



Penelitian perilaku kewargaan organisasi di Sekolah Pelita Harapan di Indonesia

Alex^{1*}, Niko Sudibjo¹

¹ Universitas Pelita Harapan

Jl. Jend. Sudirman No.50, RT.1/RW.4, Setiabudi, Jakarta Selatan, Jakarta 12930, Indonesia.

* Corresponding Author. E-mail: alex.tho@live.com

ARTICLE INFO

Article History

Received:

09 August 2022

Revised:

07 October 2022

Accepted:

30 April 2023

Available online:

15 May 2023

Keywords

spiritualitas tempat kerja; kepuasan kerja; komitmen afektif; perilaku kewargaan organisasi.

ABSTRACT

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh dari spiritualitas di tempat kerja, komitmen afektif dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi. Jumlah koresponden yang mengambil bagian dalam penelitian adalah sebanyak 204 orang. Data dikumpulkan dan dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif, perhitungan rasio analisis jalur dan analisis lain dengan menggunakan program SmartPLS. Hasil dari penelitian memperlihatkan (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi, (2) komitmen afektif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi, (3) spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (4) spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, (5) spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi, (6) spiritualitas di tempat kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan perilaku kewargaan organisasi dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi, (7) spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

The purpose of the study is to determine the effect of workplace spirituality, affective commitment, and job satisfaction to organizational citizenship behavior. The number of correspondents collected for this study is 204. Data was collected and analyzed with the descriptive analysis, and all the hypothesis from the study tested with measuring the path analysis ratio and other analysis provided by the application, SmartPLS. The result showed that (1) job satisfaction has a positive effect on organizational citizenship behavior, (2) affective commitment has no significant effect on organizational citizenship behavior, (3) workplace spirituality has a positive effect on job satisfaction, (4) workplace spirituality has a positive effect on affective commitment, (5) workplace spirituality has a positive effect on organizational citizenship behavior, (6) workplace spirituality shows no significant effect on organizational citizenship behavior with affective commitment as the intervening variable, (7) workplace spirituality shows positive effect on organizational citizenship behavior with job satisfaction as the intervening variable.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



How to cite:

Alex, A., & Sudibjo, N. (2023). Penelitian perilaku kewargaan organisasi di Sekolah Pelita Harapan di Indonesia. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 11(1), 72-83. doi: <https://doi.org/10.21831/jamp.v11i1.52521>

PENDAHULUAN

Organisasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan orang-orang yang bekerja dengan saling bergantung untuk mencapai tujuan yang ditentukan bersama (McShane & Glinow, 2019). Ada karyawan tertentu yang mempunyai keterikatan dengan organisasi sehingga mereka bersedia untuk melakukan hal-hal di luar deskripsi tanggung jawab mereka secara sukarela. Hal ini disebut Perilaku Kewargaan Organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) McShane dan Glinow (2019) mendefinisikan OCB sebagai bentuk kerjasama dan bantuan yang diberikan oleh anggota organisasi kepada anggota lainnya. OCB digambarkan sebagai perilaku karyawan yang bersifat sukarela untuk bekerja melebihi tanggung jawab formal tanpa mengharapkan insentif tambahan dari organisasi (Gunawan et al., 2019). Bogler dan Somech (2019) juga menyebutkan pentingnya perilaku ini karena organisasi tidak dapat menyediakan deskripsi pekerjaan karyawan secara menyeluruh untuk mencapai kinerja organisasi yang maksimal, sehingga OCB merupakan perilaku yang perlu diperhatikan oleh manajemen (Robbins & Judge, 2022). Ridlo et al. (2021) menuliskan bahwa OCB merupakan perilaku yang tidak dikenali oleh sistem penghargaan oleh organisasi, di mana perilaku tersebut dilakukan karyawan tanpa diminta atau dipaksa.

Pada saat ini, tanggung jawab karyawan yang bekerja di dunia Pendidikan menjadi lebih kompleks dibandingkan beberapa masa yang lalu. Seorang guru tidak lagi hanya datang ke kelas dan mengajar. Demikian pula seorang staf administrasi sekolah tidak hanya semata-mata mengerjakan tugasnya semata. Sekolah Pelita Harapan, yang adalah sekolah yang menggunakan kurikulum asing dalam pembelajarannya, menghadapi pengembangan tanggung jawab dari semua karyawannya, baik seorang guru di kelas maupun karyawan administrasi. Hal-hal di luar pembelajaran di kelas, seperti proses akreditasi oleh beragam lembaga, kegiatan *marketing* sebagai tuntutan untuk meningkatkan jumlah pendaftaran siswa, kegiatan *subbing* yang harus dilakukan karena rekan kerja yang absen, atau bahkan tingkat *turn-over* karyawan yang tinggi. Sehingga seringkali perilaku OCB karyawan menjadi tantangan dikarenakan faktor-faktor ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan, komitmen organisasi yang rendah ataupun adanya rasa hampa dalam diri karyawan dikarenakan pekerjaan menjadi rutinitas.

Workplace spirituality (spiritualitas di tempat kerja) adalah adanya bukti bahwa karyawan dalam organisasi memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh tugas yang mempunyai makna, di mana semua hal ini terjadi di dalam sebuah komunitas atau organisasi (Robbins & Judge, 2022). Penelitian Sintaasih et al. (2019) menyatakan *workplace spirituality* sebagai pengalaman karyawan untuk mencari makna dari apa yang dilakukan (pekerjaan) dan pada akhirnya mengakui adanya kuasa ilahi di luar kemampuan manusia. *Workplace spirituality* berkaitan dengan kepercayaan karyawan untuk mengakui tujuan dan makna hidup dapat ditemukan dalam pekerjaan yang mereka lakukan (Garg et al., 2019). Karyawan yang menemukan makna dari pekerjaan mereka dalam organisasi akan menimbulkan rasa kepemilikan yang tinggi dan tidak mau melewatkan keistimewaan yang diberikan oleh perusahaan (Nevada, 2021).

Komitmen organisasi adalah harapan karyawan untuk tetap dapat menjadi bagian dari organisasi, di mana komitmen ini menjadi alasan apakah karyawan tersebut akan memilih untuk menjadi anggota dari organisasi tersebut atau meninggalkan organisasi tersebut (Colquitt et al., 2019). Disebutkan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah gairah atau harapan dari karyawan untuk diidentifikasi sebagai bagian dari organisasi tersebut sehingga adanya hubungan keterikatan psikologis yang dimiliki oleh karyawan terhadap organisasi untuk tetap bekerja dan diidentifikasi dengan organisasi tersebut. (Haque et al., 2019).

Meyer dan Allen (Jain & Duggal, 2018) membagikan konsep komitmen organisasi menjadi tiga dimensi utama berdasarkan penyebab atau akibat dari komitmen tersebut, yaitu afektif,

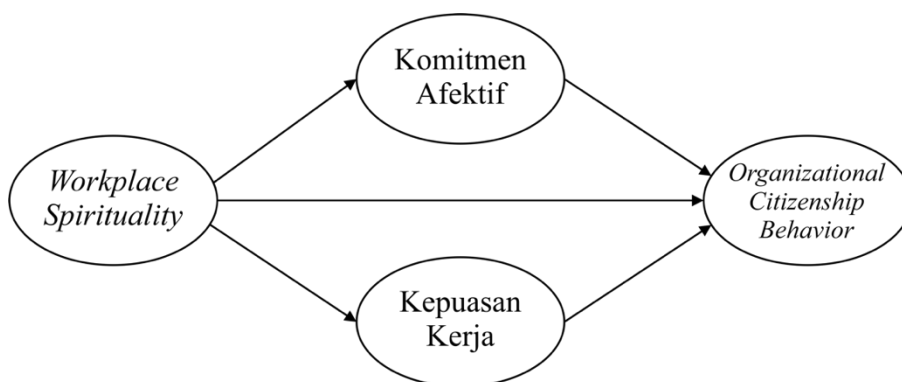
normatif dan kontinuitas. Komitmen afektif adalah komitmen yang disebabkan oleh adanya ikatan emosi terhadap organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen afektif memahami visi dan misi organisasi dan mampu menjadikan visi dan misi tersebut menjadi bagian dari pekerjaannya. Mereka cenderung memberikan usaha-usaha lebih dalam melakukan tugas-tugasnya.

Menurut pendapat Griffin et al. (2020), kepuasan kerja adalah salah satu perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dalam organisasi yang penting dan paling sering diteliti. Perilaku ini menggambarkan perilaku dan juga perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Luthans et al. (2021) menyebutkan bahwa berdasarkan penelitian Locke, definisi kepuasan kerja meliputi reaksi atau perilaku kognitif, afektif dan evaluatif karyawan yang menentukan apakah pengalaman dalam pekerjaan itu menyenangkan atau memberikan perasaan positif. Scandura (2019) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi perasaan yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian kinerja yang baik atau pengalaman kerja yang menyenangkan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis melalui penelitian ini diharapkan untuk menjawab rumusan masalah sebagai berikut: (1) pengaruh *workplace spirituality* terhadap OCB, (2) pengaruh *workplace spirituality* terhadap komitmen afektif, (3) pengaruh *workplace spirituality* terhadap kepuasan kerja, (4) pengaruh komitmen afektif terhadap OCB, (5) pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB, (6) pengaruh *workplace spirituality* terhadap OCB dengan mediasi komitmen afektif, (7) pengaruh *workplace spirituality* terhadap OCB dengan mediasi kepuasan kerja.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif dengan metode analisis jalur. Penelitian dilakukan di Sekolah Pelita Harapan yang tersebar di Indonesia dari Maret hingga Juni 2022. Metode pengambilan *sampling* yang digunakan adalah metode *accidental sampling*. Teknik penentuan *sampling* secara kebetulan yaitu responden karyawan Sekolah Pelita Harapan *full-time* yang mengambil bagian dalam penelitian pada masa survei dibagikan. Perhitungan *sampling* menggunakan rumus Taro Yamane (Sugiyono, 2019). Berdasarkan rumus Yamane, jumlah sampel yang diperlukan adalah sebesar 203 orang dari jumlah populasi 411 karyawan, sedangkan jumlah responden yang berhasil dikumpulkan adalah sebesar 204 orang. Penyusunan kuesioner terdiri dari pernyataan-pertanyaan tertutup dengan skala *Likert* dengan lima pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Model penelitian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Pengaruh antar variabel dalam penelitian ini diukur dengan indikator-indikator yang kemudian dijelaskan dalam pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Indikator-indikator dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konseptual	Indikator
<i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i>	OCB adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela tanpa adanya harapan imbalan dan melebihi tanggung jawabnya di mana kontribusi dari tindakan tersebut memberikan manfaat kepada organisasi (Robbins & Judge, 2022).	Membantu rekan kerja Menyelesaikan tanggung jawab melebihi standar yang ditetapkan Toleransi terhadap organisasi Hubungan yang baik dengan rekan kerja Partisipasi dalam kegiatan-kegiatan organisasi
<i>Workplace spirituality</i>	Spiritualitas di tempat kerja adalah adanya bukti bahwa karyawan dalam organisasi memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh tugas yang mempunyai makna, di mana semua hal ini terjadi di dalam sebuah komunitas atau organisasi (Robbins & Judge, 2022).	Kehidupan batin Pengakuan akan makna dan tujuan kerja Kesadaran akan pentingnya komunitas Keselarasan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi
Komitmen Afektif	Komitmen organisasi adalah harapan karyawan untuk tetap dapat menjadi bagian dari organisasi, di mana komitmen ini menjadi alasan apakah karyawan tersebut akan memilih untuk menjadi anggota dari organisasi tersebut atau meninggalkan organisasi tersebut (Colquitt et al., 2019).	Kepercayaan terhadap organisasi Keterlibatan dalam aktivitas perusahaan Pemahaman karyawan terhadap organisasi Kesamaan nilai yang dianut karyawan dan organisasi
Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan atau penilaian afektif atau emosional karyawan terhadap berbagai segi dalam pekerjaannya berdasarkan pengalaman-pengalaman dari karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. (Scandura, 2019)	Karakteristik dari pekerjaan Remunerasi yang diterima Kesempatan untuk berkembang Pengawasan oleh atasan Dukungan dari rekan kerja

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan instrumen penelitian yang dirancang, data yang terkumpul juga memuat informasi-informasi responden sebagai berikut: jenis kelamin karyawan, usia karyawan, masa bekerja karyawan dalam organisasi, posisi dalam organisasi dan status pernikahan karyawan dan jumlah tanggungan. Sehingga profil responden dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Data Deskriptif

Kelompok	Uraian	Persentase
Jenis Kelamin Karyawan	Laki-laki	30%
	Perempuan	70%
Usia Karyawan	Di bawah 25 tahun	7%
	25–35 tahun	27%
	35–45 tahun	33%
	45–55 tahun	28%
	Di atas 55 tahun	5%
Masa Bekerja Karyawan	Kurang dari 3 tahun	28%
	3–5 tahun	13%
	5–10 tahun	25%
	10–15 tahun	12%
	Lebih dari 10 tahun	22%
Posisi dalam Organisasi	Tingkat pimpinan	12%
	Pendidik (Guru)	45%
	Tenaga Administrasi	43%
Status Pernikahan dan Tanggungan	Belum menikah	38%
	Menikah dan belum ada tanggungan anak	13%
	Menikah dan ada tanggungan anak	49%

Sumber: Hasil pengolahan Data (2022)

Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Pengujian pertama yang dilakukan adalah uji validitas konvergen. Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* pada setiap indikator terhadap variabel konstruksinya dan kemudian memperhatikan nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen dengan Outer Loading

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Outer Loading
Kepuasan Kerja	KK15	0,781
	KK22	0,709
	KK26	0,780
	KK35	0,742
	KK43	0,807
	KK6	0,775
Komitmen Afektif	KA14	0,821
	KA16	0,771
	KA24	0,707
	KA32	0,851
	KA40	0,716
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB19	0,716
	OCB2	0,729
	OCB20	0,702
	OCB42	0,697

	OCB47	0,712
	OCB49	0,732
<i>Workplace Spirituality</i>	WS7	0,713
	WS36	0,847
	WS38	0,883
	WS44	0,663
	WS50	0,764

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Ketetapan batas nilai untuk AVE diharuskan sebesar 0,5 atau lebih. Sedangkan nilai yang ditetapkan sebagai *rule of thumb* untuk menilai validitas *loading factor* adalah lebih besar dari 0,7 (Ghozali 2021, 68). Namun Hair et (2014, 115) menyatakan *loading factor* sebesar 0,5 atau lebih dapat diterima untuk menyatakan bahwa indikator efektif, terutama jika jumlah responden di atas 120. Sehingga dengan demikian *loading factor* hasil penelitian memenuhi kriteria di atas dengan nilai AVE lebih besar daripada 0,5 seperti yang terlihat pada tabel 3. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan untuk tiap variabel telah memenuhi syarat pada pengujian validitas konvergen.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Konvergen – Nilai AVE

Variabel	Nilai AVE
Kepuasan Kerja (KK)	0,587
Komitmen Afektif (KA)	0,601
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,511
<i>Workplace Spirituality</i> (WS)	0,606

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Dalam penelitian ini, uji validitas diskriminan menggunakan metode Fornell-Larcker, yaitu membandingkan akar kuadrat nilai AVE untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model (Ghozali, 2021, 69). Dengan melihat tabel 4, dapat disimpulkan bahwa keempat variabel penelitian adalah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan Fornell Larcker

	KK	KA	OCB	WS
KK	0,766			
KA	0,674	0,775		
OCB	0,672	0,644	0,715	
WS	0,594	0,765	0,67	0,778

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan nilai *Composite Reliability*. *Rule of thumb* untuk mengukur reliabilitas di mana nilainya harus lebih besar dari 0,7. Di mana hasil uji reliabilitas dapat diperhatikan di tabel 5. Dengan demikian semua item-item yang ada untuk variabel-variabel penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,859	0,895
Komitmen Afektif	0,832	0,882
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,810	0,862
<i>Workplace Spirituality</i>	0,835	0,884

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Uji Model Struktural (Uji Inner Model)

Nilai *variance inflation factor* (VIF) dapat memberikan indikasi bahwa variabel eksogen tidak mempunyai persoalan kolinearitas jika nilai VIF di bawah 5,00 seperti terlihat di tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variable Eksogenus	Variance Inflation Factor (VIF)
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Kepuasan Kerja	1,883
Komitmen Afektif	2,942
<i>Workplace Spirituality</i>	2,479

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Nilai koefisien determinasi atau *R-square* (R^2) dijadikan acuan untuk melakukan pengujian kesesuaian model.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja	0,352
Komitmen Afektif	0,586
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,569

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) dijelaskan oleh tiga variabel eksogen yaitu *workplace spirituality*, kepuasan kerja dan komitmen afektif sebesar 56,9% dan 43,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel *workplace spirituality* dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja sebesar 35,2% sedangkan 64,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Variabel *workplace spirituality* dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 58,6% dan 41,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Uji Hipotesis

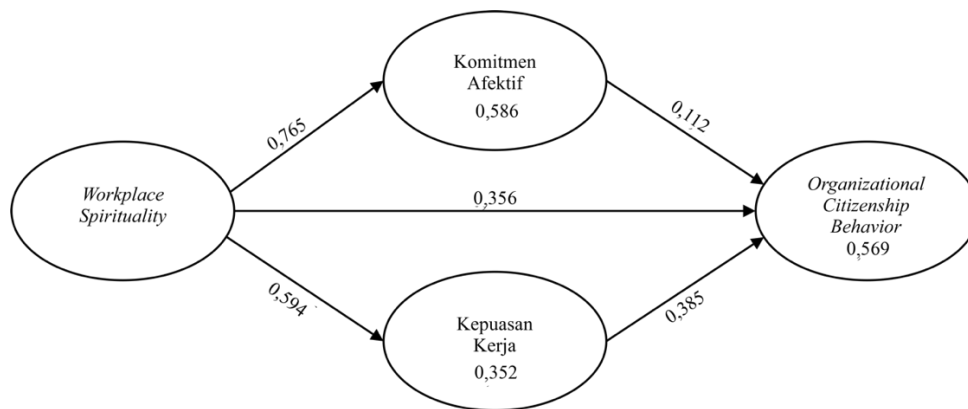
Besarnya nilai koefisien jalur dilihat dengan melakukan uji hipotesis dengan aplikasi *SmartPLS*. Pemaparan hasil perhitungan koefisien jalur antara variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat terlihat pada tabel 8.

Tabel 8. Koefisien untuk Jalur Pengaruh Langsung

Jalur	Koefisien Jalur
Kepuasan Kerja → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,385
Komitmen Afektif → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,112
<i>Workplace Spirituality</i> → Kepuasan Kerja	0,594
<i>Workplace Spirituality</i> → Komitmen Afektif	0,765
<i>Workplace Spirituality</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,356

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Berdasarkan pengelolaan data nilai koefisien jalur, maka model penelitian dengan koefisien jalur dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Model Penelitian dengan Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel *organizational citizenship behavior* paling besar dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,385. Pengaruhnya sedikit lebih tinggi daripada pengaruh variabel *workplace spirituality* dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,356. Sedangkan pengaruh variabel eksogen komitmen afektif terhadap variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai koefisien jalur paling kecil yaitu sebesar 0,112. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel *workplace spirituality* mempunyai nilai koefisien jalur yang tinggi, yaitu sebesar 0,765. Untuk variabel komitmen afektif yang dipengaruhi oleh variabel *workplace spirituality* dapat terlihat nilai koefisien jalurnya sebesar 0,594.

Tabel 9. Koefisien Jalur untuk Pengaruh Tidak Langsung

Jalur	Koefisien Jalur
<i>Workplace Spirituality</i> → Komitmen Afektif → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,086
<i>Workplace Spirituality</i> → Kepuasan Kerja → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,228

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Nilai koefisien jalur untuk pengaruh tidak langsung variabel OCB dipengaruhi oleh *workplace spirituality* dengan mediasi variabel komitmen afektif adalah sebesar 0,086. Di mana tanpa mediasi variabel komitmen afektif, nilai koefisien jalur *workplace spirituality* ke OCB adalah sebesar 0,356. Hal ini berarti variabel komitmen afektif sebagai variabel mediasi tidak signifikan. Sedangkan nilai koefisien jalur *workplace spirituality* ke OCB dengan mediasi variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,228. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja adalah variabel mediasi yang signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB didukung dalam penelitian ini, seperti penelitian Makruf et al. (2021), Akbar & Dwiyanti (2021) dan Gunawan et al. (2019). Tingkat kepuasan kerja karyawan ditentukan dalam penelitian ini ditentukan oleh rasa kepercayaan karyawan terhadap atasan. Karyawan yang mempunyai rasa percaya adanya perlakuan yang sama dari organisasi dan atasannya, dapat menumbuhkan perilaku OCB karyawan di Sekolah Pelita Harapan. Karyawan percaya organisasi dan para pemimpin memperlakukan semua karyawan dengan perlakuan yang sama dan setiap kesempatan untuk berkembang diberikan secara adil, sehingga rasa percaya ini memberikan kontribusi kepada karyawan untuk saling menghormati antara rekan kerja yang satu dengan yang lain. Dengan demikian, terlihat adanya hubungan antara kepuasan kerja karyawan terhadap perilaku OCB karyawan dalam organisasi.

Seperti penelitian Permasih & Adriansyah (2021) dan Piyandini et al. (2021), bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Dengan demikian, hipotesis komitmen afektif berpengaruh positif terhadap OCB tidak didukung. Komitmen afektif sudah dirasakan oleh karyawan hanya saja perilaku tersebut belum berpengaruh terhadap OCB. Ada kemungkinan bukan komitmen afektif yang berpengaruh terhadap OCB, melainkan komitmen normatif atau komitmen kontinu yang mempunyai pengaruh terhadap OCB.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu penelitian Zaidi et al. (2019) dan penelitian Abbas et al. (2020) bahwa *workplace spirituality* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis ini berlawanan dengan hasil penelitian Hafni et al. (2020) dan penelitian Garg (2019) yang menyatakan bahwa pengaruh dominan kepuasan kerja adalah pengaturan promosi dan renumerasi dalam organisasi sehingga *workplace spirituality* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun kedua penelitian ini menyatakan bahwa variabel OCB sebagai variabel mediator, memberikan pengaruh yang lebih signifikan. Sedangkan dalam penelitian Zaidi et al. (2019) menjelaskan adanya aspek dari spiritualitas di tempat kerja yang dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja karyawan di tempat kerja, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kegiatan spiritualitas di tempat kerja yang berhubungan dengan makna dan nilai kerja, berperilaku baik di tempat kerja dan pemahaman nilai-nilai organisasi untuk karyawan.

Workplace spirituality mempunyai pengaruh positif terhadap komitmen afektif karyawan dalam organisasi. Utami et al. (2021) menyatakan bahwa karyawan dalam organisasi yang melakukan praktis spiritualitas akan menghasilkan perilaku karyawan yang mendukung nilai-nilai organisasi dan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dalam penelitian Sapta et al. (2021) dinyatakan bahwa ketika karyawan memahami makna dan nilai pekerjaan, mereka akan mengusahakan untuk berkomitmen menjadi bagian dari organisasi.

Penelitian ini mendukung hipotesis bahwa variabel *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap variabel OCB. Pada penelitian Pudjiastuti (2019) menyatakan bahwa karakteristik spiritualitas dalam organisasi seperti keterlibatan dalam kegiatan-kegiatan religi dalam organisasi meningkatkan karyawan untuk mementingkan orang lain, menuruti kata hati, lebih sportif, memiliki sikap sopan dan hormat serta mengutamakan kepentingan umum dalam bersosialisasi. Seperti penelitian Indyra et al. (2021) di mana ketiga indikator dari *workplace spirituality*, yaitu *meaningful work*, *the sense of community* dan *alignment with organizational values*, ketiga indikator ini mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap perilaku OCB karyawan.

Walaupun *workplace spirituality* mempunyai pengaruh positif terhadap OCB, namun *workplace spirituality* dengan mediasi variabel komitmen afektif tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. *Workplace spirituality* dengan mediasi kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap OCB.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden di Sekolah Pelita Harapan di Indonesia dengan pendekatan kuantitatif dengan metode *purposive sampling* maka dapat disimpulkan bahwa (1) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, (2) komitmen afektif tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (3) *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, (4) *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap komitmen afektif, (5) *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*, (6) *workplace spirituality* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen afektif sebagai variabel mediasi, (7) *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Muhammad, Nida Idrees & Usman Rehman. (2020). Workplace Spirituality and Job Satisfaction: Evidence from Pharmaceutical Industry of Karachi, Pakistan. *Global Business Spectrum*, Vol. 01, Issue 1, 12-20. Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/344411586> Workplace Spirituality and Job Satisfaction Evidence from Pharmaceutical Industry of Karachi Pakistan
- Akbar, Fadli, Dyah Pikanthi Dwiyanthi. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Organizational Behaviour Citizenship (OCB) Di Bank Madina Syariah Yogyakarta. *Jurnal Manajerial*, 171-182. doi: <http://dx.doi.org/10.30587/manajerial.v8i01.1975>
- Bogler, Ronit & Anit Somech. (2019). Psychological Capital, Team Resources and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Psychology*, 784-802. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/00223980.2019.1614515>
- Colquitt, Jason A., Jeffrey A. LePine & Michael J. Wesson. (2019). *Organizational Behavior* 6th ed. New York: McGraw Hill Education.
- Garg, Naval, B.K. Punia & Anuradha Jain. (2019). Workplace Spirituality and Job Satisfaction: Exploring Mediating Effect on Organizational Citizenship Behaviour. *Vision: The Journal of Business Perspective*. 287-296. doi: <http://dx.doi.org/10.1177/0972262919850928>
- Ghozali, Prof. Dr. H. Imam. (2021). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris, Edisi 3. *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Griffin, Ricky W., Jean M. Phillips & Stanley M. Gully. (2020). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*, 13th Edition. *Boston: Cengage Learning, Inc.*
- Gunawan, Arwan, Widodo Sunaryo, Hari Muharam. (2019). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior melalui Pengembangan Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 778-789. doi: <https://doi.org/10.33751/jmp.v7i2.1327>
- Hafni, Layla, Budiyantho, Suhermin, Suhermin & Chandra, Teddy. (2020). The Role of Workplace Spirituality in Improving Job Satisfaction and Lecturer Performance. *Talent Development and Excellence*. Retrieved from:

<https://www.researchgate.net/publication/341423176> The Role of Workplace Spirituality in Improving Job Satisfaction and Lecturer Performance

- Hair, Joseph F., William C. Black, Barry J. Babin & Rolph E. Anderson. (2014). Pearson New International Edition Multivariate Data Analysis, 7th Edition. *Essex, England: Pearson Education*.
- Haque, A. Tafzal, Md. Aftab Uddin, Rubina Easmin & Shanewaz Sohel. (2019). Job Satisfaction and Citizenship Behavior: A Mediating Effect of Organizational Commitment. *Organizacija*. doi: <http://dx.doi.org/10.1515/comp-2019-0015>
- Indyra, Andi Jamala, Noer Bahry Noor, Irwandy, Indahwaty Sidin, Fridawaty Rivai, Syamsuddin. (2021). The Effect of Workplace Spirituality and Leader Member Exchange (LMX) on Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Nurses in Haji Hospitals, South Sulawesi Province and Stella Maris Hospital. *Journal of Cardiovascular Disease Research*, 138-147. Retrieved from: <https://journal.unhas.ac.id/index.php/jkmmunhas/article/view/10297/5353>
- Jain, Priyanka & Taranjeet Duggal. (2018). Transformational Leadership, Organizational Commitment, Emotional Intelligence and Job Autonomy: Empirical Analysis on the Moderating and Mediating Variables. *Management Research Review*, 1033-1046. doi: <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2018-0029>
- Luthans, Fred, Brett C. Luthans & Kyle W. Luthans. (2021). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach, 14th Edition. *North Caroline: Information Age Publishing, Inc*.
- Makruf, Imam, Heldy Ramadhan Putra P., Fauzi Muharom & Hafidah, Maslamah. (2021). Self-Efficacy, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior (OCB) For Teachers in All State Primary Schools of Sukoharjo: A Quantitative Analysis. *Ilkogretim Online – Elementary Education Online*. doi: <http://dx.doi.org/10.17051/ilkonline.2021.01.111>
- McShane, Steven L. & Mary Ann Von Glinow. (2019). Organizational Behavior. *McGraw-Hill Education 4th Edition*.
- Nevada, Nevi. (2021). Pengaruh Person Organization Fit dan Workplace Spirituality terhadap Turnover Intention dengan Affective Commitment sebagai Variabel Intervening dan Generasi Millennial sebagai Moderasi (Studi Kasus PT. Bank Tabungan Negara). *Business and Finance Journal*. doi: <http://dx.doi.org/10.33086/bfj.v6i1.1980>
- Permasih, Desty & Ahmad Adriansyah. (2021). Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Afektif terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*. doi: <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i2.42>
- Piyandini, L., Hari Nurweni, & Retno Hartati. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari. *Cakrawangsa Bisnis: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 153-162.
- Ridlo, Musalim, Ifan Arin Wardahana & Kristiani Gracelia Jessica. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Workplace Spirituality and Organizational Commitment on Work Productivity with Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variable (Case Study on Bank Muamalat Indonesia KC Solo). *Journal of Business and Banking*, 249-264. doi: <http://dx.doi.org/10.14414/jbb.v10i2.2272>
- Robbins, Stephen P. & Timothy A Judge. (2022). Essentials of Organizational Behavior 15th Edition. *United Kingdom: Pearson Education*.
- Sapta, I Ketut Setia, Ni Wayan Rustiarini, I Gusti Agung Eka Teja Kusuma, I Made Purba Astakoni. (2021). Spiritual Leadership and Organizational Commitment: The Mediation Role of Workplace Spirituality. *Cogent Business & Management*, August. doi: <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966865>

- Scandura, Terri A. (2019). *Essentials of Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 2nd Edition. London, UK: Sage Publication Ltd.
- Sintaasih, D.K., Manuati Dewi, I.G.A., Mudiarta Utama, I.W. & Mujiati, N.W. (2019). Work Spirituality: Its Effect to the Organizational Commitment And Performance of Rural Credit Institution Administrator. *International Journal of Ethics and Systems*, 306-322. doi: <https://doi.org/10.1108/IJOES-09-2017-0135>
- Sugiyono, Prof. Dr. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- 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. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 507–517. doi: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507>
- Zaidi, Hina, Muh. Muzammil Ghayas & Talha Iftikhar Khan Durrani. (2019). Impact of Workplace Spirituality on Job Satisfaction. *RADS Journal of Business Management*, 49-57. Retrieved from: https://www.researchgate.net/publication/336319232_Impact_of_Work_Place_Spirituality_on_Job_Satisfaction