

**WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN DAN TENAGA KESEHATAN**

Oleh:

Rifa Azami¹

Dian Bagus Mitreka Satata^{2*}

Ugung Dwi Ario Wibowo³

Itsna Nurrahma Mildaeni⁴

*Corresponding Author: dbagusms@ump.ac.id

ABSTRACT

The success of an organization depends on its human resources. Human resources play a crucial role in achieving organizational goals. An organization must effectively manage its human resources. The success in achieving the organization's vision, mission, and goals can also be assessed by the positive behaviors of employees. Therefore, organizational citizenship behavior (OCB) can serve as a reference for improving and enhancing the quality of existing human resources. This research aims to determine the effects of workplace spirituality on organizational citizenship behavior (OCB) among employees and healthcare workers at JIH Hospital in Purwokerto. This study employed a quantitative approach. The population consisted of 210 employees and healthcare workers at JIH Hospital in Purwokerto. The sampling technique used simple random sampling, resulting in 136 samples of employees and healthcare workers from JIH Hospital in Purwokerto. The measurement tools used in this study were a modified scale of workplace spirituality and a scale of organizational citizenship behavior (OCB). The data analysis technique involved simple linear regression with the assistance of SPSS version 26.00. This research reveals a coefficient of determination (Rsquare) of 0.064, indicating that workplace spirituality contributes effectively by 6.4% to OCB.

Keywords: *Employees and Healthcare Workers; Organizational Citizenship Behavior (OCB); Workplace Spirituality*

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh organisasi tersebut dan SDM sangat berperan penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi juga dapat dinilai dari perilaku baik karyawan. Oleh karena itu, *organizational citizenship behavior (OCB)* dapat menjadi acuan untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas SDM yang ada. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan dan tenaga kesehatan RS “JIH” di Purwokerto. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi pada penelitian ini sejumlah 210 karyawan dan tenaga kesehatan RS “JIH” Purwokerto. Teknik sampling yang dipakai menggunakan *simple random sampling*, kemudian mendapatkan sebanyak 136 sampel karyawan dan tenaga kesehatan RS “JIH” Purwokerto. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini yaitu modifikasi skala *workplace spirituality* dan skala *organizational citizenship behavior (OCB)*. Teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS versi 26.00. Hasil penelitian ini mendapatkan koefisien determinan *Rsquare* sebesar 0,064 yang berarti *workplace spirituality* memberikan sumbangan efektif sebesar 6,4 % terhadap OCB.

Kata kunci: *Karyawan dan tenaga kesehatan; Organizational Citizenship Behavior (OCB); Workplace spirituality*

¹Rifa Azami, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, ripi.azami@gmail.com

²Dian Bagus Mitreka Satata, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, dbagusms@ump.ac.id

³Ugung Dwi Ario Wibowo, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Ugung@yahoo.com

⁴Itsna Nurrahma Mildaeni, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, Itsna.mildaeni@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat di mana sekelompok orang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi ini berperan sebagai landasan untuk pengembangan serta sebagai wadah bagi individu-individu untuk berkumpul dan bekerja sama secara terstruktur dan logis. Dalam menjalankan fungsinya, organisasi menghadapi berbagai tantangan yang harus diatasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi yang mampu mengatasi tantangan ini akan mengalami pertumbuhan dan dapat bertahan dalam jangka panjang (Yogatama & Widyarini, 2015).

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya, karena SDM memainkan peran krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif sangat penting bagi suatu organisasi. Kesuksesan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi juga dapat dinilai dari perilaku positif yang ditunjukkan oleh karyawan (Saputri & Husna, 2022). Organisasi yang efektif memiliki kriteria perilaku tertentu yang harus dimiliki oleh karyawan, seperti kemampuan bekerja dengan baik dalam tim, kepribadian yang kuat, kinerja yang konsisten dalam kerja tim, kontribusi yang tinggi terhadap pencapaian tujuan kelompok, dan moralitas yang seimbang terhadap organisasi. Karakteristik-karakteristik ini mencerminkan sikap dan perilaku organisasi yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior (OCB)* (Pratiwi, 2020).

OCB merujuk pada perilaku sukarela dari seorang karyawan yang dilakukan di luar tugas utama mereka. Perilaku ini diyakini dapat meningkatkan efektivitas organisasi karena menunjukkan tingkat komitmen, loyalitas, dan kepemilikan yang tinggi terhadap organisasi (Priyadi dkk., 2020). Dengan demikian, OCB menjadi salah satu alternatif yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas sebuah organisasi. Perilaku karyawan yang baik menjadi harapan organisasi. Perilaku organisasi terbagi dua, yaitu perilaku *in-role* dan perilaku *extra-role*. Perilaku *in-role* yaitu perilaku yang dapat memenuhi segala tugas yang sudah ditentukan.

Perilaku *in-role* berkaitan pada bentuk *reward* (penghargaan) dan hukuman. Sedangkan perilaku *extra-role* merupakan perilaku inisiatif untuk memenuhi pekerjaan diluar dari tanggung jawabnya. Terwujudnya perilaku *extra-role* dalam diri karyawan menjadi harapan organisasi karena dipercaya dapat menumbuhkan efektivitas tujuan dan fungsi organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melatih dan mengamati perkembangan perilaku karyawan dan mendorong karyawan untuk berupaya ekstra dalam menempatkan OCB. Perilaku *extra-role* dalam organisasi disebut *organizational citizenship behavior (OCB)* (Simbolon, et.al., 2015). OCB mempunyai ciri-ciri yang harus dimiliki karyawan diantaranya yaitu mempunyai sikap kooperatif, suka menolong, rasa tulus membantu, dan kepedulian yang tinggi. Perilaku lain OCB diantaranya adalah motivasi tinggi sebagai anggota organisasi, kepuasan bekerja, kenyamanan bekerja di lingkungannya, dan hal personal lainnya (Pratiwi, 2020).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Soedarmadi (2019) ditemukan bahwa OCB dan *team viability* memperoleh deskripsi data penelitian disertai aspek-aspeknya yang masing-masing mendapatkan skor yang berbeda. Aspek OCB yang memperoleh kategori nilai skor tertinggi yaitu *helping behavior*, *sportsmanship*, dan respon aktif. Sedangkan yang tergolong dalam kategori nilai skor sedang hingga rendah yaitu *civic virtue*.

Pada saat studi pendahuluan yang telah dilakukan terlihat beberapa hal yang menunjukkan perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan seperti kepedulian karyawan yang kurang terhadap rekan kerja, karyawan hanya akan menyelesaikan pekerjaan sesuai

jobdesknya sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku OCB pada karyawan sangat rendah. Bentuk rendahnya perilaku OCB lainnya yaitu merasa beban jika harus menggantikan tugas karyawan, dan karyawan akan menyelesaikan tugas secara optimal hanya pada tugas formal tertentu saja.

Untuk meningkatkan kualitas OCB maka guna mencapai nilai kualitas diri yang lebih baik, alangkah baiknya seseorang untuk memperhatikan nilai spiritualitasnya. Dalam hal ini spiritualitas dipahami sebagai dorongan yang kuat untuk muncul dalam kehidupan manusia, baik sebagai pribadi maupun sebagai anggota kelompok sosial di kalangan masyarakat. Apabila seseorang yang sudah terbentuk spiritualitasnya, maka ia akan mengetahui dan melihat siapa dirinya, dimana ia berada dan kemana akan melangkah. Karena pada dasarnya, spiritualitas membantu manusia untuk sadar diri, sadar lingkungan dan sadar tujuan (Daeli, 2018). Jika sudah tertanam spiritualitas seseorang, maka kemanapun melangkaah bahkan sampai tempat bekerja pun jiwa spiritualitas akan terus bersama dalam jiwa. Oleh karena itu seseorang yang menerapkan spiritualitasnya kedalam pekerjaan dinamakan *workplace spirituality*.

Workplace Spirituality adalah tentang bagaimana karyawan memahami dirinya sebagai pribadi yang memiliki kebutuhan batin dalam dunia kerja. Spiritualitas menyangkut pada pengalaman perasaan akan makna dan manfaat pekerjaan serta rasa keterhubungan masyarakat dengan komunitas kerjanya. Spiritualitas dimiliki seluruh umat manusia karena kemanusiaanya, bukan karena menganut agama tertentu. Spiritualitas dapat mengubah cara pandang seseorang terhadap segala aktivitas kehidupan. Seseorang dapat dikatakan mempunyai spiritualitas apabila terbuka dengan orang lain, tulus memberi, dan penuh kasih (Lianto, 2023).

Workplace spirituality berangkat dari manusia yang mempunyai aspek kehidupan lahir dan batin. Terpenuhinya kehidupan lahiriyah akan berdampak pada kehidupan yang lebih produktif dan bermakna. *Workplace spirituality* tidak hanya membawa keagamaan kedalam pekerjaan, melainkan kemampuan menghadirkan keseluruhan diri ketika bekerja. Keefektifan bekerja dapat dilihat dari spiritualitas seseorang, karena spiritualitas yang tinggi dinilai dari usaha yang lebih besar dibandingkan dinilai dari perolehan mendapatkan penghargaan (*reward*) dari organisasi (Alisyia dan Mubarak, 2023). *Workplace spirituality* menurut Milliman et.al (2003) didefinisikan sebagai pengekspresian karyawan terhadap pekerjaan guna mencari arti nilai kehidupan pribadi yang dipegang dalam dirinya dan menjadikan tujuan dalam hidup yang lebih bermakna.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Alisyia dan Mubarak (2023) pada ditlantas Polda Jabar, menemukan secara signifikan bahwa kontribusi *workplace spirituality* sebesar 40,8% terhadap OCB. Dimensi *workplace spirituality* yang memberikan kontribusi paling besar jatuh pada dimensi *meaningful work* dengan nilai pengaruh sebesar 28 %, berbeda dengan dimensi OCB yang berkontribusi sangat rendah jatuh pada dimensi *sense of community* yaitu senilai 6 %. Penelitian lain yang serupa dilakukan oleh Ni'mah Arrohma Kholifatun (2023) tertuju pada karyawan CV New Tweety Magetan. Temuan yang dihasilkan bahwa *workplace spirituality* mempunyai pengaruh positif secara signifikan terhadap lingkungan, dilanjutkan dengan hasil bahwa *workplace spirituality* dan lingkungan memiliki hasil yang berpengaruh positif dan secara tidak langsung mempunyai signifikansi terhadap OCB melalui mediasi lingkungan. Untuk itu, organisasi dapat memfasilitasi praktik spiritualitas searah dengan nilai-nilai lingkungan dan dapat meningkatkan semangat diantara karyawan dan membentuk perilaku OCB yang berkelanjutan.

Dalam pemaparan di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap OCB pada karyawan dan tenaga kesehatan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini *workplace spirituality* berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengkaji hubungan antara dua variabel, yaitu *workplace spirituality* sebagai variabel bebas dan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel terikat. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari 210 karyawan dan tenaga kesehatan di RS “JIH” Purwokerto. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 136 responden dari RS tersebut. Instrumen pengukuran yang digunakan adalah modifikasi dari skala *workplace spirituality* yang dikembangkan oleh Milliman et al. (2003), dan skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dikembangkan oleh Podsakoff et al. (1997). Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26.00. Regresi linear sederhana digunakan untuk menentukan sejauh mana variabel *workplace spirituality* berhubungan dengan variabel *organizational citizenship behavior* pada karyawan dan tenaga kesehatan di RS “JIH” Purwokerto.

HASIL

Uji analisis aitem uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu validitas isi. Peneliti melakukan analisis butir aitem dimana skor yang terdapat pada butir aitem tersebut akan dikorelasikan dengan jumlah skor keseluruhan. Selanjutnya, dihitung dengan rumus *product moment* menggunakan alat bantu SPSS 26.00. analisis selanjutnya yaitu analisis butir dengan *corrected aitem-total correlation*. Menurut Azwar (2017) data dikatakan valid dan memenuhi syarat apabila skor aitem ($>0,30$) Apabila skor ($0,30$) maka aitem alat ukur harus dikoreksi atau dibuang.

Pada skala *workplace spirituality* diperoleh aitem yang valid dengan koefisien korelasi berkisar dari 0,243 – 0,697. Menurut Azwar (2017) data dikatakan valid dan memenuhi syarat apabila skor aitem ($>0,30$) Apabila skor ($<0,30$) maka aitem alat ukur harus dikoreksi atau dibuang. Hasil analisis aitem pada skala terdapat 27 aitem yang diuji menunjukkan bahwa terdapat 24 aitem valid atau dapat digunakan, karena nilai validitas aitem lebih dari 0,30 dan 3 aitem gugur. Pada skala OCB hasil analisis terhadap skala diperoleh aitem yang valid dengan koefisien korelasi berkisar dari 0,268– 0,558. Menurut Azwar (2017) data dikatakan valid dan memenuhi syarat apabila skor aitem ($>0,30$) Apabila skor ($<0,30$) maka aitem alat ukur harus dikoreksi atau dibuang. Hasil analisis aitem pada skala OCB terdapat 23 aitem yang diuji menunjukkan bahwa terdapat 18 aitem valid atau dapat digunakan dan 4 aitem gugur.

Pada penelitian ini skala dianalisis menggunakan *Alpha Cronbach*, untuk menentukan nilai reliabilitas menurut Cronbach (1951) menerapkan bahwa ukuran konsistensi internal skala dapat dinyatakan dalam bentuk angka yang bergerak antara 0 sampai 1. Berdasarkan hasil uji reliabilitas skala *workplace spirituality* $\alpha = 0,877$ dan skala OCB $\alpha = 0,837$. Menurut Sanaky, Saleh, dan Titaley (2021) jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitas sempurna. Jika α antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika α 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika $\alpha < 0.50$ maka reliabilitas rendah. Maka, dalam penelitian ini dinyatakan mendapat reliabilitas tinggi pada kedua variabel.

Uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel dalam penelitian ini dapat terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *one sample kolmogrov-smirnov*. Variabel penelitian dikatakan normal apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($P > 0,05$). Hasil uji normalitas skala *workplace spirituality* yaitu 0,102 sedangkan skala OCB yaitu 0,095. Berdasarkan hasil uji normalitas bahwa setiap variabel dalam penelitian ini terdistribusi normal karena nilai signifikansi yang diperoleh $P > 0,05$. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependent dengan variabel independent memiliki hubungan yang linear atau tidak. Untuk mengetahui hal tersebut dilihat dari nilai signifikansi pada *deviation from linearity* ($P > 0,05$) atau nilai signifikansi pada *linearity* ($P < 0,05$). Hasil Uji Linearitas bahwa *workplace spirituality* senilai 0,058 dan OCB senilai 0,058. Berdasarkan hasil uji linearitas, diketahui bahwa *workplace spirituality* dengan OCB memiliki hubungan yang linear karena mempunyai nilai signifikansi pada *deviation from linearity* ($P > 0,05$) yaitu $0,058 > 0,05$.

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan teknik regresi sederhana dengan bantuan program SPSS versi 26.00. Berdasarkan hasil uji regresi pada pengaruh *workplace spirituality* terhadap OCB mendapatkan nilai probabilitas sig (p) = 0,003. Menurut Sugiyono, (2019) Dalam pengambilan keputusannya apabila nilai $p < 0,05$ maka dapat dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan. Begitupun sebaliknya apabila nilai $p > 0,05$ maka dapat dinyatakan tidak berpengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, didapatkan hasil uji hipotesis nilai probabilitas sig (p) = 0,003 $< 0,05$ yang menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, sehingga berbunyi terdapat pengaruh *workplace spirituality* terhadap OCB. Penelitian ini mendapatkan koefisien determinan *Rsquare* sebesar 0,064 yang berarti *workplace spirituality* memberikan sumbangan efektif sebesar 6,4 % terhadap OCB.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data mendapatkan temuan penelitian saat ini bahwa *workplace spirituality* berpengaruh secara signifikan dengan memperoleh skor kategori tinggi artinya mempunyai keterikatan yang kuat antara nilai pribadi dan tempat kerjanya. Temuan penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya bahwa terdapat hubungan yang erat antara nilai individu yang dimiliki dengan nilai yang tertanam di organisasi, sehingga akan menimbulkan perasaan yang bermakna terhadap pekerjaan (Alisyia & Mubarak, 2023).

Penelitian ini memperoleh koefisien determinan *Rsquare* sebesar 0,064 artinya *workplace spirituality* memberikan sumbangan efektif sebesar 6,4 % terhadap OCB. Hal ini menurut Simbolon et.al., (2015) dikarenakan OCB juga dapat dipengaruhi faktor-faktor lain diluar penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan moral karyawan.

Temuan faktor-faktor OCB selain dari penelitian ini, yang sebelumnya sudah menjadi pemicu salah satu munculnya OCB diantaranya dalam penelitian oleh Suryadi dan Foeh, (2022) membuahkan hasil bahwa faktor kepuasan kerja berpengaruh positif dan krusial bagi karyawan. Hal ini terjadi karena apabila karyawan merasakan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya, maka kontribusi diri akan meningkat terhadap kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang memperlakukan baik dan memberi kesempatan pada setiap karyawan untuk dapat mengembangkan potensi diri yang lebih baik, secara tidak langsung karyawan pun akan memberikan ekstra tenaga terhadap pekerjaannya.

Pada faktor komitmen organisasi menyumbangkan hasil yang mempengaruhi secara positif dan krusial terhadap OCB karyawan. Disimpulkan bahwa apabila memiliki komitmen

organisasi tinggi, maka OCB pun mengikuti dengan hasil yang tinggi pula. Begitupun sebaliknya jika komitmen organisasi rendah OCB pun akan rendah. Hal ini serupa dari hasil faktor budaya organisasi bagi OCB karyawan yang menyatakan budaya organisasi juga turut memberikan pengaruh yang positif dan krusial bagi Karyawan. Terjadinya budaya organisasi dapat membentuk inisiatif diri seseorang guna membantu dan mendukung organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang nyaman (Suryadi & Foeh, 2022).

Salah satu faktor yang juga mempengaruhi OCB yaitu *workplace spirituality*. Seseorang yang memiliki nilai *workplace spirituality* yang tinggi akan mempengaruhi perilaku baik dan meningkatkan kinerja organisasi sehingga akan membantu menambah nilai keefektifitasan suatu fungsi dan tujuan organisasi. *Workplace Spirituality* adalah nilai-nilai yang diimplementasikan kedalam agama dan membawa pengaruh positif di dunia kerja. *Workplace spirituality* dimunculkan dari dalam diri dan nilai-nilai akan keyakinan yang dimiliki. Individu yang dapat merasakan pengembangan spiritualitasnya akan lebih produktif dan memiliki makna bagi kehidupan pribadi. Dengan demikian, terbentuknya *workplace spirituality* akan meningkatkan semangat dalam bekerja dan memberikan nilai positif bagi kehidupan pribadi dan organisasi.

Merujuk pada hasil penelitian saat ini menunjukkan bahwa kategori skor tinggi untuk *workplace spirituality* pada karyawan dan tenaga kesehatan RS “JIH”. Begitupun hasil pada kategori OCB juga skor tinggi. Hasil yang ditemukan oleh Rohmatin dan Budiani (2023) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan dalam kategori kuat antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior*. Nilai koefisien korelasi yang didapat dari penelitiannya yaitu 0,639. Pada nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Kategori kuat didapatkan karena menurut pedoman Sugiyono, (2019) pada rentang kategori 0,600 – 0,799 merupakan kategori kuat. Sesuai pada pernyataan Sugiyono, (2019) bahwa dari nilai koefisien korelasi yang didapat yaitu kategori kuat dan positif, karena tidak ada tanda negative pada nilai. Hal ini berarti semakin baik *workplace spirituality* maka semakin baik pula *organizational citizenship behavior*, begitupun sebaliknya.

Temuan lain menghasilkan pengaruh yang signifikan antara *workplace spirituality* terhadap OCB bagi pegawai administrasi. Nilai koefisien yang didapat bernilai positif sehingga dapat ditunjukkan dengan semakin meningkat *workplace spirituality*, dan OCB pun ikut meningkat. Dalam hal ini, karyawan merasakan bahwa di tempat kerjanya tersebut merasakan kekeluargaan yang dapat menambah kenyamanan di lingkungan kerja, hal ini ditandai dengan adanya kesamaan visi dan misi sehingga aktif dalam bekerjasama dalam tim dan kegiatan sosial yang mempengaruhi pemaknaan pekerjaannya bagi kehidupan sehari-hari. Berkembangnya semangat karyawan terhadap pekerjaan maka akan timbul ide yang cepat mencapai tujuan (Jufrizen & Nasution, 2021).

Sejalan dengan penelitian oleh Azizah (2018) bahwa *workplace spirituality* berpengaruh secara signifikan terhadap OCB hal ini disebabkan karena terjalannya keselarasan yang sama antara visi dan misi perusahaan dengan nilai-nilai luhur yang dianut setiap karyawan di perusahaannya. Organisasi berperan penting dalam menciptakan kondisi dan situasi yang layak secara fisik dan non fisik sebagai pendukung dalam menambah perilaku OCB yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja terhadap organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan dari penelitian ini, mendapatkan temuan bahwa *workplace spirituality* memperoleh pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu *workplace spirituality* dalam konsepnya telah menjelaskan bahwa terdapat nilai-nilai didalamnya, antara

lain yaitu transformasi pribadi, penemuan diri, perjalanan spiritual, menjadi visioner dan pembaharuan diri. terbentuknya *workplace spirituality* sebagai bentuk inisiatif yang melibatkan keragaman, kinerja, keterlibatan karyawan dan integrasi pada kehidupan kerja (Ashmos & Duchon 2000).

Pada temuan penelitian ini mempunyai perbedaan pada hasil penelitian sebelumnya bahwa *workplace spirituality* tidak berpengaruh pada OCB. Hal ini disebabkan karena individu yang bekerja diperbankan akan melakukan tugas pekerjaannya dengan berpegang teguh pada pedoman kerja yang matang. Pedoman ini yang menjadi dasar mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pada dasarnya OCB mengacu pada kesediannya untuk berperan ekstra melebihi tanggungjawabnya yang bersifat elektif dan tidak ada imbalan apapun. Oleh karena itu penelitian sebelumnya tidak menemukan kemauan yang tinggi untuk berperan ekstra melebihi tanggungjawabnya. Dapat disimpulkan bahwa kurangnya pemaknaan terhadap pekerjaan sehingga menyebabkan rendahnya perilaku OCB (Raharjo dkk., 2023).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan bertujuan untuk mengetahui *workplace spirituality* memberikan pengaruh terhadap OCB pada karyawan dan tenaga kesehatan RS “JIH” Purwokerto. Setelah meninjau dari hasil penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan hipotesis mendapatkan kesimpulan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh yang signifikan terhadap OCB pada karyawan dan tenaga kesehatan RS “JIH” Purwokerto.

Saran

Dari hasil penelitian diketahui bahwa faktor *workplace spirituality* pada karyawan dan tenaga kesehatan RS “JIH” memberikan pengaruh sebesar 6.4 % dan lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain di luar penelitian dan dapat memperdalam OCB. Untuk itu, penelitian selanjutnya diharapkan untuk memperluas pada bidang organisasi lain. Selanjutnya, penelitian ini akan lebih baik apabila mendapatkan sample yang lebih banyak karena keterbatasan populasi dan pengambilan sampel yang secara acak. Bagi RS “JIH” khususnya agar memperhatikan perilaku karyawan dan tenaga kesehatan pada *workplace spirituality* sehingga dapat memperkuat OCB yang ada dengan memberikan pelatihan kesiapan etika bekerja yang salah satu materinya tentang *spiritual basic mentality*, evaluasi dan pengamatan kinerja atau monitoring. Karyawan dan tenaga kesehatan mampu memahami perkembangan *workplace spirituality* yang dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan keterlibatan penuh terhadap organisasi

Kepustakaan

- Alisya, & Mubarak, A. (2023). Studi kontribusi *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada anggota Dirlantas Polda Jabar. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1), 407–413. <https://doi.org/10.29313/Bcsp.V3i1.5443>
- Azizah, S. N. (2018). Pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *quality work of life* sebagai pemoderasi. *Prima Ekonomika*, 9(2), 33–56. ISSN : 2087-0817.

- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian psikologi edisi 2* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Realibilitas dan validitas* (4th Ed.). Pustaka Belajar.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Daeli, O. O. (2018). Spiritualitas dan transformasi. *Melintas*, 34(1), 96–110. <https://doi.org/10.26593/mel.v34i1.3087.96-110>
- Jufrizen, J., & Nasution, A. H. (2021). Peran mediasi workplace spirituality pada pengaruh spiritual leadership terhadap organization citizenship behavior. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 246–258. <https://doi.org/10.26905/Jbm.V8i2.5880>
- Lianto, L. (2023). Spirituality at workplace: A brief literature review. *Journal Of Social Research*, 2(2), 271–280. <https://doi.org/10.55324/Josr.V2i2.551>
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal Of Organizational Change Management*.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & 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>
- Ni'mah Arrohma Kholifatun, U. A. U. (2023). The effect of workplace spirituality on organization citizenship behavior for the environment mediated by environmental passion. *Journal Of Economics And Business Review*, 2(1), 56–67.
- Pratiwi, N. M. A. R. (2020). Meta-Analysis: Hubungan antara kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(1), 11. <https://doi.org/10.30872/Psikostudia.V9i1.3587>
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Mulyono, S. I. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan job insecurity terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Raharjo, Tawil, Machin, & Utama, (2023). Pengaruh spiritualitas terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) dengan spiritualitas tempat kerja sebagai moderasi. *Edunomika*, 8(1).
- Rohmatin, & Budiani, M. S. (2023). Hubungan workplace spirituality dengan organizational citizenship behavior pengurus organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(01), 691–703.
- Sanaky, S. T. (2021). Analisis faktor-faktor keterlambatan pada proyek pembangunan gedung asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Saputri, I. Y., & Husna, F. H. (2022). Pengaruh organizational citizenship behavior terhadap intensi turnover pada karyawan generasi milenial. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 13(2), 114–129.
- Santoso, (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Indigo Media.
- Simbolon, S, A. (2015). Gambaran organizational citizenship behavior (ocb) pada karyawan

Soedarmadi, Y. N. (2019). Kontribusi organization citizenship behavior (ocb) terhadap team viability pada tim kerja. *Proyeksi*, 14(2), 105. <https://doi.org/10.30659/Jp.14.2.105-114>

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R dan D* (2nd ed.). Alfabeta.

Yogatama, L. A. M., & Widyarini, N. (2015). Kajian spiritualitas di tempat kerja pada konteks organisasi bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1. <https://doi.org/10.22146/Jpsi.6939>