

**PENGARUH SPIRITUALITAS TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN SPIRITUALITAS TEMPAT KERJA SEBAGAI MODERASI**

**Itot Bian Raharjo<sup>1</sup>, Muhamad Risal Tawil<sup>2</sup>, Machin<sup>3</sup>, Sutama Wisnu Dyatmika<sup>4</sup>**  
Universitas Nusantara PGRI Kediri<sup>1</sup>, Politeknik Baubau<sup>2</sup>, Univeritas Darul 'Ulum  
Jombang<sup>3</sup>, Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>4</sup>  
Email : itotbian@unpkediri.ac.id<sup>1</sup>, risaltawil@gmail.com<sup>2</sup>, machinse6@gmail.com<sup>3</sup>,  
sutama@unipasby.ac.id<sup>4</sup>

**Abstrak**

*Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna. Organizational citizenship behavior (OCB) mengubah suasana organisasi formal menjadi lingkungan yang santai dan kooperatif untuk mengurangi ketegangan antar karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatory. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan survei. Populasi penelitian terdiri dari 250 karyawan BRI yang tersebar di Indonesia. Jumlah populasi adalah populasi tak terhingga, kemudian besarnya sampel ditentukan berdasarkan teknik analisis. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling, dengan kriteria memilih responden yang merupakan karyawan BRI riil yang telah bekerja lebih dari 6 bulan. Dan teknik analisis menggunakan software Smart PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas tidak berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Kemudian spiritualitas tempat kerja mampu memoderasi spiritualitas terhadap organizational citizenship behavior (OCB).*

**Kata Kunci:** *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Spiritualitas, Spiritualitas Tempat Kerja*

**1. PENDAHULUAN**

Sehubungan dengan masuknya industri tersebut ke dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada tahun 2020 serta pesatnya ekspansi industri financial technology (Fintech) yang menuntut inovasi dan layanan perbankan yang lebih adaptif dari perbankan, permasalahan yang dihadapi perbankan nasional semakin berat. Bank harus meningkatkan teknologi, operasional, SDM, dan infrastrukturnya untuk bersiap menghadapi dampak MEA dan Fintech. Jika tidak, akan sangat merugikan industri perbankan nasional. Menyadari nilai sumber daya manusia bagi suatu organisasi, khususnya pada tahap awal perbankan digital dan di antara para pemain internasional, SDM telah dimasukkan ke dalam strategi transformasi BRI. 74 persen pekerja bank berusia di bawah 35 tahun, menurut statistik yang dikumpulkan per 31 Desember 2016. Mereka cenderung mandiri, sadar teknologi, bergerak cepat.

Salah satu cara untuk mengatasi permasalahan dalam organisasi adalah dengan membina spiritualitas. Ini membantu karyawan memahami makna bekerja dan tujuan mereka dan juga memiliki rasa kebersamaan di tempat kerja (Caracaş et al., 2009). Spiritualitas melibatkan pengalaman karyawan untuk menemukan makna utama dalam pekerjaan dan rasa keterhubungan, dan organisasi melihat perspektif baru untuk memahami perilaku karyawan, termasuk *organizational citizenship behavior (OCB)*.

(Kazemipour et al., 2012; Nasrudin et al., 2013) menemukan korelasi yang signifikan antara spiritualitas dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

*Organizational citizenship behavior* (OCB, sering dikenal sebagai perilaku sosial yang baik, konstruktif, dan signifikan, termasuk perilaku kewargaan organisasi (OCB). Perilaku kewargaan perusahaan (OCB) mengubah budaya perusahaan yang kaku menjadi pengaturan yang santai dan kooperatif untuk mengurangi ketegangan karyawan, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif untuk meningkatkan produktivitas, dan meningkatkan efektivitas dan efisiensi (Sabil et al., 2023). *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpotensi meningkatkan efisiensi organisasi (Boerner et al., 2007; Rhey Mark & Sylvia, 2022; Trifunac et al., 1978).

Namun, dalam *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak hanya dipengaruhi oleh spiritualitas, untuk itu peneliti menambahkan spiritualitas tempat kerja sebagai variabel moderasi. Spiritualitas tempat kerja adalah kerangka nilai organisasi yang menunjukkan budaya organisasi, ditandai dengan kinerja karyawan yang lebih baik, komunikasi dan pemahaman satu sama lain. (Ashmos & Duchon, 2000) melaporkan bahwa karyawan yang bekerja dalam organisasi yang mempromosikan spiritualitas secara konstan mencari makna dan tujuan dari pekerjaan mereka dan juga hubungan dengan manusia lain dan tertarik untuk menjadi anggota masyarakat. Kerangka nilai organisasi yang dikenal sebagai spiritualitas di tempat kerja menunjukkan keberadaan budaya organisasi yang ditentukan oleh peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan pemahaman dan komunikasi antar pribadi.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan diatas maka peneliti akan mengkaji lebih dalam mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan judul Pengaruh Spiritualitas Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Spiritualitas Tempat Kerja Sebagai Moderasi.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### ***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna. *Organizational citizenship behavior* (OCB) mengubah suasana organisasi formal menjadi lingkungan yang santai dan kooperatif untuk mengurangi ketegangan antar karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan produktivitas, mempengaruhi efektivitas dan efisiensi (Purnamisari, 2018).

### **Spiritualitas**

Orang yang cenderung spiritual memiliki perspektif transendental, dan mereka yang cerdas secara spiritual memiliki standar moral yang tinggi, ambisi yang ambisius, dan tingkat motivasi yang tinggi (Hendijani Fard & Seyyed Amiri, 2018). Cara seseorang berpikir, merasa, dan bertindak akan dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan dirinya. Spiritualitas merupakan dimensi esoterik jiwa religius dalam kehidupan manusia modern. Ini menyangkut kualitas iman, jiwa, mental, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual bersumber dari keyakinan agama seseorang sebagai seorang muslim. Spiritualitas adalah salah satu dari tiga perspektif filosofis utama tentang hakikat realitas tertinggi. Sebagai yang pertama, spiritualitas adalah perspektif teistik mengakui keberadaan jiwa yang lebih tinggi atau abadi. Perspektif kedua adalah ateisme yang menyangkal kepercayaan pada Tuhan atau jenis jiwa atau ketuhanan apa pun. Peneliti sebelumnya telah melakukan kajian

tentang spiritualitas, (Al-Kahtani, 2012) yang menyatakan bahwa spiritualitas mempengaruhi perilaku dalam organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB). H1: Spiritualitas berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

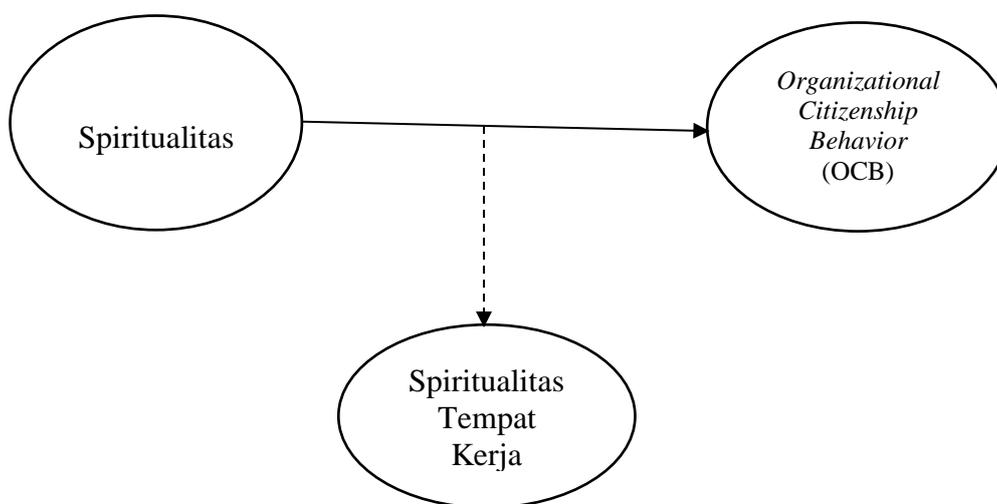
### Spiritualitas Tempat Kerja

Spiritualitas di tempat kerja dapat didasarkan pada nilai-nilai dan ide-ide individu daripada berkaitan dengan afiliasi dengan tradisi keagamaan tertentu. Karyawan yang mempraktikkan spiritualitas di tempat kerja menganggap diri mereka sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan perhatian dan pengasuhan, yang menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka, dan merasa terhubung satu sama lain (Milliman et al., 2020). Spiritualitas tempat kerja dipecah menjadi tiga kategori utama oleh (Ashmos & Duchon, 2000) kehidupan batin, pekerjaan yang bermakna, dan komunitas. Selain itu, ditegaskan bahwa spiritualitas di tempat kerja tidak ada hubungannya dengan agama, meskipun kadang-kadang karyawan dapat mengungkapkan keyakinan agama mereka di sana. Kemungkinan untuk menampilkan banyak segi kepribadian seseorang di tempat kerja disediakan oleh spiritualitas.

Spiritualitas bekerja sebagai mediasi dalam pengaruh spiritualitas Islam terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). (Charoensukmongkol et al., 2015) melaporkan bahwa sense of community, meaning work dan inner life memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Makna pekerjaan dan kehidupan batin juga mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Ini adalah bukti empiris yang mendukung korelasi antara spiritualitas di tempat kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Menggabungkan spiritualitas di tempat kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) serta hubungan antara spiritualitas dan spiritualitas tempat kerja, spiritualitas tempat kerja memoderasi pengaruh spiritualitas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

H2: Spiritualitas Tempat Kerja mampu memoderasi Spiritualitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Gambar 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah peneliti, 2023

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian explanatory. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan survei. Populasi penelitian terdiri

dari 250 karyawan BRI yang tersebar di Indonesia. Jumlah populasi adalah populasi tak terhingga, kemudian besarnya sampel ditentukan berdasarkan teknik analisis. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling, dengan kriteria memilih responden yang merupakan karyawan BRI riil yang telah bekerja lebih dari 6 bulan. Dan teknik analisis menggunakan software Smart PLS.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Evaluasi Model Pengukuran atau Outer Model

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen**

Variabel	Loading Factor	Keterangan
Spiritualitas (X)	0.933	Valid
	0.711	Valid
	0.943	Valid
	0.912	Valid
	0.731	Valid
	0.923	Valid
	0.918	Valid
Spiritualitas Tempat Kerja (Z)	0.912	Valid
	0.883	Valid
	0.867	Valid
	0.842	Valid
	0.931	Valid
	0.916	Valid
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0.870	Valid
	0.926	Valid
	0.900	Valid
	0.898	Valid
	0.883	Valid
	0.802	Valid
	0.914	Valid

*Sumber: Data diolah peneliti, 2023*

Tabel 1 menunjukkan nilai *loading factor* yang dihasilkan dari masing-masing variabel indikator lebih dari 0,70. Dengan demikian indikator dianggap valid sebagai pengukur variabel laten.

*Composite Reliability* digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator dari konstruk penyusunnya. Suatu variabel dikatakan baik jika nilai *composite reliability* lebih

dari 0,7 dan nilai *Cronbach's alpha* yang direkomendasikan > 0,6 (Ghozali, 2014). Berikut signifikansi reliabilitas komposit dan nilai *Cronbach's alpha* pada tabel di bawah ini.

**Tabel 2 Hasil Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Spiritualitas	0.810	0.923	Reliable
Spiritualitas Tempat Kerja	0.886	0.870	Reliable
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0.879	0.891	Reliable

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 2 menunjukkan nilai *Composite Reliability* variabel laten lebih dari 0,7 sedangkan nilai variabel laten *Cronbach's alpha* menunjukkan nilai lebih besar dari 0,6 sehingga semua variabel menunjukkan reliabilitas yang baik.

**Model Struktur Evaluasi (Inner Model)**

Pengujian model struktural (inner model) membantu menentukan hubungan antara nilai signifikan konstruk dengan model penelitian R-square. Model struktural diperkirakan menggunakan R-square untuk setiap variabel laten independen atau dependen. Hasil pengujian R-Square dengan SmartPLS ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

**Tabel 3 R Square**

	R-square	R-square Adjusted
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0.801	0.876

Sumber: Data peneliti tahun 2023

Hasil R-Square pada tabel 3 memberikan nilai 0.801, artinya 80.1% *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh variable spiritualitas dan spiritualitas tempat kerja sedangkan sisanya 19.9% dipengaruhi oleh variabel selain model penelitian ini. Artinya, masih ada variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Hasil Uji Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang disajikan, diperlukan statistik-t dan nilai p-value. Hipotesis diterima jika p-value < 0.05. Dasar pengujian hipotesis langsung adalah return yang terkandung dalam koefisien atau nilai jalur keluaran dan pengaruh tidak langsung. Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel.

**Tabel 4 Hasil Path Coefficient**

	Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P value	Ket
Langsung	X-Y	0.298	0.062	0.032	1.086	0.790	Ditolak
Moderasi	Z-X-Y	0.287	0.087	0.057	2.378	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah peneliti, 2023

Tabel 4 menunjukkan bahwa Spiritualitas tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai t-statistik  $1.086 < 1.96$  serta nilai p-value  $0.790 > 0.05$ . Spiritualitas Tempat Kerja mampu memoderasi Spiritualitas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan nilai t-statistik  $2.378 > 1.96$  serta nilai p-value  $0.000 < 0.05$ .

## PEMBAHASAN

### **Spiritualitas Tidak Berpengaruh Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa spiritualitas tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* (OCB) dalam konteks ini terdiri dari kriteria pendukung, partisipasi organisasi, kepemilikan perusahaan, altruisme dan interpersonal. Berdasarkan kuesioner, responden memiliki sikap dan persepsi yang positif terhadap spiritualitas. Dengan kata lain, pegawai bank memiliki persepsi positif terhadap spiritualitas. Para karyawan menyatakan bahwa mereka menjadikan doa bersama dan donasi sebagai kebiasaan mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ansory et al., 2022) yang menemukan spiritualitas tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Temuan ini berkebalikan dengan penelitian Pawar (2009) yang mengidentifikasi korelasi positif antara spiritualitas dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Alasan pertama spiritualitas tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah individu yang bekerja di perbankan telah memiliki pedoman kerja yang mapan. Mereka menggunakan pedoman ini untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Karena *organizational citizenship behavior* (OCB) mengacu pada kinerja individu yang melebihi tanggung jawabnya, bersifat elektif dan tidak menghasilkan imbalan apa pun, semakin tinggi kemauan individu untuk menyelesaikan pekerjaannya, semakin besar kemungkinan untuk individu untuk melakukan kinerja peran ekstra.

### **Spiritualitas Tempat Kerja mampu memoderasi Spiritualitas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Hasil analisis menunjukkan bahwa Spiritualitas Tempat Kerja mampu memoderasi Spiritualitas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Berdasarkan data tersebut, responden memiliki sikap dan persepsi yang positif tentang spiritualitas di tempat kerja. Mereka memiliki persepsi positif tentang sisi psikologis kehidupan mereka, makna kerja dan komunitas di tempat kerja. Sisi psikologis kehidupan mereka memiliki skor rata-rata tertinggi sehingga indikator tersebut menjadi elemen terpenting dan terkuat untuk merepresentasikan spiritualitas dalam bekerja. Pada dasarnya spiritualitas dalam bekerja merujuk pada suatu kondisi dimana karyawan memandang dirinya sebagai makhluk spiritual yang membutuhkan pengawasan psikologis dalam bekerja, memiliki rasa tujuan dan makna dalam pekerjaannya serta memiliki rasa keterhubungan antara satu sama lain (Milliman et al., 2020)

Pentingnya spiritualitas dalam bekerja untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dapat dilihat dari temuan beberapa penelitian sebelumnya, misalnya (Ahmadi et al., 2014; Biswas, 2010; Boerner et al., 2007; Podsakoff et al., 2000; Trifunac et al., 1978), yang mengidentifikasi hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja yang berdimensi minat kerja, rasa solidaritas, perfeksionis

pengalaman dan hubungan spiritual dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Oleh karena itu, manajemen bank BRI harus memperhatikan dan membantu karyawan dengan membina lingkungan kerja yang menyenangkan, menanamkan tujuan dalam pekerjaan karyawan, membina komunikasi dua arah, dan menawarkan imbalan baik intrinsik maupun ekstrinsik. Sebagai hasilnya, karyawan akan terinspirasi untuk bekerja lebih baik dan saling mendukung di tempat kerja. Kemudian spiritualitas tempat kerja mampu memoderasi spiritualitas terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penulis lain mungkin menghindari keterbatasan penelitian ini. Disarankan agar ditambahkan faktor independen atau variabel moderating yang tidak diteliti dalam penelitian ini pada penelitian selanjutnya.

## REFERENSI

- Ahmadi, S., Nami, Y., & Barvarz, R. (2014). The Relationship between Spirituality in the Workplace and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 114, 262–264. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.695>
- Al-Kahtani, A. H. (2012). the Components of Spirituality in the Business Organizational. *Asian Journal of Business and Management Sciences (AJBMS)*, 1(2), 166–180. [www.ajbms.org](http://www.ajbms.org)
- Ansory, M. I. Al, Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2022). The Effect of Spiritual Leadership, Emotional Intelligence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Workplace Spirituality as a Mediation Variable on Islamic .... *International Journal of ...*, 381–393. <https://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/view/4043%0Ahttps://ijmmu.com/index.php/ijmmu/article/download/4043/3512>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work. In *Journal of Management Inquiry* (Vol. 9, Issue 2, pp. 134–145). <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Biswas, S. (2010). Relationship between psychological climate and turnover intentions and its impact on organisational effectiveness: A study in Indian organisations. *IIMB Management Review*, 22(3), 102–110. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2010.04.013>
- Boerner, S., Eisenbeiss, S. A., & Griesser, D. (2007). Follower Behavior and Organizational Performance: The Impact of Transformational Leaders. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(3), 15–26. <https://doi.org/10.1177/10717919070130030201>
- Caracaş, A., Kramp, T., Baentsch, M., Oestreicher, M., Eirich, T., & Romanov, I. (2009). Mote runner: A multi-language virtual machine for small embedded devices. *Proceedings - 2009 3rd International Conference on Sensor Technologies and Applications*, *SENSORCOMM* 2009, 117–125.

<https://doi.org/10.1109/SENSORCOMM.2009.27>

- Charoensukmongkol, P., Daniel, J.-L., & Chatelain-Jardon, R. (2015). The Contribution of Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Business Research*, 6(2003), 32–45.
- Hendijani Fard, M., & Seyyed Amiri, N. (2018). The effect of entrepreneurial marketing on halal food SMEs performance. *Journal of Islamic Marketing*, 9(3), 598–620. <https://doi.org/10.1108/JIMA-12-2016-0097>
- Kazemipour, F., Mohamad Amin, S., & Pourseidi, B. (2012). Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organizational Commitment. *Journal of Nursing Scholarship*, 44(3), 302–310. <https://doi.org/10.1111/j.1547-5069.2012.01456.x>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2020). 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>
- Nasrudin, N., Nor, A. R. M., Noor, H. M., & Abdullah, Y. A. (2013). Urban Residents' Awareness and Readiness for Sustainable Transportation Case Study: Shah Alam, Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 105(006), 632–643. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.11.066>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Rhey Mark, H. D., & Sylvia, J. P. (2022). Organizational Citizenship Behavior, Adversity Quotient and Management Competence of School Heads in Davao Region, Philippines: A Convergent Design. *American Journal of Multidisciplinary Research and Innovation*, 1(5), 1–13. <https://doi.org/10.54536/ajmri.v1i5.489>
- Sabil, Al'asqolaini, M. Z., Iswanto, J., & Syafii, M. (2023). Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi Pada Organization Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, 02, 1–9.
- Trifunac, A. D., Thurnauer, M. C., & Norris, J. R. (1978). Submicrosecond time-resolved EPR in laser photolysis. *Chemical Physics Letters*, 57(3), 471–473. [https://doi.org/10.1016/0009-2614\(78\)85552-3](https://doi.org/10.1016/0009-2614(78)85552-3)