

Studi Kontribusi *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Anggota Dirlantas Polda Jabar

Alisya*, Ali Mubarak

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*alisayagardianaputri@gmail.com, mubarakpsi@gmail.com

Abstract. *Workplace spirituality is not about religion, but how employees' abilities as spiritual beings present themselves to work (Robbins & Jugde, 2013). Organizational citizenship behavior is individual behavior in the workplace that makes organizational performance run smoothly (Bateman & Organ, 1983). This study aims to determine how workplace spirituality and organizational citizenship behaviors are among members of the West Java Regional Police Ditlantas. The research hypothesis is that workplace spirituality has a significant contribution to organizational citizenship behavior in members of the West Java Regional Police Ditlantas. The method used in this research is quantitative causality method with multiple regression data analysis. The measuring tool used is the workplace spirituality measurement tool developed by Milliman (2003) which was adapted itself and the measuring tool used to measure organizational citizenship behavior, which was developed by Williams & Anderson (1991), which was adapted by Grasiawaty et al., (2016). The results showed that 97.4% of the members had high workplace spirituality and 95.6% of the members had high organizational citizenship behavior. Simultaneously, workplace spirituality contributes 40.8% to organizational citizenship behavior. Partially, the dimension of workplace spirituality that contributes the most is the dimension of meaningful work with an effect of 28%, while the dimension that contributes the lowest to organizational citizenship behavior is the dimension of sense of community with an effect of 6%.*

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Member Of Ditlantas, Workplace Spirituality.*

Abstrak. *Workplace spirituality bukan tentang agama, tetapi bagaimana kemampuan karyawan sebagai makhluk spiritual menghadirkan keseluruhan dirinya untuk bekerja (Robbins & Jugde, 2013). Organizational citizenship behavior yaitu tingkah laku individu di tempat kerja yang membuat kinerja organisasi menjadi lancar (Bateman & Organ, 1983). Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana workplace spirituality dan organizational citizenship behaviors pada anggota Ditlantas Polda Jabar. Hipotesis penelitian adalah workplace spirituality memiliki kontribusi yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior pada anggota Ditlantas Polda Jabar. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif kausalitas dengan analisis data regresi berganda. Alat ukur yang digunakan adalah alat ukur workplace spirituality yang dikembangkan oleh Milliman (2003) yang diadaptasi sendiri dan alat ukur yang digunakan untuk mengukur organizational citizenship behavior yaitu dikembangkan oleh Williams & Anderson (1991), yang diadaptasi oleh Grasiawaty et al., (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 97.4% anggota memiliki workplace spirituality yang tinggi dan 95.6% anggota memiliki organizational citizenship behavior yang tinggi. Secara simultan, workplace spirituality memberikan kontribusi sebesar 40.8% terhadap organizational citizenship behavior. Secara parsial, dimensi workplace spirituality yang memberikan kontribusi paling besar adalah dimensi meaningful work dengan pengaruh sebesar 28%, sedangkan dimensi yang memberikan kontribusi paling rendah terhadap organizational citizenship behavior adalah dimensi sense of community dengan pengaruh sebesar 6%.*

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Anggota Ditlantas, Workplace Spirituality.*

A. Pendahuluan

Menurut Bateman dan Organ [1] *organizational citizenship behavior* yaitu seluruh tingkah laku dari individu yang berada di tempat kerja, dimana perilaku tersebut dapat membuat kinerja organisasi menjadi lancar. Menurut Robbins & Judge [2] untuk menjadi organisasi yang sukses, maka organisasi memerlukan pegawai yang dapat mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari apa yang telah menjadi tanggung jawabnya dan akan memberikan kinerja yang lebih dari apa yang diharapkan organisasi. Oleh karena itu organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang akan melakukan pekerjaan diluar deskripsi kerja, sehingga organisasi dapat lebih unggul dari organisasi lain. Karyawan yang menunjukkan *organizational citizenship behavior* akan membantu anggota lain dari tim mereka, dengan sukarela menuntaskan pekerjaan tambahan, menjauhi dari masalah yang tidak perlu, mengikuti peraturan-peraturan yang ada, dan toleransi tugas dan masalah pekerjaan.

Beberapa penelitian telah mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* penting bagi organisasi dan telah diteliti dengan banyak variabel, penelitian terbaru dari Tentama dan Yuliantin [3] mengemukakan bahwa ada pengaruh positif yang sangat signifikan antara *subjective well-being* terhadap *organizational citizenship behavior* dan *trust in employer* terhadap *organizational citizenship behavior*. Ariani dan Kristiana [4] mengemukakan bahwa regulasi emosi memberikan sumbangan efektif terhadap *organizational citizenship behavior*. Zhao, Peng dan Chen [5] mengemukakan bahwa *interactional justice* memberikan kontribusi positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Serta Pavalache-Ilie [6] mengemukakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan *self-efficacy*, dan terdapat hubungan antara *job satisfaction* dengan *organizational citizenship behavior*. Menariknya, dari sekian banyak literatur yang peneliti kaji, masih jarang penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* terhadap *workplace spirituality*, dan terdapat 2 penelitian yang menyarankan peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian *organizational citizenship behavior* terhadap *workplace spirituality* yaitu penelitian Joelle dan Coelho [7], serta Djafri dan Noordin [8].

Workplace spirituality merupakan penggambaran pengalaman dari karyawan yang tertarik dan diberi energi oleh pekerjaan mereka, menemukan suatu makna dalam pekerjaan mereka, dapat merasakan bahwa mereka dapat mengespresikan diri mereka di tempat kerja dan merasa keterhubungan dengan orang lain yang sama-sama bekerja di organisasi [9]. Menurut Duchon & Plowman [10] *workplace spirituality* merupakan sebuah iklim psikologis dalam pekerjaan yang mana karyawan mempunyai kehidupan batin yang dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna serta ditempatkan pada suatu konteks komunitas. Menurut Yogatama dan Widyarini [11] individu yang memiliki spiritualitas akan memunculkan nilai-nilai terdalam dari dirinya untuk dapat menunjang pekerjaan, serta memberikan harapan kepada individu dalam pemenuhan diri secara mendalam dan seimbang sehingga individu mendapatkan kegembiraan dan mendapatkan makna atas pekerjaannya.

Terkait subjek pada penelitian ini berasal dari kajian *literature review*, dari penelitian Yildiz [12] menyarankan peneliti selanjutnya untuk meneliti di sektor militer, serta penelitian Purwito et al. [13] menyarankan untuk melakukan penelitian kepada pegawai tetap atau pekerjaan yang memiliki resiko tinggi seperti anggota brimob. Dan dari *literature review* terkait dengan *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* pernah dilakukan kepada guru [14] dan pegawai bank [15]. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian pada profesi yang terkait dengan pelayanan masyarakat di sisi pelayanan sipil atau pada profesi kepolisian, khususnya anggota Direktorat Lalu Lintas, dimana sampel tersebut termasuk kedalam abdi negara yang bekerja untuk pemerintah, memberikan pelayanan publik terkait memberikan perlindungan dalam kerangka pertahanan dan keamanan nasional. Ditlantas bertugas untuk membina dan mengurus fungsi lalu lintas, memberikan pendidikan kepada masyarakat, menegakkan hukum, penyelidikan lalu lintas, perlindungan serta penyelamatan pengguna jalan, pendaftaran dan identifikasi kendaraan pengemudi bermotor, SIM, STNK, BPKB, serta rekayasa lalu lintas.

Berdasarkan hasil wawancara kepada salah satu anggota Ditlantas Polda Jabar ia mengatakan selain bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas pokoknya, anggota Ditlantas memiliki tugas baru dimasa pandemi untuk membantu mengurangi penyebaran Covid-19.

Meskipun beban kerja bertambah berat, anggota Ditlantas tetap melaksanakan tugasnya karena ia memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikannya, ia juga ikhlas saat bekerja diluar jam kerja agar tujuan dari Ditlantas dapat terlaksana dengan baik. Karena prinsip dari Dirlantas adalah hirarki dan loyalitas, maka saat ada rekan kerja yang mengalami kesulitan ia berusaha untuk selalu membantu rekannya yang sedang mengalami kesulitan dalam pekerjaan atau masalah pribadi. Ia juga mengatakan bahwa dimana ia berusaha untuk tetap melaksanakan perintah dan menghormati semua yang diperintahkan oleh pimpinan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini diuraikan dalam pokok-pokok sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran *workplace spirituality* pada anggota Ditlantas Polda Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui gambaran *organizational citizenship behavior* pada anggota Ditlantas Polda Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada anggota Ditlantas Polda Jawa Barat.

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan studi kontribusi. Subjek penelitian ini adalah 68 anggota Ditlantas Polda Jawa Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *online survey* dalam bentuk *google form*. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis regresi berganda.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *workplace spirituality* adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Milliman [16]. Alat ukur ini terdiri atas 21 item pernyataan untuk mengukur tiga komponen yaitu *meaningful work*, *sense of community*, dan *alignment of values*. Dalam pengukuran, ketiga komponen tersebut dikembangkan menjadi tiga tingkat, yaitu tingkat individu, kelompok dan organisasi. Uji validitas yang dilakukan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*, dimana item dikatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan $n=76$ dan $k=2$ maka $r_{tabel}=0,2257$. dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa setiap komponen atau setiap item-item kuesioner adalah valid yang artinya dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Kriteria dari nilai *Cronbach's Alpha* adalah jika koefisien yang didapat >0.60 , maka instrumen penelitian tersebut reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada alat ukur *workplace spirituality*, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar sebesar 0.957. Sehingga alat ukur *workplace spirituality* reliabel.

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *organizational citizenship behavior* adalah alat ukur yang dikembangkan oleh Williams & Anderson [17] dan telah diadaptasi oleh Grasiawaty et al. [18] Alat ukur ini terdiri atas 14 item pernyataan yang terbagi dalam dua kategori yaitu *organizational citizenship behavior towards individual* (OCB-I) dan *organizational citizenship behavior towards organization* (OCB-O). Uji validitas yang dilakukan menggunakan *Corrected Item-Total Correlation*, dimana item dikatakan valid ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan $n=76$ dan $k=2$ maka $r_{tabel}=0,2257$. dari hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa setiap komponen atau setiap item-item dari kuesioner adalah valid sehingga dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Kriteria dari nilai *Cronbach's Alpha* adalah jika koefisien yang didapat >0.60 , maka instrumen penelitian tersebut reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada alat ukur *Organizational Citizenship Behavior*, didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar sebesar 0,721. Sehingga alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* reliabel.

Alat ukur *workplace spirituality* dan *organizational citizenship behavior* tersebut digunakan melalui proses adaptasi alat ukur terlebih dahulu.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Workplace Spirituality Pada Anggota Ditlantas Polda Jawa Barat

Tabel 1. Gambaran Umum Workplace Spirituality

No	Kategori	Frekuensi	%
----	----------	-----------	---

1	<i>Workplace Spirituality</i> Rendah	2	2.9%
2	<i>Workplace Spirituality</i> Tinggi	66	97.4%
Total		68	100%

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui bahwa sebanyak 68 anggota, terlihat bahwa sebanyak 66 atau 97.4% anggota Ditlantas Polda Jabar memiliki *workplace spirituality* yang tinggi. Para petugas mempunyai *workplace spirituality* yang tinggi karena anggota merasakan adanya keterkaitan yang kuat antara nilai pribadi dengan nilai yang dimiliki oleh organisasi.

Gambaran Umum *Organizational Citizenship Behavior* Pada Anggota Ditlantas Polda Jawa Barat

Tabel 2. Gambaran Umum *Organizational Citizenship Behavior*

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Rendah	3	4.4%
2	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Tinggi	65	95.6%
Total		68	100%

Berdasarkan Tabel 2. dapat diketahui bahwa terdapat 65 atau 95.6% anggota Ditlantas Polda Jabar memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi. Hal ini terjadi karena anggota berkontribusi di luar deskripsi pekerjaan yang secara resmi atau di luar yang diharapkan, melakukannya dengan sukarela, di mana perilaku ini akan melibatkan aspek-aspeknya, antara lain perilaku membantu, kesadaran, optimis, toleran dan bertanggung jawab, sehingga *organizational citizenship behavior* sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Kontribusi *Workplace Spirituality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel 3. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.639 ^a	.408	.380	5,37699

Berdasarkan Tabel 3. dapat diketahui bahwa *workplace spirituality* berkontribusi sebesar 40.8% terhadap *organizational citizenship behavior*. Sehingga, dapat diketahui bahwa ketika anggota Ditlantas merasakan ada hubungan yang erat antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi, maka perasaan yang dimiliki oleh anggota Ditlantas tersebut dapat membuat para anggota berkontribusi di luar deskripsi kerja resmi atau melebihi apa yang telah diharapkan, melakukannya dengan sukarela, yang melibatkan beberapa aspek, termasuk perilaku membantu, kesadaran, optimis, toleran, serta bertanggung jawab. Saat bertugas anggota Ditlantas akan menampilkan kinerja dengan lebih maksimal dan mampu menerapkan potensinya secara maksimal pada pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Hal tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Pawar [19] yang menunjukkan bahwa ketika karyawan memperoleh lebih banyak makna dan tujuan dari pekerjaan mereka di tempat kerja, mereka merasa lebih terhubung dengan rekan kerja dan tempat kerja mereka.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Parsial

<i>Workplace Spirituality</i>	Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh
-------------------------------	--------------------------	--------------	----------------

	B	Zero-order	(%)
<i>Meaningful Work</i>	0,468	0,598	28%
<i>Sense Of Community</i>	0,170	0,377	6%
<i>Aligment With Organizational Values</i>	0,324	0,592	19%

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa Dimensi yang memberikan kontribusi paling tinggi terhadap organizational citizenship behavior adalah meaningful work dengan kontribusi sebesar 28%. Maka dapat diketahui bahwa anggota Ditlantas yang memiliki meaningful work dapat bekerja dengan bersungguh-sungguh dan menikmati setiap pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Duchon dan Plowman [20], yang menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki rasa yang mendalam mengenai makna dan tujuan dari pekerjaan mereka, maka karyawan akan merasa terhubung dengan orang lain dan mengalami kesesuaian yang kuat antara nilai-nilai pribadi karyawan dan nilai-nilai organisasi. Sedangkan dimensi dengan pengaruh paling rendah adalah dimensi sense of community dengan kontribusi sebesar 6%. Dari penelitian ini terlihat bahwa anggota Ditlantas Polda Jabar merasa tidak terlalu fokus pada hubungan dengan rekan kerjanya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasurdin, et al. [21], yang menyatakan bahwa sense of community dapat mencerminkan norma-norma yang dipegang oleh anggota itu sendiri, dimana anggota akan menjadi lebih kolektivistik daripada individualistik.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan yang telah diuraikan sebelumnya, maka terdapat beberapa simpulan yang diperoleh yaitu:

4. 97.4% anggota Ditlantas Polda Jawa Barat memiliki *workplace spirituality* tinggi.
5. 95.6% anggota Ditlantas Polda Jawa Barat memiliki *organizational citizenship behavior* tinggi.
6. Kontribusi *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* anggota Ditlantas Polda Jawa Barat secara simultan sebesar 40.8%.
7. Seluruh faktor yang digunakan untuk mengukur *workplace spirituality* memberikan kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior*. Faktor *workplace spirituality* yang memberikan kontribusi paling tinggi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah faktor *meaningful work* sebesar 28%, sedangkan faktor yang memberikan kontribusi paling rendah adalah faktor *Sense Of Community* yang berkontribusi negatif sebesar 6%.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada para anggota Ditlantas Polda Jabar yang telah meluangkan waktunya dan bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship." *Academy of Management Journal*, 26(4), 587–595. <https://psycnet.apa.org/doi/10.2307/255908>
- [2] Robbins, S.P., & Judge, T.A. (2008). *Perilaku organisasi*, Edisi kedua belas. Jakarta: Salemba Empat.
- [3] Tentama, F. & Yuliantin, C. (2021). Peran subjective well-being dan trust in the employer terhadap organizational citizenship behavior (OCB) karyawan. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, Vol. 6(2), 152-164. <https://doi.org/10.33367/psi.v6i2.1402>
- [4] Ariani, M., & Kristiana, I.K. (2017). Hubungan antara regulasi emosi dengan organizational citizenship behavior pada perawat RSUD HJ. Anna Lasmanah Banjarnegara. *Jurnal Empati*, Vol. 6(1), 270-275.
- [5] Zhao, H., Peng, Z., & Chen, H.K. (2014). Compulsory citizenship behavior and organizational citizenship behavior: the role of organizational identification and

- perceived interactional justice. *The Journal of Psychology*, 148(2), 177–196. <https://doi.org/10.1080/00223980.2013.768591>
- [6] Pavalache-ilie, M. (2014). Organizational citizenship behaviour, work satisfaction and employees personality. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 127(1983), 489–493. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.296>
- [7] Joelle, M., & Coelho, A.M. (2017) The impact of spirituality at work on workers' attitudes and individual performance. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 30. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1314312>
- [8] Djafri, F., & Noordin, K. (2017). The impact of workplace spirituality on organizational commitment: A case study of Takaful agents in Malaysia. *Humanomics: The International Journal of Systems and Ethics*, Vol. 33(3), pages 384-396. <https://doi.org/10.1108/H-02-2017-0018>
- [9] Kinjerski, V.M., & Skrypnek, B.J. (2004). Defining spirit at work: finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 26-42.
- [10] Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>
- [11] Yogatama, L. A. M., & Widyarini, N. (2015). Kajian spiritualitas di tempat kerja pada konteks organisasi bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1-14. <https://doi.org/10.22146/jpsi.6939>
- [12] Yildiz, H. (2019). The interactive effect of positive psychological capital and organizational trust on organizational citizenship behavior. *Sage Open*, Vol. 9,1. <https://doi.org/10.1177%2F2158244019862661>
- [13] Purwinto, S., Nurtjahjanti, H., & Jati, A. (2012). Hubungan antara subjective well-being dan organizational citizenship behavior pada petugas customer services di Plasa Telkom Regional Division IV. *Jurnal Psikologi*, Vol. 11, No. 2. <https://doi.org/10.14710/jpu.11.2.12>
- [14] Mardianto, B. (2018). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasional. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol. 6(4), 589-595.
- [15] Utami, N.M.S., Sapta, I.K.S., Verwati, Y. & Astako, I.M.P. (2021). Relationship between workplace spirituality, organizational commitment and organizational citizenship behavior. *Journal of Asian Finance, Economic and Business*, Vol. 8, No. 1, 507-517.
- [16] Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 4, 427-447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- [17] Williams, L. J., & Anderson, S.E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617. <https://doi.org/10.1177%2F014920639101700305>
- [18] Grasiawaty, N., Juwita, F.R., & Nevi. S. (2016). Adaptasi alat ukur organizational citizenship behavior (OCB) dengan peer review di Indonesia. *Seminar Asean 2nd Psychology & Humanity*.
- [19] Shankar Pawar, B. (2009), "Individual spirituality, workplace spirituality and work attitudes: An empirical test of direct and interaction effects". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30 No. 8, pp. 759-777. <https://doi.org/10.1108/01437730911003911>
- [20] Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>
- [21] Nasurdin, A. M., Nejati, M., & Mei, Y. K. (2013). Workplace spirituality and organizational citizenship behaviour: Exploring gender as a moderator. *South African Journal of Business Management*, 44(1), 61–74. <https://doi.org/10.4102/sajbm.v44i1.148>

- [22] Muliati, Mely, Aiyuda, Nurul, Nasution, Itto Nesyia (2022). Loneliness but Narcissistic!. Jurnal Riset Psikologi 2(2). 79-84.