

Hubungan *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pengurus Organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya

Rohmatin

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: rohmatin.19182@mhs.unesa.ac.id

Meita Santi Budiani

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: meitasanti@unesa.ac.id

Abstrak

Workplace spirituality merupakan iklim psikologis organisasi yang akhir-akhir ini menarik dalam manajemen sumberdaya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi terkait hubungan *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan kriteria subjek adalah pengurus aktif organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya dan telah mengikuti sedikitnya 4 tahun kepengurusan di IPNU IPPNU. Pengambilan data penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data penelitian menggunakan korelasi *pearson product moment* yang memperoleh nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,639. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan dengan kategori kuat antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi *workplace spirituality* maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Begitu sebaliknya semakin rendah *workplace spirituality* maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci : *Workplace spirituality, organizational citizenship behaviour, IPNU IPPNU*

Abstract

Workplace spirituality is the organizational psychological climate that has recently been of interest in human resource management. This study aims to obtain information related to the relationship workplace spirituality with organizational citizenship behavior to the management of the IPNU IPPNU Surabaya City organization. The method used in this research is quantitative. Data collection techniques using techniques purposive sampling, with the criteria that the subject is an active administrator of the IPNU IPPNU Surabaya City organization and has participated in at least 4 years of management at IPNU IPPNU. Retrieval of research data using a questionnaire. Analysis of research data using correlation pearson product moment which obtained a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation coefficient value of 0.639. This shows that there is a positive and significant relationship with a strong category between workplace spirituality with organizational citizenship behavior. The higher it is workplace spirituality then the higher it is organizational citizenship behavior. On the contrary, it is getting lower workplace spirituality then the lower it is organizational citizenship behavior

Key word : *Workplace spirituality, organizational citizenship behaviour, IPNU IPPNU*

Article History

Submitted : 28-06-2023

Final Revised : 04-07-2023

Accepted : 04-07-2023



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

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Manusia hidup memiliki tujuan yang dalam mencapainya harus melakukan banyak cara, salah satunya yakni membentuk sebuah perkumpulan atau organisasi (Mendrofa & Syafii, 2019). Organisasi adalah sekelompok manusia dengan latar belakang, identitas, harapan dan beberapa hal yang cenderung sama untuk mewujudkan tujuan bersama (Duha, 2018). Menurut Data Persebaran Organisasi Masyarakat oleh Kemendagri tahun 2020 Indonesia memiliki sekitar 1.775 organisasi masyarakat yang tersebar. Adanya banyak organisasi menjadi wadah yang mempermudah manusia dalam mencapai tujuan tersebut. Namun juga menjadi tantangan bagi setiap organisasi dalam menjaga ke eksistensinya. Basith & Anwarudin (2018) mengartikan eksistensi sebagai output dari usaha organisasi dalam mempertahankan dan mengembangkan serta memajukan organisasi.

Organisasi Nahdlatul Ulama merupakan salah satu dari total diatas sebagai organisasi yang bertahan dan eksis hingga saat ini. Organisasi Nahdlatul Ulama memiliki jumlah anggota sebanyak 92,1 juta per tahun 2019 (Kemendagri, 2020), dan merupakan organisasi terbesar di Indonesia. Salah satu organisasi yang berada dibawah naungannya yakni organisasi Ikatan Pelajar Nahdlatul Ulama dan Ikatan Pelajar Putri Nahdlatul Ulama atau biasa disingkat dengan IPNU IPPNU. IPNU IPPNU adalah organisasi pelajar, yang anggotanya merupakan individu yang berasal dari sekolah islam, sekolah umum, santri maupun seseorang yang berusia pelajar (Safitri dkk, 2021).

Organisasi IPNU IPPNU mengemban peran dalam kehidupan berbangsa, bernegara, bermasyarakat dan beragama dengan memberdayakan dan mengembangkan potensi sumber daya manusia pada masyarakat luas (Romahurmuzi dkk, 2000). Menurut hasil wawancara pada salah satu pengurus organisasi IPNU IPPNU dijelaskan bahwa organisasi ini merupakan organisasi *non profit*, dalam artian tidak berpatok pada keuntungan komersial dan operasional organisasi dilakukan secara mandiri serta tidak ada benefit berupa upah, tunjangan material dan fasilitas pribadi bagi pengurusnya. Organisasi dalam mempertahankan eksistensi dan mencapai tujuan, organisasi tidak hanya membutuhkan sumber daya yang berkualitas dan bersinergi dengan visi misi organisasi namun juga mau berkontribusi secara sukarela dalam organisasi. Selaras dengan Fiftyana & Sawitri (2020) organisasi dalam mencapai kesuksesan membutuhkan sumberdaya manusia yang mau bekerja lebih diluar tugas tanggung jawabnya. Perilaku tersebut dinamai dengan *organizational citizenship behavior*.

Organizational citizenship behavior diartikan sebagai perilaku seseorang sebagai anggota organisasi yang bersifat positif dengan memberikan kontribusi lebih dari tuntutan formal organisasi yang dilakukan secara sadar dan sukarela (Ukkas & Latif, 2017). Menurut Organ (2006) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku seseorang yang bebas, tidak terikat penghargaan dan bermanfaat untuk menunjang peningkatan efektivitas organisasi. *Organizational citizenship behavior* diperlihatkan melalui loyalitas seseorang terhadap perusahaan melalui kemauannya bekerja diluar deskripsi tugas demi kelancaran produksi dan performa perusahaan (Lestari dkk., 2018).

Dyne & Ang (1998; dalam Ahmad & Izzati, 2020) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak menjadi kewajiban seseorang dan apabila tidak melakukan tidak mendapat hukuman karena tidak tertuang dalam peraturan, perjanjian ataupun kontrak kerja. Namun menurut Podsakoff *et al* (2000) *organizational citizenship behavior* berkontribusi pada peningkatan produktivitas baik dari arah manager, rekan kerja maupun diri sendiri. Selain itu menurut hasil beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai (Lombogia, 2022; Putri & Utami, 2017; Aprianti & Bhaihaki, 2017) dan efektifitas organisasi (Chelagat *et al*, 2015).

Berdasarkan pendahuluan awal melalui wawancara terhadap 5 pengurus organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya didapati sebuah fenomena terkait *organizational citizenship behavior*. Studi pendahuluan dilakukan kepada 5 pengurusnya, menurut subjek A selaku ketua mengatakan bahwa ia salut kepada anggotanya yang dalam melaksanakan tanggung jawabnya, dengan suka rela berusaha keras mengerahkan tenaga, pikiran bahkan juga material demi tercapainya tujuan organisasi. Subyek B menyatakan bahwa dengan senang hati menyediakan waktu untuk organisasi disamping ia sebagai mahasiswa. Menurutny sudah menjadi hal biasa rapat hingga malam hari (kerja lembur) dan ia menikmati hal itu. Subyek C mengungkapkan bahwa dengan kondisi pengurus organisasi mempunyai beberapa peran seperti pelajar atau pekerja, sudah terbiasa untuk bahu membahu ketika ada yang berhalangan hadir. Ia juga berusaha selalu menghadiri setiap kegiatan yang dilakukan. Salah satunya yakni rapat atau forum yang biasa menjadi tempat untuk saling bertukar informasi yang bermanfaat. Sedangkan Subyek D berkata ia senang memberikan saran perbaikan karena organisasi sendiri dengan terbuka menerima setiap saran yang diberikan dari siapapun. Melalui forum yang diadakan menjadi wadah untuk berkeluh kesah dan sarana pengurus untuk saling membantu menyelesaikan permasalahan yang dimiliki. Subyek E mengatakan bahwa pengurus berkontribusi maksimal dan menjalankan tugasnya dengan baik, mempersiapkan dan memastikan kegiatan berjalan dengan baik, menyelesaikan tugas sesuai timeline, mematuhi peraturan yang telah dibuat.

Menurut Siders *et al* (dalam Titisari, 2014) juga menyebutkan bahwa budaya perusahaan merupakan salah satu faktor eksternal yang berpengaruh penting terhadap *organizational citizenship behavior*. *Workplace spirituality* merupakan elemen budaya organisasi (Charoensukmongkol *et al*, 2015), yang terbentuk melalui nilai-nilai organisasi berupa kenyamanan dalam bekerja yang didapat dari adanya hubungan baik antar pekerja (Giacalone & Jurkiewicz, 2010). *Workplace spirituality* bukan semata-mata berarti agama. Robbin & Judge (2017) mendefinisikan *workplace spirituality* merupakan kesadaran seseorang akan kehidupan batin berupa makna dan tujuan bekerja serta kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut Ashmos Duchon (2000) menyatakan bahwa *workplace spirituality* adalah bentuk pemahaman diri atas makna dan tujuan hidup yang diperoleh melalui proses kehidupan di dalam bekerja berkaitan dengan nilai-nilai yang dipegang dalam konteks komunitas.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap 5 pengurus organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya. Ditemukan hasil bahwa menurut Subjek A, ia merasa lebih bermanfaat dengan mengikuti kegiatan dan memberikan kontribusi pada organisasi dan oranglain. Subjek B mengatakan bahwa dalam organisasi ini ia merasa nyaman dengan kebersamaan didalamnya, ia sudah menganggapnya sebagai bagian dari keluarga. Subjek C menjelaskan bahwa organisasi ini mengajarkan nilai-nilai positif yang bermanfaat bagi dirinya seperti sikap toleransi, jujur, sabar, menghargai dan sopan terhadap sesama. Sedangkan Subjek D dan E mengatakan bahwa

ia mengikuti organisasi ini dengan tujuan mengabdikan diri, memberikan manfaat kepada orang lain dan mencari kesibukan dengan kegiatan yang positif. Selain itu juga untuk mengembangkan diri, memperbaiki diri dan menjaga diri dari pergaulan yang tidak semestinya.

Kajian terkait *workplace spirituality* merupakan hal baru beberapa tahun ini (Yogatama, 2015). Beberapa literatur menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap sikap kerja, seperti kinerja karyawan (Badaruddin & Fatmasari, 2021), keterikatan karyawan (Shohib & Hadi, 2020), komitmen organisasi (Khusnah, 2019). Selaras dengan penelitian Milliman (2003) yang dilakukan pada mahasiswa yang bekerja penuh waktu menyimpulkan terdapat hubungan yang positif *workplace spirituality* dengan 5 sikap kerja (komitmen, intensi turnover, kepuasan kerja, keterlibatan dan OBSE).

Penelitian Milliman tersebut menyarankan untuk mengkaji kaitannya *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior*, dan pada jenis organisasi berbeda. Menurut telaah literatur diatas, penelitian mengenai *workplace spirituality* dan *organizational citizenship behavior* kebanyakan dilakukan dalam konteks karyawan perusahaan atau instansi dan belum pernah dilakukan pada konteks organisasi *non profit*. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan *Workplace Spirituality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pengurus Organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya”.

Metode

Pelaksanaan penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang digunakan pada penelitian yang pengumpulan datanya diperoleh dengan pemberian instrumen kepada populasi atau sampel, data berbentuk angka kemudian diolah dan dianalisis menggunakan perhitungan statistik (Azwar, 2017).

Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi subjek penelitian (Jannah, 2018). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel dengan menetapkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2019). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1). pengurus aktif IPNU IPPNU Kota Surabaya 2). dengan minimal mengikuti 4 tahun masa kepengurusan IPNU IPPNU. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 90 pengurus Organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya, dengan rincian untuk uji coba penelitian sebanyak 30 pengurus dan 60 sisanya digunakan sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan data

Data penelitian ini berupa data primer, adalah data yang diperoleh dari sumber pertama secara langsung (Jannah, 2018). Teknik pengumpulan data adalah kuesioner dengan menggunakan model skala likert. Penskalaan yang digunakan adalah menghilangkan pilihan jawaban tengah (netral). Menurut Hadi (1991) meniadakan pilihan jawaban tengah bertujuan untuk melihat arah responden untuk setuju atau tidak dengan pernyataan dan juga menghindari sikap responden untuk tidak berpendapat atau bersikap netral. Hal ini dikarenakan pilihan netral tidak dapat merepresentasikan jawaban dengan jelas, dan membuat penelitian kehilangan banyak data sehingga informasi yang didapat juga berkurang. Pilihan jawaban yang digunakan yaitu Sangat setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Nilai jawaban yang

diberikan yakni pada rentang 1 hingga 4. Kuesioner tersebut didistribusikan menggunakan *google form* secara daring.

Analisis data

Penelitian ini menghitung validitas dan reliabilitas yang merupakan syarat mutlak alat ukur dapat digunakan untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel (Sugiyono 2019). Data yang valid diperoleh dari alat ukur yang valid pula. Data dikatakan valid dan memenuhi syarat apabila skor aitem ($>0,30$) (Azwar, 2017). Apabila skor ($<0,30$) maka aitem alat ukur harus diperbaiki atau dibuang.

Alat ukur dikatakan reliabel apabila hasil didapati dalam pengukuran tetap sama dalam pelaksanaan pengukuran berkali-kali. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Data dikatakan reliabel apabila nilainya lebih dari 0,60. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui data pada penelitian ini reliabel, yang mana kedua variable memiliki nilai lebih dari 0,60 yakni sebesar 0,954 dan 0,937.

Kemudian, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan telah tersebar secara normal. Uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*. Dengan ketentuan apabila nilai probabilitas ($p>0,05$) maka data berdistribusi normal. Namun apabila nilai probabilitas ($p<0,05$) maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini yakni teknik korelasi *Pearson Product Moment*, yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kedua variabel. Sugiyono (2019) menjelaskan apabila nilai $p<0,05$ maka terdapat hubungan yang signifikan. Begitu sebaliknya apabila nilai $p>0,05$ maka hubungan dikatakan tidak signifikan.

Hasil

Penelitian ini menggunakan perhitungan statistik dengan bantuan *software* IBM SPSS *Statistic 25.0 for windows*. Berdasarkan pengolahan data diperoleh beberapa hasil sebagaimana berikut :

1. Deskripsi Data Penelitian

Tabel 3. 1 Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Workplace Spirituality</i>	60	95	135	115,55	11,274
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	60	114	172	140,30	13,852

Menurut tabel tersebut diketahui bahwa subjek menunjukkan *wokplace spirituality* dengan nilai rata-rata sebesar 115,5, nilai terendah sebesar 95 dan nilai tertinggi yakni 135. Sedangkan untuk variabel *organizational citizenship behavior* memiliki nilai rata-rata sebesar 140,3, nilai terendah sebesar 114 dan nilai tertinggi sebesar 172. Nilai standar deviasi pada kedua variabel penelitian diperoleh sebesar 11,274 untuk variabel *wokplace spirituality* dan 13,852 untuk variabel *organizational citizenship behavior*.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat bagaimana persebaran data. Hal tersebut dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah persebaran data pada masing-masing variable berdistribusi normal atau tidak. Pada uji normalitas peneliti menggunakan teknik *kolmogorov smirnov* dengan bantuan *software* SPSS 25.0 *for windows*. Menurut Sugiyono (2019) data dikatakan berdistribusi normal apabila data memiliki nilai signifikansi ($p>0,05$)

maka data berdistribusi normal. Namun apabila nilai signifikansi ($p < 0,05$) maka sebaran data dinyatakan tidak normal. Berikut hasil uji normalitas penelitian ini:

Tabel 3. 2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
<i>Workplace Spirituality</i>	0,100	Data Berdistribusi Normal
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,200	Data Berdistribusi Normal

Diketahui nilai signifikansi pada variabel *workplace spirituality* sebesar 0,100 ($p > 0,05$) dan variabel *organizational citizenship behavior* sebesar 0,200 ($p > 0,05$). Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel memiliki sebaran data yang berdistribusi normal karena kedua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05.

3. Uji Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior*”. Guna membuktikan hal tersebut dilakukanlah uji hipotesis. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi dengan menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*. Proses uji hipotesis penelitian ini dibantu dengan *software SPSS 25.0 for windows*. Sugiyono (2019) menjelaskan apabila nilai koefisien korelasi ($p < 0,05$) maka terdapat hubungan yang signifikan. Begitu sebaliknya apabila nilai ($p > 0,05$) maka hubungan dikatakan tidak signifikan. Berikut beberapa kategori hubungan atau korelasi yang menjadi pedoman menurut Sugiyono (2019).

Tabel 3. 3 Ketentuan Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien	Kategori
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Sedang
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Berikut hasil uji korelasi *pearson product moment* penelitian ini :

Tabel 4. 4 Hasil Uji Korelasi

Variabel	Perason Correlatioan	Nilai Sig	Keterangan
<i>Workplace Spirituality</i>	0,639	0,000	Berhubungan Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,639	0,000	Berhubungan Signifikan

Uji korelasi berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kedua variabel yakni *workplace spirituality* dan *organizational citizenship behavior* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai signifikansi tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior*. Selain itu tabel diatas juga menunjukkan koefisien korelasi kedua variable sebesar 0,639 ($r = 0,639$). Sesuai dengan kategori menurut Sugiyono (2019) nilai koefisien tersebut termasuk kategori kuat dan positif, karena tidak terdapat tanda negative pada nilai. Hal ini berarti semakin baik *workplace spirituality* maka semakin baik pula *organizational citizenship behavior* pengurus IPNU IPPNU Kota Surabaya. Begitu sebaliknya semakin rendah *workplace spirituality* maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior*.

Pembahasan

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui informasi terkait hubungan antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior*. Hipotesis yang digunakan adalah terdapat hubungan antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior* pengurus organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan *software* SPSS 25.0 for windows. Berdasarkan perhitungan statistic pada uji korelasi *pearson product moment* diperoleh nilai signifikansi antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut mengartikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior*. Maka hipotesis yang telah diajukan penelitian ini diterima.

Hasil uji hipotesis juga menunjukkan nilai koefisien korelasi *pearson produk moment* sebesar 0,639 ($r = 0,639$). Menurut Sugiyono (2019) nilai koefisien hubungan tersebut terletak pada rentang kategori kuat. Selain itu nilai koefisien tersebut berbentuk angka positif karena tidak terdapat tanda negative pada angka. Maka diartikan bahwa antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior* memiliki hubungan yang kuat dan juga bersifat positif. Kemudian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *workplace spirituality* maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Begitu sebaliknya semakin rendah *workplace spirituality* maka semakin rendah pula *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan beberapa dimensi *organizational citizenship behavior* menurut Organ (2006), berikut hasil perhitungan rerata setiap dimensi pada pengurus organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya menunjukkan bahwa dimensi *civic virtue* memiliki nilai rata-rata tertinggi yakni sebesar 3,38, kemudian dimensi *courtesy* dengan nilai rata-rata sebesar 3,30, dimensi *conscientiousness* dengan nilai rata-rata sebesar 3,26, dimensi *altruism* dengan nilai rata-rata sebesar 3,22, dan untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada aspek *sportsmanship* yakni sebesar 3,15.

Berdasarkan tingkatan nilai rerata diatas, dimensi dengan nilai rerata tertinggi pertama yakni dimensi *civic virtue*. *Civic Virtue* dipahami sebagai sikap tanggung jawab seseorang terhadap perkembangan organisasi (Organ, 2006). Dimensi *civic virtue* pada pengurus organisasi IPNU IPPNU diperlihatkan dengan sikap aktif pengurus organisasi dalam menghadiri setiap kegiatan meski juga memiliki kesibukan lain sebagai pelajar dan pekerja, aktif memberikan ide dan evaluasi untuk kemajuan organisasi, dan menjalankan tanggungjawabnya dengan optimal.

Dimensi kedua yakni *courtesy* yang memiliki nilai rerata tertinggi kedua. *Courtesy* adalah sikap seseorang yang tidak ingin terlibat konflik dengan rekan kerja (Organ, 2006). Dimensi *courtesy* pada penelitian ini digambarkan melalui sikap pengurus organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya dalam meminimalisir konflik dengan rekan kerja. Beberapa contohnya yakni menghargai setiap perbedaan pendapat, bersikap sopan terhadap sesama, tidak menganggap rekan kerja sebagai pesaing, tidak mencela dan mencari kesalahan dari rekan kerja, mendiskusikan pembagian tugas agar tidak terjadi kesalahpahaman serta segera mengkomunikasikan apabila terdapat kesalahpahaman.

Dimensi ketiga yakni *conscientiousness*, yang mana pada penelitian ini digambarkan pengurus IPNU IPPNU yang memiliki sikap kerja melebihi tuntutan organisasi. Seperti halnya selalu memeriksa ulang setiap pekerjaan, memastikan persiapan organisasi dengan baik dan cermat agar berjalan lancar, menyelesaikan tugas jauh sebelum tenggat *deadline*, tidak menunda-nunda pekerjaan, dan selalu mentaati peraturan meski tanpa adanya pengawasan.

Dimensi keempat yaitu *altruism* atau biasa diartikan dengan sikap menolong di organisasi kaitannya dengan mengerjakan tugas ataupun menyelesaikan masalah (Organ, 2006). Dimensi ini diperlihatkan pengurus IPNU IPPNU melalui sikapnya dalam membantu rekan kerja yang memiliki tugas yang *overload*, kesediaannya membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, berkenan mengganti tugas rekan kerja yang berhalangan hadir, dan membantu rekan kerja menyelesaikan permasalahan organisasi.

Dimensi terakhir dan merupakan dimensi dengan rerata terendah yakni *sportsmanship*. *Sportsmanship* adalah perilaku toleransi terhadap keadaan diluar kenyamanan seseorang dengan tidak mengeluh, yang mana pada penelitian ini ditunjukkan melalui kemampuan pengurus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan seperti tidak mengeluhkan hal-hal kecil, memahami dan menerima perbedaan cara kerja, menerima perubahan yang terjadi dalam organisasi, bersedia kerja lembur dan bekerja melebihi tugas utamanya.

Salah satu yang menjadi pengaruh munculnya *organizational citizenship behavior* adalah budaya dan iklim organisasi (Titisari, 2013). *Workplace spirituality* merupakan hasil implementasi budaya organisasi, yang kemudian hasil budaya tersebut menjadi iklim di organisasi. Sesuai dengan pernyataan Duchon & Plowman (2005), *workplace spirituality* merupakan salah satu iklim psikologis berupa pemahaman akan kebutuhan batin yang dipenuhi dan dipelihara melalui bekerja. Pemenuhan kebutuhan tersebut bermanfaat dalam menumbuhkan sikap positif dalam bekerja (Milliman, 2003).

Workplace spirituality memiliki 3 dimensi, yang mana berdasarkan perhitungan statistic pada penelitian ini ditemukan bahwa dimensi *meaningful work* memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi dibanding dua dimensi lainnya. Rincian besaran rerata setiap dimensi yakni sebesar 3,33 dimiliki dimensi *meaningful work*, kemudian dimensi *inner life* memiliki nilai rerata sebesar 3,31 dan untuk nilai rerata yang terkecil terdapat pada dimensi *sence of community* yakni sebesar 3,27.

Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa dimensi *meaningful work* memiliki nilai rerata tertinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengurus organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya merasakan kebermanaan terhadap pekerjaan dan diri, melalui kegiatan-kegiatan organisasi yang berfokus pada pengembangan sumberdaya manusia khususnya remaja dan juga kegiatan keagamaan serta sosial kemasyarakatan. Menurut Alisyia *et al* (2023) pada penelitiannya di Ditlantas Polda Jawa Barat, seseorang yang memiliki *meaningful work* akan senang melibatkan diri dalam organisasi, menikmati pekerjaan dan bekerja secara optimal. Yu *et al* (2018) juga menyampaikan demikian bahwa seseorang yang memiliki *meaningful work* berupa makna yang diperoleh dari pengalaman bekerja akan lebih sering menampilkan *organizational citizenship behavior*.

Dimensi selanjutnya yakni *inner life* yang diperlihatkan melalui pemenuhan kebutuhan yang perlu dipelihara berupa pengekspresian makna siapa diri mereka dan apa kontribusi yang ia berikan terhadap organisasi. Pemenuhan akan kebutuhan batin yang terlaksana secara mendalam dan seimbang sesuai dengan nilai-nilai penting individu akan menimbulkan kebahagiaan bagi individu tersebut (Yogatama & Widyarini, 2015). Selain itu juga menumbuhkan kepuasan batin yang bermanfaat pada pemaknaan seseorang bahwa organisasi tidak sebagai tempat mencari keuntungan materil dan seseorang berkontribusi terhadap organisasi sebagaimana organisasi memenuhi kebutuhan batinnya (Jufrizen & Nasution (2021).

Dimensi dengan rerata terendah yakni *sense of community*. Konsep *sense of community* menurut Ashmos & Duchon (2000) adalah keterhubungan seseorang terhadap komunitas atau

organisasi. Dimensi ini memang memiliki rerata yang paling rendah diantara 2 dimensi lain. Namun meski begitu selisih nilai rerata pada dimensi ini tidak banyak yakni sebesar 0,04 jika dibanding dengan dimensi *inner life*. Maka dapat diartikan pengurus organisasi IPNU IPPNU juga memiliki keterhubungan yang cukup baik dengan organisasi. Pengurus organisasi yang memiliki keterhubungan dengan sesama rekan kerja maupun organisasi akan merasa nyaman dan terikat secara emosional terhadap rekan kerja dan organisasi, yang kemudian menurut Charoensukmongkol *et al*, (2015) keterikatan tersebut dapat mendorong kemauan karyawan untuk memberikan kontribusi secara *ekstra* diluar tanggung jawab yang telah di tentukan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kazemipour, *et al* (2012) dengan subjek perawat rumah sakit umum di Iran. Penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berkorelasi positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Seseorang yang memiliki *workplace spirituality* akan merasakan makna dan tujuan yang baik berdasarkan pengalamannya di tempat kerja. Sama halnya dengan penelitian ini, diketahui bahwa melalui kegiatan organisasi pengurus organisasi IPNU IPPNU memiliki perasaan terhubung dengan segala sesuatu yang menurutnya mempunyai makna penting dalam kehidupan. Kondisi tersebut menurut Harumi dkk (2021) dapat menumbuhkan rasa suka cita yang menjadi pondasi dalam merasakan pekerjaan yang bermakna. Adanya perasaan tersebut mendorong pengurus memiliki *organizational citizenship behaviour* berupa kesukarelaan pengurus dalam melaksanakan tugas diluar tugas utamanya, membantu kelancaran operasional organisasi secara tanpa pamrih dan tetap menjalankan tugasnya meski tidak mendapat dukungan materil dari organisasi.

Penelitian lain yang memiliki hasil sama yakni dari Yusof, *et al*. (2018) mendapati adanya hubungan yang berbentuk positif signifikan antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior*. Subjek penelitian ini adalah perawat dari 4 rumah sakit umum Malaysia. Dimensi *altruisme* pada *organizational citizenship behavior* didorong oleh sikap positif yang dikembangkan melalui anggapan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki arti atau biasa disebut dengan *meaningful work*. Pekerjaan yang memberikan makna dan juga memenuhi tujuan pribadi akan memberikan semangat bagi seseorang, sehingga dapat mendorong seseorang untuk sering membantu rekan kerja dan organisasi (Shakki, 2015). Selain itu *sence of community* atau keterhubungan yang terjalin dapat meningkatkan kepekaan terhadap kebutuhan orang lain serta kemauan bekerja lebih intensif melampaui syarat minimum organisasi (Nandanprabhu et all, 2017).

Penelitian oleh Jalil et al (2021) juga memiliki hasil yang sama yakni *workplace spirituality* secara langsung dan signifikan mendorong adanya *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang memiliki *workplace spirituality* akan lebih menumbuhkan sikap kerja yang baik dalam etika kerja, kerja sama tim dan atitude terhadap sesama. Hal tersebut berkontribusi dalam membentuk lingkungan social yang baik. Lingkungan organisasi yang memiliki iklim positif dan mampu memfasilitasi kebutuhan spiritual seseorang akan membuat seseorang nyaman dengan organisasi (Duchon & Plowman, 2005), menjadi lebih kreatif, dan bersemangat dalam bekerja (Jean & Gracia, 2003). Selain itu organisasi yang memperhatikan adanya *workplace spirituality* berarti memahami bahwa setiap individu dalam bekerja membawa jiwa yang penuh, baik secara fisik maupun batin. Menurut Houghton *et all* (2016) kondisi-kondisi tersebut mendorong seseorang untuk berperilaku positif salah satunya yakni memiliki *organizational citizenship behavior* yang berpotensi meningkatkan peforma organisasi.

Penelitian ini menunjukkan ada hubungan antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behaviour*, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r=0,639$. Hal tersebut menunjukkan terdapat hubungan dengan kategori kuat. Penelitian ini terbatas hanya

pada bagaimana hubungan *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior*. Menurut hasil korelasi menandakan masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Seperti halnya kepribadian, persepsi hubungan atasan dan bawahan, persepsi dukungan organisasi (Organ, 2006), kepuasan kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi (Dewi & Riana, 2019), gaya kepemimpinan serta motivasi kerja (Ariana, 2021) serta faktor demografis (Zulkarnain & Ariyani, 2017).

Kesimpulan

Penelitian ini mendapati hasil bahwa ada hubungan antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya. Berdasarkan perhitungan statistik diketahui nilai koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,639 ($r=0,639$). Menurut nilai tersebut dapat diartikan bahwa hubungan antara kedua variable terletak pada kategori kuat. Selain itu hubungan antara kedua variabel bersifat positif yang berarti semakin tinggi *workplace spirituality* maka semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*. Begitu sebaliknya semakin rendah *workplace spirituality* maka semakin rendah *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi IPNU IPPNU Kota Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan organisasi IPNU IPPNU lebih meningkatkan manajemen pengurus melalui program kegiatan yang meningkatkan rasa keterhubungan antar pengurus dan juga organisasi sehingga pengurus dapat lebih menerima keadaan-keadaan yang kurang menyenangkan serta menikmati tugasnya dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini hanya fokus pada bagaimana hubungan antara *workplace spirituality* dengan *organizational citizenship behavior*. Pada penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pendalaman akan faktor lain yang dapat meningkatkan dan berpengaruh terhadap kedua variabel tersebut yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ahmad, I. & Izzati, U., A. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Di SMK. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 7(4), 19–31. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/36344>
- Alisya, & Mubarak, A. (2023). Studi Kontribusi Workplace Spirituality terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Anggota Dirlantas Polda Jabar. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 3(1). <https://doi.org/10.29313/bcpsps.v3i1.5443>
- Aprianti, D. I., & Bhaihaki, M. (2019). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Samarinda". *Jurnal Ekonomika : Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 6(2), 97–110. <https://doi.org/10.24903/je.v6i2.439>
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi Edisi II*. Pustaka Pelajar.

- Badaruddin, B., & Fatmasari, F. (2021). Pengaruh Personality Dan Spiritualitas Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Makassar. *AkMen Jurnal Ilmiah*, 18(3), 233–244. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i3.2112>
- Basith, A., & Anwarudin, K. (2018). Eksistensi Komunitas Melalui Budaya Organisasi. *Orasi: Jurnal Dakwah Dan Komunikasi*, 9(2), 129. <https://doi.org/10.24235/orasi.v9i2.3697>
- Charoensukmongkol, P., Daniel, J.-L., & Chatelain-Jardon, R. (2015). The Contribution of Workplace Spirituality on Organizational Citizenship Behavior. *Advances in Business Research*, 6(2003), 32–45.
- Chelagat, L. J., & Kemboi, A. (2015). Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya. *International Journal of Business*, 5(4), 55–61.
- Dewi, K. D. C., & Riana, I. G. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 7(2), 203–214. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v7i2.86>
- Duchon, D. and Plowman, D. A. (2005). Nurturing the Spirit at Work: Impact on Work Unit Performance. *Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish
- Fiftyana, B. S., & Sawitri, D. R. (2020). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 397–405. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20256>
- Giacalone, & Jurkiewicz, C. L. (2010). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance (2nd ed.)*. M.E. Sharpe.
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai dengan BASICA*. Yogyakarta: Andi Offset
- Harumi, K., Nugraha, Y., & Kadiyono, A. L. (2021). Workplace Spirituality Ditinjau dari Aspek Demografi: Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, dan Lama Bekerja di Organisasi. *Personifikasi: Jurnal Ilmu Psikologi*, 12(1), 71–83. <https://doi.org/10.21107/personifikasi.v12i1.8894>
- Houghton, J. D., Neck, C. P., & Krishnakumar, S. (2016). The What, Why, and How of Spirituality in The Workplace Revisited: A 14-year Update and Extension. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 13(3), 177–205. <https://doi.org/10.1080/14766086.2016.1185292>
- Jalil, F., Hassan, M., Naseer, Z., Ikram, H., & Campus, P. G. (2021). Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior: A Mediating and Moderating Role of Organizational Commitment and Workplace Ostracism. *International Journal of Innovation, Creativity and Change. Www.Ijicc.Net Volume 15, Issue 3, 2021, 15(3)*, 1121–1144.
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. UNESA University Press.

- 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>
- Kazemipour, F., & Mohd Amin, S. (2012). The impact of workplace spirituality dimensions on organisational citizenship behaviour among nurses with the mediating effect of affective organisational commitment. *Journal of Nursing Management*, 20(8), 1039–1048. <https://doi.org/10.1111/jonm.12025>
- Kemendagri (2020). Data Jumlah Sebaran Organisasi Masyarakat. Diakses tanggal 15 Februari 2023. https://e-database.kemendagri.go.id/view_data/data/712ea5019cf13a6cda83b21c52960b7bdde193a3ee542443e106715903f2cee54f00e3164d9d518c58384f593635943c899511b4ec3f26fb8865048d2b3d50c1X4q7Kja3FNbMJgGBfXzQbKa7OHjueZm8cRnUyVfzTC0~
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1). <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi Dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Lombogia, C., Trang, I., & Pandowo, M. C. H. (2022). Pengaruh Organization Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 671. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39588>
- Mendrofa, A. J., & Syafii, M. (2019). Eksistensi Komunitas Marga Parna di Kota Batam (Studi Kasus Komunitas Marga Parna Di Batu Aji Kota Batam). *SCIENTIA JOURNAL: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(1), 3.
- 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>
- Nandanprabhu, K. P., Rodrigues, L. L. R., & Ramana Kumar, K. P. V. (2016). Workplace spirituality: A review of approaches to conceptualization and operationalization. *Purushartha. School of Management Sciences*. <https://doi.org/10.21844/pajmes.v9i2.6936>
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publication.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>

- Putri, Y. D., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap kinerja (studi pada tenaga perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Baptis Batu). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol, 46*, 26-34.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Romahurmuziy, M. dkk, (2000). *Sejarah Perjalanan IPPNU*. Jakarta: PP.IPPNU. 1-3.
- Safitri, N., D., A. dkk. (2021). Peran Organisasi IPNU-IPPNU Ranting Bluri dalam Membentuk Karakter Religius Remaja melalui Jami'yah Khitobah dan Jami'yah Tahlil Keliling. *Ummul Qura: Jurnal Institut Pesantren Sunan Drajat (INSUD) Lamongan*, 16(1), 15–32. <https://doi.org/10.55352/uq.v16i1.251>
- Shakki, M. A. (2015). The Relationship Between Workplace Spirituality And Organizational Citizenship Behavior In Employees of Khavar Dasht Company of Aliabad Katoul. *Journal of Management Sciences*, 1(3), 6–19.
- Shohib, M., & Hadi, Cholichul. (2020). Spiritualitas di tempat kerja dan keterikatan karyawan. *Cognicia*, 8(1), 54–68. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v8i1.13071>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta
- Titisari, P. (2014). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Karyawan*. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1). <https://doi.org/10.35906/je001.v6i1.167>
- 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>
- Yu, H. Y., Lou, J. H., Eng, C. J., Yang, C. I., & Lee, L. H. (2018). Organizational citizenship behaviour of men in nursing professions: Career stage perspectives. *Collegian*, 25(1), 19–26. <https://doi.org/10.1016/j.colegn.2017.02.003>
- Yusof, J., Yaacob, H. F., & Rahman, S. A. A. (2018). The relationship of workplace spirituality on organizational citizenship behaviour. *Sains Humanika*, 10(2).
- Zulkarnain, D., & Ariyani, M. (2017). Organizational citizenship behavior (OCB) pada guru ditinjau dari faktor demografi. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 6(2).