

**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)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Siti A'syah
NIM. 16.0101.0158

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**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)**

SKRIPSI



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun Oleh :

Siti A'syah

NIM. 16.0101.0158

**PROGAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

2020

SKRIPSI

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)


Dipersiapkan dan disusun oleh:

Siti A'syah

NPM 16.0101.0158

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **13 Agustus 2020**

Susunan Tim Penguji


Pembimbing I
Drs. Dahli Suhaeli, MM

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji


Luk Luk Ayu Idayati, SE,MM
Ketua


Drs. Dahli Suhaeli, MM

Sekretaris


Destyana Ajeng Pramesti, SE.,M.Sc.
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal **02 SEP 2020**


Dra. Marlina Larnia, M.M
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti A'syah
NPM : 16.0101.0158
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun demgan judul :

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)

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 30 Juli 2020

Pembuat Pernyataan,



Siti A'syah

NPM 16.0101.0158

RIWAYAT HIDUP

Nama : Siti A'syah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 30 Mei 1998
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Dukuhan RT.02/RW.01, Gunungpring
Kec. Muntilan, Kab. Magelang
Alamat Email : sitiaisyahsa704@gmail.com

Pendidikan Formal :

Sekolah Dasar (2004-2010) : SD Negeri 2 Gunungpring
SMP (2010-2013) : SMP Negeri 3 Muntilan
SMK (2013-2016) : SMK Negeri 1 Salam
Perguruan Tinggi (2016-2020) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Magelang

Pendidikan Non Formal :

- *Basic Learning and Speaking Course* di UMMagelang Language Center
- Pelatihan Dasar Keterampilan Komputer di UPT Pusat Komputer UMMagelang

Pengalaman Organisasi :

- Pengurus Harian Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM), sebagai wakil ketua Divisi Agama Sosial Masyarakat (2017-2018).
- Pengurus Harian Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), sebagai anggota Komisi 2 Pengawasan Lembaga (2018-2019)

Magelang, 30 Juli 2020

Peneliti



Siti A'syah

NPM 16.0101.0158

MOTTO

“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk hari tua”.

(Aristoteles)

“Allah akan meninggikan derajat orang-orang yang beriman diantara kamu dan orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan”.

(Al-Mujadillah :11)

“Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”.

(HR. Thabrani)

“Kesuksesan hanya dapat diraih dengan segala upaya dan usaha yang disertai dengan doa, karena sesungguhnya nasib seseorang manusia tidak akan berubah dengan sendirinya tanpa berusaha”.

(Penulis)

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul: **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).**”

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak, luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mochamad Haryo Nugroho, S.E, M.T selaku Direktur Perumda Air Minum Kota Magelang beserta staf dan karyawan lainnya, yang telah memberikan izin dan informasi untuk mengadakan penelitian.
4. Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan dan Wali Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
5. Mulato Santosa, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Drs. Dahli Suhaeli, MM selaku Dosen pembimbing yang telah memberi masukan dan saran dalam perbaikan skripsi.
7. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.

8. Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah banyak memberikan bantuan penyediaan buku-buku referensi dan pustakawan pustakawati yang telah melayani peminjaman dengan baik.
9. Bapak Niwan, Ibu Ngatini Welas Asih, Sula Handayani dan seluruh keluarga yang tak henti memanjatkan doa dan memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk mendukung saya menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita untuk memenuhi harapan keluarga.
10. Teman-teman dan sahabat yang selalu memberikan dukungan dan memberikan semangat dalam menyelesaikan penelitian ini.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalammualaikum Wr. Wb.

Magelang, 30 Juli 2020



Siti A'syah

NPM 16.0101.0158

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis	8
2. Manfaat Praktis.....	8
E. Sistematika Penulisan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	10
A. Telaah Teori	10
1. Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>).....	10
2. Kinerja Karyawan.....	11
3. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	13
4. Kecerdasan Spiritual.....	15
5. Komitmen Organisasi.....	18
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	21
C. Pengembangan Hipotesis	24
D. Model Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	32

A. Populasi dan Sampel	32
B. Jenis dan Pengumpulan Data	33
1. Jenis dan Sumber Data	33
2. Metode Pengumpulan Data	33
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	34
1. Definisi Operasional	34
2. Pengukuran Variabel	36
D. Uji Instrumen Penelitian	36
E. Metode Analisis Data	37
1. Analisis Regresi Linier Berganda	37
2. Uji Hipotesis	38
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	43
A. Penyajian Data	43
1. Deskripsi Responden	43
2. Deskripsi Data Penelitian	46
B. Deskripsi Jawaban Responden	48
C. Uji Instrumen Penelitian	49
D. Analisis Data	50
E. Pembahasan Uji Hipotesis (Uji t)	56
F. Uji Variabel Mediasi (<i>Path Analysis</i>) Secara Parsial	64
BAB V PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69
C. Keterbatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA	72
LAMPIRAN	76

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Responden berdasarkan jenis kelamin	43
Tabel 4. 2 Responden berdasarkan usia	44
Tabel 4. 3 Responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	44
Tabel 4. 4 Responden berdasarkan masa kerja	45
Tabel 4. 5 Deskripsi Data Penelitian.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Keluhan Pelanggan PDAM Bln Januari - Juni 2019.....	4
Gambar 2. 1 Model Penelitian	31
Gambar 3. 1 Kurva Normal Uji F	40
Gambar 3. 2 Kurva Normal Uji t	41
Gambar 4. 1 Hasil Uji F Persamaan 1	53
Gambar 4. 2 Hasil Uji F Persamaan 2.....	55
Gambar 4. 3 Hasil Uji t H1	57
Gambar 4. 4 Hasil Uji t H2	58
Gambar 4. 5 Hasil Uji t H3	60
Gambar 4. 6 Hasil Uji t H4	61
Gambar 4. 7 Hasil Uji t H5	63
Gambar 4. 8 Model Diagram Akhir	67

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pernyataan Perusahaan.....	77
Lampiran 2. Kuesioner.....	78
Lampiran 3. Tabulasi Pengisian Kuesioner	84
Lampiran 4. Deskriptif Jawaban Responden	86
Lampiran 5. Uji Validitas.....	87
Lampiran 6. Uji Reliabilitas.....	93
Lampiran 7. Analisis Regresi Linier Berganda dan Path Analysis.....	94

ABSTRAK

**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)**

Oleh:

Siti A'syah
16.0101.0158

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 karyawan bagian pengawas intern, bagian hubungan pelanggan & pemasaran, bagian teknik dan bagian administrasi & keuangan Perumda Air Minum Kota Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 responden dengan menggunakan teknik *Accidental 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 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 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 *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.

Kata Kunci : Kecerdasan Spiritual, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan, Organizational Citizenship Behavior

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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.

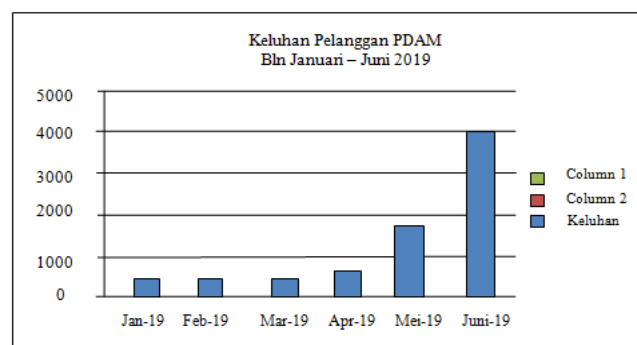
Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kecerdasan spiritual. Untuk menciptakan kinerja yang baik, karyawan juga perlu memiliki kecerdasan spiritual yang baik. Zohar & Marshall(2007:4) mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual yang terdapat dalam diri seseorang mampu membantu menggerakkan 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.

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Air Minum Kota Magelang, dimana aktivitas PDAM diantaranya mengumpulkan, mengolah dan menjernihkan hingga mendistribusikan air ke masyarakat. Perumda Air Minum Kota Magelang membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dikatakan berhasil apabila mereka dapat mengelola sistem manajemen yang diterapkan dan mampu mengelola semua kegiatan yang ada di dalam organisasi. Salah satu penunjang peningkatan aktivitas perusahaan adalah karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Dari aktivitas tersebut, terdapat fenomena bahwa pelanggan dari Perumda Air Minum 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 2019 (Data Diolah)

Gambar 1. 1 Keluhan Pelanggan PDAM Bln Januari - Juni 2019

Berdasarkan gambar diatas menunjukkan bahwa keluhan pelanggan Perumda Air Minum Kota Magelang mengalami peningkatan yang cukup signifikan, dimana sistem layanan dan kinerja berupa kualitas, kuantitas dan kontinuitas air yang dinikmati pelanggan masih jauh dari yang diharapkan. Dalam perusahaan ini, karyawan dituntut untuk menyelesaikan semua pekerjaannya sesuai target yang telah ditentukan. Kemajuan Perumda Air Minum Kota Magelang diperoleh dari hasil kerja perusahaan dari pelayanannya kepada masyarakat. Umpan balik yang baik dari pelayanan tersebut dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan perusahaan dalam meningkatkan pencapaian perusahaan itu sendiri. Salah satu elemen penting dalam kemajuan perusahaan yaitu sumber daya manusia. Pentingnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki karyawan berperan dalam membantu kerjasama antar tim yang dibutuhkan dalam kinerja perusahaan. Untuk melakukan hal tersebut, dibutuhkan peran individu berupa kecerdasan spiritual yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sifat yang ada dalam diri karyawan seperti aksi cepat tanggap dalam bekerja dan kepekaan dalam membantu sesama rekan kerja sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Membangun sinergi kerjasama antar karyawan agar karyawan merasa puas bekerja di Perumda Air Minum Kota Magelang, selain itu merasa bersemangat, gigih, sungguh-sungguh dalam bekerja sehingga pelayanan bisa optimal. Komitmen karyawan di organisasi juga perlu terus ditingkatkan dengan memberikan kenyamanan dan rasa bangga bekerja di perusahaan. Perlu evaluasi berkala untuk menyelesaikan masalah pengaduan dan keluhan

karyawan. Sikap cepat tanggap diharapkan dapat mengurangi permasalahan yang ada. Karena adanya masalah tersebut akan berdampak pada produktifitas kerja, perilaku sadar untuk bertindak di luar tanggung jawab perusahaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka penelitian ini diangkat sebuah judul **“Pengaruh Kecerdasan Spiritual Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Kayawan Perumda Air Minum Kota Magelang)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi antara kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi antara komitmen organisasi terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan suatu kegiatan yang menghendaki adanya hasil. Agar hasil yang dikehendaki dapat dicapai, sehingga perlu menetapkan suatu tujuan. Tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)..
5. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji dan menganalisis peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan.
7. Menguji dan menganalisis peran mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis dan secara praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar acuan dan pengembangan studi yang mempelajari segala aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior* (OCB) oleh kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah kinerja karyawan melalui *Organization Citizenship Behavior* (OCB) oleh kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi penyusunan program pemecahan masalah kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait.

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini akan dikemukakan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teoriatribusi, kinerja karyawan, *Organizational Citizenship Behavior*, kecerdasan spiritual dan komitmen organisasi serta telaah penelitian sebelumnya, pengembangan hipotesis serta model penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang, populasi dan sampel, data penelitian yang terdiri dari jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel , uji instrumen penelitian dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi statistik deskriptif responden dan uji hipotesis.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran. Bagian akhir akan diisi dengan lampiran yang dapat mendukung skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi (*Attribution Theory*)

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan atau sebab perilakunya. Menurut Luthans (2012:240) menyatakan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal misalnya sifat, karakter dan sikap ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi karena diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu

dalam proses peningkatan kinerja karyawan karena teori ini melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling memengaruhi, begitu juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang merupakan bentuk imbalan karyawan dengan kecerdasan spiritual yang dimiliki, dan komitmen karyawan terhadap organisasinya. Ketika kinerja karyawan yang dihasilkan baik dengan berkomitmen terhadap organisasi dan merasa kecerdasan spiritual yang dimiliki akan memberikan keuntungan terhadap organisasi dengan tingkat OCB yang tinggi, maka karyawan akan loyal dalam bekerja, bersemangat dan melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab untuk mewujudkan visi misi organisasi.

2. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016: 190).

Menurut Wibowo (2011:7) menyatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian *performance* ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan

perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh individu melalui proses dari organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara konkrit dan dibandingkan melalui standar yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor individu, variabel psikologi dan variabel organisasi. Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan baik fisik maupun mental. Sedangkan variabel psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi.

Menurut Edison, dkk. (2016:195) indikator kinerja terdiri dari:

- a. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
- c. Waktu penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti.
- d. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2015:31) perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak termasuk kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu terhadap organisasinya yang diyakini akan membawa banyak keuntungan bagi individu maupun organisasi.

Shweta dan Srirang (2019:33) menyatakan bahwa OCB di tandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun. Titisari (2014:5), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja.

Menurut Titisari (2014:7) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* sebagai berikut:

a. *Altruism*

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

b. *Conscientiousness*

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.

c. *Sportmanship*

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam *Sportmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan. Karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memerhatikan orang lain.

e. *Civic Virtue*

Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

4. **Kecerdasan Spiritual**

Menurut Wahyudi Siswanto (2012:10). Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada di balik sebuah kenyataan atau kejadian tertentu. Kecerdasan spiritual secara terminologi adalah kecerdasan pokok yang dengannya dapat memecahkan masalah-masalah makna dan nilai, menempatkan tindakan atau suatu jalan hidup dalam konteks yang lebih luas, kaya, dan bermakna. Menurut Akhmad Muhaimin (2010:31) kecerdasan spiritual merupakan bentuk kecerdasan tertinggi yang memadukan kedua bentuk kecerdasan sebelumnya, yakni kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kecerdasan spiritual dinilai

sebagai kecerdasan yang tertinggi karena erat kaitannya dengan kesadaran orang untuk bisa memaknai segala sesuatu dan merupakan jalan untuk bisa merasakan kebahagiaan.

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang membuat seseorang menjadi utuh, sehingga dapat mengintegrasikan berbagai fragmen kehidupan, aktifitas dan keberadaannya. Kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang dapat mengetahui apa sesungguhnya dirinya dan organisasinya. Kecerdasan spiritual memungkinkan lahirnya wawasan dan pemahaman untuk beralih dari sisi dalam ke permukaan keberadaan seseorang, tempat seseorang bertindak, berpikir dan merasa. Kecerdasan spiritual juga menolong seseorang untuk berkembang.

Indikator kecerdasan spiritual secara umum (Irma Budiana, 2012:61) :

a. Kesadaran Diri.

Kesadaran bahwa organisasi tempat individu bergabung mempunyai pusat internal, memberi makna dan autentisitas pada kinerjanya.

b. Spontanitas

Istilah Spontaneity berasal dari akar kata bahasa Latin yang sama dengan istilah Response dan Responsibility. Menjadi sangat spontan, berartisanat responsif terhadap keadaan sekitarnya, rela dan tanggung jawab.

c. Terbimbing oleh visi dan nilai

Mempunyai sikap idealis, tidak egois, dan berdedikasi.

d. Holistik

Suatu kemampuan atau wawasan untuk mengatasi permasalahan dari setiap sisi dan melihat bahwa setiap persoalan mempunyai banyak cara untuk diatasi.

e. Peduli

Kepedulian merupakan sebuah kualitas dari empati yang mendalam, bukan hanya mengetahui perasaan orang lain, tetapi juga mampu merasakan apa yang mereka rasakan.

f. Menghargai Keberagaman

Menghargai pendapat orang lain yang bertentangan atas dasar perbedaan, bukan meremehkan perbedaan-perbedaan itu.

g. Independensi Terhadap Lingkungan

Independensi terhadap lingkungan berarti teguh, terfokus, tabah, berpikiran independen, kritis terhadap diri sendiri, berdedikasi, dan berkomitmen.

h. Rendah Hati

Orang yang rendah hati tidak mementingkan sifat egois, mereka menyadari keberhasilan yang dicapai memerlukan bantuan orang lain.

i. Rasa Keterpanggilan

Sikap totalitas yang ditunjukkan terhadap perusahaan, pasangan aktif dari memiliki visi dan mewujudkan visi tersebut

5. Komitmen Organisasi

Menurut Robbins (2015:377) mengatakan komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sementara keterlibatan kerja adalah pengidentifikasian dengan pekerjaan karyawan, komitmen organisasi adalah pengidentifikasian organisasi yang mempekerjakan karyawan. Sedangkan menurut 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.

Menurut Wilson Bangun (2012:312) menyatakan bahwa ada tiga dimensi komitmen organisasi adalah:

a. Komitmen Afektif

Komitmen Afektif adalah perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.

b. Komitmen Berkelanjutan

Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomis yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Sebagai contoh, seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan mereka bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarga.

c. Komitmen Normatif

Komitmen Normatif adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral dan etis. Sebagai contoh seorang karyawan yang memelopori sebuah inisiatif baru mungkin bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014:78) terbentuknya komitmen suatu organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat

sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .

e. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat / keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama / pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Romadlotin Hidayah (2018) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro”. Sampel yang digunakan adalah karyawan tetap PT PLN (Persero) Area Bojonegoro yang berjumlah 63 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kecerdasan spiritual memiliki efek positif yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasi juga memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, perilaku kewarganegaraan organisasi dapat menengahi pengaruh antara kecerdasan spiritual pada kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Anas Sutirno (2019) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Studi Pada Pendamping Desa Kabupaten Wakatobi”. Populasi dalam penelitian ini adalah 43 orang pendamping desa Kabupaten Wakatobi. Metode analisis yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja, efek positif dan tidak

signifikan pada OCB. OCB memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja; OCB tidak dapat memediasi antara komitmen organisasi dan kinerja fasilitator desa.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Anishia Anggun Tafathona (2019) yang berjudul “Analisis Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Komunikasi, Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pelayanan Di PT PLN(Persero) Rayon Karanganyar”. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, dengan mengambil seluruh karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Karanganyar sebagai sampel dengan jumlah 43 Orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelayanan, variabel komunikasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pelayanan dan variabel *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelayanan. Secara simultan kecerdasan spiritual, komunikasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelayanan.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Nurlaily Julianti (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rina Mitra Raharja”. Sampel pada penelitian ini berjumlah 45 karyawan dengan menggunakan metode sensus. Hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan mempunyai

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh signifikan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Taufiqurrohman (2020) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bri Syariah Kc Semarang)”. Sampel berjumlah 33 responden dengan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
6. Penelitian yang dilakukan oleh Tirza Laura Angelica (2020) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Di Transformer Center Kota Batu”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 responden dan menggunakan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual secara bersamaan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Akhmad Muhaimin (2010:31) kecerdasan spiritual merupakan bentuk kecerdasan tertinggi yang memadukan kedua bentuk kecerdasan sebelumnya, yakni kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional. Kecerdasan spiritual dinilai sebagai kecerdasan yang tertinggi karena erat kaitannya dengan kesadaran orang untuk bisa memaknai segala sesuatu dan merupakan jalan untuk bisa merasakan kebahagiaan.

Penelitian dari 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.

Semakin tinggi kecerdasan spiritual yang ada pada karyawan maka kinerja yang mampu dihasilkan pun juga akan tinggi. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015:377) komitmen organisasi adalah tingkat di mana karyawan diidentifikasi dengan sebuah organisasi tertentu, melihat tujuannya dan berharap untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi. Sementara keterlibatan kerja adalah pengidentifikasian

dengan pekerjaan karyawan, komitmen organisasi adalah pengidentifikasian organisasi yang mempekerjakan karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian dari 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.

Semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki para karyawan maka kinerja karyawannya pun akan semakin tinggi. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Wahyudi Siswanto (2012:10). Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang mengangkat fungsi jiwa sebagai perangkat internal diri yang memiliki kemampuan dan kepekaan dalam melihat makna yang ada di balik sebuah kenyataan atau kejadian tertentu. Kecerdasan spiritual secara terminologi adalah kecerdasan pokok yang dengannya dapat memecahkan masalah-masalah makna dan nilai, menempatkan tindakan atau suatu jalan hidup dalam konteks yang lebih luas, kaya, dan bermakna.

Penelitian dari 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).

Semakin tinggi spiritualitas karyawan mereka cenderung untuk memiliki perilaku diluar pekerjaan (OCB) dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3.Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

4. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut 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.

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*.

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 perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada setiap karyawan. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2015:31) perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku pilihan yang tidak termasuk kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh individu terhadap organisasinya yang diyakini akan membawa banyak keuntungan bagi individu maupun organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Dika Fidiyanto, dkk. (2020:1) menghasilkan 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.

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. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H5. Organizational Citizenship Behavior (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

6. Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi persoalan makna atau *value*, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain dua variabel yang memiliki peran potensial untuk dipertimbangkan dalam diskusi komersial adalah kecerdasan spiritual dan OCB. Setiap komponen dari kecerdasan spiritual berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komponen inilah yang menjadikan karyawan mencari pekerjaan

yang bermakna dan menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan untuk mendorong kreativitas dan bakat untuk pengembangan dirinya (Muhdar HM, 2017:2)

Hasil penelitian yang dilakukan 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) bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan spiritual dan kinerja karyawan melalui OCB sebagai variabel mediator.

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. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H6. Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)

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

Komitmen organisasi merupakan pendirian yang dimiliki untuk dapat beradaptasi dalam organisasinya (Logahan, 2014: 553). Peningkatan komitmen organisasional akan mempengaruhi peningkatan OCB karyawan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan OCB karyawan, maka pimpinan organisasi atau perusahaan juga harus berupaya

meningkatkan dan mempertahankan komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan tersebut (Rini, 2014:3).

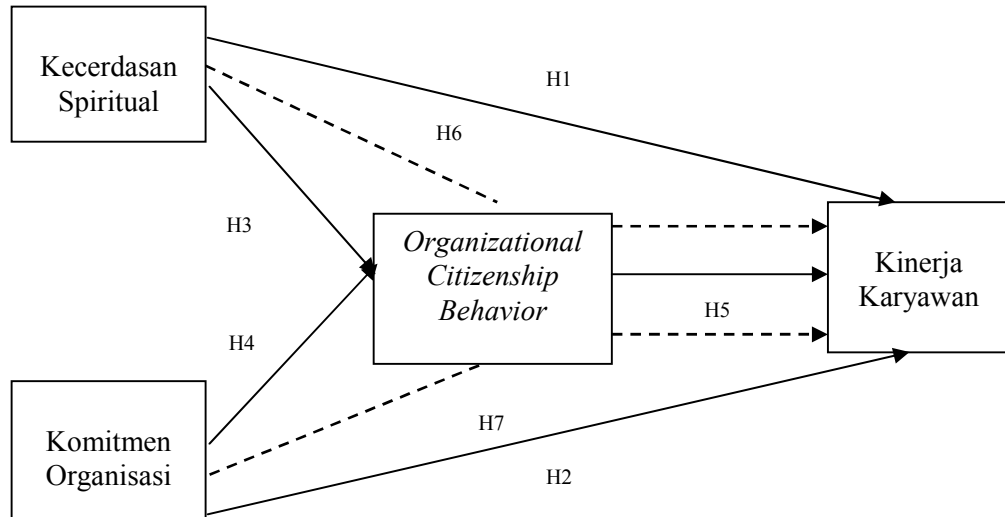
Hasil penelitian dari Anas Sutrisno (2019:129) menunjukkan hasil bahwa Komitmen organisasi pada pendamping desa Kabupaten Wakatobi yang dimediasi oleh OCB mempunyai kontribusi yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Karena itu secara obyektif masih banyak faktor lain yang berpengaruh selain, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*, sehingga *Organizational Citizenship Behavior* 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.

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, artinya komitmen organisasi tidak bersinergi dengan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan sementara melalui hipotesis penelitian sebagai berikut :

H7. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB)

D. Model Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka, tinjauan penelitian terdahulu, maka peneliti membuat model penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Model Penelitian

Keterangan :

—————▶ : pengaruh variabel independen secara parsial

-----▶ : pengaruh variabel independen secara simultan

BAB III METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:220) populasi adalah keseluruhan penduduk penelitian yang dimaksudkan untuk diselidiki. Populasi dibatasi sebagai jumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai sifat yang sama atau homogen. Menurut Suharsimi Arikunto (2013: 106) Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi merupakan sumber data yang sangat penting, karena tanpa kehadiran populasi penelitian tidak akan berarti serta tidak mungkin terlaksana. Dari pengertian tersebut populasi penelitian ini adalah karyawan bagian pengawas intern, bagian hubungan pelanggan & pemasaran, bagian teknik dan bagian administrasi & keuangan Perumda Air Minum Kota Magelang.

Sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian (Amirullah, 2015:71). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Menurut Suharsimi Arikunto (2013 : 108) “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua. Sebaliknya jika subjeknya lebih besar dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Berdasarkan pendapat tersebut maka pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah 25% dari populasi yang ada, karena jumlah populasi melebihi 100 yaitu 181. Berarti $181 \times 25\% = 45,25$ dibulatkan menjadi 45. Jadi sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 karyawan. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah *Accidental Sampling*. *Accidental Sampling* adalah

pengambilan sampel secara aksidental atau dengan mengambil responden yang kebetulan ada dan tersedia disuatu tempat sesuai dengan konteks penelitian. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan teknik *Accidental Sampling* dengan mengambil responden pada saat itu juga di Perumda Air Minum Kota Magelang.

B. Jenis dan Pengumpulan Data

1. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer adalah jenis data yang diperoleh secara langsung dari responden tanpa adanya perantara. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas kuisisioner yang berkaitan dengan masalah variabel dalam penelitian ini (pada Karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang).

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan mendistribusikan kuisisioner kepada karyawan yang dijadikan sampel pada Perumda Air Minum Kota Magelang. Kuisisioner atau angket merupakan formulir yang berisi pernyataan yang diajukan secara tertulis pada sampel untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan.

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data pendukung yang didapatkan dari data primer berupa data karyawan, profil perusahaan yang diperoleh dari perusahaan yang menjadi obyek penelitian yaitu karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

a. 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:

- 1) Target
- 2) Kualitas
- 3) Waktu penyelesaian
- 4) Taat asas

b. *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:

- 1) *Altruism* (perilaku membantu orang lain)
- 2) *Courtesy* (menjaga hubungan baik)
- 3) *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan)
- 4) *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian)
- 5) *Sportmanship* (sikap positif)

c. 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 melatih 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:

- 1) Kesadaran Diri.
- 2) Spontanitas
- 3) Terbimbing oleh visi dan nilai
- 4) Holistik
- 5) Peduli
- 6) Menghargai Keberagaman
- 7) Independensi Terhadap Lingkungan
- 8) Rendah Hati
- 9) Rasa Keterpanggilan

d. 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:

- 1) Komitmen afektif: kebanggaan pada perusahaan
- 2) Komitmen berkelanjutan : kebutuhan terhadap pekerjaan
- 3) Komitmen normatif: kewajiban memberikan hasil yang terbaik.

2. Pengukuran Variabel

Menurut Ghozali (2013:3), pengukuran variabel merupakan suatu proses hal mana suatu angka atau simbol diletakkan pada karakteristik atau properti suatu stimuli sesuai dengan aturan atau prosedur yang telah ditetapkan. Teknik pengukuran yang dilakukan untuk penelitian adalah menggunakan skala likert. Skala likert digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap kuesioner yang berkaitan dengan objek yang dinilai. Rentang skala pengukuran dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Sangat Setuju (SS) : Skor 5
- b. Setuju (S) : Skor 4
- c. Netral (N) : Skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuisisioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuisisioner yang sudah dibuat benar dapat mengukur apa yang hendak di ukur (Ghozali,2013:52). Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuisisioner dengan skor total yang ingin dikur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS. Jika nilai signifikansi (*P Value*) > 0,05, maka tidak terjadi hubungan yang signifikan. Sedangkan, apabila nilai signifikansi (*P Value*) < 0,05, maka terjadi hubungan yang signifikan atau valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:47) reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.Suatu kuisisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara *one shot* yaitu melalui uji statistic *cronbach* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh suatu persamaan dan garis yang menunjukkan persamaan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh variabel intervening digunakan analisis jalur atau *path analysis*. Menurut Ghozali (2013:94) menyatakan bahwa analisis jalur merupakan perluasan

dari analisis regresi linier berganda untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Dengan menggunakan SPSS Statistic 24, rumus persamaanya sebagai berikut:

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Z + e$$

$$Z = \alpha + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

Z = *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

α_0 = Konstanta Y

α = Konstanta Z

β_1, β_2 = Koefisien Regresi dari X1, X2 terhadap Y

β_3 = Koefisien Regresi Z terhadap Y

β_4, β_5 = Koefisien Regresi X1, X2 terhadap Z

X1 = Kecerdasan Spiritual

X2 = Komitmen Organisasi

e = Variabel pengganggu (*residual error*)

2. Uji Hipotesis

a. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar nilai pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai R^2 yang

kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

b. Uji F (*Goodness Of Fit*)

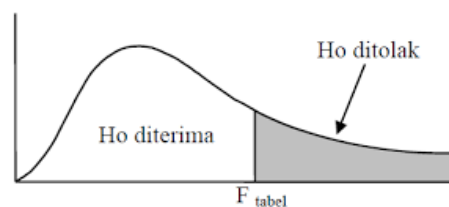
Menurut Ghozali(2016:96) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*), pada penelitian ini lebih difokuskan untuk menguji *goodness of the model* (baik dan buruknya model). Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi pada penelitian ini 0,05 atau sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = $k - 1$ dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = $n - k$.

Tingkat signifikansi yang dilakukan dengan uji F dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) $H_0 : B_1 = B_2 = B_3 = 0$, bahwa tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) $H_a : B_1 \neq B_2 \neq B_3 \neq 0$, bahwa ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun kriteria pengujian hipotesis *uji goodness of fit* adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 1 Kurva Normal Uji F

c. Uji t

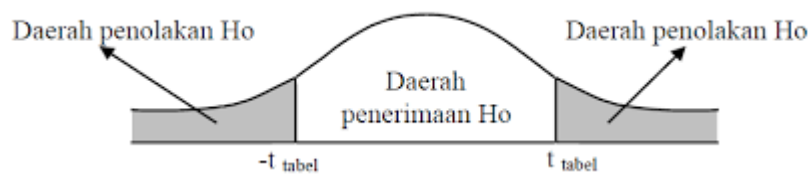
Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0.05 ($\alpha=5\%$), $df = n-k$.

Tingkat signifikansi yang dilakukan dengan uji t dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) $H_0 : B_1 = 0$ artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) $H_a : B_1 \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Adapun kriteria pengujian hipotesis uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha (0,05)$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, berarti variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha (0,05)$, maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 2 Kurva Normal Uji t

d. Uji Variabel Mediasi (*Path Analysis*)

Mediasi atau intervening merupakan variabel yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode *path analysis* (Ghozali, 2016:237). Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengaruh langsung adalah pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen yang terjadi tanpa melalui

variabel dependen yang lainnya. Besarnya pengaruh langsung dapat dilihat dari hasil koefisien regresinya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah pengaruh suatu variabel independen dengan variabel dependen yang terjadi melalui variabel dependen lain yang terdapat dalam satu model kausal yang sedang di analisis. Besarnya pengaruh tidak langsung didapat dengan mengalikan dua koefisien regresinya. Jika hasil pengaruh yang tidak langsung lebih besar, maka dapat dikatakan variabel tersebut memediasi. Sebaliknya, jika hasil pengaruh tidak langsung lebih kecil, maka dapat dikatakan variabel tersebut tidak dapat memediasi.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Variabel Kecerdasan Spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa penurunan kecerdasan spiritual maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memiliki arti bahwa kecerdasan spiritual mengalami peningkatan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Variabel Kecerdasan Spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual yang ada pada karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang meningkat sehingga perilaku *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat.
4. Variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini mengindikasikan bahwa komitmen organisasi karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang meningkat sehingga sikap *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat..
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.

B. Saran

Berdasarkan hasil simpulan dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang diajukan:

1. Pada hasil penelitian Perumda Air Minum Kota Magelang , bahwa kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu meningkatkan kecerdasan spiritual. 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. Kinerja karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang pada indikator target karyawan untuk lebih ditingkatkan 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.
3. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu informasi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan kajian tentang kinerja karyawan, yang menggunakan subyek dan obyek lain, dengan menambahkan variabel lain misalnya budaya organisasi dan lingkungan kerja.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan. Disisi lain, keterbatasan dan kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat menjadi sumber bagi penelitian yang akan datang. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu keterbatasan sumber referensi dan penelitian ini hanya mengambil 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Studi empiris yang dilakukan hanya pada karyawan Perumda Air Minum Kota Magelang sehingga belum bisa mencerminkan sebagai hasil penelitian kinerja karyawan pada umumnya.

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 Multivariate 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, Dan Komitmen 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 Negri Syarif Hidayatullah.
- Khairat, H. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Spritual Dan Komitmen 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 Organissi*. 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.