



PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Baiq Ayu Ningsih¹, Surati², Siti Nurmayanti³

¹Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unram,
ningsihayubaiq@gmail.com

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mataram

ARTICLE INFO	ABSTRACT
<p><i>Keywords :</i> Spiritual Intelligence, Organizational Commitment, Job Satisfaction, OCB.</p> <p><i>How to cite :</i></p> <p>Ayu Ningsih, Baiq., Surati., Nurmayanti, Siti., (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, 8(3),295-310</p> <p><i>DOI :</i> http://dx.doi.org/10.29303/jmm.v8i3.450</p> <p><i>Dikumpulkan :</i> 16 Juli 2019 <i>Direvisi :</i> 20 Juli 2019 <i>Dipublikasi :</i> 22 Juli 2019</p>	<p><i>This study examined the effect of spiritual intelligence and organizational commitment on job satisfaction and OCB on Non-PNS Leading Sector Assistant III East Lombok Regency employees. Specifically the purpose of this study was to determine the significance of the influence of spiritual intelligence, organizational commitment and job satisfaction on OCB, determine the significance of the influence of spiritual intelligence and organizational commitment on job satisfaction, and find out the mediating role of the variable job satisfaction. The population of this study were all Non-PNS employees who served in the Leading Sector Assistant III of East Lombok Regency as many as 98 respondents. This study uses structural equation model analysis (SEM analysis) with smartPLS applications. The results showed that spiritual intelligence and organizational commitment had a significant positive effect on job satisfaction, job satisfaction had a significant effect on OCB, while spiritual intelligence and organizational commitment did not significantly influence OCB. For the mediating effect of job satisfaction, there is a full mediation role in the significant influence of organizational commitment on OCB, whereas the influence of spiritual intelligence on OCB has not found a significant mediating effect of the variable job satisfaction.</i></p> <p><i>Penelitian ini menguji pengaruh antara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja dan OCB pada pegawai Non-PNS Leading Sector Asisten III Kabupaten Lombok Timur. Secara spesifik tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui signifikansi pengaruh kecerdasan spiritual, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap</i></p>

	<p>OCB, mengetahui signifikansi pengaruh kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, serta mengetahui peran mediasi dari variabel kepuasan kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Non-PNS yang bertugas pada Leading Sector Asisten III Kabupaten Lombok Timur sebanyak 98 responden. Penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (analisis SEM) dengan aplikasi smartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, sementara kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional tidak signifikan mempengaruhi OCB. Untuk pengaruh mediasi kepuasan kerja, terdapat peran mediasi penuh dalam pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap OCB, sedangkan pada pengaruh kecerdasan spiritual terhadap OCB tidak ditemukan pengaruh mediasi yang signifikan dari variabel kepuasan kerja.</p>
	<p>Copyright © 2019 JMM UNRAM. All rights reserved.</p>

1. PENDAHULUAN

Berbagai penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi OCB. Diantara faktor-faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah kecerdasan spiritual, sehingga kecerdasan spiritual selalu dihubungkan dengan kehidupan kerja pegawai (Fattahi, Farhangi & Vasegh, 2006). Penelitian lainnya juga mengambil kesimpulan bahwa kecerdasan spiritual memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB, sehingga kecerdasan spiritual yang dimiliki seseorang mampu menjadikan pegawai memiliki perilaku *extra role* (Herminingsih, 2012; Muhdar & Rahma, 2015; Shahmohammadi & Afzooni, 2018; Yazdani & Parsa, 2014). Meskipun demikian, terdapat juga penelitian lainnya yang menunjukkan hasil berbeda, seperti halnya Anwar dan Gani (2015) yang berkesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap OCB. Hal ini dimungkinkan karena adanya peran dari variabel lain seperti dalam temuan Jeloudar dan Goodarzi (2012) yang menunjukkan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap OCB dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. Secara tidak langsung spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja. Jeloudar dan Goodarzi (2012) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual pegawai dengan kepuasan kerja dan OCB.

Lebih lanjut, selain memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap OCB, dapat dibuktikan pula bahwa OCB berhubungan positif dan signifikan dengan kepuasan kerja (Serpian, Bambang & Nayati, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Foote dan Tang (2008) mengajukan temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Temuan tersebut juga dikonfirmasi oleh penelitian yang dilakukan oleh Uludag, Khan dan Guden (2011) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Keberadaan OCB dalam suatu organisasi sangat dinamis dan fluktuatif. Ini mungkin terjadi karena kondisi OCB tergantung pada faktor-faktor lain yang terpengaruh. Secara teoritis dan empiris apa yang telah secara signifikan mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasional (Hasani, Boroujerdi & Sheikhesmaeili, 2013; Irhas, 2017; Mihdar, 2013; Prasetyo, Siregar & Luturlean, 2015; Serpian, et al., 2016; Shahmohammadi & Afzooni, 2018; Suwibawa, Agung & Sapta, 2018; Yazdani & Parsa, 2014). Meskipun beberapa hasil penelitian mendukung pengaruh antara komitmen organisasional terhadap OCB, terdapat beberapa penelitian yang tidak mendukung temuan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Kartika, Kaihatu, Adiwijaya, dan Nugroho (2016) yang telah menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berkorelasi terhadap OCB, tetapi tidak signifikan. Kurniawan (2015) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif dan komitmen kontinuan tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Jahangir, Akbar dan Begum (2006) menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara signifikan mempengaruhi OCB melalui kepuasan kerja. Ini berarti bahwa tanpa penegakkan komitmen organisasional dan dukungan organisasi dalam memuaskan pegawai, OCB akan sangat sulit dilakukan. Sedangkan (Mihdar, 2013) dalam penelitiannya menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh pada OCB melalui komitmen organisasional sebagai moderator. Hasilnya menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja tinggi, ini akan meningkatkan komitmen organisasional dan akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan OCB. Topik ini menarik untuk dipelajari dengan fokus pada pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, merujuk pada model penelitian Jeloudar dan Goodarzi (2012) serta Jahangir, et al., (2006).

Kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini terletak pada kombinasi variabel bebas yang digunakan, yaitu dengan menggabungkan variabel kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional pada pemerintahan *Leading Sector* Asisten III Kabupaten Lombok Timur. Tingkat perilaku kerja individu para pegawai ini seringkali melebihi ekspektasi dari keseluruhan pegawai yang bekerja. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan hasil kerja pegawai Non-PNS pada *Leading Sector* Asisten III dibandingkan dengan pegawai Non-PNS di *Leading Sector* Asisten lainnya. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, para pegawai non-PNS selalu memiliki orientasi pelayanan, baik kepada pimpinan, sesama pegawai maupun masyarakat. Kerjasama, kekompakan, perilaku saling mendukung satu sama lain sangat diperlukan agar pelayanan kepada pimpinan, sesama pegawai, dan masyarakat dapat berjalan dengan baik. Perilaku OCB merupakan perilaku yang penting untuk mewujudkan kinerja unit, yang pada akhirnya akan mewujudkan suatu kinerja organisasi yang baik, sesuai dengan harapan masyarakat dan semua komponen lainnya.

Jumlah pegawai Non-PNS sangat bervariasi pada masing-masing SKPD. Secara keseluruhan pegawai Non-PNS yang termasuk dalam *Leading Sector* Asisten III di Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Timur selalu melaksanakan tugasnya dengan penuh integritas. Setiap pegawai mampu memahami tugas dan pekerjaan yang diembankan dengan penuh tanggung jawab. Kecerdasan spiritual pegawai ditunjukkan dengan kreatifitas mereka dalam mengekspresikan diri secara penuh dalam bekerja, hal ini membuat pekerjaan yang mereka lakukan dirasa lebih bermakna.

Pegawai Non-PNS juga selalu menunjukkan loyalitas individu terhadap organisasi dengan menampilkan image positif. Para pegawai Non-PNS selalu mematuhi segala peraturan, prosedur dan regulasi organisasi dengan kepatuhan dan paradigma berpikir yang dimiliki.

Hal ini selalu dilakukan meskipun tidak ada pihak yang mengawasi, ini dimungkinkan karena komitmen yang ada pada pegawai sehingga fenomena ini terus berlangsung, meskipun mereka tidak mendapatkan tunjangan kinerja dan tunjangan beban kerja yang sama dengan para PNS.

Beberapa pegawai Non-PNS juga berpendapat, mereka belum tentu juga mendapatkan perlakuan yang sama jika bekerja di tempat lain. Dengan penghasilan yang diterima saat ini serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, menjadikan pegawai merasa puas. Perilaku kepuasan kerja tidak akan tercipta apabila pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Lombok Timur tidak memberikan arahan kepada para pegawai. Pembentukan perilaku tersebut dapat dilakukan melalui proses implementasi atas kebijakan-kebijakan yang berpihak kepada para pegawai serta mampu mensejahterakan hidupnya agar mereka dapat bekerja sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap OCB

Organisasi yang membantu untuk menemukan spiritualitas pegawai mereka, tidak mungkin melakukan perilaku kontraproduktif (penyimpangan), dan lebih kooperatif untuk bersedia melakukan perilaku sukarela yang dilakukan diluar peran formal seseorang (James, Miles & Mullins, 2011). Pegawai yang memaknai pekerjaannya dan merasa terhubung dengan pegawai lain akan mengalami kedekatan emosional pada organisasi dan terlibat dalam OCB. Podsakoff, et.al., (2000) menyatakan bahwa tingginya spiritualitas pegawai akan cenderung untuk membuat mereka memiliki perilaku di luar pekerjaan (OCB) dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi. Beberapa hasil penelitian lainnya juga menunjukkan temuan yang sama bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap OCB (Anwar & Osman-Gani, 2015; Herminingsih, 2012; Moosapour, Feizi & Alipour, 2013; Muhdar & Rahma, 2015; Shahmohammadi & Afzooni, 2018; Yazdani & Parsa, 2014). Orang-orang yang cerdas secara spiritual akan terlibat dalam *extra-role behavior* (Rashvand & Bahrevar, 2013). Semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual dengan dimensinya yaitu kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, serta perasaan terhubung dengan komunitas maka semakin tinggi pegawai menunjukkan OCB di tempat kerjanya (Balouch, Raeissi, Rezaeian & Chakarzahi, 2015; Sufya, 2015). Pegawai dengan kecerdasan spiritual yang tinggi akan selalu berupaya untuk berbuat sesuai dengan visi misi organisasi tempatnya mengabdikan, membangun citra organisasi ke arah yang lebih baik, bersikap lemah lembut dalam kehidupan sosial di organisasi (Irhas, 2017).

H₁ = kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap OCB pada pegawai Non-PNS *Leading Sector* Asisten III Kabupaten Lombok Timur.

2.2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB

Literatur memperlihatkan bahwa komitmen organisasional memiliki hubungan dengan OCB (Luthans, 2009; Robbins & Judge, 2008). OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, salah satunya adalah karena komitmen pegawai (Robbins & Judge, 2008). Ketika pegawai puas dengan apa yang ada dalam organisasi, maka pegawai akan memberikan hasil maksimal dan kinerja terbaik. Demikian juga dengan pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, akan melakukan apa saja untuk memajukan organisasi karena mereka percaya dan mempercayai organisasi tempat pegawai itu bekerja (Luthans, 2009).

Penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh pada OCB, antara lain Suwibawa, Agung dan Sapta (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional memiliki efek positif terhadap OCB. Shahmohammadi dan Afzooni (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap OCB. Indarti, Solimun, Fernandes dan Hakim (2017) menemukan bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hasil-hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan mayoritas menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Hasani, Boroujerdi & Sheikhesmaeili, 2013; Irhas, 2017; Mihdar, 2013; Prasetio, Siregar & Luturlean, 2015; Serpian, et al., 2016; Yazdani & Parsa, 2014).

H₂ = komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB pada pegawai Non-PNS *Leading Sector* Asisten III Kabupaten Lombok Timur.

2.3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa kesadaran (Zohar dan Marshall, 2007). Hal ini sejalan dengan penelitian Moore et al., (2006) yang mengatakan bahwa pada dasarnya kecerdasan spiritual sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian ini dapat diungkapkan bahwa kecerdasan spiritual pegawai akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Sependapat dengan Moore, et.al., (2006), Milliman, et.al., (2003) mengatakan bahwa kecerdasan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja yang ditunjukkan dengan indikator kepuasan kerja.

Hasil penelitian Mandala dan Dihan (2018) menyatakan bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan kesesuaian dengan teori dan juga hasil-hasil penelitian terdahulu, misalnya yang dilaksanakan oleh Heydari, Meshkinyazd dan Soudmand (2017); Kulshrestha dan Singhal (2017); Robbil (2017); serta Tehubijuluw (2014). Mereka menghasilkan temuan penelitian yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara kecerdasan spiritual pegawai terhadap kepuasan kerja mereka. Seseorang yang memiliki tingkat spiritualitas tinggi memiliki sikap mengenai kehidupan mereka secara lebih positif dan percaya diri serta tidak menyalahkan orang lain, sehingga dalam menghadapi situasi pekerjaan mereka lebih tenang dan bisa melihat segi-segi positif dari pekerjaan mereka sehingga mereka lebih puas (Herminingsih, 2012).

H₃ = kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Non-PNS *Leading Sector* Asisten III Kabupaten Lombok Timur.

2.4. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, atau sebaliknya ketika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2001). Selanjutnya dengan terpenuhinya harapan kerja ini akan menimbulkan kepuasan kerja yang sejatinya dapat ditumbuhkan dengan meningkatkan komitmen organisasional. Semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya (Amilin & Dewi, 2008).

Komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sehingga apabila komitmen organisasional tinggi maka kepuasan kerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya jika komitmen organisasional rendah maka kepuasan kerja rendah

(Supiyanto, 2015). Hasil riset Teresa dan Evienia (2017) juga menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, temuan ini sejalan dengan riset terdahulu yang juga menyatakan adanya pengaruh positif di antara variabel yang digunakan (Hartono & Setiawan, 2013). Berdasarkan temuan tersebut, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang berorientasi pada kepuasan kerja pegawai dan yang bisa mendorong terbentuknya komitmen organisasi (Mihdar, 2013). Penelitian Serpian, et al., (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Beberapa peneliti menemukan pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional (Sahertian, 2010).

H₄ = komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pegawai Non-PNS *Leading Sector* Asisten III Kabupaten Lombok Timur.

2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Kepuasan kerja menurut Locke dalam Ratnasari (2011) adalah suatu kesenangan dari kondisi emosional yang positif sebagai hasil dari penilaian dan pengalamannya dalam bekerja. Definisinya terdiri dari aspek kognitif yakni penilaian seseorang tentang pekerjaannya, dan aspek afektif yakni unsur-unsur kondisi emosional, yang dinyatakan sebagai tingkat dimana seorang memiliki perasaan positif atau negatif tentang pekerjaan mereka.

Menurut Robbins dan Judge (2008) pekerja yang puas tampaknya akan berbicara tentang organisasi secara positif, membantu orang lain, dan bekerja melebihi harapan normal dalam pekerjaannya (itu adalah tindakan OCB), mungkin itu karena mereka ingin menghargai beberapa pengalaman positif yang mereka dapatkan di dalam organisasi. Kepuasan kerja telah mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi secara signifikan, jelas bahwa kepuasan kerja yang tinggi diikuti oleh perilaku kewarganegaraan organisasi yang tinggi (Serpian, et al., 2016). Uludag, Khan dan Guden (2011) membuktikan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB, kajian ini dilakukan berdasarkan teori dan literatur yang telah ada dan mendukung model penelitian seperti itu. Sementara itu dalam penelitian lainnya telah dilaporkan oleh para peneliti sebelumnya, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB (Foote & Tang, 2008).

H₅ = kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB pada pegawai Non-PNS *Leading Sector* Asisten III Kabupaten Lombok Timur.

2.6. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap OCB melalui Kepuasan

Pengaruh spiritualitas terhadap kepuasan kerja adalah positif dan signifikan, begitu juga halnya pengaruh spiritualitas terhadap OCB adalah positif dan juga signifikan (Herminingsih, 2012). Herminingsih (2012) dalam penelitiannya menyatakan pengaruh spiritualitas terhadap perilaku OCB lebih besar dibandingkan pengaruh spiritualitas terhadap kepuasan kerja. Pengaruh spiritualitas terhadap OCB lebih besar daripada pengaruh spiritualitas terhadap kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB. Hasil yang konsisten ditemukan oleh Noor dan Arif (2011) mengeksplorasi konsekuensi dari spiritualitas di kalangan pegawai di Pakistan mendukung terciptanya kepuasan dalam menjalani profesi mereka yang pada akhirnya meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi. Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa spiritualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun terhadap OCB. Hasil tersebut menunjukkan kesesuaian dengan teori dan juga hasil-hasil penelitian terdahulu, misalnya yang dilaksanakan oleh Jeloudar dan Goodarzi (2012).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual pegawai dengan kepuasan kerja mereka.

H₆ = kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2.7. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB melalui Kepuasan

Secara teoritis dan empiris apa yang telah secara signifikan mempengaruhi OCB adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Komitmen organisasional dapat menjadi faktor moderator untuk faktor lainnya terhadap OCB. Ini mungkin terjadi karena OCB dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Etika kerja itu akan menjadi perilaku ekstra peran yang akan menumbuhkan kesadaran pegawai untuk menjadi altruisme (Serpian, et al., 2016). Luthans (2005) menjelaskan bahwa individu yang menunjukkan perilaku OCB dapat memberikan kinerja yang baik. Lebih lanjut, OCB dianggap lebih kuat ketika ada persepsi tentang komitmen organisasional (Folger & Cropanzano, 1998). Dalam studinya, Uludag, et al., (2011) menyatakan bahwa komitmen organisasional terkait dengan OCB. Perilaku ini juga berhubungan positif dengan kohesi tim dan komitmen tim (George & Bettenhausen, 1990). Tingkat komitmen organisasional dan OCB mencerminkan seberapa kuat pegawai bergaul dengan organisasi. Jahangir, et al., (2006) menunjukkan bahwa komitmen organisasional secara signifikan mempengaruhi OCB. Topik ini menarik untuk dipelajari dengan fokus pada pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Mihdar, 2013).

H₇ = komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, pendekatan penelitiannya adalah kuantitatif serta termasuk dalam penelitian asosiatif yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasional terhadap OCB dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Non-PNS *Leading Sector* Asisten III Kabupaten Lombok Timur. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan sensus/sampel jenuh. Hal ini dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian relatif kecil yaitu sebanyak 98 orang. Penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (analisis SEM) dengan aplikasi SmartPLS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Data

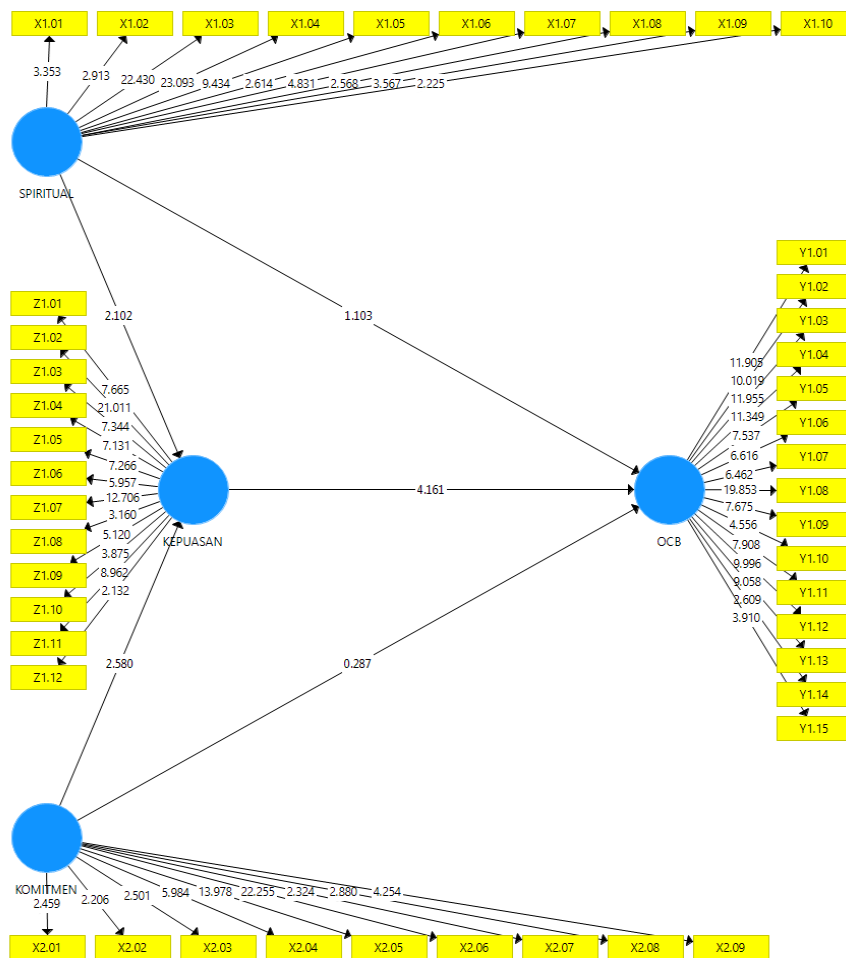
Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen yang mempunyai pengaruh substantif. Nilai *R-square Adjusted* variabel Kepuasan Kerja 0,521 dan *Organizational Citizenship Behavior* 0,666. Semakin tinggi nilai *R-square Adjusted*, maka semakin besar kemampuan variabel eksogen tersebut dapat dijelaskan oleh variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural. Untuk variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai *R-square Adjusted* sebesar 0,521 yang berarti 52,10 persen *variance* Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasional mampu menjelaskan variabel Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki nilai *R-square Adjusted* 0,666 yang berarti 66,60 persen *variance* Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja mampu menjelaskan

Organizational Citizenship Behavior, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Tabel 1. Nilai R-Square

Variabel Dependen	R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,521
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	0,666

Untuk *overall fit index* dapat menggunakan kriteria *goodness of fit (GoF index)* yang dikembangkan oleh Tenenhaus et al., (dalam Ghozali & Latan, 2015). Indeks ini dikembangkan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural dan disamping itu menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Untuk alasan ini *GoF index* dihitung dari akar kuadrat nilai *average communality index* dan *average R-squares*. *Average communality* dan *GoF index* secara konseptual tepat digunakan untuk model pengukuran indikator refleksif. Berdasarkan rumus diatas dapat diketahui nilai *relative GoF* sebesar 0,553. Nilai ini diperoleh dengan menggunakan nilai *communality* yang direkomendasikan oleh Fornel dan Larcker (dalam Ghozali & Latan, 2015) sebesar 0,50 dan nilai *average R-squares* 0,666. Nilai *relative GoF* sebesar 0,577 menyatakan bahwa model struktural terkait pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui dan Kepuasan Kerja merupakan model struktural yang sangat baik (fit). Hasil pengujian model struktural dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: Hasil analisis data, 2019

Pengujian hipotesis penelitian dengan melihat nilai koefisien jalur dan nilai T-Statistik. Pengujian koefisien jalur menurut Hartono dalam Jogiyanto (2011), ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai T-Tabel dan T-Statistik. Jika nilai T-Statistik lebih tinggi dibandingkan nilai T-Tabel, berarti hipotesis terdukung. Untuk tingkat keyakinan 95 persen maka nilai T-Tabel untuk hipotesis dua arah (*two-tailed*) adalah $\geq 1,64$.

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antarvariabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *result for inner weight*. Tabel 2 memberikan output estimasi untuk pengujian model struktural.

Tabel 2. Inner Model Result For Inner Weights

Variabel	Original Sample	Standard Deviation	T Statistic	P Values	Kesimpulan
Spiritual (X ₁)→OCB(Y)	0,178	0,161	1,103	0,271	Ditolak

Komitmen(X_2) \rightarrow OCB(Y)	0,055	0,191	0,287	0,774	Ditolak
Spiritual (X_1) \rightarrow Kepuasan(Z)	0,312	0,148	2,102	0,036	Diterima
Komitmen(X_2) \rightarrow Kepuasan(Z)	0,410	0,159	2,580	0,010	Diterima
Kepuasan(Z) \rightarrow OCB(Y)	0,564	0,135	4,161	0,000	Diterima
Spiritual (X_1) \rightarrow Kepuasan(Z) \rightarrow OCB (Y)	0,231	0,125	1,845	0,066	Ditolak
Komitmen(X_2) \rightarrow Kepuasan(Z) \rightarrow OCB (Y)	0,176	0,089	1,974	0,049	Diterima

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Kedudukan kecerdasan spiritual dalam membentuk perilaku OCB pegawai sangat penting karena kecerdasan spiritual mengandung beberapa aspek yang merupakan ciri dari kecerdasan spiritual yang tinggi. Terdapat aspekberwawasan etikal dan berwawasan aspiratif yang merupakan bagian dari kecerdasan spiritual.Kecerdasan spiritual ini yang digunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilaiyang ada, tetapi juga untuk secara kreatif menemukan nilai-nilai baru (Zohar& Marshall 2001).Pegawai yangmemaknai pekerjaannya dan merasa terhubung dengan pegawai lain akanmengalami kedekatan emosional pada organisasi dan terlibat dalam OCB. Tingginya spiritualitas pegawai akancenderung untuk membuat mereka memiliki perilaku di luar pekerjaan (OCB)dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektivitasorganisasi (Podsakoff et.al., 2000).

Secara empiris temuan penelitian mengungkapkan kecerdasan spiritual berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbeda halnya dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Anwar dan Gani (2015) yang berkesimpulan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini dimungkinkan karena adanya peran dari variabel lain seperti dalam temuan Jeloudar dan Goodarzi (2012) yang menunjukkan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimediasi oleh kepuasan kerja.

4.2.2. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Luthans (2009) juga menggambarkan bahwa komitmen organisasional mampu memprediksi dan memberikan perilaku kewarganegaraan organisasi. Sikap komitmen organisasional semacam itu membawa peran ekstra pegawai dalam aktivitas sehari-hari mereka di kantor. Pendapat ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang berasumsi bahwa komitmen organisasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku OCB. Efeknya positif di mana itu berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasional, semakin tinggi perilaku OCB. Sudut pandang penelitian yang mendukung hubungan antara komitmen organisasi dan OCB, seperti penelitian Hasani, Boroujerdi & Sheikhesmaeili (2013); Indarti, et al., (2017); Irhas (2017); Mihdar (2013); Prasetyo, et al., (2015); Serpian, et al., (2016); Shahmohammadi & Afzooni (2018); Suwibawa, et al., (2018); Yazdani & Parsa (2014). Para peneliti terdahulu tersebut memiliki argumen yang sama

tentang arah pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel-variabel ini. Meskipun penelitian menggunakan sudut pandang yang berbeda (beberapa berhubungan langsung dengan komitmen organisasional, dan beberapa menggunakan dimensi detail; afektif, kognitif, dan normatif), hasilnya menunjukkan pola yang sama.

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu, akan tetapi temuan dalam penelitian ini berelasi dengan penelitian Kartika, et al., (2016) yang menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Temuan Kurniawan (2015) juga dikonfirmasi oleh penelitian ini, dimana komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif dan komitmen kontinuan tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal yang sama juga ditemukan oleh Nasichudin dan Azzuhri (2013) menyatakan, dari dimensi-dimensi komitmen organisasional yang terdiri dari komitmen afektif dan komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

4.2.3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data pada variabel Kecerdasan Spiritual yang berada dalam dalam kategori tinggi menunjukkan sudah tingginya tingkat spiritual dari para pegawai Non-PNS *Leading Sector* Asisten III Kabupaten Lombok Timur yang dilihat dari wawasan etikal dan wawasan aspiratif di dalam organisasi. Kemudian pada pengujian statistik menunjukkan Kecerdasan Spiritual terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat spiritual seseorang akan menjadikan mereka puas dalam bekerja. Tingkat spiritualnya yang tinggi menjadikan pegawai dapat bertindak arif di luar ego atau jiwa kesadarannya mampu memberikan kepuasan tersendiri bagi mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Moore et al., (2006), yang mengatakan bahwa pada dasarnya Kecerdasan Spiritual sangat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Kecerdasan Spiritual pegawai akan mempengaruhi Kepuasan Kerjanya. Semakin cerdas pegawai maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaan juga akan semakin meningkat.

Berlatarkan Kecerdasan Spiritual yang tinggi, orang akan mampu memaknai positif pada setiap peristiwa, permasalahan bahkan penderitaan yang dialami, maka ia akan mampu membangkitkan jiwanya dan melakukan perbuatan-perbuatan dan tindakan nyata yang positif. Selain itu, Kecerdasan Spiritual juga dapat menciptakan keberanian dalam bertindak, lebih tenang dan terarah dalam menyelesaikan persoalan dan lebih kepada rasa kemanusiaan atau keadilan untuk memilah-milah jenis reaksi. Sependapat dengan Moore et al., (2006), Milliman et al., (2003) mengatakan bahwa Kecerdasan Spiritual akan mempengaruhi sikap kerja, sikap kerja ini ditunjukkan dengan parameter berupa Kepuasan Kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Mandala dan Dihan (2018) menyatakan bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil tersebut menunjukkan kesesuaian dengan teori dan juga hasil-hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara Kecerdasan Spiritual pegawai terhadap Kepuasan Kerja mereka (Heydari, Meshkinyazd & Soudmand, 2017; Kulshrestha & Singhal, 2017; Robbil, 2017; Tehubijuluw, 2014). Semakin tinggi tingkat Kecerdasan Spiritual pegawai maka tingkat kepuasan terhadap pekerjaan mereka juga akan semakin meningkat.

4.2.4. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja adalah positif dan signifikan. Komitmen Organisasional menurut Allen dan Meyer (dalam Dunham et al., 1994) dapat diartikan sebagai kelekatan emosi, identifikasi

dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sistem tanggapan yang disediakan oleh organisasi terkadang kurang mendapat perhatian dari para karyawan untuk lebih menumbuhkan sikap loyal terhadap karyawan, hal ini disebabkan adanya rasa khawatir dari para karyawan akan mendapatkan sanksi bila menyampaikan keluhannya. Oleh karena itu perlunya kepercayaan yang tinggi serta dukungan organisasi terhadap karyawan menjadi suatu hal yang penting bagi tiap-tiap anggota organisasi (Buchanan & Boswell, 2002). Hasil penelitian ini membuktikan teori Komitmen Organisasional yang dikemukakan oleh Luthans (2009), dimana Komitmen Organisasional dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja pegawai dan mempunyai hubungan yang erat dengan tingkat Kepuasan Kerja pegawai. Selain membuktikan teori Komitmen Organisasional yang dikemukakan oleh Luthans (2009), penelitian ini membuktikan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amilin dan Dewi (2008); Supiyanto (2015); Teresa dan Evienia (2017); Hartono dan Setiawan (2013); Mihdar (2013); Serpian, et al., (2016) dijelaskan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif berkorelasi positif dengan Kepuasan Kerja. Item-item indikator dari variabel independen tersebut mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

4.2.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Mengacu pada hasil penelitian, diketahui kepuasan kerja telah mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi secara signifikan. Jelas bahwa kepuasan kerja yang tinggi diikuti oleh perilaku kewarganegaraan organisasi yang tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2015) pegawai yang puas tampaknya akan berbicara tentang organisasi secara positif, membantu orang lain, dan bekerja melebihi harapan normal dalam pekerjaannya (itu adalah tindakan OCB). Hal ini dimungkinkan karena para pegawai ingin menghargai beberapa pengalaman positif yang mereka dapatkan dalam organisasi. Beberapa penelitian juga menunjukkan hasil yang serupa (Serpian, et al., 2016; Uludag, Khan & Guden, 2011) yang menemukan pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Berdasarkan temuan ini, untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi, perlu untuk menumbuhkan kepuasan pegawai. Perumusan strategi dalam organisasi perlu memasukkan semangat untuk keunggulan, agar terbangun integritas dan kepercayaan di antara pegawai sehingga mereka akan tetap setia ketika mereka mendapatkan tanggung jawab.

4.2.6. Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian bahwa Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, namun tidak signifikan terhadap OCB. Hasil tersebut menunjukkan kesesuaian dengan teori dan juga hasil-hasil penelitian terdahulu, misalnya yang dilaksanakan oleh Jeloudar dan Goodarzi (2012). Mereka menghasilkan temuan penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa tingkat Kecerdasan Spiritual tidak memiliki hubungan signifikan dengan OCB. Kecerdasan Spiritual memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan OCB pegawai. Seseorang yang memiliki tingkat Kecerdasan Spiritual yang tinggi memiliki sikap mengenai kehidupan mereka secara lebih positif dan percaya diri serta tidak menyalahkan orang lain, sehingga dalam menghadapi pekerjaan mereka lebih tenang dan bisa melihat segi-segi positif dari pekerjaan mereka sehingga mereka lebih puas.

Young Joon (2002) juga menemukan pengaruh positif dari Kecerdasan Spiritual, dimana para pegawai lebih merasakan Kepuasan Kerja. Selain itu juga ditemukan bahwa tingkat Kecerdasan Spiritual juga berpengaruh positif terhadap perilaku OCB pegawai. Hasil yang

konsisten ditemukan oleh Noor dan Arif (2011) mengeksplorasi konsekuensi dari Kecerdasan Spiritual di kalangan profesional dari Pakistan menunjukkan bahwa Kecerdasan Spiritual mendukung terciptanya kepuasan dalam menjalankan profesi mereka.

4.2.7. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh tidak langsung yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasional terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi melalui Kepuasan Kerja. OCB adalah konsekuensi dari lingkungan organisasi dan merupakan proses timbal balik antara organisasi dan pegawai yang ditandai oleh kepedulian dua arah antara satu sama lain. Lebih lanjut, OCB dianggap lebih kuat ketika ada persepsi tentang Komitmen Organisasional (Folger & Cropanzano, 1998). Dalam studinya, Uludag, et al., (2011) menyatakan bahwa Komitmen Organisasional terkait dengan OCB. Perilaku ini juga berhubungan positif dengan kohesi tim dan komitmen tim (George & Bettenhausen, 1990). Tingkat Komitmen Organisasional dan OCB mencerminkan seberapa kuat pegawai bergaul dengan organisasi. Jahangir, et al., (2006) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional secara signifikan mempengaruhi OCB. Ini berarti bahwa tanpa dukungan dan penegakan Komitmen Organisasional, OCB akan sangat sulit dilakukan oleh para pegawai. Komitmen Organisasional berpengaruh pada OCB melalui Kepuasan Kerja sebagai mediator. Hasilnya menunjukkan bahwa jika Komitmen tinggi, ini akan meningkatkan Kepuasan Kerja dan akhirnya akan berpengaruh pada peningkatan OCB.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mihdar (2013) yang membuktikan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja. Hasil ini bermakna bahwa semakin meningkat tingkat Komitmen Organisasional, maka Kepuasan Kerja akan meningkat diiringi dengan OCB yang akan semakin meningkat juga. Komitmen Organisasional memegang peranan yang besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja, seorang pegawai yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan merasa bahagia dan akan berkarya lebih baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja.

5. KESIMPULAN

Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB. Komitmen Organisasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. OCB dipengaruhi oleh Kecerdasan Spiritual dan Kepuasan Kerja berfungsi sebagai variabel perantara antara Kecerdasan Spiritual terhadap OCB. Artinya Kecerdasan Spiritual mampu mempengaruhi OCB pada pegawai Non-PNS *Leading Sector* Asisten III Kabupaten Lombok Timur melalui variabel Kepuasan Kerja. Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa seorang pegawai yang memiliki Kecerdasan Spiritual yang tinggi, dapat memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi dengan pekerjaan yang dilakukannya, sehingga mampu untuk berperilaku OCB pada organisasinya. OCB dipengaruhi oleh Komitmen Organisasional melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Non-PNS *Leading Sector* Asisten III Kabupaten Lombok Timur. Artinya Komitmen Organisasional mampu mempengaruhi OCB dengan signifikan secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, jika pegawai memiliki komitmen dengan pekerjaannya, mampu meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai menjadi berperilaku OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin, & Dewi, R. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *JAAI*, 12(1): 13-24.
- Anwar, M.A., & Osman-Gani, A.A.M. (2015). The Effects of Spiritual Intelligence and its Dimensions on Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Industrial Engineering and Management (JIEM)*, 8(4): 1162-1178.
- Balouch, S., Raeissi, A., Rezaeian, H., & Chakarzahi, A. (2015). Does Organizational Spirituality Predict Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior among Employees?. *International Journal of Behavioral Research & Psychology (IJBRP)*, 3(2): 75-78.
- Fattahi, M., Farhangi, A.A., & Vasegh, B. (2006). Spirituality In The Workplace and Its Role In Improving Citizenship Behavior In The Organization. *Management Culture*, 13(1): 36-50.
- Foote, D.A., & Tang, T.L. (2008). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB): Does Team Commitment Make A Difference In Self-Directed Teams?. *Management Decision*, 46(6): 933-947.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hartono, B., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Papanon's Pizza City of Tomorrow. *Agora*, 1(1): 1-8.
- Hasani, Boroujerdi, S.S., & Sheikhesmaeili, S. (2013). The Effect Of Organizational Citizenship Behavior On Organizational Commitment. *Glob Bus Perspect*, 1(1): 452-470.
- Herminingsih, A. (2012). Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, 1(2): 126-140.
- Heydari, A., Meshkinyazd, A., & Soudmand, P. (2017). The Effect of Spiritual Intelligence Training on Job Satisfaction of Psychiatric Nurses. *Iranian J Psychiatry*, 12(2): 128-133.
- Indarti, S., Solimun, Fernandes, A.A.R., & Hakim, W. (2017). The Effect Of OCB In Relationship Between Personality, Organizational Commitment and Job Satisfaction To Performance. *Journal Of Management Development*.
- Irhas, Asmony, T., & Nurmayanti, S. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Dosen Tetap Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta). *Jurnal Magister Manajemen*.
- Jeloudar, S.Y., & Goodarzi, F.L. (2012). What Is the Relationship between Spiritual Intelligence and Job Satisfaction among MA and BA Teachers?. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8): 299-303.
- Kartika, E.W., Kaihatu, T.S., Adiwijaya, M., & Nugroho, A. (2016). Perceived Supervisor Support (PSS), Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB): Study in Indonesian Context. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.

- Kulshrestha, S., & Singhal, T.K. (2017). Impact Of Spiritual Intelligence On Performance and Job Satisfaction: A Study On School Teachers. *International Journal of Human Resource & Industrial Research*, 4(2): 1-6.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15(1): 95-118.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Book Co.
- Mandala, E.A., & Dihan, F.N. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual pada Kepuasan Kerja yang Berdampak terhadap Kinerja Karyawan PT Madu Baru Bantul Yogyakarta. *Jurnal Kajian Bisnis*, 26(1): 13-29.
- Mihdar, F. (2013). The Effect Of Job Satisfaction and Organizational Justice On Organizational Citizenship Behavior With Organization Commitment As The Moderator. *The First International Conference on Law, Business and Government*, 75-82.
- Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 426-447.
- Moosapour, S., Feizi, M., & Alipour, H. (2013). Spiritual Intelligence Relationship with Organizational Citizenship Behavior of High School Teachers in Germi City. *Journal of Business Management & Social Sciences Research (JBM&SSR)*, 2(10): 72-75.
- Muhdar, H.M. & Rahma, S. (2015). The Influence Of Spiritual Intelligence, Leadership, and Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior: A Study To Islamic Bank In Makassar City. *Al-Ulum*, 15(1): 135-156.
- Nasichudin, A., & Azzuhri, M. (2013). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Taspen (Persero) Cabang Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Brawijaya (FEB)*, 1(2).
- Noor, S., & Arif, S. (2011). Achieving Job Satisfaction VIA Workplace Spirituality: Pakistani Doctors in Focus. *European Journal of Social Sciences*, 19(4): 507-515.
- Podsakoff, P.M., & MacKenzie, S.B. (1997). The Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance: A Review and Suggestions for Future Research. *Human Performance*, 10(1): 133-151.
- Prasetio, A.P., Siregar, S., & Luturlean, B.S. (2015). The Effects Of Job Satisfaction and Organizational Commitment On Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Siasat Bisnis*, 19(2): 99-108.
- Rashvand, O., & Bahrevar, E. (2013). A Study of the Relationship among Spiritual Intelligence, Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intentions. *International Journal of Research in Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1(2): 25-34.
- Robbil, F.A. (2017). Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Spiritual terhadap Kinerja Melalui Motivasi dan Kepuasan Kerja Pegawai KPP Pratama Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA)*, 11(1): 91-108.

- Robbins, S.P., dan Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Serpian, Bambang, S., & Nayati, U.H. (2016). The Effect Of Organizational Culture and Job Satisfaction On Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Intention To Leave. *RJOAS*, 12(60): 157-169.
- Shahmohammadi, N., & Afzooni, F. (2018). Spiritual Intelligence Relationship with Organizational Citizenship Behavior and Commitment of School Teachers. *Journal Of Medical and Psychological Trauma*, 1(1): 17-33.
- Sufya, D.H. (2015). Pengaruh Modal Psikologis, Budaya Organisasi dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (*Tesis*, Tidak Diterbitkan). Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Koperasi. *Prosiding Seminar Nasional 9 Mei*, 723-737.
- Suwibawa, A., Agung, A.A.P., & Sapta, I.K.S. (2018). Effect of Organizational Culture and Organizational Commitment to Employee Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables (Study on Bappeda Litbang Provinsi Bali). *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(8): 20997-21013.
- Tehubijuluw, F.K. (2014). The Effect Of Spiritual Intelligence To Increase Organization Performance Through Workers Job Satisfaction. *Business and Entrepreneurial Review*, 14(1): 1-14.
- Teresa, R., & Evienia, B. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV Karya Taruna Teknik. *Prosiding Working Papers Series In Management*, 9(1): 113-122.
- Uludag, O., Khan, S., & Guden, N. (2011). The Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions. *Florida International University Hospitality Review*, 29(2): 1-21.
- Yazdani, M., & Parsa, M.J. (2014). The Moderating Effect Of Spiritual Intelligence On The Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior In Zob Ahan Factory Of Isfahan. *International Journal of Scientific Management and Development*, 2(8): 399-403.
- Zohar, D., & Marshall, I. (2014). *SQ: Memanfaatkan Kecerdasan Spiritual dalam Berfikir Integralistik untuk Memaknai Kehidupan*. Bandung: Mizan.