

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional (OCB): Identifikasi Organisasional dan Dukungan Organisasional Persepsian Sebagai Pemoderasi

Syayyidah Maftuhatul Jannah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Email: iftasyayyidah@gmail.com

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional, serta peran identifikasi organisasional dan dukungan organisasional persepsian sebagai pemoderasi pada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang didistribusikan ke 14 instansi Pemda DIY. Jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 160 kuesioner. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional. Namun, hipotesis yang menguji efek moderasi tidak didukung, identifikasi organisasional dan dukungan organisasional persepsian tidak memoderasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Kata kunci: spiritualitas di tempat kerja, perilaku kewargaan organisasional, identifikasi organisasional, dukungan organisasional persepsian.

Abstract

The purposes of this study are to test the influence of workplace spirituality on organizational citizenship behavior (OCB), and the role of organizational identification and perceived organizational support as moderators in the influence workplace spirituality on OCB. The respondents of this study are 160 civil servants in Special District of Yogyakarta (DIY) local government. The data were collected using the questionnaires that were distributed to 14 institutions of local government. The hypotheses were tested by Moderated Regression Analysis (MRA) using SPSS 16. The analysis showed that workplace spirituality positively affected organizational citizenship behavior. However, the hypotheses of moderating effects are not supported, which are organizational identification and perceived organizational support are not moderated the influence of workplace spirituality on organizational citizenship behavior.

Keywords: *workplace spirituality, organizational citizenship behavior, organizational identification, perceived organizational support*

PENDAHULUAN

Spiritualitas telah banyak dipandang sebagai faktor penting di tempat kerja (Ashmos & Duchon, 2000; Alexander, Andrew, Korac-kakabadse, Kouzmin, & Kakabadse, 2006; Krahnke, Giacalone, Carolina, & Jurkiewicz, n.d.; Petchsawang & Duchon, 2009). Menurut Krishnakumar & Neck (2002) dan Nasurdin, Nejati, & Mei (2013), adanya spiritualitas di tempat kerja dapat menguntungkan bagi individu maupun organisasi. Ketertarikan terhadap spiritualitas di tempat kerja terus meningkat lebih dari satu dekade terakhir ini (Jurkiewicz & Giacalone, 2004) dan menjadi bahan diskusi penting dalam seminar maupun konferensi

(Health, Development, & Management, 2014).

Penelitian ini fokus terhadap pengaruh spiritualitas di tempat kerja (variabel bebas) terhadap perilaku kewargaan organisasional (variabel terikat). Perilaku kewargaan organisasional memiliki dampak besar terhadap kesuksesan organisasi dan hal tersebut telah diakui oleh sejumlah studi (misalnya Podsakoff, Mackenzie, Paine, & Bachrach, 2000). Barnard (1938) dalam Threat, Jena, & Goswami (2014) berpendapat bahwa kesediaan karyawan dalam usaha yang kooperatif sangat penting untuk keefektifan realisasi tujuan organisasi. Semakin banyak karyawan yang terlibat dalam perilaku kewargaan organisasional, maka organisasi akan menjadi lebih sukses (Yen, 2004; Threat et al., 2014). Selain itu, pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional masih belum banyak diteliti (Nasurdin et al., 2013; Ahmad & Omar, 2017) sehingga penelitian ini dilakukan juga untuk mengisi gap empiris tersebut.

Spiritualitas di tempat kerja dikatakan sebagai sebuah pengalaman karyawan di tempat kerja (Jager & Bert, 2012; Dousti & Moosavi, 2014). Ketika karyawan dapat mengekspresikan keinginannya untuk peduli dan berwelas asih dengan yang lain, memiliki kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan yang bermakna, dan memungkinkan munculnya perasaan utuh dan sukacita di tempat kerja, maka dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki pengalaman positif selama berada di tempat kerja. Hal ini akan membuat karyawan bekerja dengan senang hati bahkan dapat melakukan hal positif lain yang melebihi kewajibannya (*job description*) di tempat kerja (Kazemipour, 2012).

Beberapa penelitian sebelumnya menyatakan adanya pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional, namun ada juga penelitian yang justru menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil, misalnya dalam Kazemipour (2012), Nasurdin et al. (2013), dan Dousti & Moosavi (2014). Kemungkinan faktor lain, baik internal maupun eksternal, dibutuhkan untuk memoderasi hubungan tersebut (Jurkiewicz & Giacalone, 2004). Dalam penelitian ini diusulkan dua variabel pemoderasi yang mewakili variabel individu (internal) dan variabel situasional (eksternal) agar terjadi keseimbangan faktor yang memoderasi pada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Variabel pemoderasi pertama yang diusulkan adalah identifikasi organisasional. Identifikasi organisasional telah lama dikenal sebagai konstruk penting dalam literatur mengenai perilaku organisasi (Ashforth & Mael, 1989 dalam Kholiq, 2015) yang dapat mendukung dan mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi dengan memberikan dampak positif pada perilaku karyawan (Hekman et al., 2009; Zhu et al., 2012 dalam Kholiq, 2015). Identifikasi organisasional terjadi ketika karyawan merasa menjadi bagian atau kesatuan (*oneness*) dengan organisasi yang mempekerjakan mereka dan merasa bahwa mereka termasuk di dalamnya (Ashforth & Mael, 1989; He & Brown, 2013).

Selain identifikasi organisasional, peneliti juga mengusulkan variabel situasional sebagai variabel pemoderasi yang lain, yaitu dukungan organisasional persepsian. Dukungan organisasional persepsian merupakan persepsi karyawan bahwa organisasi mendukung dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Chinomona, 2012). Beberapa studi menunjukkan bahwa dukungan organisasional persepsian berperan sebagai pemoderasi (Purbo, 2015), dimana sebuah dukungan dapat mempengaruhi reaksi afektif secara umum terhadap pekerjaan,

termasuk kepuasan kerja dan suasana hati positif karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002; Purbo, 2015).

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional dapat dijelaskan dengan *Affective Event Theory* (AET). Menurut AET, suatu peristiwa (*events*) merupakan proksi yang menyebabkan adanya reaksi afektif (Weiss & Cropanzano, 1996). Persepsi karyawan terhadap manfaat atau kebaikan dari suatu peristiwa yang terjadi dalam organisasi akan mengarahkan pada afektif yang positif dan berpengaruh langsung terhadap sikap dan perilaku karyawan. Spiritualitas di tempat kerja merupakan bentuk pengalaman karyawan di tempat kerja (Jager & Bert, 2012; Dousti & Moosavi, 2014). Ketika karyawan dapat mengekspresikan keinginannya untuk peduli dan berwelas asih dengan yang lain, memiliki kehati-hatian dalam melakukan pekerjaan yang bermakna, dan memungkinkan munculnya perasaan utuh dan sukacita di tempat kerja, maka dapat dikatakan bahwa karyawan memiliki pengalaman positif selama berada di tempat kerja. Pengalaman positif di tempat kerja tersebut dapat membuat karyawan bekerja dengan senang hati bahkan dapat melakukan hal positif lain yang melebihi kewajibannya (*job description*) di tempat kerja (Kazemipour, 2012). H1: Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Identifikasi Organisasional Sebagai Pemoderasi

Identifikasi organisasional terjadi ketika karyawan merasa menjadi bagian atau kesatuan (*oneness*) dengan organisasi yang mempekerjakan mereka (Ashforth & Mael, 1989; He & Brown, 2013). Selain itu, Ashforth & Mael (1989), Knippenberg (2000), dan Kwon et al. (2014) juga menyatakan bahwa karyawan yang mengidentifikasi diri dengan organisasi akan melihat kepentingan organisasi sebagai kepentingan mereka. Identifikasi organisasional yang tinggi akan menguatkan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Karena pada dasarnya, orang cenderung untuk berpikir positif tentang hal-hal yang berhubungan dengan dirinya (Knippenberg, 2000; Knippenberg & Sleebos, 2014), begitu juga ketika seseorang mengidentifikasikan dirinya terhadap suatu kelompok. Dalam hal ini, seseorang mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi dimana ia bekerja karena mempunyai pandangan positif terhadap organisasi tersebut.

Pada akhirnya identifikasi seseorang terhadap organisasi dapat membawa seseorang pada kepuasan dalam bekerja (Knippenberg, 2000; Knippenberg & Sleebos, 2014). Karena seseorang yang mengidentifikasikan dirinya terhadap organisasi menganggap bahwa kesejahteraan organisasi sebagai kepentingannya, sehingga mereka akan lebih mungkin untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan harapan organisasi (Dutton, Dukerich, & Harquail, 2013; Nikita et al., 2015). Karyawan juga lebih mungkin mengalami keterlibatan atau pencurahan yang lebih besar pada pekerjaannya (Bakker, Demerouti, & Bakker, 2008; Kane, Magnusen, Perrewé, & Kane, 2012) sehingga pada gilirannya akan meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan dalam bekerja (Nikita et al., 2015). Hal ini dapat semakin mendorong pengalaman

positif karyawan di tempat kerja sehingga dapat memberikan penguatan pada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional.

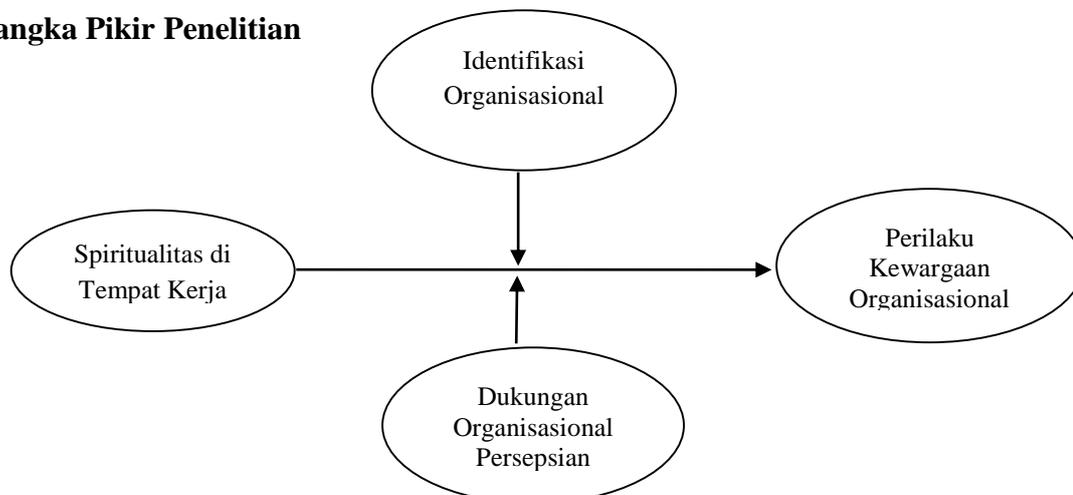
H2: Identifikasi organisasional memoderasi pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Semakin tinggi identifikasi organisasional, maka pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional semakin kuat.

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Dukungan Organisasional Persepsian Sebagai Pemoderasi

Dukungan organisasional persepsian merupakan persepsi karyawan bahwa organisasi mendukung dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Chinomona, 2012; Chênevert, Vandenberghe, & Tremblay, 2015). Dukungan organisasional menjadi faktor yang dapat menstimuli atau mendorong perilaku individu di tempat kerja (Chinomona, 2012). Dukungan organisasional persepsian yang tinggi akan menguatkan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Karena evaluasi atau penilaian positif karyawan terhadap organisasi akan mengarahkan karyawan pada kepuasan dalam bekerja (Paillé, 2015). Dalam hal ini, kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Locke, 1976 dalam Dick, 2008). Karyawan dengan dukungan organisasional persepsian yang tinggi, akan mengalami keterlibatan yang lebih dalam pekerjaannya dan berhubungan dengan orang lain seperti yang dibutuhkan oleh pekerjaannya (Kahn & Kahn, 1990; Mishra, 2014). Hal itu dapat semakin mendorong adanya pengalaman positif yang dialami seseorang di tempat kerja sehingga dapat memberikan penguatan pada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional.

H3: Dukungan organisasional persepsian memoderasi pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Semakin tinggi dukungan organisasional persepsian, maka pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional semakin kuat.

Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian dan Sampel

Populasi adalah jumlah elemen-elemen yang diharapkan dapat membuat beberapa kesimpulan (Cooper & Schindler, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja di beberapa instansi Pemerintah Daerah DIY. Selanjutnya metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana pemilihan sampel didasarkan pada kriteria-kriteria tertentu yang diisyaratkan (Cooper & Schindler, 2011). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja minimal dua tahun. Terkait kecukupan jumlah sampel yang disyaratkan untuk analisis regresi adalah minimal 50 orang dan akan lebih baik jika mencapai 100 orang (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010). Berdasarkan hal itu, jumlah responden yang terkumpul dan datanya dapat diolah sebanyak 160 responden.

Pengukuran

Spiritualitas di tempat kerja. Pengukuran spiritualitas di tempat kerja menggunakan 22 item skala pengukuran dari (Petchsawang & Duchon, 2009), dimana 4 item terkait *compassion*, 6 item terkait *mindfulness*, 7 item terkait *meaningful work*, dan 5 item terakhir terkait *transcendence*.

Perilaku kewargaan organisasional. Pengukuran perilaku kewargaan organisasional menggunakan 18 item skala pengukuran dari Organ dan Ryan (1995) yang lebih lanjut sudah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dan diuji validitas maupun reliabilitasnya oleh Aji (2014).

Identifikasi organisasional. Pengukuran identifikasi organisasional menggunakan 6 item skala pengukuran dari (Mael & Ashforth, 1992).

Dukungan organisasional persepsian. Pengukuran dukungan organisasional persepsian menggunakan 8 item skala pengukuran dari Eisenberger (1986) yang lebih lanjut sudah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dan diuji validitas maupun reliabilitasnya oleh Haryokusumo (2015).

Variabel kontrol. Pada penelitian ini, beberapa variabel demografis seperti usia, jenis kelamin, masa kerja di organisasi, dan pendidikan dikontrol karena dimungkinkan berkaitan dengan variabel perilaku kewargaan organisasional, seperti dalam penelitian Kwon et al. (2014).

Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) yang dilakukan menggunakan SPSS versi 16. Metode ini digunakan untuk menguji dampak interaksi (Holmbeck, 2002; Preacher, Rucker, & Hayes, 2007; Safaria, Othman, Nubli, & Wahab, 2010), yaitu dampak interaksi identifikasi organisasional dan dukungan organisasional persepsian sebagai pemoderasi pada pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. *Moderated Regression Analysis* dilakukan dengan meregresi perilaku kewargaan organisasional terhadap kombinasi linear dari prediktor, moderator, dan interaksi prediktor dengan moderator (Zedeck, 1971; Cohen & Cohen, 1975 dalam Vaught, 2000).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dalam penelitian ini menggambarkan sebuah data yang terdiri dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, dan korelasi antar variabel. Tabel 1 menunjukkan statistik deskriptif penelitian ini.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7
Kontrol									
1. Usia	46,81	0,877							
2. Jenis Kelamin	0,41	0,493	-0,186*						
3. Pendidikan	2,79	0,605	0,143	0,114					
4. Masa Kerja	17,68	0,94	0,587**	0,028	0,027				
5. STK	3,14	0,354	0,41	0,139	0,209**	0,002			
6. PKO	3,67	0,365	0,58	0,053	0,081	0,001	0,340**		
7. IO	3,29	0,498	0,101	0,081	0,209**	0,151	0,007	0,387**	
8. DOP	3,42	0,68	0,170*	0,102	0,074	0,114	0,429**	0,301**	0,230**

STK=spiritualitas di tempat kerja; PKO=perilaku kewargaan organisasion; IO=identifikasi organisasional; DOP=dukungan organisasional persepsian

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini dilakukan tiga tahap regresi. Tahap pertama melihat pengaruh spiritualitas di tempat kerja (*x*) terhadap perilaku kewargaan organisasional (*y*). Tahap kedua melihat efek moderasi identifikasi organisasional (*z*₁) pada pengaruh spiritualitas di tempat kerja (*x*) terhadap perilaku kewargaan organisasional (*y*). Tahap ketiga melihat efek moderasi dukungan organisasional persepsian (*z*₂) pada pengaruh spiritualitas di tempat kerja (*x*) terhadap perilaku kewargaan organisasional (*y*). Hasil ketiga tahapan tersebut satu per satu dapat dilihat di tabel 2, tabel 3 dan tabel 4.

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis 1

Variabel	Model 1	Model 2
Kontrol		
Usia	0,127	0,132
Jenis Kelamin	0,069	0,115
Pendidikan	0,089	0,165*
Masa Kerja	-0,073	-0,077
Independen		
STK		0,385*
<i>Adjusted R</i> ²	-0,007	0,131
ΔR^2	-0,007	0,138
F	0,720	5,792*

a. *Dependent Variable*: PKO

N=160; **p* < 0,05; nilai yang ditampilkan adalah *standardized coefficient*

Tabel 2 menunjukkan hasil uji hipotesis 1 (model 2), spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional ($\beta = 0,385$; *t*

= 5,062; $p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 didukung. Nilai *adjusted R²* sebagai koefisien determinasi, yaitu seberapa besar variabel-variabel bebas menjelaskan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi pada model 2 (*adjusted R²* = 0,131) lebih besar dibandingkan pada model 1 (*adjusted R²* = -0,007). Hal ini menunjukkan bahwa variabel spiritualitas di tempat kerja yang ada pada model 2 mampu menjelaskan varians perilaku kewargaan organisasional sebesar 13,1%, sedangkan sisanya sebesar 86,9% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis 2

Variabel	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Kontrol				
Usia	0,120	0,127	0,113	0,121
Jenis Kelamin	0,076	0,120	0,091	0,090
Pendidikan	0,085	0,161*	0,084	0,083
Masa Kerja	-0,057	-0,063	-0,003	-0,008
Independen				
STK		0,380*	0,360*	0,356*
Pemoderasi				
IO			0,366*	0,367*
Efek Interaksi				
STK x IO				0,044
<i>Adjusted R²</i>	-0,008	0,127	0,250	0,247
ΔR^2	-0,008	0,135	0,115	0,132
F	0,703	5,586*	9,789*	8,415*

a. *Dependent Variable*: PKO

N=160; * $p < 0,05$; nilai yang ditampilkan adalah *standardized coefficient*

Tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis 2 (model 4), identifikasi organisasional tidak memoderasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional ($\beta = 0,044$; $t = 0,634$; $p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 tidak didukung. Nilai koefisien determinasi paling besar ada pada model 4 (*adjusted R²* = 0,247). Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara identifikasi organisasional dan spiritualitas di tempat kerja yang ada pada model 4 mampu menjelaskan varians perilaku kewargaan organisasional sebesar 24,7%, sedangkan sisanya sebesar 75,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis 3

Variabel	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Kontrol				
Usia	0,120	0,127	0,105	0,118
Jenis Kelamin	0,076	0,120	0,124	0,134
Pendidikan	0,085	0,161*	0,155*	0,151*
Masa Kerja	-0,057	-0,063	-0,072	-0,080
Independen				
STK		0,380*	0,305*	0,295*
Pemoderasi				
DOP			0,177*	0,157
Efek Interaksi				
STK x DOP				0,114

<i>Adjusted R²</i>	-0,008	0,127	0,147	0,154
ΔR^2	-0,008	0,135	0,012	0,142
F	0,703	5,586*	5,528*	5,101*

a. *Dependent Variable*: PKO

N=160; * $p < 0,05$; nilai yang ditampilkan adalah *standardized coefficient*

Tabel 4 menunjukkan hasil uji hipotesis 3 (model 4), dukungan organisasional persepsian tidak memoderasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional ($\beta = 0,114$; $t = 1,505$; $p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis 3 tidak didukung. Nilai koefisien determinasi paling besar ada pada model 4 (*adjusted R²* = 0,154). Hal ini menunjukkan bahwa interaksi antara dukungan organisasional persepsian dan spiritualitas di tempat kerja yang ada pada model 4 mampu menjelaskan varians perilaku kewargaan organisasional sebesar 15,4%, sedangkan sisanya sebesar 84,6% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model.

DISKUSI

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional

Spiritualitas di tempat kerja dapat diartikan sebagai bentuk ekspresi keinginan karyawan untuk terhubung dan bersikap welas asih kepada orang lain (*compassion*), memiliki kehati-hatian (*mindfulness*) dalam melakukan pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*), dan memungkinkan transendensi (*transcendence*) (Petchsawang & Duchon, 2009). Jurkiewicz & Giacalone (2004) dan Ahmad & Omar (2015) menambahkan bahwa spiritualitas di tempat kerja dapat mendorong pengalaman transendensi karyawan melalui proses kerja dan rasa keterhubungan dengan orang lain yang dapat mendatangkan rasa bahagia dan sukacita. Pada tabel statistik deskriptif (tabel 1) dapat dilihat bahwa rata-rata variabel spiritualitas di tempat kerja tergolong cukup, yaitu sebesar 3,14. Angka ini tergolong tidak terlalu tinggi jika dibandingkan dengan rata-rata variabel lain dalam penelitian ini. Nilai rata-rata tersebut menggambarkan bahwa secara keseluruhan, para pegawai memiliki pengalaman spiritualitas yang cukup di Pemda DIY. Pegawai yang memiliki spiritualitas di tempat kerja dapat dikatakan memiliki tujuan yang lebih besar dari diri sendiri, oleh karena itu mereka akan berperan dan memberikan kontribusi lebih kepada orang lain atau masyarakat secara luas (Mitroff & Denton, 1999; Ashmos & Duchon, 2000; Chinomona, 2012). Selain itu, spiritualitas di tempat kerja membuat pegawai lebih mungkin untuk membawa keseluruhan diri mereka (baik secara fisik, mental, emosi, maupun spiritual) saat bekerja sehingga mereka dapat menjadi lebih berkomitmen dalam bekerja, bertanggung jawab dalam membantu pencapaian tujuan organisasi (dalam hal ini Pemda DIY), bahkan dapat melakukan hal-hal positif lain yang melampaui dari apa yang menjadi tugas mereka (Kazempour, 2012).

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Identifikasi Organisasional Sebagai Pemoderasi

Berbeda dengan hipotesis 1 yang didukung, hipotesis 2 dalam penelitian ini justru tidak didukung, artinya variabel pemoderasi identifikasi organisasional tidak menguatkan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Secara keseluruhan nilai rata-rata variabel identifikasi organisasional tergolong cukup, yaitu sebesar 3,29. Namun

identifikasi organisasional yang cukup ternyata tidak cukup kuat untuk mendorong pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional sehingga hipotesis 2 tidak terdukung. Hal ini dapat dijelaskan oleh beberapa argumen berikut.

Pertama, kemungkinan rata-rata pegawai Pemda DIY belum memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap Pemda DIY walaupun telah menjadi anggota dan bagian dari Pemda DIY. Hal ini didasarkan pada pernyataan Goodman (2002) bahwa menjadi bagian (anggota) dari suatu organisasi belum tentu membuat seorang individu mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi (Goodman, 2001; Lewin, 1997). Individu juga harus memiliki ikatan emosional dan pandangan positif terhadap organisasi maupun keanggotaannya dalam organisasi tersebut.

Kedua, Brewer (1991) dalam Goodman (2002) menyatakan bahwa keanggotaan dalam suatu organisasi sifatnya bisa secara sukarela atau ditetapkan, tetapi identitas sosial merupakan pilihan pribadi yang bisa dipengaruhi oleh evaluasi atau pandangan seseorang yang diberikan terhadap organisasi (Lewin, 1997 dalam Goodman, 2002). Perubahan evaluasi atau pandangan terhadap organisasi dapat menjadikan identitas sosial (identifikasi terhadap organisasi) mungkin hanya aktif pada waktu tertentu dan tidak diwaktu yang lain (Brewer, 1991 dalam Goodman, 2002). Berdasarkan hal itu, peneliti menduga bahwa bisa jadi ada perubahan pandangan pegawai terhadap Pemda DIY selama bekerja yang mempengaruhi mereka untuk tidak mengidentifikasi diri mereka terhadap Pemda DIY.

Ketiga, teori identitas sosial menyatakan bahwa individu akan cenderung untuk tetap merasa menjadi anggota kelompok (organisasi) selama organisasi tersebut memberikan kontribusi untuk identitas sosial yang positif (Goodman, 2002). Anggota kelompok cenderung untuk mengidentifikasi diri dengan kelompok (organisasi) mereka ketika kelompok (organisasi) tersebut memiliki status yang tinggi, yang memberikan kontribusi untuk harga diri yang tinggi (Cialdini et al, 1976;. Ellemers, Van Knippenberg, de Vries, & Wilke, 1988 dalam Goodman, 2002). Kemungkinan Pemda DIY belum turut berkontribusi dalam meningkatkan harga diri serta membentuk pandangan positif para pegawai terhadap Pemda DIY. Hal ini yang diduga membuat para pegawai tidak memilih untuk mengidentifikasi dirinya terhadap Pemda DIY.

Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Dukungan Organisasional Persepsian Sebagai Pemoderasi

Hipotesis 3 dalam penelitian ini juga tidak didukung, artinya dukungan organisasional persepsian tidak memperkuat pengaruh positif spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Tidak didukungnya hipotesis 3 dapat dijelaskan oleh beberapa argumen berikut.

Pertama, berdasarkan teori dukungan organisasional, ada 3 bentuk umum dari perlakuan baik organisasi yang dapat dipersepsikan karyawan sehingga meningkatkan dukungan organisasional persepsian (Eisenberger et al., 1986 dalam Rhoades & Eisenberger, 2002), yaitu keadilan prosedural, dukungan supervisor (dalam hal ini atasan), penghargaan organisasional serta kondisi kerja. Namun item-item pernyataan dukungan organisasional persepsian yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggambarkan satu di antara tiga perlakuan tersebut, yaitu perlakuan baik organisasi yang lebih banyak menyoroti peran kesejahteraan karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002; Wirati, 2015) dan penghargaan, seperti pengakuan, insentif, dan promosi (Eisenberger et al., 2002 dalam Purbo, 2015). Padahal menurut Rhoades &

Eisenberger (2002), penghargaan pengaruhnya tidak terlalu besar dalam mempengaruhi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasional, berbeda halnya dengan keadilan prosedural dan dukungan atasan. Kemungkinan apabila dukungan organisasional yang digunakan dalam penelitian ini juga mengukur keadilan prosedural maupun dukungan atasan, mungkin akan muncul hasil yang berbeda atau bahkan lebih baik.

Kedua, kebanyakan teori dukungan organisasional telah berfokus pada tindakan organisasi yang mempengaruhi dukungan organisasional persepsian tanpa mempertimbangkan variabel disposisional (karakteristik kepribadian seseorang) yang diakui dapat mempengaruhi *positive affect* atau *negative affect* seseorang (Watson & Clark, 1984; Rhoades & Eisenberger, 2002). *Positive affect* dan *negative affect* merupakan dimensi emosional yang ditandai dengan frekuensi atau intensitas seseorang dalam merasakan emosi positif dan negatif seperti sukacita, kegembiraan, kemarahan, dan kesedihan (Zanon, 2013). Keduanya memiliki kemungkinan dalam mempengaruhi interpretasi seseorang terhadap perlakuan organisasi (Aquino & Griffith, 1999; Witt & Hellman, 1992 dalam Rhoades & Eisenberger, 2002). Karyawan dengan *negative affect* kemungkinan akan mempersepsikan perlakuan organisasi dengan buruk. Berdasarkan hal tersebut, peneliti menduga bahwa kepribadian para pegawai Pemda DIY juga dapat mempengaruhi persepsinya terhadap dukungan organisasional. Pegawai Pemda DIY dengan *negative effect* dimungkinkan akan mempersepsikan perlakuan Pemda DIY dengan buruk.

Ketiga, menurut Rhoades & Eisenberger (2002), peran stressor, seperti pekerjaan yang terlalu banyak, tuntutan pekerjaan, keaburan peran, konflik peran, tidak adanya informasi yang jelas mengenai tanggung jawab individu, termasuk tanggung jawab kerja yang saling bertentangan akan dapat menurunkan dukungan organisasional yang dirasakan karyawan. Pendistribusian kuesioner dalam penelitian ini dilakukan tepat di akhir tahun, dimana hampir keseluruhan instansi sedang sibuk untuk mengerjakan laporan akhir tahun. Kemungkinan sebagian dari pegawai Pemda DIY sedang merasakan pekerjaan yang menumpuk dengan berbagai tuntutan (*deadline*) yang harus dipenuhi. Hal ini mungkin menjadi stressor tersendiri sehingga mempengaruhi persepsi para pegawai Pemda DIY terhadap dukungan organisasi yang dirasakan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional. Para pegawai Pemda DIY tergolong memiliki pengalaman spiritualitas yang cukup sehingga dapat mendorong mereka untuk melakukan hal-hal yang melebihi dari apa yang ditugaskan pada mereka di tempat kerja.
2. Identifikasi organisasional tidak memoderasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Hal ini dikarenakan ikatan emosional dan rasa bangga para pegawai Pemda DIY yang tidak begitu tinggi sehingga identifikasi organisasional para pegawai Pemda DIY hanya tergolong cukup. Identifikasi organisasional yang cukup ternyata tidak begitu kuat untuk mendorong pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional.

3. Dukungan organisasional persepsian tidak memoderasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Dukungan Pemda DIY yang dirasakan para pegawai hanya tergolong cukup sehingga tidak begitu kuat mendorong pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, untuk memperoleh informasi yang lebih komprehensif, penelitian selanjutnya dapat mengkombinasikan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan metode wawancara. Kedua, responden mengisi kuesioner menggunakan *self-report* sehingga berpotensi menimbulkan bias. Untuk mengurangi bias, penelitian selanjutnya dapat mencampur item-item pernyataan dalam kuesioner agar tidak membentuk pengelompokan tertentu (*counterbalance question order*). Ketiga, dua pemoderasi yang diusulkan dalam penelitian ini tidak terbukti memperkuat pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan variabel pemoderasi lain, misalnya *job crafting*, dukungan atasan dan rekan kerja, serta karakteristik individu. Karena berdasarkan studi empiris, kemampuan karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, misalnya *job crafting* (Tims, Bakker, & Derks, 2013), serta karakteristik individu (Wrzesniewski, Dutton, & Wrzesniewski, 1997; Tims et al., 2013) dapat memiliki pengaruh pada spiritualitas di tempat kerja sehingga kemungkinan dapat menguatkan pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional.

REFERENSI

- Ahmad, A., & Omar, Z. (2015). Improving Organizational Citizenship Behavior through Spirituality and Work Engagement, (2000). <https://doi.org/10.3844/ajassp.2015.200.207>
- Ahmad, A., & Omar, Z. (2017). Reducing Deviant Behavior through Workplace Spirituality and Job Satisfaction, 10(19), 107–113. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n19p107>
- Aji, Wahyu Stefano Sakti. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Pada Perilaku Kewargaan Organisasional Yang Dimediasi Oleh Komitmen Afektif Studi Pada PT. Nutrifood Indonesia. Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Alexander, N. K., Andrew, K., Korac-kakabadse, N., Kouzmin, A., & Kakabadse, A. (2006). Spirituality and leadership praxis. <https://doi.org/10.1108/02683940210423079>
- Ashforth, E., & Mael, F. (1989). Social and Identity Theory the Organization, *Academy and Management Review*, 14(1), 20–39.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work : A conceptualization and measure.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2013). Towards a model of work engagement. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Chênevert, D., Vandenberghe, C., & Tremblay, M. (2015). Article information :
- Chinomona, R. (2012). The impact of organizational support on work spirituality , organizational citizenship behaviour and job performance : The case of Zimbabwe ' s small and medium enterprises (SME) sector, 6(36), 10003–10014. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2286>

- Cooper, D. R., Schindler, P. S. (2011). *Business Research Methods*. 11th ed. McGraw Hill International Edition.
- Dick, R. Van. (2008). Interactive effects of work group and organizational identification on job satisfaction and extra-role behavior, 72, 388–399.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2007.11.009>
- Dousti, M., & Moosavi, S. J. (2014). Study of The Relationship Between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior in Physical Education Teachers in Tehran City, 4(4), 386–393.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (2013). Images Organizational and Member Identification, 39(2), 239–263.
- Goodman, Janet M. (2002). *Psychological Well-Being in the Jewish Community: The Impact of Social Identity and Spirituality*. Dissertation. Doctor of Philosophy, Kent State University.
- Hair, J. F., Black W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*. USA: Pearson.
- Haryokusumo, Diaz. (2015). *Pengaruh Dimensi Spiritualitas Tempat Kerja Pada Komitmen Organisasional Dengan Dukungan Organisasional Persepsian Sebagai Variabel Pemoderasi*. Tesis. Program Magister Sains dan Doktor, Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Health, M., Development, O., & Management, E. (2014). THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT Workplace Spirituality : Linkages with Attitude , Mental Health , Leadership , Organizational Development , Earning Management , Stress and Wellbeing Abstract :, 2(7), 139–144.
- Holmbeck, G. N. (2002). Post-hoc Probing of Significant Moderational and Mediatlional Effects in Studies of Pediatric Populations, 27(1), 87–96.
- He, Hongwei., Brown, Andrew H. Organizational Identity and Organizational Identification: A Review of the Literature and Suggestions for Future Research. (2013). *Group & Organization Management*. <https://doi.org/10.1177/1059601112473815>
- Jager, E. De, & Bert, M. (2012). Measuring Spirituality as a Universal Human Experience : A Review of Spirituality Questionnaires, 336–354. <https://doi.org/10.1007/s10943-010-9376-1>
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance, 129–142.
- Kahn, W. A., & Kahn, W. A. (2013). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work PSYCHOLOGICAL CONDITIONS OF PERSONAL ENGAGEMENT AND DISENGAGEMENT AT WORK, 33(4), 692–724.
- Kane, R. E., Magnusen, M. J., Perrewé, P. L., & Kane, R. E. (2012). Differential effects of identification on extra-role behavior. <https://doi.org/10.1108/13620431211201319>
- Kazemipour, F. (2012). The impact of workplace spirituality dimensions on organisational citizenship behaviour among nurses with the mediating effect of affective organisational commitment, (September), 1039–1048. <https://doi.org/10.1111/jonm.12025>
- Kholiq, Abdul. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Identifikasi Organisasional Sebagai

- Variabel Pemediasi (Studi Pada Waroeng Spesial Sambal Area Yogyakarta). Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Knippenberg, D. V. A. N., & Sleebos, E. D. (2014). Organizational identification versus organizational commitment : Self-definition , social exchange , 27(5), 571–584. <https://doi.org/10.1002/job.359>
- Knippenberg, D. Van. (2000). Work Motivation and Performance : A Social Identity Perspective, 49(3), 357–371.
- Krahnke, K., Giacalone, R. A., Carolina, N., & Jurkiewicz, C. L. (n.d.). Point-counterpoint : measuring workplace spirituality. <https://doi.org/10.1108/09534810310484154>
- Krishnakumar, S. & Neck, C.P. (2002). 'The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace', *Journal of Managerial Psychology*, 17(3): 153-164. <https://doi.org/10.1108/02683940210423060>
- Kwon, B., Hyoungh, C., Moon, K., Ko, W., Min, K., Kwon, B., ... Kazemi, M. (2014). Article information :
- Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater : A partial test of the reformulated model of organizational identification, 13(October 1990), 103–123.
- Mishra, Sushanta Kumar. (2014). Linking perceived organizational support to emotional labor. *Personnel Review*, 43, 845–860. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2012-0160>
- Mitroff, B. I. I., & Denton, E. A. (1999). A Spiritual Audit of Corporate America : A Hard Look at Spirituality , Religion , and Values in the Workplace A History of the English Bible as Literature.
- Nasurdin, A. M., Nejati, M., & Mei, Y. K. (2013). Workplace spirituality and organizational citizenship behaviour : Exploring gender as a moderator, 44(1).
- Nikita, M. K., Halley, D., Mark, M. P., Nikita, M. K., Halley, D., & Mark, M. P. (2015). Article information : To cite this document :
- Paillé, Pascal. (2015). Perceived Organizational Support and Work Outcomes. *International Journal of Organizational Analysis*, 23, 2, 191-212.
- Petchsawang, P., & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context, 12(4), 459–468. <https://doi.org/10.1080/13678860903135912>
- Purbo, Jadmiko. (2015). Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi Pengaruh Kecerdasan Emosional pada Kinerja dan Kepuasan Kerja. Tesis. Program Studi Ilmu Manajemen, Progra, Magister Sains dan Doktor, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors : A Critical Review of the Theoretical and Future Research, 26(3), 513–563.
- Preacher, K. J., Rucker, D. D., & Hayes, A. F. (2007). Addressing Moderated Mediation Hypotheses : Theory , Methods , and Prescriptions, 42(1), 185–227.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : A Review of the Literature, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698>
- Safaria, T., Othman, A., Nubli, M., & Wahab, A. (2010). Religious Coping , Job Insecurity and Job Stress among Javanese Academic Staff : A Moderated Regression Analysis,

- 2(2), 159–170.
- Threat, A. G., Jena, R. K., & Goswami, R. (2014). Measuring the Determinants of Organizational Citizenship Behaviour, 2(1964).
<https://doi.org/10.1177/0972150914523587>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The Impact of Job Crafting on Job Demands , Job Resources , and Well-Being, 18(2), 230–240. <https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Vaught, B. C. (2000). Effects of Communication Direction on Job Performance and Satisfaction: A Moderated Regression Anaiysis, 37(4), 348–368.
- Watson, D., & Clark, L. A. (1984). Negative Affectivity : The Disposition to Experience Aversive Emotional States, 96(3), 465–490.
- Weiss, H. M., Cropanzano, R. (1996). Affective Events Theory A Theoretical Discussion of The Structure, Causes and Consequences of Affective Experiences at Work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Wirati, Lucyana. (2015). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga pada keinginan Berpindah dengan Dukungan Organisasional Persepsian Sebagai Pemoderasi. Studi pada Karyawan PT. Bank X Cabang Surakarta, Jawa Tengah. Tesis. Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. M. Y. (2014). CRAFTING A JOB : AS ACTIVE EMPLOYEES REVISIONING CRAFTERS OF THEIR WORK, 26(2), 179–201.
- Yen, R. (2004). Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Effectiveness : Examining Relationships in Taiwanese Banks, 1617–1637.
- Zanon, C. (2013). Relationships Between Positive and Negative Affect and the Five Factors of Personality in a Brazilian Sample 1 Relações Entre Afetos Positivos e Negativos com os Cinco Fatores da Personalidade em uma Amostra Brasileira Relaciones Entre Afecto Positivo y Negativo con los Cinco Factores de Personalidad en una Muestra Brasileña, 23(56), 285–292. <https://doi.org/10.1590/1982-43272356201302>
- Zedeck, S. (1971). PROBLEMS WITH THE USE OF " MODERATOR " VARIABLES, 76(4), 295–310.