,783
wps5				0,795
wps7				0,757
wps8				0,844
wps9				0,845

Tabel 4
Nilai Average Variance Extracted (AVE) Konstruk Laten

Konstruk	AVE
Job Saticfaction, JS	0,832
Organizational Commitment, OC	0,718
Organizational Citizenship Behavior,OCB	0,762
Workplace Spirituality.WPS	0,663

Berdasarkan hasil pada Tabel 3 serta 4, memperlihatkan nilai outer loading dan AVE pada tiap indikator, yang dimana setiap konstruknya memperoleh nilai *outer loading* > 0,70 secara signifikan di level 0,05 dengan nilai AVE > 0,50, sehingga indikator dapat dikatakan valid. m

Discriminant Validity

Output discriminant validity digambarkan melalui HTMT (Heterotrait-Monotrait Ratio <0,90) maka dapat dikatakan valid. Dibawah ini merupakan hasil output discriminant validity:

Tabel 5
Uji Discriminant Validity(HTMT)

Konstruk	Job Saticfaction, JS	Organizational Commitment, OC	Organizational Citizenship Behavior,OCB	Workplace Spirituality WPS
Job Saticfaction, JS				
Organizational Commitment, OC				
Organizational Citizenship Behavior,OCB	0,829			
Workplace Spirituality.WPS	0,490	0,686		
	0,661	0,813	0,887	-

Composite Reliability

Tabel 6
Uji Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability
Job Saticfaction,JS	0,961
Organizational Commitment,OC	0,927
Organizational Citizenship Behavior,OCB	0,941
Workplace Spirituality.WPS	0,956

Tabel 6 memperlihatkan *composite reliability* tiap konstruknya mengindikasikan nilai diatas 0.70 yang dimana sudah memenuhi persyaratan *reliable* sesuai dengan ketentuan *composite reliability*.

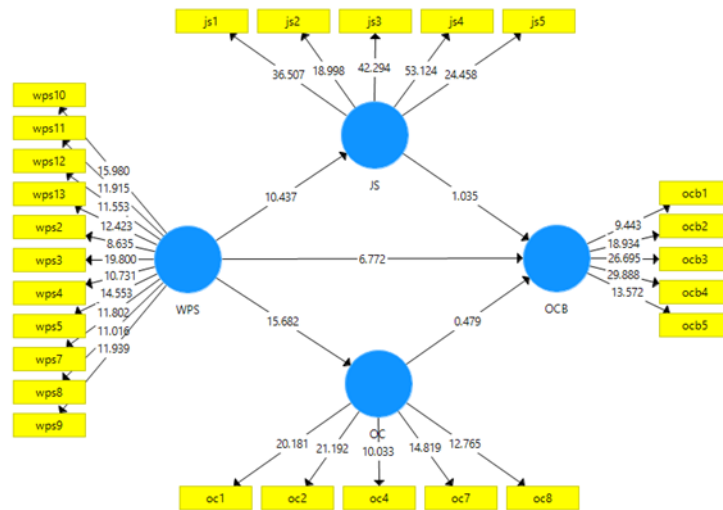
Evaluasi Inner Model

Tabel 7
Uji Model Keseluruhan

Konstruk	R.Square	Q ²	GoF
Job Saticfaction,JS	0,419	0,344	
Organizational Commitment,OC	0,601	0,403	0,589
Organizational Citizenship Behavior,OCB	0,707	0,519	

Berdasarkan Tabel 7, dalam pengevaluasian secara menyeluruh menggunakan R-Square, Q² dan GoF, dapat dikatakan model sudah sangat baik.

Uji hubungan diantara konstruk laten sesuai pada hipotesis studi ini melalui metode *bootstrapping*, seperti Gambar 3 dibawah:



Gambar 3

Hasil Pengolahan Model PLS

Hasil yang diperoleh memperlihatkan OCB menerima pengaruh dari kepuasan kerja karyawan beserta komitmen organisasional, sementara kinerja karyawan mendapatkan pengaruh dari OCB, semua hal tersebut diterangkan melalui pengujian hipotesis dibawah ini:

Pengujian Hipotesis

Tabel 8 menyediakan *output estimasi* dalam uji model struktural yang mana diharapkannya nilai sig < 0,05 (atau nilai t statistic > 1,96 untuk uji dengan *level of signifikan* 0,05).

Tabel 8

Path Analysis dan Pengujian Hipotesis

Keterkaitan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	p-value	Ket
JS OCB	-0,228	-0,243	0,220	1,035	0,301	Ditolak
OC OCB	0,134	0,149	0,281	0,479	0,632	Ditolak
WPS JS	0,657	0,670	0,063	10,437	0,000	Diterima
WPS OC	0,781	0,786	0,050	15,682	0,000	Diterima
WPS OCB	0,889	0,886	0,131	6,772	0,000	Diterima

Tabel 9

Path Analysis Subsampel (Laki laki vs Perempuan)

Keterkaitan	Path Coefficient_Diff (laki-perempuan)	P_value new (Laki - perempuan)
JS OCB	0,001	0,958
OC OCB	-0,585	0,525
WPS JS	-0,236	0,739
WPS OC	0,016	0,320
WPS OCB	0,249	0,498

Pembahasan

Efek positif Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis 1, spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh secara signifikan positif pada kepuasan kerja karyawan. Melalui uji hipotesis, diperolehnya spiritualitas tempat kerja memberikan pengaruh positif dimana ditunjukkan melalui koefisien jalur 0,657. Adapun signifikansi yang diperoleh ditunjukkan berdasarkan pada nilai t-statistik 10,437 dan p-value 0,000, yang mana mengindikasikan hipotesis 1 (H₁) bisa diterima. Hasil tersebut sejalan dengan temuan Gupta et al., (2014) yang mengadakan studi yang memeriksa pengaruh spiritualitas kerja pada perilaku pekerja perusahaan yang mencakupi kepuasan kerja. Kepuasan kerja memperlihatkan respon paling positif beserta pengaruhnya yang efektif untuk hasil dari pekerjaan. Sementara, dimensi spiritualitas kerja esensial dalam pemenuhan kebutuhan internal para karyawan serta sangatlah berkontribusi pada

pembangunan respon positif dari karyawan. Sehingga, terlihatnya dampak signifikan diantara spiritualitas tempat kerja dengan kepuasan kerja (Gupta et al., 2014). (Giacalone & Jurkiewicz, 2003) sudah melaksanakan penelitian empiris serta tercatatnya spiritualitas kerja memanglah mempunyai pengaruh kepada sikap rekan sejawat. Nilai organisasi mampu menciptakan hasil secara signifikan kepada kepuasan kerja (Hassan et al., 2016).

Efek Positif Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Hipotesis 2, yakni spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh signifikan positif kepada perilaku kewargaan organisasional. Dari uji hipotesis, didapatkannya spiritualitas tempat kerja memberikan pengaruh positif dengan koefisien jalur 0,889. Sedangkan pengujian signifikansi dapat dikonfirmasi melalui nilai t-statistik 6,772 dengan p-value 0,000, megindikasikan hipotesis 2 (H_2) bisa diterima. Hasil tersebut searah dengan studi (Jannah, 2019), spiritualitas tempat kerja memberikan pengaruh signifikan positif kepada perilaku kewargaan organisasional. Keterkaitan spiritualitas pada tempat kerja kepadaperilaku kewargaan organisasional mampu digambarkan melalui Affective Event Theory (AET). Didasarkan pada teori tersebut, peristiwa sebagai proxi yang menimbulkan reaksi afektif (Weiss & Cropanzano, 1996). Spiritualitas pada tempat kerja adalah sebuah pengalaman dari karyawan dalam tempat kerja (Jager & Bert, 2012; Dousti & Moosavi, 2014). Saat mereka mampu menyalurkan keinginan dalam peduli serta welas asih kepada yang lainnya, mempunyai rasa hati-hati ketika melaksanakan pekerjaan yang bermakna, serta kemungkinan timbulnya perasaan secara utuh beserta sukacita, mampu dikatakan bahwasannya karyawan mempunyai pengalaman baik pada tempat kerja, yang menjadikan karyawan menjalankan pekerjaannya dengan hati yang senang bahkan mampu melaksanakan hal lainnya dengan positif pula yang lebih dari kewajibannya pada tempat kerja (Kazempour, 2012).

Efek positif Spiritualitas Tempat Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis 3, yang menyatakan spiritualitas tempat kerja memberikan pengaruh secara signifikan positif kepada komitmen organisasi. Melalui uji hipotesis, diperolehnya spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh yang positif ditunjukkan oleh nilai koefisien 0,781. *Output* signifikansi hubungan antar variabel dikonfirmasi berdasarkan t-statistik 15,682 dan nilai p-value 0,000, menandakan hipotesis 3 (H_3) bisa diterima. Hasil tersebut sejalan dengan temuan Chawla and Guda (2010) ; Fry (2003) ; Nasina and Pin (2011) dimana spiritualitas tempat kerja yang lebih tinggi meningkatkan komitmen khususnya normatif dan afektif. Beberapa studi empiris mengungkapkan bahwa spiritualitas tempat kerja memiliki hubungan positif dengan sikap individu, seperti keterikatan pekerjaan, kepuasan kerja, kinerja organisasi, dan komitmen organisasi (Ashmos & Duchon, 2000b); (Gupta et al., 2014) ; (Milliman et al., 2003); Pawar, 2009; (Rajappan et al., 2017). Jadi salah satu faktor yang menentukan komitmen organisasi adalah spiritualitas tempat kerja. Komitmen organisasi karyawan meningkat ketika individu memiliki pengalaman spiritualitas tempat kerja yang baik (Garg, 2020);(Rego and Cunha 2008). Kegiatan spiritual yang penuh dengan kebaikan akan menciptakan emosi dan sikap individu yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi. Kehadiran spiritualitas yang intens dalam organisasi meningkatkan keterikatan psikologis karyawan dengan organisasi (Naseer et al., 2020). Spiritualitas tempat kerja memastikan bahwa karyawan membawa diri mereka baik secara fisik, emosional, mental, ataupun spiritual ke dalam organisasi. Keterlibatan menciptakan rasa loyalitas dan partisipasi aktif karyawan dalam kegiatan organisasi, yang pada saat yang sama meningkatkan produktivitas dan komitmen karyawan (Rego and Cunha 2008). Karyawan akan menganggap diri mereka sebagai bagian dari keluarga organisasi untuk menciptakan kepedulian dan komit terhadap organisasi.

Efek Positif Kepuasan Kerja Terhadap (OCB)

Hipotesis 4, yakni kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan positif kepada OCB karyawan. Pada pengujian hipotesis, diperolehnya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dengan koefisien -0,228. Selanjutnya, pengujian penolakan hipotesis ditunjukkan melalui t-statistik 1,035 dengan p-value 0,301, yang menunjukkan bahwasannya hipotesis 4 (H_4) belum bisa diterima. Penemuan ini searah dengan hasil (Mohammad et al., 2011) yakni adanya hubungan tidak signifikan positif diantara kepuasan kerja kepada OCB. Serupa dengan studi (Mehboob and Niaz, 2012), dimana terlihat hubungan lemah dari kepuasan kerja dengan OCB, serta studi (Hardianti, 2013) yang menyatakan tidak adanya pengaruh kepuasan kerja kepada OCB. Sedangkan, studi ini tidak sejalan dengan studi (Farida, 2004; S. Robbins dan Judge, 2009; Pradhiptya 2013; Soeghandi et al.,

2013; Astakoni dan Pradnyana, 2015; Barlian, 2016; Putra dan Dewi, 2016; Yuliani dan Katim, 2017), mengemukakan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara signifikan positif kepada OCB. Hasil pada studi JUGA tidak mendukung teori (Robbins, 2008), karyawan yang puas pada umumnya membicarakan organisasi secara positif, menyalurkan bantuan untuk individu lainnya, dan melebihi harapa normal ketika bekerja yang dimana ini juga berarti karyawan ini memperlihatkan perilaku organisasi yang dapat memberikan kinerja lebih dari harapan normal organisasi (OCB).

Efek Positif Komitmen Organisasi Terhadap (OCB)

Hipotesis 5, yakni komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan positif kepada OCB karyawan. Melalui pengujian hipotesis ini, didapatkannya komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yang mana ditunjukkan melalui nilai koefisien jalur 0,134. Adapun pengujian hipotesis dikonfirmasi melalui nilai t-statistik 0,475 dengan p-value 0,832, yang mana ini mengindikasikan hipotesis 5 (H5) ditolak. Studi ini sejalan dengan penemuan oleh (Darmawati et al., 2013) yang menerangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara tidak signifikan kepada OCB. Dari sisi konsepnya, hasil penemuan ini searah dengan yang dihipotesiskan namun dikarenakan nilai p-value >0,05, ini memperlihatkan hasil yang diperoleh belum mampu untuk diberlakukan pada populasi. Di sisi lainnya, hasil studi ini tidak selaras dengan penelitian oleh (Widayanti and Farida 2004), (Pradhiptya, 2013), (Hidayat and Kusumawati, 2015), (Lubis, 2015), (Barlian, 2016), (Adhi Kerisna and Suana, 2017), (Yuliani and Katim, 2017) yang mengemukakan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif serta signifikan pada OCB. Pendapat Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyatakan komitmen kerja sebagai istilah lainnya dari komitmen organisasional, yang juga berarti dimensi perilaku yang dimanfaatkan untuk memberikan nilai atas kecenderungan karyawan dalam mempertahankan posisinya sebagai anggota dari sebuah organisasi. Didasarkan pada paparan beserta analisa diatas, terlihat bahwasannya penemuan ini masih belum mendukung sebuah kondisi yang mana individu menerapkan nilai serta tujuan organisasi dan mereasa ikut mempunyai organisasi sehingga membuat keputusan untuk menetap dalam organisasi.

V. SIMPULAN

Hasil pengevaluasian model keseluruhan dilihat dari sisi R-Square, *Q-Square Predictive Relevance*, serta *Goodness of Fit* dinilai sangatlah baik.

Hipotesis 1, spiritualitas tempat kerja memberikan pengaruh signifikan positif kepada kepuasan kerja karyawan. Dari pengujian hipotesis, didapatkannya spiritualitas tempat kerja memberikan pengaruh positif dengan koefisien jalur 0,657 dan p-value 0,000, artinya hipotesis 1 (H₁) diterima.

Hipotesis 2, spiritualitas tempat kerja memberikan pengaruh signifikan positif kepada perilaku kewargaan organisasional. Melalui pengujian hipotesis, diperolehnya spiritualitas tempat kerja memberikan pengaruh positif dengan koefisien jalur 0,889 dengan p-value 0,000, artinya hipotesis 2 (H₂) diterima.

Hipotesis 3, spiritualitas tempat kerja memiliki pengaruh signifikan positif kepada komitmen organisasi. Dari pengujian hipotesis, didapatkannya spiritualitas tempat kerja memberikan pengaruh positif yakni nilai koefisien 0,781 dan p-value 0,000, artinya hipotesis 3 (H₃) diterima.

Hipotesis 4, kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan positif kepada OCB karyawan. Melalui pengujian hipotesis, diperolehnya kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dengan nilai koefisien -0,228 dengan p-value 0,301, artinya hipotesis 4 (H₄) belum diterima.

Hipotesis 5, komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan positif kepada OCB karyawan. Didasarkan pada pengujian hipotesis 5, diperolehnya komitmen organisasi memiliki pengaruh positif yakni nilai koefisien 0,134 dan p-value 0,832, artinya hipotesis 5 (H₅) ditolak.

Dalam pengujian gender sebagai sub sampel pada seluruh keterkaitan yang dibangun dalam model belum didapat hasil yang signifikan, dalam artian peran gender (laki maupun perempuan) sebagai grup tidak berbeda secara signifikan.

Berdasarkan pembahasan di atas, rekomendasi yang diberikan bagi penelitian berikutnya yaitu; menambah lebih banyak jumlah responden maupun memperluas wilayah penelitian sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan untuk wilayah yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi Kerisna, I. G. M., & Suana, I. W. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organization Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(7), 3962–3990.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1–18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Armstrong, M. (2006). *A Handbook Of Human Resources Management Practice* (Edisi Kese). London: Cambridge University Press.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000a). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–144.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000b). Spirituality at Work A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*.
- Astakoni, I. M. P., & Oka Pradnyana, I. G. G. (2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan Sebagai Variabel Mediasi Dalam Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Mangutama Kab. Badung. *Prosiding STIMI Handayani Denpasar*, 48–65.
- Ayu Hardianti, C. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Koperasi Pamardi Utomo Semarang*. Skripsi. Univ. Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Barlian, N. A. (2016). Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Paru Kabupaten Jember. *E-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 5(3), 336–373.
- Chawla, V., & Guda, S. (2010). Individual spirituality at work and its relationship with job satisfaction, propensity to leave and job commitment: An exploratory study among sales professionals. *Journal of Human Values*, 16(2), 157–167. <https://doi.org/10.1177/097168581001600203>
- Darmawati, A., Hidayati, L. N., & Herlina S, D. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomia*, 9(1), 8.
- Ferdinand, A. (2014). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen Aplikasi Model-Model Rumit Dalam Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Desertasi Doktor* (5th ed.). Semarang: BP Undip Press.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *Leadership Quarterly*, 14(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Garg, N. (2020). Promoting Organizational Performance in Indian Insurance Industry: The Roles of Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behaviour. *Global Business Review*, 21(3), 834–849. <https://doi.org/10.1177/0972150918778983>
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85–97. <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1024767511458>
- Gibson, J. ., Ivancevich, J., Donnely, J. ., & Konopaske. (2009). *Organization Behavior, Structure, Process* (13th ed.). New York: Mc Graw-Hill.
- Greenberg, J., & Robert, A. B. (2003). *Behavior in Organization: Understanding And Managing The Human Side Of Work* (Edisi Kede). New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Gunastri, N. M., Handayani, A. A. I. R. E., & Astakoni, I. M. P. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja

- Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Koperasi Asadana Semesta Denpasar). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 14(3), 82–95. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i03.p22>
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. (2014). Creating Satisfied Employees Through Workplace Spirituality: A Study of the Private Insurance Sector in Punjab (India). *Journal of Business Ethics*, 122(1), 79–88. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1756-5>
- Hasan. (2010). Spiritualitas Dalam Perilaku Organisasi. *Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 7(1), 1–12.
- Hassan, M., Bin Nadeem, A., & Akhter, A. (2016). Impact of workplace spirituality on job satisfaction: Mediating effect of trust. *Cogent Business & Management*, 3(1), 1–16. <https://doi.org/10.1080/23311975.2016.1189808>
- Hidayat, A., & Kusumawati, R. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Semarang.
- Iswara Putra, B. A., & Dewi, A. A. S. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organization Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4892–4920.
- Jannah, S. M. (2019). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB): Identifikasi Organisasional dan Dukungan Organisasional Persepsian Sebagai Pemoderasi. *Jurnal UMKM Dewantara*, 2(1), 1–14.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26–42.
- Locke, A., Ginsborg, J., & Peers, I. (2002). Development and Disadvantage: Implications for The Early Years and Beyond. *International Journal of Language & Communication Disorders*, 37(1), 3–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/13682820110089911>
- Lubis, M. S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75–84. <https://doi.org/10.31846/jae.v3i2.176>
- Luthans, F. (2009a). *Organization Behavior*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Luthans, F. (2009b). *Perilaku Organisasi* (Edisi Sepu). Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. . (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mehboob, F., & Niaz, a B. (2012). Job Satisfaction As A Predictor Of Organizational Citizenship Behavior A Study Of Faculty Members At Business Institutes. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business,(Online)*, 3(9), 1447–1455.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1984). Testing the “side-bet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372–378. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.69.3.372>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A Three Component Conceptualization Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 1–89.
- Milliman, J., J. A., Czaplewski, & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Mohammad, J., Habib, F. Q., & Alias, M. A. (2011). Job Satisfaction And Organisation Citizenship Behavior : An Empirical Study At Higher Learning Institutions. *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 149–165.
- Mujiati, N. W. (2015). Factor Forming Organizational Citizenship Behavior (OCB) Of Employee In An
-

- Organization. *Jurnal Ilmiah Forum Manajemen*, 13(2), 34–39.
- Naseer, S., Syed, F., Nauman, S., Fatima, T., Jameel, I., & Riaz, N. (2020). Understanding how leaders' humility promotes followers' emotions and ethical behaviors: Workplace spirituality as a mediator. *Journal of Positive Psychology*, 15(3), 407–419. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1615103>
- Nasina, M. D., & Pin, D. K. P. (2011). the Workplace Spirituality and Affective Commitment Among Auditors in Big Four Public Accounting Firms: Does It Matter? *Journal of Global Management*, 2(2), 216–226.
- Organ, D. (1988a). *Industrial And Organization Psychologi*. New York: United State Of America, John Wiley & Sons,INC.
- Organ, D. (1988b). *Organizational Citizenship Behavior The Good Soldier Syndrome*. Lexington: Lexington Book.
- Pawar, B. S. (2013). Leadership Spiritual Behaviors Toward Subordinates: An Empirical Examination of the Effects of a Leader's Individual Spirituality and Organizational Spirituality. *Journal of Business Ethics*, 122, 439–452.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & MacKenzie, S. B. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *The Journal of Applied Psychology*, 82(2), 262–270. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.262>
- Pradhitya, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 342–352.
- Rajappan, S., Nair, R. S., Priyadarshini M, K., & Sivakumar, V. (2017). Exploring the effect of workplace spirituality on job embeddedness among higher secondary school teachers in Ernakulam district. *Cogent Business and Management*, 4(1), 1–9. <https://doi.org/10.1080/23311975.2017.1334419>
- Ratnaningtyas, M. (2019). Data Notaris Per Kabupaten/Kota Provinsi Bali.
- Rego, A., & Pina E Cunha, M. (2008). Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management*, 21(1), 53–75. <https://doi.org/10.1108/09534810810847039>
- Rini, D. P., Rusdarti, & Suparjo. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 69–88.
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behavior* (Ten Editio). New Jersey: Prentice Hall,Inc.
- Sabil, A. H. (2019). *Metode Kuantitatif Untuk Penelitian Manajemen (Disampaikan Pada Workshop Analisis Kuantitatif; Konsep Dasar Dan Implementasi Dalam Riset)*. Denpasar.
- Sena, T. F. (2011). Variabel Anteseden Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 17–25. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Setiawan, W. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2014.
- Soeghandi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Agora*, 1(1), 808–819.
- Sopiah. (2008). *Prilaku Organisasional* (1st ed.). Yogyakarta: PT Andi.
- Stiadi, D., Claudia, M., Rifani, A., Faisal, I., & Supriyanto, A. (2017). Model Hubungan Workplace Spirituality Terhadap Organizational Commitment Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Lembaga Pendidikan. In *Prosiding Seminar Nasional AIMI* (pp. 27–28).
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)* (2nded ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan Teori & Apalikasi Dengan SPSS*. (F. S. Suyantoro, Ed.) (Ed.I).
-

Yogyakarta: CV.ANDI OFSET.

- Sutanto, E. M., & Gunawan, C. (2013). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intentions Eddy. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 4(1), 76–88.
- Utami, N. M. S. (2020). Peran Gender Sebagai Variabel Moderasi Pada Model Komitmen Organisasional Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Binawakya*, 14(12), 3551–3568.
- UTAMI, N. M. S., SAPTA, I. K. S., VERAWATI, Y., & ASTAKONI, I. M. P. (2021). Relationship between Workplace Spirituality, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 507–517. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507>
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory. *Research in Organizational Behavior*, 18(1), 1–74.
- Yuliani, I., & Katim. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)*, 2(3), 401–408.