

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang)

Siti A'syah^{1*}, Dahli Suhaeli²

^{1,2}Program Studi Manajemen / Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Magelang, Indonesia

*email: sitiaisyahsa704@gmail.com

ABSTRACT

Kata Kunci:
Spiritual Intelligence;
Organizational Commitment;
Employee Performance;
Organizational Citizenship Behavior

This study aims to examine and analyze the effect of spiritual intelligence and organizational commitment on employee performance through Organizational Citizenship Behavior. The population in this study were all employees of the Municipal Water Supply Corporation Magelang. The sample used in this study were 45 respondents using simple random sampling technique. The analytical tools used in this study are multiple linear regression, path analysis, instrument testing, coefficient of determination, and partial analysis. The results of the study stated that the variable of spiritual intelligence had a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). The organizational commitment variable has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB). Spiritual intelligence variable does not affect employee performance. The organizational commitment variable has a positive and significant effect on employee performance. Organizational Citizenship Behavior (OCB) variable has a positive and significant effect on employee performance. Organizational Citizenship Behavior (OCB) variables are able to mediate the influence of spiritual intelligence on employee performance. Organizational Citizenship Behavior (OCB) variables are not able to mediate the effect of organizational commitment on employee performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini

sebanyak 45 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda, analisis jalur, pengujian instrumen, koefisien determinasi, dan analisis parsial. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Variabel kecerdasan spiritual tidak terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mampu memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor manajemen SDM memberi pengaruh sebagai *driven force* (kekuatan mendorong) yang mampu memberi percepatan kearah masa depan. Perkembangan yang terjadi dalam suatu perusahaan memberikan tantangan bagi organisasi agar mampu dalam melakukan penyesuaian terhadap segala perubahan dan perkembangan yang terjadi. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor penting dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan segala aktifitas suatu organisasi dijalankan oleh karyawan atau sumber daya manusia, sehingga perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan organisasi.

Kinerja karyawan dipersepsikan dengan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja pada umumnya sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Lebih jauh Fahmi (2016:137) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program / kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

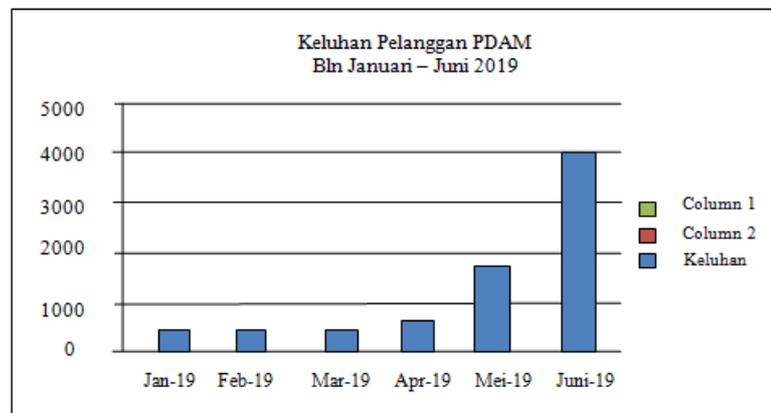
Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerjanya yang melebihi tuntutan peran atau posisi dalam bekerja. 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. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian dari Chelagat, dkk. (2015:55) yang 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. Akan tetapi terdapat hasil yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Anas Sutrisno (2019:128) yang menunjukkan hasil bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai kontribusi yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kecerdasan spiritual. Untuk 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. Romadlotin Hidayah (2018:62) menyatakan dalam penelitiannya bahwa 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. Hasil ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan Rani, dkk. (2013:54) yang juga menyatakan bahwa kecerdasan spiritual yang tinggi mampu memberikan pengaruh positif pada kinerja masing-masing karyawan. Namun penelitian dari Khairat (2017:333) 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.

Komitmen organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan. Luthans (2012:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Erwin Sri Rahayu (2017:144) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin baik komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Subejo, dkk. (2013:143) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan sebagai tempat bagi sumber daya manusia yang beragam, salah satunya adalah perusahaan pemerintah yaitu PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Kota Magelang yang berganti nama menjadi Perumda Air Minum Kota Magelang. Aktivitas PDAM diantaranya, mengumpulkan, mengolah, dan menjernihkan hingga mendistribusikan air ke masyarakat / pelanggan. Sehingga dalam hal ini karyawan PDAM harus mampu memberikan pelayanan sebaik mungkin kepada konsumen. Dengan berbagai aktivitas tersebut, PDAM dituntut mempunyai karyawan yang memiliki peran ekstra, kepribadian yang baik, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Permasalahan yang dihadapi oleh banyak PDAM di Indonesia khususnya PDAM Kota Magelang antara lain masalah efisiensi dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan. Dimana pelanggan dari PDAM Kota Magelang masih banyak yang mengeluh baik secara langsung maupun secara elektronik melalui media massa. Hal ini diperlihatkan dari data keluhan pelanggan dari Bulan Januari – Juni 2019 pada grafik berikut:



Sumber : Perumda Air Minum Kota Magelang Tahun

Gambar 1. Keluhan Pelanggan PDAM Bln Januari - Juni 2020

Berdasarkan gambar 1. menunjukkan bahwa keluhan pelanggan PDAM mengalami peningkatan yang cukup signifikan, dimana sistem layanan dan kinerja berupa kualitas, kuantitas dan kontinuitas air yang dinikmati pelanggan masih jauh dari yang diharapkan, hal ini diperlihatkan dengan terdapat banyaknya *complain* dari pelanggan yang mengindikasikan masih rendahnya komitmen serta sikap peran ekstra dari karyawan tersebut.

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang sebanyak 181 karyawan. Sampel yang terpilih dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan *Simple Random Sampling*. *Simple Random Sampling* adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak, acak dan masing-masing individu diberikan hak yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dimana sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas kuisioner yang berkaitan dengan masalah variabel dalam penelitian ini (pada Karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang). Dan sumber data ini data sekunder berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter Perumda Air Minum Kota Magelang

Definisi Operasional

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan program kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui penentuan rencana strategi organisasi. Indikator pengukuran kinerja karyawan antara lain:

- a. Target
- b. Kualitas
- c. Waktu penyelesaian
- d. Taat asas

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah bentuk kepedulian karyawan kepada karyawan lain dan lingkungan sekitarnya diluar tanggung jawabnya, sehingga dapat memberikan manfaat dan kontribusi terhadap organisasi dalam bentuk efektifitas dan efisiensi kerja. Indikator pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain:

- a. *Altruism* (perilaku membantu orang lain)
- b. *Courtesy* (menjaga hubungan baik)
- c. *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan)
- d. *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian)
- e. *Sportmanship* (sikap positif)

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan Spiritual adalah kecerdasan yang berhubungan dengan hati nurani seseorang yang mampu memahami perkara yang terjadi dalam hidupnya sehingga dapat memandang hidup bukan dari satu sisi saja, melainkan penggunaan kecerdasan spiritual secara utuh terlatih melalui kejujuran dan keberanian diri untuk terhubung kembali dengan sumber dan makna dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan dan proses yang jauh lebih luas. Indikator pengukuran kecerdasan spiritual antara lain:

- a. Kesadaran Diri.
- b. Spontanitas
- c. Terbimbing oleh visi dan nilai
- d. Holistik
- e. Peduli
- f. Menghargai Keberagaman
- g. Independensi Terhadap Lingkungan
- h. Rendah Hati
- i. Rasa Keterpanggilan

Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu atau pegawai mengenal dan terikat pada organisasinya, yang memiliki komitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi sebagai titik fokus dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator pengukuran komitmen organisasi antara lain:

- a. Komitmen afektif: kebanggaan pada perusahaan
- b. Komitmen berkelanjutan : kebutuhan terhadap pekerjaan
- c. Komitmen normatif: kewajiban memberikan hasil yang terbaik.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Deskripsi Data Penelitian****Tabel 2.Deskripsi Data Penelitian**

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Kinerja Karyawan	45	8	20	17,44	2,651
OCB	45	16	25	21,89	2,569
Kecerdasan Spiritual	45	30	45	38,93	3,589

Komitmen Organisasi	45	18	30	24,09	3,051
Valid N (listwise)	45				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 deskripsi data dari masing-masing variabel penelitian variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai terendah (minimum) sebesar 8 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 20 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 17,44. Nilai rata-rata tersebut mendekati nilai maksimum yang ada terhadap aspek-aspek pada setiap variabelnya artinya jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan rata-rata menjawab setuju dan menunjukkan tingkat kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Kota Magelang baik. Sedangkan standar deviasi sebesar 2,651 artinya sebaran data dari nilai rata-rata pada 45 responden sebesar 2,651.

Variabel OCB menunjukkan nilai terendah (minimum) sebesar 16 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 25 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 21,89. Nilai rata-rata tersebut mendekati nilai maksimum yang ada terhadap aspek-aspek pada setiap variabelnya artinya jawaban responden tentang variabel OCB rata-rata menjawab setuju dan menunjukkan tingkat OCB pada Perumda Air Minum Kota Magelang baik. Sedangkan standar deviasi sebesar 2,569 artinya sebaran data dari nilai rata-rata pada 45 responden sebesar 2,569.

Variabel kecerdasan spiritual menunjukkan nilai terendah (minimum) sebesar 30 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 45 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 38,93. Nilai rata-rata tersebut mendekati nilai maksimum yang ada terhadap aspek-aspek pada setiap variabelnya artinya jawaban responden tentang variabel kecerdasan spiritual rata-rata menjawab setuju dan menunjukkan tingkat kecerdasan spiritual pada Perumda Air Minum Kota Magelang baik. Sedangkan standar deviasi sebesar 3,589 artinya sebaran data dari nilai rata-rata pada 45 responden sebesar 3,589.

Variabel komitmen organisasi menunjukkan nilai terendah (minimum) sebesar 18 dan nilai tertinggi (maksimum) sebesar 30 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 24,09. Nilai rata-rata tersebut mendekati nilai maksimum yang ada terhadap aspek-aspek pada setiap variabelnya artinya jawaban responden tentang variabel komitmen organisasi rata-rata menjawab setuju dan menunjukkan tingkat komitmen organisasi pada Perumda Air Minum Kota Magelang baik. Sedangkan standar deviasi sebesar 3,051 artinya sebaran data dari nilai rata-rata pada 45 responden sebesar 3,051.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas instrument diatas dimana $N = 45$ dan r tabel adalah 0,2483, menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan karena r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat dikatakan memenuhi syarat validitas.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa keempat variabel adalah reliabel karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Yaitu Kinerja Karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,914, *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,814, Kecerdasan Spiritual memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0,723, dan Komitmen Organisasi organisasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* 0.821.

Analisis Data

Uji Model Persamaan 1

Tabel 3. Uji Model Persamaan 1

Variabel	Beta	t Hitung	Sig.	Ket
Kecerdasan	0,556	4,684	0,000	Signifikan

Spiritual				
Komitmen Organisasi	0,254	2,142	0,038	Signifikan
t Tabel =2,019 R = 0,661 R Square = 0,437 Adjusted R Square = 0,410 Y1 = <i>Organizational Citizenship Behavior</i>				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Uji Model Persamaan 2

Tabel 4. Uji Model Persamaan 2

Variabel	Beta	t Hitung	Sig.	Ket
Kecerdasan Spiritual	-0,179	-1,190	0,241	Tidak signifikan
Komitmen Organisasi	0,453	3,526	0,001	Signifikan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,410	2,584	0,013	Signifikan
t Tabel =2,019 R = 0,648 R Square = 0,420 Adjusted R Square = 0,377 Y2 = Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil perhitungan uji t variabel kecerdasan spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,684 dengan sig. 0,000. menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,684 > 2,019$) dengan sig ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis diterima yang berarti bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual karyawan maka akan semakin tinggi pula *Organizational Citizenship Behavior* yang ditunjukkan karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai – nilai yang terkandung dalam kecerdasan spiritual dapat dipersepsikan dengan baik. Dengan hasil tersebut mengindikasikan bahwa karyawan dapat menunjukkan kecerdasan spiritual dalam kemampuan untuk bertindak, berfikir dan merasa dalam organisasi yang berkelanjutan secara keseluruhan karena kecerdasan spiritual berhubungan dengan hati nurani seseorang yang mampu memahami perkara yang terjadi dalam hidupnya sehingga dapat memandang hidup bukan dari satu sisi saja, melainkan penggunaan kecerdasan spiritual secara utuh terlatih melalui kejujuran dan keberanian diri untuk terhubung kembali dengan sumber dan makna dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan dan proses yang jauh lebih luas. Sehingga apabila karyawan meningkatkan intensitas penerapan

kecerdasan spiritual, maka akan mampu untuk memenuhi dan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heni Indriani (2017:119) menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Serupa dengan penelitian dari Andri Kusmayadi (2020:24) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil perhitungan uji t variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,142 dengan sig. 0,038 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,142 > 2,019$) dengan sig ($0,038 < 0,05$) maka hipotesis diterima yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dengan hal tersebut komitmen organisasi bisa dilihat dari nilai, kinerja pada perusahaan serta hasrat bertahan di organisasinya serta rela bekerja lebih untuk tercapainya tujuan organisasi. Ada tiga indikator komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif. *Organizational citizenship behavior* selain disebut *the extra role behavior* juga merupakan salah satu kategori yang penting bagi efektivitas dan efisiensi organisasi. Perilaku tersebut bersifat sukarela dan bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi berdasarkan performa dan tidak diperintahkan secara formal serta tidak berkaitan secara langsung dengan sistem perusahaan. Pada dasarnya OCB tidak dapat dilepaskan dari komitmen karyawan terhadap organisasi, karena bagaimanapun prestasi kerja yang melebihi apa yang seharusnya, banyak ditentukan oleh kuat tidaknya komitmen karyawan terhadap organisasi

Hasil ini didukung oleh penelitian dari Adi Putra, dkk. (2020:27) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Serupa dengan penelitian dari Bellania Mangindaan, dkk. (2020:94) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan uji t variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -1,190 dengan sig. 0,241 menunjukkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1,190 < 2,019$) dengan sig ($0,241 > 0,05$) maka hipotesis ditolak yang berarti bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini memiliki makna bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kecerdasan spiritual karyawan maka semakin rendah tingkat kinerja karyawan. Hasil tersebut bahwa nilai – nilai yang terkandung dalam kecerdasan spiritual belum dipersepsikan dengan baik. Dengan hasil tersebut kecerdasan spiritual mengindikasikan bahwa fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada dibalik sebuah kenyataan atau kejadian tertentu. Sehingga apabila karyawan meningkatkan intensitas penerapan kecerdasan spiritual, maka akan mampu untuk memenuhi dan meningkatkan

kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang. Berdasarkan uraian diatas bahwa perusahaan Perumda Air Minum Kota Magelang untuk dapat meningkatkan kecerdasan spiritual dengan nilai kesadaran diri dalam setiap karyawan bahwa organisasi tempat individu bergabung dan mempunyai pusat internal, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap perusahaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Khairat (2017:333) yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual dengan kinerja karyawan. Jadi meskipun karyawan memiliki kecerdasan spiritual tinggi tidak akan memberikan pengaruh pada hasil kerja yang dicapai. Berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh Romadhotin Hidayah (2018:63) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan juga signifikan pada hubungan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulul Absorul Hidayah, dkk. (2020:48) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pada kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan uji t variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,526 dengan sig. 0.001 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,526 > 2,019$) dengan sig ($0.001 < 0.05$) maka hipotesis diterima yang berarti komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini memiliki makna bahwa semakin karyawan memiliki rasa kesatuan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, keinginan untuk tetap berada ada perusahaan serta bersedia bekerja keras atas nama perusahaan, maka komitmen organisasi yang sudah diterapkan dan dipersepsi baik oleh karyawan akan meningkatkan kinerja pada setiap karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai – nilai yang terkandung dalam komitmen organisasi dapat dipersepsikan dengan baik. Dengan hasil tersebut karyawan dapat menunjukkan sikap komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan secara keseluruhan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristanty Nadapdap (2017:8) yang menyimpulkan bahwa diperoleh bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi Susita, dkk. (2020:197) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan uji t variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,584 dengan sig. 0,013 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,584 > 2,019$) dengan sig ($0.013 < 0.05$) maka hipotesis diterima yang berarti *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menggambarkan bahwa makin baik perilaku OCB maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Karyawan memiliki kesadaran untuk melakukan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya dengan alasan demi melancarkan produksi dan performa perusahaan dimana kelancaran pekerjaan tersebut tidak cukup hanya melakukan pekerjaan sesuai tugas-tugas-nya, namun mereka dengan sukarela melakukan peran ekstra sebagai salah satu bentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa apabila intensitas penerapan

Organizational Citizenship Behavior oleh karyawan, maka akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang.

Hal ini didukung oleh penelitian dari Dika Fidiyanto, dkk. (2020:1) menghasilkan penelitian bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Siddiq (2018:93) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* mampu menjadi variabel mediasi / intervening variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung. Dan dapat diketahui bahwa pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $-0,179$. Pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual melalui *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan adalah $0,556 \times 0,410 = 0,228$. Pengaruh total kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung $-0,179 + 0,228 = 0,049$.

Hal ini mempunyai arti bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi/baik, akan lebih mudah menanamkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* saat melakukan pekerjaannya. Perilaku *extra role* yang terdapat dalam diri setiap karyawan akan memiliki dampak yang positif baik bagi diri sendiri maupun bagi organisasi dan dengan kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan. Sehingga dengan memiliki perilaku yang positif tersebut karyawan juga dapat meningkatkan kinerjanya secara individu.

Hasil ini didukung dari penelitian dari oleh Romadhotin Hidayah (2019:63) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* ialah variabel yang mampu menjadi mediasi dari pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Serupa dengan penelitian dari Muhdar HM (2017:42) menunjukkan koefisien pengaruh variabel kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui OCB adalah positif. Jadi, hasil empiris mendukung bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan melalui OCB sebagai variabel intervening.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak mampu menjadi variabel mediasi / intervening variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karena nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung. Dan dapat diketahui bahwa pengaruh langsung kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,453$. Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi melalui *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan adalah $0,254 \times 0,410 = 0,104$. Pengaruh total kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung $0,453 + 0,104 = 0,557$.

Hal ini memiliki makna bahwa *Organizational Citizenship Behavior* bukan penentu dalam mencapai kinerja karyawan artinya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung yang lebih besar dari pengaruh tidak

langsungnya, sehingga komitmen organisasi tidak bersinergi dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dan hal ini mengindikasikan bahwa jika seorang karyawan sudah selesai menyelesaikan pekerjaannya belum tentu karyawan lain ingin membantu pekerjaan rekan kerjanya, maka dapat dikatakan seorang karyawan tidak bisa berkomitmen dengan perusahaan Perumda Air Minum Kota Magelang.

Hasil ini didukung oleh penelitian dari Anas Sutrisno (2019:129) menunjukkan hasil bahwa Komitmen organisasi yang dimediasi oleh OCB tidak mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari Taufiqurrohman (2020:105) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dijelaskan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual yang ada pada karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang baik sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dapat diwujudkan.
2. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang tinggi sehingga sikap *Organizational Citizenship Behavior* dapat diwujudkan.
3. Variabel Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa peningkatan dan penurunan kecerdasan spiritual tidak mempengaruhi karyawan.
4. Variabel Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa menunjukkan apabila kecerdasan spiritual mengalami peningkatan atau penurunan maka tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa semakin baik perilaku OCB, maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya.
6. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* mampu menjadi mediasi dari pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila terjadi peningkatan pada kecerdasan spiritual, maka akan terjadi peningkatan OCB, dan akan meningkatkan kinerja karyawan.
7. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* tidak mampu menjadi mediasi dari pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa *Organizational Citizenship Behavior* bukan penentu dalam mencapai kinerja karyawan artinya komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh langsung yang lebih besar dari pengaruh tidak langsungnya, sehingga komitmen organisasi tidak bersinergi dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

1. Perusahaan untuk dapat memperhatikan dan meningkatkan kecerdasan spiritual pada karyawan agar memiliki kinerja yang lebih baik. Salah satu cara dalam

meningkatkan kecerdasan spiritual dengan memberikan perhatian, kepedulian, mendengar keluhan dan permasalahan karyawan untuk sehingga nantinya akan merubah perilaku karyawan dan mempunyai kesadaran tinggi dan menjadi lebih baik dalam bekerja di Perumda Air Minum Kota Magelang.

2. Komitmen organisasi karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang dalam klasifikasi baik, sehingga disarankan agar lebih menggali faktor-faktor yang mendukung terbentuknya komitmen organisasi seperti pengembangan karier, memperhatikan kepuasan kerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.
3. OCB karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang baik sehingga perlu untuk ditingkatkan dan dimaksimalkan, mengingat banyak manfaat yang dapat diambil dari OCB karyawan tersebut bagi perusahaan untuk mengefektifkan tujuan perusahaan.
4. Kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang sudah cukup baik, namun pada indikator target karyawan untuk lebih ditingkatkan dan dalam penyelesaian waktu. Agar dapat memenuhi target atau standar kuantitas yang ditetapkan, perusahaan hendaknya memberikan pelatihan untuk mengasah *skill* karyawan. Menerapkan disiplin dalam hal jam kerja juga sangatlah penting untuk menunjukkan profesionalisme karyawan dalam bekerja. Selain itu, beberapa hal lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menunjang peningkatan kinerja karyawannya adalah dengan memperbaiki kebijakan-kebijakan dalam organisasi, penerapan sistem manajemen dan kepemimpinan yang benar, peningkatan penggunaan teknologi, meningkatkan kenyamanan yang menyangkut kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan, dan juga menjalin kerjasama yang baik antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Angelica, T. L. (2020). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional,. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (Jrmm)* , Volume: 6, Nomor: 1, Hal 1-7.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budiana, I. (2012). *Membina Kecerdasan Spiritual Anak Dalam Keluarga*. Tangerang: Stit.
- Chelagat, L. J. (2015). Effect Of Organizational Citizenshipbehavior On Employee Performance In Banking Sector,Nairobi County,. *International Journal Ofbusiness, Humanities And Technology* , Vol. 5 No. 6: 55-61.
- Dika Fidiyanto, M. M. (2018). Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Pt Hop Lunindonesia Kab. Semarang). *Jurnal Ekonomi Bisnis* , Vol 4, No 4 : 1-17.
- Edison, E. Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2015). *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta: Mirta Wacana Media.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss Edisi Vii*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23 Edisi 8*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro..
- Hidayah, R. (2018). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Pt Pln (Persero) Area Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Manajemen* , Vol. 7 No. 1 : 58 -65.
- Hidayah, U. A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Anugerah Putra Property. *Ejrm* , Vol. 09 No. 10 : 42-53.
- Hm, Muhdar. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi Dan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perbankan Syariah Di Provinsi Gorontalo. *Skripsi* , Iain Sultan Amai Gorontalo.
- Indriani, H. (2017). Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosi, Sikap Budaya Organisasi, Dankomitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Gurusekolah Menengah Kejuruan Negeri Kelompok Teknologi Dan Industri Dikabupaten Tegal. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* , Vol. 5, No. 2: 107 – 121.
- Julianti, N. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rina Mitra Raharja. *Skripsi* , Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Khairat, H. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual Dankomitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnalonline Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau* , Vol.4 No. 1: 323-337.
- Kusmayadi, A. (2020). Organization Citizenship Behavior Guru Dapat Ditingkatkan Dengan Komitmen Organisasi Dan Kecerdasan Spiritual. *Jurnal Manajemen Pendidikan* , Volume 08, No. 1 : 20-25.
- Logahan, J. M. (2014). Budaya Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada Btn-Ciputat. *Binus Business Review* , Vol. 5. No. 2:551-563.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.Offset.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Malayu, H. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangindaan, B. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Emba* , Vol.8 No.1 : 85 - 96.
- Mangkunegara, A. A. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Marshall, Z. D. (2007). *Kecerdasan Spiritual*. Bandung: Pt Mizan Pustaka.
- Muhaimin, A. (2010). *Mengembangkan Kecerdasan Spiritual Bagi Anak*. Jogjakarta: Kata Hati.
- Nadapdap, K. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi* , Vol. 3 No.1: 1-9.
- Putra, A. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. *Jeam* , Vol. 19 No. 1: 15-29.
- Rahayu, E. S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizationalcitizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan(Studi Pada

- Karyawan Medik Rumah Sakit Fathma Medika Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis* , Vol. 52 No 1: 138-145.
- Rani, A. A. (2013). The Impact Of Spiritual Intelligence Onwork Performance: Case Studies In Governmenthospitals Of East Coast Of Malaysia. . *Amultidisciplinary Journal Of Global Macro Trends.* , Vol.2 No. 3: 46-59.
- Robbin, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbin, S. P. (2008). *Perilaku Organisasi. Ed.12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shweta, J. A. (2019). Determinants Of Organizational Citizenshipbehavior . *Journal Of Management And Public Policy* , Vol 1 No 2, Pp. 27-36.
- Siddiq, M. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior. *Skripsi* , Universitas Sumatera Utara.
- Siswanto, W. (2012). *Membentuk Kecerdasan Spiritual Anak*. Jakarta: Amzah.
- Subejo, E. A. (2013). . The Effect Oforganizational Commitment Andorganization Identity Strength Tocitizenship Behaviour (Ocb) Impact Onfire Department And Disaster Employee Performance In Jakarta Indonesia. *Journalof Business And Management* , E-Issn:2278-487x.
- Sugiono. (2017). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.Cv.
- Susita, D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Karyawan Pt X. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (Jrmsi)* , | Vol 11, No. 1:185-200.
- Sutrisno, A. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Yangdimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Studi Pada Pendamping Desa Kabupaten Wakatobi. . *Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan* , Vol. 4 No 1: 114-131.
- Tafathona, A. A. (2019). Analisis Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Komunikasi, Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pelayanan Di Pt Pln (Persero) Rayon Karanganyar. *Skripsi* , Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Titisari, P. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. Jakarta: Mitrawacana Media.
- Tufiqurrohman. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening(Studi Pada Bri Syariah Kc Semarang). *Skripsi* , Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.