PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PT PLN (PERSERO) AREA BOJONEGORO

Romadhotin Hidayah

Universitas Negeri Surabaya

romadhotin020296@gmail.com

Abstract

PT PLN (Persero) is a state-owned organization hold in electrical services, this company has a monopoly right to electricity sales in Indonesia and its existence is needed by the community. PT PLN requires to maintain the good employ`s performance in improvements and services to achieve the organizational goals in accordance with the vision and mission set. The objectives of this study are to examine and analyze the influence of spiritual intelligence on employ`s performance , the influence of organizational citizenship behavior on employ`s performance and the spiritual intelligence on employee performance through organizational citizenship behavior. In this study, the sample used is permanent employees of PT PLN (Persero) Area Bojonegoro which amounted to 63 people. The data analysis technique used is Structural Equation Model (SEM) with smartPLS 3 program. The results of this study indicate that spiritual intelligence has a significant positive effect on employ`s performance, the spiritual intelligence has a significant positive effect on organizational citizenship behavior. The organizational citizenship behavior also has a significant positive effect on employ`s performance. Beside that, the organizational citizenship behavior able to mediate the influence between spiritual intelligence on employ`s performance.

Keywords : spiritual intelligence, organizational citizenship behavior, employ`s performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat yang terjadi dalam dunia usaha selalu memberikan tantangan bagi perusahaan agar mampu dalam melakukan penyesuaian terhadap segala perubahan dan perkembangan yang terjadi. Terdapat elemen perusahaan yang paling penting, yaitu sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan segala aktifitas perusahaan dijalankan oleh para karyawan/ sumber daya manusia, oleh karena itu perusahaan wajib memiliki sumber daya manusia yang memiliki potensi bagus untuk mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan organisasi.

Guna menciptakan kinerja yang baik, karyawan juga perlu memiliki kecerdasan spiritual yang baik. Zohar & Marshall (2007:4) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual yang terdapat dalam diri seseorang mampu membantu menggerakkan kecerdasan intelektual serta kecerdasan emosional seseorang untuk lebih aktif. Sehingga kecerdasan spiritual dapat diterapkan pada aktifitas harian, termasuk dalam urusan pekerjaan. Amirkhani & Yosefi (2015) menyatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. jadi adanya kecerdasan spiritual yang

baik, karyawan cenderung mampu menghasilkan *output* kerja yang baik pula. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Rani *et al.* (2013) yang juga menyatakan bahwa kecerdasan spiritual yang tinggi mampu memberikan pengaruh positif pada kinerja masing-masing karyawan. Namun pada penelitian Khairat (2017) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu, tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Jadi meskipun karyawan memiliki kecerdasan spiritual tinggi tidak akan memberikan pengaruh pada hasil kerja yang dicapai. Kecerdasan spiritual tidak hanya mampu mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan, tetapi juga dapat berpengaruh pada hal lain, yaitu *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* ialah perilaku yang ditunjukkan seseorang dalam menjalankan tugas berlebih diluar tanggung jawabnya, dan hal ini dilakukan dengan sukarela. Moosapour (2013) menyatakan dalam penelitiannya bahwa pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* adalah signifikan positif, jadi apabila seseorang karyawan memiliki kecerdasan spiritual tinggi, maka individu tersebut juga lebih mudah dalam memunculkan emosi positif untuk mengerjakan tugas atau bekerja dengan lebih ekstra. Pada penelitian Rahgozar *et al.* (2014) juga mengambil

kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sehingga kecerdasan spiritual yang dimiliki seseorang mampu menjadikan karyawan memiliki perilaku *extra role*. Penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, Anwar & Gani (2015) memiliki kesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*.

Karyawan dengan perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi juga lebih mudah dalam mencapai kinerja yang optimal. Perilaku *extra role* yang terdapat pada diri karyawan akan memberikan dampak yang positif, baik bagi diri sendiri maupun bagi organisasi. Pada penelitian Chelagat *et al.* (2015) membuktikan bahwa *organizational citizenship behavior* mempunyai pengaruh positif juga signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku positif tersebut menjadikan karyawan berkontribusi lebih pada perusahaan, sehingga hasil kerja yang dicapai juga maksimal. Senada dengan penelitian oleh Anvari *et al.* (2017) juga menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan pada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh Hanzaea & Mirvaisib (2015) yang menyimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Objek yang diambil dalam penelitian ini adalah salah satu BUMN di Indonesia yaitu PT PLN (Persero) Area Bojonegoro tepatnya beralamat di jalan Teuku Umar No. 3, Kadipaten, Bojonegoro. Perusahaan ini merupakan organisasi yang berkecimpung dalam bidang kelistrikan. Adanya hak monopoli penjualan listrik di Indonesia, menjadikan perusahaan ini begitu diperlukan masyarakat secara luas. Karyawan di PT PLN (Persero) Area Bojonegoro memiliki kecerdasan spiritual yang cukup baik, karyawan memiliki renggang rasa yang tinggi terhadap sesama rekan kerja, saling menghargai terhadap berbagai perbedaan pendapat, juga memiliki keterbukaan terkait urusan pekerjaan dengan sesama rekan kerja. Karyawan juga menunjukkan adanya perilaku *organizational citizenship behavior* yang baik pada saat bekerja, karyawan tidak segan untuk saling membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, taat dengan aturan-aturan yang ada serta memiliki kontribusi yang baik di perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kecerdasan spiritual dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* serta pengaruh

kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Menurut Zohar dan Marshall (2007:4) kecerdasan spiritual merupakan seperangkat kemampuan yang dimiliki manusia untuk berperilaku baik sesuai norma-norma yang sesuai. Selain itu juga kemampuan yang digunakan dalam melakukan pemecahan masalah, serta kemampuan yang dimiliki manusia untuk memaknai setiap kejadian yang terjadi dalam kehidupannya baik itu peristiwa baik maupun buruk. Anwar & Gani (2015) berpendapat bahwa kecerdasan spiritual merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang dalam menciptakan suatu pemahaman mendalam mengenai suatu hal yang bersifat eksistensial serta memiliki kemampuan untuk bertahan dalam segala kondisi dengan tetap menjaga semangat. Menurut King (2008) kecerdasan spiritual ialah suatu hal yang dimiliki manusia terkait dengan kapasitas mental adaptif yang ada pada diri sendiri serta berdasar pada berbagai aspek non material & transenden. Menurut King (2008), terdapat 4 komponen yang mampu digunakan untuk mengukur kecerdasan spiritual secara menyeluruh. 4 indikator tersebut meliputi : (1) *critical existential thinking* (CET), komponen ini merupakan bagian dari kecerdasan spiritual yang mampu membawa manusia untuk dapat berpikir dengan kritis merenungkan makna berbagai hal yang ada dihidupnya, selain itu juga berpikir tentang tujuan serta isu eksistensial (alam semesta, waktu, kematian dll.), (2) *personal meaning production* (PMP), kemampuan yang dimiliki setiap individu dalam menciptakan makna pribadi serta berbagai tujuan yang ingin diraih, sehingga seseorang yang memiliki arah dalam hidupnya, cenderung memiliki keteraturan, (3) *trancendental awereness* (TA), komponen yang ketiga ini merupakan suatu kemampuan yang dimiliki manusia guna memahami dimensi transenden pada diri sendiri, maupun orang lain, (4) *conscious state expansion* (CSE), yang terakhir ini merupakan komponen dari kecerdasan spiritual yang menunjukkan kemampuan manusia dalam memasuki area tingkat spiritual yang paling tinggi. Orang-orang yang memiliki kesadaran ini cenderung selalu berpikir berulang kali ketika hendak merespon berbagai situasi maupun kondisi.

Rastgar & Zarei (2012) mengemukakan pengertian kinerja merupakan suatu hasil dari pelaksanaan kegiatan yang berhasil dikerjakan oleh tiap-tiap karyawan sebagai bentuk pelaksanaan tugas yang telah dibebankan oleh organisasi. Menurut Motakallem (2014) kinerja ialah performa tiap karyawan yang berhasil ditunjukkan pada organisasi dalam

menyelesaikan berbagai tugas yang telah dibebankan. Khandan *et al.* (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu bentuk tindakan atau partisipasi dari setiap karyawan yang dilakukan untuk organisasi sebagai bentuk kontribusi pada perusahaan. Bernardin (2007) mengemukakan enam indikator yang digunakan sebagai pengukuran kinerja karyawan, yaitu meliputi : (1) kualitas, yaitu kemampuan seorang individu yang berhasil ditunjukkan dalam pencapaian melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional dari perusahaan, (2) kuantitas, yaitu keseluruhan hasil pekerjaan yang berhasil dikerjakan oleh para karyawan, (3) ketepatan waktu, yaitu suatu sikap disiplin yang dimiliki karyawan, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak pernah diluar batas waktu yang telah disepakati, (4) efektivitas, yaitu suatu usaha yang dilakukan dalam meminimalisir segala bentuk pengeluaran organisasi, namun memiliki tujuan memperoleh *profit* yang besar bagi perusahaan, (5) kemandirian, yaitu perilaku karyawan yang menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya sendiri, tanpa membebani orang lain, (6) komitmen, yaitu suatu sikap yang dimiliki karyawan dalam memberikan kontribusi yang tinggi pada perusahaan agar mampu mencapai setiap visi yang telah ditentukan.

Khazaei *et al.* (2011) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* ialah suatu sikap positif yang dimiliki karyawan, karena dengan sukarela bersedia melaksanakan pekerjaan ekstra tanpa memperoleh penghargaan atau hal lainnya yang sejenis. Ticoalu (2013) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* merupakan suatu perilaku bebas seorang karyawan, dalam artian melakukan pekerjaan yang tidak termasuk dari tanggung jawab pokoknya, namun tetap dilakukan guna menunjukkan kontribusi yang lebih pada perusahaan. Sadeghi *et al.* (2016) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* ialah suatu perilaku melakukan tugas yang bukan bagian dari tanggung jawab formal dari perusahaan, namun tetap dikerjakan untuk meningkatkan kinerja bersama. Organ *et al.* (2006) mengemukakan terkait lima hal yang digunakan sebagai pengukuran perilaku *organizational citizenship behavior* yang meliputi : (1) *altruism*, perilaku ini merupakan sikap seorang karyawan yang tidak segan membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan yang terkait urusan pekerjaan, (2) *conscientiousness*, perilaku ini adalah tindakan yang dilakukan karyawan dalam menunjukkan usaha lebih dalam bekerja diluar tuntutan organisasi, seperti berangkat kerja diawal waktu dan juga menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, (3) *sportmanship*, yaitu suatu sikap karyawan yang mampu mentoleransi setiap kondisi perusahaan, baik dalam keadaan yang baik, ataupun pada saat kondisi perusahaan kurang seimbang, (4) *courtesy*,

yaitu sikap karyawan yang selalu menjalin hubungan baik terhadap rekan kerja, hal ini dilakukan untuk menghindari konflik antar individu, karyawan juga memiliki tenggang rasa yang tinggi, (5) *civic virtue*, yaitu sikap karyawan yang memiliki kontribusi besar pada perusahaan, selalu berusaha memberikan ide-ide yang membangun guna mencapai tujuan orrganisasi, selain itu, karyawan juga selalu taat terhadap segala aturan yang telah disepakati dalam organisasi. Berikut ini hipotesis yang dapat disimpulkan :

- H1 : Diduga kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro
- H2 : Diduga kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro
- H3: Diduga *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro
- H4 : Diduga kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, jenis penelitiannya adalah kuantitatif serta *explanatory research*. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara membangun hipotesis lalu melakukan pengujian secara kuantitatif. *Explanatory research* merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan yang terdapat antar variabel. Pada penelitian ini variabel bebas ialah kecerdasan spiritual, kemudian variabel terikat adalah kinerja karyawan, dan menggunakan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening/mediasi. Penelitian ini dilakukan di PT PLN (Persero) Area Bojonegoro yang berlokasi di jalan Teuku Umar No. 3, Kadipaten, Bojonegoro. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 63 karyawan tetap, karena jumlah populasi tidak mencapai 100 karyawan, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, sehingga jumlah sampel yang didapatkan juga berjumlah 63 karyawan. Pada penelitian ini terdapat beberapa teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan wawancara, kuisisioner dan observasi. Kemudian untuk teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut : dari

total sampel yang berjumlah 63, jumlah karyawan laki-laki lebih mendominasi yaitu sejumlah 51 atau 81%, sisanya sejumlah 12 karyawan (19%) berjenis kelamin perempuan. Kemudian untuk karakteristik yang didasarkan pada usia, memperlihatkan bahwa pada rentang usia 20-32 tahun terdapat 19 karyawan, 12 karyawan masuk kategori usia 33-45 tahun dan sisanya sebanyak 32 karyawan berusia antara 46-56 tahun. Kemudian dari sisi pendidikan, menunjukkan bahwa dominasi karyawan berada dari tingkat pendidikan SMA sederajat yang berjumlah 30 karyawan, lalu untuk karyawan yang berpendidikan diploma sebanyak 12, serta sebanyak 21 karyawan berpendidikan sarjana. Lama bekerja karyawan <2 tahun hanya terdapat 3 orang, sejumlah 16 karyawan telah bekerja antara 2-5 tahun dan karyawan yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sejumlah 44 orang.

Hasil Analisis Statistik Inferensial

Dalam suatu penelitian yang dilakukan menggunakan pengumpulan data kuisioner, diperlukan uji validitas untuk membuktikan tingkat kevalidan kuisioner tersebut, kuisioner dapat dinyatakan valid apabila pada nilai *convergent validity* terbukti diatas 0,50 (Ghozali, 2014). Kemudian juga diperlukan uji reliabilitas untuk membuktikan bahwa kuisioner reliabel & dapat digunakan dalam waktu ke waktu. Dikatakan reliabel apabila memiliki nilai diatas 0,70 (Ghozali, 2014). Jika semua data telah memenuhi kriteria maka dapat dilakukan pengujian signifikansi lebih lanjut. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel kecerdasan spiritual memiliki nilai diatas 0,50 pada seluruh indikatornya. Pada variabel *organizational citizenship behavior* juga menampilkan nilai diatas 0,50 pada masing-masing indikator yang digunakan. Terakhir variabel kinerja karyawan juga memiliki nilai pada keseluruhan indikator diatas 0,50. Kemudian hasil daripada uji reliabilitas yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* pada variabel kecerdasan spiritual adalah 0,823, *organizational citizenship behavior* bernilai 0,843 dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai sebanyak 0,869.

Analisis R Square (inner Model)

Tabel 1.
NILAI R-SQUARE

No	Variabel	R-Square
1	Kecerdasan Spiritual	
2	O C B	0,307
3	Kinerja Karyawan	0,729

Sumber : Data diolah PLS

Pada tabel 1 memperlihatkan bahwa nilai *r square* sebesar 0,307 menunjukkan besar pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* adalah 30,7% sementara sisa nilai sebesar 69,3% mendapat pengaruh dari faktor lain. Kemudian untuk nilai *r square* sebesar 0,729 memberikan bukti bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh pada kinerja karyawan sebesar 72,9% dan sisanya senilai 27,1% mendapat pengaruh dari faktor yang lainnya.

Hasil Uji T (Signifikansi)

Dalam suatu penelitian hubungan antar variabel dapat dikatakan memiliki pengaruh signifikan apabila nilai *t statistic* yang dihasilkan lebih besar daripada nilai *t tabel* sebesar 1,96.

Tabel 2.
PATH COEFFICIENTS

Pegaruh Antar Variabel	Original Sampel (O)	T Statistics	T-table	Keterangan
Kecerdasan spiritual kinerja karyawan	0,189	1,975	1,96	Signifikan
Kecerdasan spiritual OCB	0,555	7,555	1,96	Signifikan
OCB kinerja karyawan	0,734	9,696	1,96	Signifikan

Sumber : Data diolah PLS

Pada tabel 2 dapat diketahui bahwa, pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan menghasilkan nilai original sampel bertanda positif sebesar 0,189, dengan disertai nilai *t statistic* sebesar 1,975 (1,96) sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian pada variabel kecerdasan spritual terhadap OCB juga menghasilkan nilai original sampel yang bertanda positif yaitu 0,555 dengan nilai *t statistic* 7,555 lebih besar dari nilai *t tabel* (1,96), sehingga kesimpulan yang didapatkan adalah kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Berikutnya adalah pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan nilai original sampel bertanda positif sebesar 0,734 dengan nilai *t statistic* lebih tinggi daripada nilai *t tabel* (1,96) yaitu sebesar 9,696, sehingga hubungan variabel ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H1, H2 dan H3 dapat diterima.

Tabel 3.
INDIRECT EFFECT

Pengaruh Antar Variabel	Original Sampel (O)	T Statistics	T-table	Keterangan
Kecerdasan spiritual kinerja karyawan	0,189	1,975	1,96	Signifikan
Kecerdasan spiritual OCB kinerja karyawan	0,407	6,214	1,96	Signifikan

Sumber : Data diolah PLS

Tabel 3 menunjukkan perbandingan antara pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan secara langsung, serta pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*. Pada pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa nilai original sampel mendapatkan hasil yang lebih tinggi yaitu senilai 0,407, sedangkan pada pengaruh langsungnya hanya terdapat nilai sebesar 0,189. Pada nilai *t statistic* pengaruh tidak langsung juga lebih tinggi dari *t tabel* yaitu senilai 6,214. Sehingga pada hasil ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 4 diterima, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro

Pada hasil pengujian yang menyatakan bahwa H1 diterima, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, memiliki makna bahwa apabila seorang karyawan memiliki kecerdasan spiritual yang baik/tinggi, maka seseorang tersebut juga cenderung lebih mudah dalam menghasilkan kinerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menyebar kuisioner dapat diperoleh hasil deskripsi jawaban responden yang menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki nilai yang cukup tinggi karena memiliki nilai mean sebesar 4,28, nilai indikator tertinggi berada pada *conscious state expansion* sebesar 3,43. Kemudian pada mean variabel kinerja karyawan juga mendapatkan hasil yang masuk kategori tinggi, yaitu 4,39 dengan hasil jawaban tertinggi berada pada indikator ketepatan waktu senilai 4,47.

Pada indikator *conscious state expansion* (perluasan area kesadaran) yang memiliki nilai tertinggi disebabkan oleh sikap karyawan yang memahami betul terkait dengan tanggung jawabnya dalam bekerja, adanya kesadaran yang tinggi seringkali membuat karyawan berusaha melakukan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan. Tak hanya itu, karyawan juga mampu berpikir lebih luas bahwasannya bekerja tidak hanya sebagai sumber mencari penghasilan saja, akan tetapi juga dianggap sebagai bentuk ibadah mereka, pemahaman ini mampu menjadikan karyawan melakukan pekerjaan sebaik mungkin, guna mencapai efektivitas. Karyawan melakukan pekerjaan dengan penuh kemandirian, tanpa membebankan rekan kerja yang lain. Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan juga tidak pernah mengulur-ulur waktu, sehingga tugas berhasil terselesaikan tepat pada waktunya. Adanya sikap seperti ini, tentu mampu menciptakan kinerja yang baik guna mencapai target perusahaan.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro

Berdasar hasil pengujian yang menyatakan bahwa H2 diterima, kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal ini berarti apabila seorang karyawan memiliki kecerdasan spiritual tinggi, maka seorang tersebut akan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi pula atau bersedia melakukan pekerjaan diluar tuntutan dari organisasi. Namun perilaku *extra role* ini dilakukan oleh seorang karyawan tanpa adanya imbalan yang didapatkan.

Hasil penelitian dengan melakukan penyebaran kuisioner mendapatkan hasil jawaban responden yang menunjukkan bahwa pada variabel kecerdasan spiritual memiliki nilai mean tinggi yaitu 4,28 dengan nilai indikator tertinggi berada pada *conscious state expansion* sebesar 3,43. Begitupun dengan hasil jawaban pada *organizational citizenship behavior* juga memperlihatkan nilai mean yang tinggi sebesar 4,34. Nilai indikator tertinggi yaitu *conscientiousness* sebesar 4,39.

Adapun kesadaran yang tinggi dalam diri karyawan seringkali menjadi penggerak bagi mereka untuk melakukan hal-hal ekstra diluar pekerjaan utama guna mencapai hasil kerja yang lebih optimal bagi organisasi. Salah satunya adalah perilaku karyawan yang memberikan bantuan sukarela saat menjumpai rekan kerja mengalami kesukaran dalam pekerjaannya. Hal semacam itu dilakukan agar tugas yang terdapat dalam organisasi tidak terbengkalai. Selain itu karyawan juga memiliki perilaku yang sangat berhati-hati

dalam bekerja, adapun sikap tersebut ditunjukkan melalui beberapa hal seperti berangkat ke kantor lebih awal agar dapat mempersiapkan pekerjaannya dengan lebih luang. Selain itu juga sangat teliti dalam mengerjakan tugas dari perusahaan agar tidak menimbulkan kekurangan maupun kekeliruan. Sehingga dengan adanya kecerdasan spiritual yang baik mampu mempengaruhi karyawan dalam memunculkan emosi-emosi positif untuk melakukan perilaku *extra role* pada organisasi.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro

Pada hasil pengujian yang menyatakan bahwa H3 diterima, *organizational citizenship behavior* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan apabila semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* seseorang, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang berhasil dilakukan.

Pada hasil penelitian yang didapat dari data kuisioner, terlihat bahwa variabel *organizational citizenship behavior* mempunyai nilai mean yang tinggi sebesar 4,43 dengan nilai indikator paling tinggi ialah *conscientiousness* sebesar 4,39. Kemudian variabel kinerja karyawan juga memiliki nilai mean yang tinggi sebesar 4,39, nilai tertinggi berada pada indikator ketepatan waktu sejumlah 4,47.

Pada indikator *conscientiousness* (perilaku diluar tuntutan organisasi) memiliki nilai yang tinggi karena karyawan memiliki sikap yang ulet dalam bekerja, seperti saat berangkat ke kantor diawal waktu, mengerjakan pekerjaan dengan jeli dll. Perilaku ini mampu memberikan pengaruh pada kinerja seseorang. Ketika karyawan mampu memelihara disiplin yang tinggi, maka karyawan tersebut akan memiliki lebih banyak waktu dalam proses pengerjaan tugas, sehingga banyaknya waktu tersebut akan memberikan karyawan memiliki konsentrasi yang tinggi. Dengan begitu, maka tugas yang dihasilkan pun akan lebih efektif terselesaikan sesuai dengan jangka waktu serta kualitas hasil yang ditetapkan. Adanya perilaku OCB juga membuat karyawan lebih proaktif dalam bekerja, tidak segan dalam menyalurkan pikiran-pikiran baru serta inovatif untuk mencapai kemajuan perusahaan yang lebih.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro

Melihat hasil pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan sebesar 0,189. Kemudian jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung kecerdasan

spiritual terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* yang menunjukkan nilai lebih besar yaitu 0,407. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung yang dihasilkan lebih kuat, sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* ialah variabel yang mampu menjadi mediasi dari pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi/baik, akan lebih mudah menanamkan perilaku *organizational citizenship behavior* saat melakukan pekerjaan. Sehingga dengan memiliki perilaku positif tersebut, setiap karyawan juga dapat meningkatkan kinerjanya secara individu.

KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan yang didapatkan pada penelitian ini yaitu, terdapat pengaruh yang positif dan juga signifikan pada hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan, sehingga jika seorang karyawan memiliki kecerdasan spiritual tinggi, maka kinerja yang mampu dihasilkan pun juga akan tinggi. Berikutnya kecerdasan spiritual juga memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, oleh karena itu karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi, seringkali lebih mudah melibatkan diri pada perilaku ekstra dalam bekerja. pada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan juga ditemukan hubungan yang positif dan signifikan, jadi seorang individu dengan perilaku OCB tinggi akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Kesimpulan terakhir yang didapatkan ialah kecerdasan spiritual mampu mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan menggunakan variabel *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi atau perantara.

Saran yang diberikan oleh peneliti bagi PT PLN (Persero) Area Bojonegoro ialah: (1) mempertahankan kecerdasan spiritual karyawan yang telah tertanam baik, baiknya dibantu oleh perusahaan dengan memberikan pelatihan mengenai norma-norma baik dalam bekerja untuk dijadikan aktualisasi diri bagi karyawan agar semakin lebih baik, (2) menjaga perilaku OCB yang telah ada pada diri karyawan, serta perusahaan perlu melakukan pembentukan sebuah forum diskusi yang terbuka untuk dapat dijadikan sebagai wadah bertukar pikiran dan saling membantu dengan teman kerja yang mengalami kesukaran bekerja, (3) perusahaan perlu rutin memberikan pelatihan bagi karyawan yang memerlukan peningkatan potensi, perusahaan juga perlu memberikan penghargaan/*reward* bagi karyawan yang

mampu memberikan kinerja terbaik, agar dapat memacu semangat para karyawan yang lain, selain itu hubungan yang kondusif/akrab juga sangat perlu ditanamkan dan dipelihara agar para karyawan mendapatkan kenyamanan dalam bekerja.

Kemudian saran bagi peneliti berikutnya ialah: baiknya menambahkan beberapa variabel bebas terbaru yang sekiranya dapat memberikan pengaruh bagi *organizational citizenship behavior* maupun kinerja karyawan. Salah satunya ialah variabel *psychological empowerment* maupun teori lainnya yang lebih menarik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirkhani, Amir Hossein, and Amene Sheikh Yosefi. 2015. The Effect of Spiritual Intelligence on the Performance of Information System in the Organization. *Journal of Management Sciences*. Vol. 1 No. 11: 285–291.
- Anvari, Roya, A I Chikaji & Nur Naha Abu Mansor. 2015. Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Job Performance Among Engineers. *Jurnal Teknologi*. Vol. 77 No. 13: 159-164.
- Anwar, Aftab dan Osman Gani. 2015. The Effects of Spiritual Intelligence and its Dimensions on Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of industrial engineering and management*. Vol. 8 No. 4: 1162- 1178.
- Bernardin, H. J. (2007). Human resource management: an experiential approach (4rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Chelagat, Lelei Joy, Chepkwony, Protus Kiprop & Ambrose Kemboi. 2015. Effect of Organizational Citizenship Behavior on Employee Performance in Banking Sector, Nairobi County, Kenya. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. Vol. 5 No. 6: 55-61.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanzaeea, Kambiz Heidarzadeh and Majid Mirvaisib. 2013. A survey on impact of emotional intelligence, organizational citizenship behaviors and job satisfaction on employees' performance in Iranian hotel industry. *Management Science Letters*. Pp 1395–1402.
- Khairat, Hayatul. 2017. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. Vol. 4 No. 1: 323-337.
- Khandan, Mohammad, Zeinab Eyni & Alireza Koohpaei. 2017. Relationship between Spiritual Intelligence and Job Performance: A Case Study of Nurses and Nursing Aids in the Main University Hospital of Qom, Iran. *Health, Spirituality and Medical Ethics*. Vol 4 No. 3: 8-13.
- Khazaei, A. Khalkhali & N. Eslami . 2011. Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Performance of School Teachers in West of Mazandaran Province. *World Applied Sciences Journal*. Vo. 13 No. 2: 324-330.
- King, David Brian. 2008. Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: A Definition, Model, And Measure. A Thesis Submitted to the Committee on Graduate Studies in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of Science in the Faculty of Arts and Science. Trent University.
- Moosapour, Sodeif, Mohammad Feizi and Hosein Alipour. 2013. Spiritual Intelligence Relationship with Organizational Citizenship Behavior of High School Teachers in Germe City. *Journal of Business Management & Social Sciences Research*. Vol. 2 No. 10: 72–75.
- Motakallem, Azimeh. 2014. Role of Personality Traits and Spiritual Intelligence in Predicting Work Performance of School Principals. *International Journal of Basic Sciences & Applied Research*. Vol. 3: 14-18.
- Organ, Dennis W., et al. (2006) *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publicayions, Inc.
- Rahgozar, Hasan, Mahdi Keshavarzi & Maryam Mahdavi. 2014. Relationship between Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior of Shiraz Azad University Staff. *The special issue in Management and Technology*. Pp 1347–53.
- Rani, Abdul Anita, Imaduddin Abidin & Mohd Rashid Ab Hamid. 2013. The Impact of Spiritual Intelligence on Work Performance: Case studies in Government Hospitals of East Coast of Malaysia. A

multidisciplinary journal of global macro trends. Vol. 2 No. 3: 46-59.

Rastgar, Ali Abbas & Zarei, Azim. 2012. The Link Between Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior And Job Performance In Iran. *Journal of Economics and Management*. Vol. 1 No. 6.

Sadhegi *et al.* 2016. The relationship between organizational citizenship behavior and organizational performance (case study: Agricultural Jihad Organization of Mazandaran Province). *Problems and Perspectives in Management*. Vol. 14 No. 3: 317-324.

Ticoalu, Linda Kartini. 2013. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Vol. 1 No. 4: 782-790.

Zohar, Danah dan Marshall Ian. 2007. *Kecerdasan Spiritual*. Terjemahan Rahmani Astuti. Bandung: PT Mizan Pustaka.