

PENGARUH SPIRITUAL DI TEMPAT KERJA PADA PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL PEKERJA SEKTOR FORMAL KOTA SURAKARTA

Sunarso¹, Riska Fii Ahsani², Dorothea Ririn Indriastuti³
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2,3}

email : sunarso66@gmail.com, riskafii@gmail.com

ABSTRAK

Analisis hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan berbagai sikap kerja telah banyak diuji seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen, stres dan produktivitas kinerja. Sedangkan pengaruhnya terhadap perilaku kewargaan organisasional masih belum banyak dilakukan. Menurut Ahmadi *et al.* (2014) perilaku kewargaan organisasional menjadi salah satu output yang dapat dijadikan tolak ukur sebuah perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan sekaligus hubungan antar karyawan dengan rekan dan organisasinya. Penelitian ini menggunakan kerangka perilaku kewargaan organisasional yang lebih baru dan lengkap dikelompokkan berdasarkan target atau arah perilaku dari Harper (2015). Kerangka yang baru ini mengelompokkan dalam dua kategori besar. Pertama adalah perilaku kewargaan organisasional yang ditujukan untuk menguntungkan organisasi yaitu PKO-O (Perilaku Kewargaan Organisasional-Organisasi) yang terdiri dari *conscientiousness*, *civic virtue*, dan *sportsmanship*. Kedua adalah perilaku kewargaan organisasional yang dimaksudkan untuk menguntungkan individu lain yaitu PKO-I (Perilaku Kewargaan Organisasional-Individu) yang terdiri dari *altruism* dan *courtesy*. Pengambilan sampel pada penelitian ini melalui *non-probability sampling*, yaitu dengan *purposive sampling*. Sampel penelitian ini adalah pekerja sektor formal dari berbagai kantor atau perusahaan berbagai industri baik lembaga pemerintah maupun non-pemerintah di Kota Surakarta. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis konfirmatori yang dapat menjelaskan hubungan korelasional antar variabel melalui pengujian hipotesis, dengan desain penelitian survei. Metode pengumpulan data menggunakan *self-administered survey*. Jenis data yang digunakan bersifat *cross-sectional*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja pada PKO-I dan juga pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja pada PKO-O.

Kata kunci: Spiritual di tempat kerja, perilaku kewargaan organisasional, PKO-I dan PKO-O.

PENDAHULUAN

Masyarakat modern mengalami berbagai tekanan dan kecemasan dalam bekerja. Karyawan sering mengalami keterasingan antarindividu dan kelelahan di tempat kerja (Yogatama dan Widayari, 2015). Fry, Latham, Clinebell dan Krahnke (2016) mengungkapkan bahwa perusahaan tidak dapat berkembang dalam norma kerja yang penuh tekanan dan menuntut karyawannya bekerja secara terus menerus demi keuntungan perusahaan. Eksistensi perusahaan sering mengabaikan hak-hak dan kebutuhan karyawan. Perusahaan membutuhkan norma kerja dengan spiritualitas untuk mendorong peningkatan sikap kerja karyawannya (Fry *et al.* 2015). Spiritualitas di tempat kerja dibutuhkan karena dapat berdampak

pada individu, lingkungan, maupun organisasi (Ke, Zhang, Yan, dan Fu, 2017).

Ketertarikan pada spiritualitas mengalami pertumbuhan yang sangat cepat sejak dekade terakhir (Fry, 2007; Widayari, 2008; Guillen, Ferrero dan Hoffman, 2015; Ke *et al.*, 2017). Memahami spiritualitas di tempat kerja adalah menyadari bahwa manusia merupakan makhluk yang memiliki jiwa dan dapat dipengaruhi oleh pekerjaannya (Ashmos dan Duchon, 2000). Terdapat banyak faktor penyebab spiritualitas menjadi topik yang menarik untuk dikaji. Nilai-nilai spiritual di tempat kerja semakin didiskusikan dan diaplikasikan dalam literatur etika bisnis yang dapat dilihat dari sudut pandang individu, organisasi, atau interaktif (Milliman, Czaplewski dan Ferguson, 2003). Hal ini terjadi

karena organisasi secara perlahan berkembang dari kegiatan ekonomi dan sosial murni ke arena pembangunan spiritual (Fry, 2009). Sejalan dengan fakta tersebut, Riset majalah *Swasembada* membuktikan sebanyak 61 persen dari 42 perusahaan besar di Indonesia menyatakan bahwa spiritualitas sangat penting bagi perusahaan dan 27 persen lainnya menyatakan penting (Amalia dan Yunizar, 2008).

Topik mengenai spiritualitas dalam bisnis semakin penting, menarik, dan sudah banyak mewarnai berbagai konferensi, artikel, buku, media-media publikasi, seperti *Business Week*, *Fortune*, *USA Today*, *Wall Street Journal*, situs online, dan lain sebagainya (Ke *et al.*, 2017). Spiritualitas dalam bisnis yang bermunculan saat ini, setengahnya berbicara tentang keyakinan di tempat kerja. Jangkauan hubungan antara nilai dan etika bisnis baru-baru ini lebih diperluas guna memasukkan nilai-nilai spiritual (Kolodinsky *et al.*, 2008). Nilai-nilai spiritual tercakup dalam hubungan antara nilai dan etika bisnis. Sebab, konsep spiritualitas memang telah digambarkan dalam teori perilaku organisasional, seperti nilai, etika, motivasi, kepemimpinan, dan keseimbangan antara hidup dan pekerjaan (Robbins, 2005). Kondisi ini menjadi menarik jika dihubungkan dengan pernyataan bahwa tidak hanya fungsi perusahaan yang selama ini jauh dari nilai spiritual, tetapi juga tempat kerja yang selama ini menghalangi berkembangnya dimensi spiritual (Amalia dan Yunizar, 2008). Padahal, secara naluriah manusia akan bergerak untuk mencari makna, memuaskan batinnya, dan mencapai nilai-nilai tertentu. Akibat yang terjadi adalah kejenuhan, stres, produktivitas rendah, demotivasi, bahkan puncaknya dapat menyebabkan seseorang mengalami depersonalisasi. Pada dasarnya pencarian makna dan tujuan merupakan hal utama dan hidup dalam harmoni dengan orang lain dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting (Ashmos dan Duchon, 2000). Hal-hal inilah yang kemudian akan menjadi dimensi-dimensi spiritualitas di tempat kerja. Studi yang dilakukan oleh Pawar (2009) mengungkapkan sebuah hasil menarik yang menyatakan bahwa spiritualitas organisasi ternyata dapat memberikan memberikan pengaruh positif pada pembentukan sikap kerja yang meliputi kepuasan, keterlibatan dan komitmen. Serupa dengan penelitian tersebut Ke *et al.* (2017) mengungkap hasil studi yang juga sama yaitu

terdapat pengaruh signifikan antara spiritual di tempat kerja dengan komitmen.

Analisis hubungan spiritualitas di tempat kerja dengan berbagai sikap kerja telah banyak diuji, namun pengaruhnya terhadap perilaku kewargaan organisasional masih belum banyak dilakukan. Penelitian terbaru yang membahas hal tersebut dikemukakan oleh Ke *et al.* (2017) bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat mempengaruhi hasil keluaran organisasi lainnya yang salah satunya adalah perilaku kewargaan organisasional. Spiritual di tempat kerja mengacu pada pembentukan pembelajaran organisasi melalui penggunaan motivasi intrinsik karyawan untuk mencapai transformasi organisasi (Ashmos dan Duchon, 2000). Motivasi intrinsik tersebut berupa perasaan terpanggil (sehubungan dengan pekerjaan), seorang karyawan memiliki makna dalam hidupnya, dan merasakan suatu kebaikan dari pekerjaannya maka karyawan tersebut akan berusaha untuk dirinya sendiri dan membantu pekerjaan rekannya secara suka rela dalam mengerjakan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasinya (Huang, 2002).

Berkaitan dengan spiritualitas di tempat kerja, PKO (Perilaku Kewargaan Organisasional) merupakan variabel yang penting untuk diteliti. Menurut Ahmadi *et al.* (2014) perilaku kewargaan organisasional menjadi salah satu output yang dapat dijadikan tolak ukur sebuah perusahaan untuk mengetahui kinerja karyawan sekaligus hubungan antar karyawan dengan rekan dan organisasinya. Dalam penelitiannya tersebut Ahmadi *et al.* (2014) menggunakan lima dimensi PKO (*altruism, courtesy, conscientiousness, sportsmanship, dan civic virtue*) yang diperkenalkan oleh Organ (1988). Organ (1988) mengatakan bahwa perilaku kewargaan organisasional dibangun dari lima dimensi yang masing-masing bersifat unik. Namun penelitian terbaru dari Harper (2015) menyatakan bahwa generalisasi PKO menjadi kurang baik untuk menggambarkan perilaku yang sesungguhnya ditunjukkan oleh karyawan karena tidak spesifik. Lebih lanjut Harper (2015) menegaskan kerangka perilaku kewargaan organisasional yang lebih baru dan lengkap dikelompokkan berdasarkan target atau arah perilaku yang sudah mulai diperkenalkan oleh Williams dan Anderson pada tahun 1991. Kerangka yang baru ini menggunakan kelima dimensi untuk melihat PKO karyawan dengan mengelompokkan dalam dua kategori besar (Harper, 2015). Pertama adalah perilaku

kewargaan organisasional yang ditujukan untuk menguntungkan organisasi yaitu PKO-O (Perilaku Kewargaan Organisasional-Organisasi) yang terdiri dari *conscientiousness*, *civic virtue*, dan *sportsmanship* yaitu perilaku yang bermanfaat bagi organisasi pada umumnya. Kedua adalah perilaku kewargaan organisasional yang dimaksudkan untuk menguntungkan individu lain yaitu PKO-I (Perilaku Kewargaan Organisasional-Individu) yang terdiri dari *altruism* dan *courtesy* merupakan perilaku yang secara langsung bermanfaat bagi individu itu sendiri dan secara tidak langsung juga bermanfaat bagi organisasi (Harper, 2015).

Di Indonesia, penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja belum terlalu banyak ditemukan. Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan konstruk spiritualitas di tempat kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap perkembangan motivasi intrinsik karyawan terutama komponen penegakkan nilai-nilai (Yogatama dan Widayari, 2015). Motivasi intrinsik sendiri mencakup: rasa senang (*interest/enjoyment*) ketika melakukan suatu pekerjaan, perasaan serta usaha yang terus meningkat untuk menguasai sebuah bidang atau pekerjaan (*mastery*), otonomi, dan perilaku saling mendukung sesama rekan kerja (*relatedness*). Penelitian Widayari (2008), menemukan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap *civic virtue*. *Civic virtue* merupakan salah satu dimensi perilaku kewargaan organisasional dari lima dimensi yang pernah diusulkan oleh Organ (Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, 2006). Hasil penelitian Widayari tersebut menunjukkan bahwa *civic virtue* merupakan prediktor yang sangat kuat untuk kinerja dalam tugas, dan dalam konteks model teorinya secara utuh menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasional merupakan mediator antara variabel-variabel level unit kerja yang diteliti (kepemimpinan spiritual, budaya organisasi terbuka, dan iklim spiritualitas kerja) dengan kinerja individu dalam tugas. Melihat manfaat tersebut, maka penelitian mengenai spiritualitas di tempat kerja perlu terus dikembangkan dalam berbagai macam konteks dan bentuk organisasi, terutama dalam konteks organisasi di Indonesia, konsep ini cukup baru dan sedang berkembang. Penelitian ini adalah salah satu usaha untuk memenuhi hal tersebut.

Yogatama dan Widayari (2015) mengungkapkan bahwa berbagai karyawan perusahaan bekerja dengan merasakan suatu spirit bersama mengemban tugas demi

kesejahteraan bersama, bahkan demi bangsa. Dalam suatu perusahaan terdapat dua bentuk pekerjaan, yakni pekerjaan di sektor formal dan informal. Pekerja sektor formal atau disebut pekerja manajerial (*white collar*) terdiri dari tenaga profesional, tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan, tenaga tata usaha, tenaga usaha penjualan, tenaga usaha jasa, teknisi dan lainnya. Pekerja sektor formal dipilih karena terdapat pengelolaan sumber daya manusia yang dijalankan berdasarkan nilai-nilai humanis yang sangat relevan dengan indikator yang menunjukkan adanya penerapan spiritualitas di tempat kerja.

Salah satu topik mengenai spiritual yang mendapat perhatian cukup besar dalam kajian manajemen dan keperilakuan saat ini adalah spiritual di tempat kerja. Dalam penelitian ini rumusan masalah terbagi menjadi dua hal. Pertama, pengaruh spiritual di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional masih membutuhkan tambahan dukungan riset empiris, karena masih terbatasnya studi serupa terkait hal yang sama yang kredibel sejauh ini hanya penelitian Ahmadi *et al.* (2014) dan Yogatama dan Widayari (2015). Kedua, berdasarkan dukungan empiris dan teoritis yang ada, peneliti juga tertarik untuk menguji pengaruh spiritualitas di tempat kerja pada perilaku kewargaan organisasional yang dikelompokkan menjadi perilaku kewargaan organisasional- individu (PKO-I) dan perilaku kewargaan organisasional- organisasi (PKO-O).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh positif spiritual di tempat kerja pada perilaku kewargaan organisasional- organisasi (PKO-O) dan pengaruh positif spiritual di tempat kerja pada perilaku kewargaan organisasional- individu (PKO-I).

BAHAN DAN METODE

Landasan Teori

1. Spiritualitas di Tempat Kerja dan PKO-I

Sikap seorang karyawan tidak terlepas dari akumulasi interaksi karyawan dengan pekerjaan dari waktu ke waktu sehingga merasakan makna dari pekerjaan. Perasaan mampu memahami makna dan tujuan dalam bekerja itulah yang memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan bukan hanya untuk diri sendiri, melainkan juga untuk orang lain (Ashmos dan Duchon, 2000).

Spiritualitas di tempat kerja dimaknai

sebagai sebuah perasaan hidup seseorang tersebut dirasakan lebih bermakna berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya (Fry, 2003). Kaitannya dengan PKO, Ahmadi *et al.*, (2014) mengungkapkan bahwa perusahaan mempekerjakan manusia yang memiliki sifat kemanusiaan dan kemerdekaan. Selain kebutuhan untuk dinilai dan dihargai dalam bentuk materiil, manusia tidak bisa mengabaikan panggilan untuk melakukan "goodwill" terhadap manusia lainnya. Hal serupa juga diungkapkan oleh Organ (2006) bahwa seorang dalam pekerjaannya memiliki kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa. Individu yang memahami bahwa pekerjaan merupakan sesuatu yang lebih berarti bagi hidupnya pada akhirnya akan bersedia untuk membantu rekan kerja secara sukarela dan bukan merupakan tugas dan kewajibannya, termasuk menunjukkan perilaku membantu karyawan baru berkaitan dengan persoalan yang dihadapi karena individu tersebut percaya bahwa dengan membantu karyawan lain akan dapat meningkatkan keterampilan individunya dan juga kinerja organisasi (Yogatama dan Widyarini, 2015).

Bila seseorang telah memaknai pekerjaannya bukan hanya sekedar tugas kantor melainkan tanggung jawab untuk dapat menjadi pribadi yang lebih baik sehingga dapat mengubah kehidupannya (Fry *et al.*, 2007), maka dia akan dengan sukarela membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya walaupun tidak diminta. Misalnya dengan membantu menyelesaikan tugas ketika teman sedang sakit (Organ, 2006) Sikap membantu teman tersebut merupakan penggambaran dari *altruism*.

Penelitian Ahmadi *et al.* (2014) menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan *altruism*. Lebih lanjut dijelaskan bahwa *altruism* tersebut merupakan bagian dari perilaku kewargaan organisasional untuk kepentingan individu selain *courtesy*, *peacekeeping* dan *cheerleading* (Harper, 2015). Dari penjelasan tersebut diduga spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh pada PKO-I, sehingga hipotesis yang terkait adalah:

H 1: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif pada PKO-I Karyawan

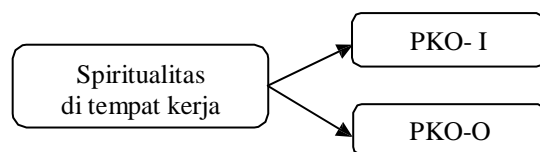
2. Spiritualitas di Tempat Kerja dan PKO-O

Seorang karyawan yang merasa bahwa perusahaan mampu memahami tujuannya akan berusaha menunjukkan rasa terima kasihnya dengan memberikan kontribusi lebih untuk organisasinya (Fry, 2005). Sejalan dengan hal tersebut Yogatama dan Widyarini (2015) mengungkapkan bahwa individu yang merasa pekerjaan yang dilakukannya merupakan sesuatu yang penting dan sangat berarti bagi dirinya dan dapat membuat perbedaan bagi orang lain akan mendorong individu tersebut untuk membantu perkembangan perusahaan.

Widyarini (2011) berhasil mengungkapkan bahwa spiritual di tempat kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap *civic virtue*. *Civic virtue* merupakan salah satu dimensi dari perilaku kewargaan organisasional. Menurut Harper (2015) seorang karyawan akan mentaati peraturan atau kebijakan perusahaan, menghadiri acara yang diselenggarakan oleh perusahaan, selalu tepat waktu, dan peka terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di perusahaan. Melalui uraian bukti empiris tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif pada PKO-O, sehingga membentuk hipotesis sebagai berikut:

H 2: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif pada PKO-O Karyawan

Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif perilaku kewargaan organisasional tercermin dalam model penelitian yang ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 1.
Model Penelitian

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif jenis konfirmatoris yang dapat menjelaskan hubungan korelasional antar variabel melalui pengujian hipotesis, dengan desain penelitian survei. Metode pengumpulan data menggunakan *self-administered survey*. Jenis data yang digunakan bersifat *cross-sectional*.

Pengambilan sampel pada penelitian ini melalui *non-probability sampling*, yaitu dengan *purposive sampling*. Sampel penelitian ini adalah pekerja sektor formal dari berbagai kantor atau perusahaan berbagai industri baik lembaga pemerintah maupun non-pemerintah di Kota Surakarta. Sampel penelitian dipilih peneliti secara beragam dengan tujuan agar memperoleh data yang heterogen. Sampel unit dipilih karena mudah dijangkau oleh peneliti, jumlah dan karakteristik karyawan memenuhi kebutuhan penelitian yaitu sebanyak 112 sampel. Pengukuran konstruk dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang dinyatakan dengan angka 1 (sangat tidak setuju) sampai angka 5 (sangat setuju). Jumlah butir dalam kuesioner sebanyak 41 butir pernyataan. Spiritualitas di tempat kerja diukur menggunakan *Workplace Spirituality Scale* dari Ashmos dan Duchon (2000) yang dimodifikasi oleh Milliman *et al.* (2003) sebanyak dua puluh satu item pertanyaan. Perilaku Kewargaan Organisasional diukur dengan menggunakan *Organizational Citizenship Behavior Scale* sebanyak dua puluh item pertanyaan dari Williams dan Anderson (1991) dengan rincian sebagai berikut, PKO-I diukur menggunakan sepuluh item *Organizational Citizenship Behavior Scale* dengan dua item diantaranya adalah pernyataan berkebalikan (*reversed*). Dan PKO-O diukur menggunakan sepuluh item *Organizational Citizenship Behavior Scale* dengan dua item diantaranya adalah pernyataan berkebalikan (*reversed*).

HASIL DAN DISKUSI

Penyebaran kuesioner dilakukan dalam rentang waktu dari bulan April 2018 sampai dengan Mei 2018. Total kuesioner sebanyak 185 telah didistribusikan oleh peneliti dan kuesioner yang bisa dikumpulkan kembali oleh peneliti adalah sejumlah 175 kuesioner (*respon rate* 94,59%). Sebanyak 175 kuesioner tidak semua data bisa dianalisis karena sebanyak 28 responden tidak mencantumkan data diri secara lengkap dan tidak memenuhi kriteria responden. Sehingga hanya ada 147 kuesioner yang dapat dianalisis lebih lanjut

Karakteristik responden untuk jenis kelamin didominasi oleh perempuan dengan presentase sebesar 55,56%, pada kategori umur paling banyak adalah rentang usia 20-30 tahun dengan presentase sebesar 28,57%, untuk kategori tingkat pendidikan yang mendominasi adalah lulusan sarjana (S1) sebanyak 57,5% dan

kategori masa kerja paling banyak adalah 2-5 tahun yaitu sebesar 51,1%.

Hasil dari uji validitas terdapat 1 item pertanyaan yang tidak valid karena nilai *factor loading* masih di bawah 0,5 yaitu sk13. Maka perlu dilakukan analisis ulang dengan menghilangkan indikator sk13 yang nilainya di bawah 0,5. Dari kolom *factor loading* akhir dapat dilihat bahwa setiap item pertanyaan nilai *factor loading* sudah di atas 0,5 dan memenuhi persyaratan untuk dapat diuji ke tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas. Dalam penelitian ini, seluruh variabel yaitu spiritualitas ditempat kerja, PKO-I, dan PKO-O dinyatakan reliabel dengan nilai CR (*Construct Reliability*) sama dengan atau di atas 0,7.

Syarat lain yang harus dipenuhi dalam menggunakan analisis SEM yaitu normalitas data. Nilai statistik untuk menguji normalitas tersebut menggunakan *z value CR* dari nilai *skewness* dan *kurtosis* sebaran data. Nilai kritis CR *skewness* di bawah 2 dan nilai kritis dari CR *kurtosis* di bawah 7.

Tabel 1.
Hasil Goodness-of-Fit Model

<i>Goodness of Fit indeks</i>	Nilai yang Diharapkan	Hasil	Evaluasi
χ^2 - <i>Chi Square</i>	Diharapkan kecil	19,68	Baik
<i>Probabilitas</i>	$\geq 0,05$	0,074	Baik
<i>CMIN/DF</i>	≤ 2	1,531	Baik
<i>GFI</i>	$\geq 0,90$	0,982	Baik
<i>AGFI</i>	$\geq 0,90$	0,944	Baik
<i>TLI</i>	$\geq 0,90$	0,995	Baik
<i>CFI</i>	$\geq 0,90$	0,984	Baik
<i>RMSEA</i>	$\leq 0,08$	0,046	Baik

Sumber: Data diolah (2018)

Berdasarkan keseluruhan pengukuran *goodness-of-fit* model penelitian setelah proses modifikasi tersebut di atas, mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima.

Setelah kriteria *goodness of fit* model struktural yang diestimasi dapat terpenuhi, selanjutnya analisis terhadap hubungan-hubungan struktural model (pengujian hipotesis) dapat dilakukan. Dengan menggunakan analisis jalur dapat dihitung besarnya pengaruh langsung dari variabel-variabel bebas terhadap suatu variabel terikat. Hubungan antar konstruk dalam hipotesis ditunjukkan oleh *regression weights*.

Tabel 2.
Hasil Uji Hipotesis

<i>Regression Weight</i>	<i>Estimate</i>	<i>SE</i>	<i>CR</i>	<i>P</i>	<i>Ket</i>
Spiritualitas di Tempat Kerja → PKO-I	,832	,057	14,668	,000	Sig
Spiritualitas di Tempat Kerja → PKO-O	,874	,050	17,495	,000	Sig

Sumber: Data diolah (2018)

Dari Tabel 2. terlihat bahwa nilai spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional - individu dengan nilai *SE* 0,057 di bawah nilai *CR* 14,668 pada probabilitas <0,05. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa **H1 didukung**. Adapun pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif. Artinya, semakin tinggi pengaruh spiritualitas di tempat kerja, semakin tinggi PKO-I seorang karyawan dalam bekerja. Besarnya pengaruh (*regression weight*) adalah 0,832 menunjukkan bahwa pengaruh spiritualitas di tempat kerja pada PKO-I karyawan sangat besar karena nilainya yang mendekati angka 1 (Hair *et al.*, 2010).

Penelitian ini membuktikan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan persepsi bawahan untuk evaluasi dan pengembangan diri. Didukungnya hipotesis ini menegaskan bahwa penelitian ini sesuai dengan Teori Kontrol Afek (Burke dan Reitzes, 1991) yang memuat bahwa seseorang yang memiliki identitas diri mampu untuk mengetahui kemampuan dan batasan diri dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang sedang dihadapi, akan melakukan peran lebih pada organisasi. Ketika seorang karyawan merasa bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugasnya maka dengan sukarela akan membantu menyelesaikan tugas rekan kerjanya di kantor.

Hasil uji hipotesis pada Tabel 2. menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh terhadap PKO-O karyawan dengan nilai *SE* 0,050 di bawah nilai *CR* 17,495 pada probabilitas <0,05. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa **H2 didukung**. Adapun pengaruh yang ditimbulkan bersifat positif. Artinya, semakin tinggi spiritualitas di tempat kerja, maka PKO-O akan semakin meningkat. Besarnya pengaruh (*regression weight*) adalah 0,874 menunjukkan bahwa pengaruh

kebermaknaan kerja pada PKO-O karyawan cukup besar karena nilainya mendekati satu.

Karyawan yang dapat memaknai pekerjaannya lebih dari melakukan kewajibannya sebagai seorang karyawan tapi juga mampu untuk menghargai pekerjaannya tersebut, terbukti dapat meningkatkan keinginannya untuk membantu organisasi (Chen dan Yang, 2012). Fry (2005) menyatakan bahwa seorang karyawan yang dapat merasakan pekerjaannya berarti bagi hidupnya akan menunjukkan rasa terima kasihnya kepada organisasi dengan berkontribusi secara aktif pada kegiatan yang ada di organisasinya tersebut. Memperkuat pernyataan tersebut, penelitian Harper (2015) mengungkapkan bahwa dukungan yang diberikan pada organisasi muncul karena karyawan merasa organisasinya mampu memberikan perubahan dalam mencapai tujuan hidup. Keinginan karyawan untuk menjadi bagian dalam perusahaan akan membuat karyawan tersebut bersedia melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaannya (Harper, 2015). Para karyawan di Kota Solo telah membuktikan bahwa dengan memiliki perasaan terhubung dengan komunitasnya maka individu tersebut akan merasakan bahwa dirinya harus membantu organisasinya untuk menjadi lebih baik. Hal ini ditunjukkan dengan berpartisipasi mendukung kemajuan organisasi dengan melakukan tindakan kreatif dan inovatif secara suka rela diluar kewajibannya.

KESIMPULAN

Spiritualitas di tempat kerja terbukti memiliki pengaruh untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasional yang ditujukan untuk menguntungkan individu lain dalam lingkungan kerja atau rekan kerja (PKO-I). Kedua, spiritualitas di tempat kerja terbukti memiliki pengaruh untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasional yang bermanfaat bagi organisasi (PKO-O).

Pada riset ini, responden melakukan *self-report*, sehingga sangat berpotensi menimbulkan *common method bias* yang disebabkan oleh bias karena sumber penilai yang sama (*common rater effect bias*). Pada penelitian berikutnya, dapat dilakukan berbagai cara untuk mengontrol *common method bias* seperti dengan langkah perbaikan prosedural maupun perbaikan statistikal. Pengumpulan data pada riset ini hanya dilakukan dengan survei melalui penyebaran kuesioner. Eksplorasi informasi responden menjadi sangat terbatas karena

tidak mampu mencari keterangan lebih lanjut terhadap responden. Untuk menambahkan kekayaan informasi dan tambahan pengetahuan pada saat penyusunan hasil riset, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode triangulasi dengan wawancara lebih mendalam pada responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, S., Nami, Y., dan Barvarz, R. (2014). The Relationship Between Spirituality In The Workplace and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. No. 114. Pp. 262 – 264.
- Amalia, F., dan Yunizar. (2008). Perilaku dan Spiritualitas di Tempat Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol.1, Pp. 1-24.
- Ashmos, D. P. dan Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9. No.2, Pp. 134-145.
- Cooper, D. R., dan Schindler, P. S. (2011). *Business Research Methods*. (11th ed). New York: McGraw Hill.
- Duchon, D., dan Plowman, D. A. (2005). Nurturing Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance. *The Leadership Quarterly*, Vol.16, Pp. 807-833.
- Fry, L. W., Matherly, L. L and Whittington, J. L. (2007). *Spiritual Leadership as an Integrating Paradigm for Servant Leadership*. Macmillan India Ltd, pp. 70-82.
- Fry, L. W., Latham, J. R., Clinebell, S. K., dan Krahnke, K. (2016). Spiritual Leadership as a Model for Performance Excellence: a Study of Baldrige Award Recipients. *Journal of Management, Spirituality and Religion*. Vol. 1, No. 1. Pp. 1-26.
- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward A Science of Workplace Spirituality. Dalam R.A. Giacalone & C.L. Jurkiewicz (Eds), *The Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, 3-28. New York: ME Sharpe.
- Gudono. (2014). *Analisis Data Multivariat*. Yogyakarta: BPFE.
- Guille´n, M., Ferrero, I. W., dan Hoffman, M. (2015). The Neglected Ethical and Spiritual Motivations in the Workplace *Journal Bussiness Ethics*. Vol. 128. Pp. 803–816.
- Hair, J.F. Jr., Black, W.C., Babin, B. J., dan Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. Pearson New Interational Edition, United States of Amerika: Pearson.
- Harper, P. J. (2015). Exploring Forms of Organizational Citizenship Behaviours (OCB): Antecedents and Outcomes. *Journal of Management and Marketing Research*. Vol.18, No.1, pp.1-16.
- Huang, C. C. (2002). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: The Mediate Effect of Cognitive Trust and Affective Trust.. *NTU Management Review*, Vol.12, No.15 , Pp.415–450.
- Ke, J., Zhang, F., Yan, X, dan Fu, Y. (2017). The Effect of University Teachers’ Workplace Spirituality on Employee Engagement: Professional Commitment as Mediator. *Creative Education*. No. 8. Pp. 2147-2154.
- Kolodinsky, R. W., Giacalone, R. A., dan Jurkiewicz, C. L. (2008). Workplace Values and Outcomes: Exploring Personal, Organizational, and Interactive Workplace Spirituality. *Journal of Business Ethics*, Vol.81, Pp. 465-480.
- Konz, G. N. P. DAN Ryan, F. X. (1999). Maintaining An Organizational Spirituality: No Easy Task. *Journal of Organizational Change Management*, Vol.12. No.3, Pp. 200-210.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., dan Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 16. No. 4, Pp. 426-447.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ., D. W. (2006). Organizational Citizenship Behavior: It’s Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, Vol.10, No.2, Pp.85-97.

- Pawar, B. S. (2009). Individual Spirituality, Workplace Spirituality, and Work Attitudes: An Empirical Test of Direct and Interaction Effects. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol.30. No.8, No.759-777.
- Podsakoff, P.M., Ahearne, M., dan MacKenzie, S.B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and The Quantity and Quality of Work Group Performance. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 82, No. 2, pp. 262-270.
- Robbins, Stephen P. (2005). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Widyarini, N. (2008). Perilaku Kewargaorganisasian dan Kinerja dalam Tugas, dengan Prediktor Kepemimpinan Spiritual, Iklim Spiritualitas Kerja, dan Budaya Organisasi Terbuka. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Vol.13, No.2, pp 134-156.
- Williams, L.J., dan Anderson, S.E. (1991). Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behaviors. *Journal of Management*. Vol.3, No.17, pp. 601-616.
- Yogatama, L. A. M., dan Widyarini, N. (2015). Kajian Spiritualitas di Tempat Kerja pada Konteks Organisasi Bisnis. *Jurnal Psikologi*. Vol. 1, No. 1. Pp. 1-14.