

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* YANG
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA
SKRIPSI**



Disusun Oleh

Nama : Mochamad Fahmy Amrullah

Nomor Induk Mahasiswa : 18311368

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2025

HALAMAN JUDUL SKRIPSI

Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Efikasi Diri Terhadap Organizational
Citizenship Behavior yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

SKRIPSI

disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar
Sarjana Strata-1 di jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,
Universitas Islam Indonesia



Oleh :

Nama : Mochamad Fahmy Amrullah

Nomor Mahasiswa : 18311368

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

YOGYAKARTA

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah dituliskan dan diterbitkan oleh orang lain terkecuali segala yang telah tertulis dan menjadi acuan dalam tugas akhir ini. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku."

Cirebon, 01 Agustus 2025

Penulis,



Mochamad Fahmy Amrullah

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Efikasi Diri terhadap *Organizational
Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Nama : Mochamad Fahmy Amrullah

Nomor Mahasiswa : 18311368

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 02 Agustus 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Andriyastuti Suratman S.E., M.M., CHRMP.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN EFIKASI DIRI TERHADAP ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA**

Disusun oleh : Mochamad Fahmy Amrullah

Nomor Mahasiswa : 18311368

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Jumat 22 Agustus 2025

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji : Istyakara Muslichah, S.E., MBA.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk kedua orangtua serta kedua kakak penulis yang selalu mendukung penulis dengan berbagai bentuk dukungan serta selalu mendoakan yang terbaik untuk penulis.

**PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* YANG
DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA**

Mochamad Fahmy Amrullah

Andriyastuti Suratman S.E., M.M., CHRMP.

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika,

Universitas Islam Indonesia

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di PT Ghuroba Madani yang lokasinya tersebar di 7 Provinsi di Indonesia dengan jumlah sampel sebesar 167 responden. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner secara online via google form. Data dianalisis dengan menggunakan *partial least squares-structural equation modeling (PLS-SEM)* dengan pendekatan *second order disjoint two-stage*. Temuan dalam penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel kecerdasan spiritual dan efikasi diri terhadap kepuasan kerja maupun OCB di PT Ghuroba Madani. Kepuasan kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Selain itu, Kepuasan kerja juga terbukti mampu memediasi hubungan baik antara kecerdasan spiritual maupun efikasi diri terhadap OCB dengan kategori *partial mediation*. Berdasarkan hasil

penelitian, PT Ghuroba Madani disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan spiritual dan efikasi diri karyawan baik melalui program yang telah dilaksanakan seperti PUSH (pengajian, upskilling dan sharing) maupun dengan membuat program lainnya. Dengan begitu kepuasan kerja karyawan akan terjaga dan meningkat dimana meningkatnya kepuasan kerja tersebut kemudian mendorong karyawan melakukan OCB yang akan berdampak positif pada perusahaan secara keseluruhan.

**THE EFFECT OF SPIRITUAL INTELLIGENCE AND SELF-EFFICACY
ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MEDIATED BY
JOB SATISFACTION**

Mochamad Fahmy Amrullah

Andriyastuti Suratman S.E., M.M., CHRMP.

Departement of Management, Faculty of Business and Economics,

Universitas Islam Indonesia

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine and analyze the influence of spiritual intelligence and self-efficacy on organizational citizenship behavior (OCB) mediated by job satisfaction. The study was conducted at PT Ghuroba Madani, which is located across 7 provinces in Indonesia, with a sample of 167 respondents. The method used in this study is a quantitative method with data collection through an online questionnaire via Google Form. Data were analyzed using partial least squares-structural equation modeling (PLS-SEM) with a second-order disjoint two-stage approach. The findings in the study indicate that there is a positive and significant influence of the variables of spiritual intelligence and self-efficacy on job satisfaction and OCB at PT Ghuroba Madani. Job satisfaction was also found to have a positive influence on OCB. In addition, job satisfaction was also proven to be able to mediate the relationship between spiritual intelligence and self-efficacy on OCB with the partial mediation category. Based on the research results, PT Ghuroba Madani is advised to maintain and improve employees'

spiritual intelligence and self-efficacy, both through existing programs such as PUSH (religious study groups, upskilling, and sharing) and by developing other programs. This will maintain and increase employee job satisfaction, which in turn encourages employees to engage in OCB, which will positively impact the company as a whole.

MOTTO

“Kami pasti akan mengujimu dengan sedikit ketakutan dan kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Sampaikanlah (wahai Nabi Muhammad,) kabar gembira kepada orang-orang sabar, (yaitu) orang-orang yang apabila ditimpa musibah, mereka mengucapkan “Innā lillāhi wa innā ilaihi rāji‘ūn” (sesungguhnya kami adalah milik Allah dan sesungguhnya hanya kepada-Nya kami akan kembali).“

(Al-Baqarah : 155-156)

“Wahai orang-orang yang beriman, bersabarlah kamu, kuatkanlah kesabaranmu, tetaplah bersiap siaga di perbatasan (negerimu), dan bertakwalah kepada Allah agar kamu beruntung.”

(Q.S. Ali Imran : 200)

“Hadirnya ketenangan dari Allah adalah setengah dari solusi suatu masalah”

(Unknown)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Alhamdulillah Rabbil 'Alamin, segala puji dan syukur kepada Allah *Subhanahu wa Ta'ala* yang telah memberikan rahmat, petunjuk dan pertolongan-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja” di PT. Guroba Madani. Sholawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada manusia terbaik yang paling mulia di sisi Allah, Rasulullah *Sallallahu 'alaihi wasallam*.

Karya tulis skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu (S1) di Fakultas Bisnis Universitas Islam Indonesia. Namun, keberhasilan penulis dalam menulis karya tulis skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, dan do'a dari banyak pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah banyak memberikan Rahmat, Hidayah, dan Pertolongan-Nya kepada penulis.
2. Rasulullah Sallallahu 'alaihi wasallam beserta pada Sahabatnya yang menginspirasi penulis melalui keimanan, ketaqwaan, dan perjuangan pantang menyerahnya.
3. Kedua orangtua tercinta serta seluruh keluarga yang senantiasa berusaha mendukung dari segala arah dan mendoakan penulis tanpa henti.

4. Ibu Andriyastuti Suratman S.E., M.M., CHRMP. selaku dosen pembimbing yang memberikan dukungan dan arahan yang positif kepada penulis dalam rangka menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Prodi Manajemen Fakultas Bisnis Dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu dan inspirasi yang berkontribusi kepada pengembangan diri penulis
6. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Bisnis Dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia yang telah membantu dari sisi administratif
7. Teman-teman Prodi Manajemen, khususnya angkatan 2018 yang telah kebersamai dan memberikan dukungan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

Pada penulisan skripsi ini, penulis sadar bahwa masih banyak kekurangan yang tidak lain disebabkan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran dari berbagai pihak yang dapat menyempurnakan penelitian ini. Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada pihak yang terkait secara langsung maupun kepada peneliti lain yang membutuhkan referensi terkait topik yang serupa.

Sekian dari penulis

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

DAFTAR ISI

COVER	i
HALAMAN JUDUL SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	ix
MOTTO	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR TABEL	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
2.1 Judul Penelitian	6
2.2 Rumusan Masalah/Identifikasi Masalah.....	6
2.3 Tujuan Penelitian.....	6
2.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8

2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.1.1 Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja	8
2.1.2 Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap organizational citizenship behavior	15
2.1.3 Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja.....	20
2.1.4 Pengaruh efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior.....	27
2.1.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior	31
2.1.6 Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap organizational citizenship behavior dimediasi oleh kepuasan kerja.....	37
2.1.7 Pengaruh efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior dimediasi oleh kepuasan kerja	38
2.2 Landasan Teori.....	40
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	40
2.2.2 Kecerdasan Spiritual.....	40
2.2.3 Efikasi diri.....	43
2.2.4 Kepuasan Kerja	43
2.2.5 Organizational Citizenship Behavior (OCB)	44
2.3 Pengembangan Hipotesis	45
2.3.1 Pengembangan Hipotesis pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja.....	45

2.3.2 Pengembangan Hipotesis pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	47
2.3.3 Pengembangan Hipotesis pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja	48
2.3.4 Pengembangan Hipotesis pengaruh Efikasi diri terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	49
2.3.5 Pengembangan Hipotesis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	50
2.3.6 Pengembangan Hipotesis pengaruh Mediasi Kepuasan kerja pada hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	52
2.3.7 Pengembangan Hipotesis pengaruh Mediasi Kepuasan kerja pada hubungan Efikasi Diri terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	52
2.4 Kerangka Penelitian.....	52
2.5 Hipotesis penelitian	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1 Pendekatan Penelitian	55
3.2 Lokasi Penelitian dan Profil Organisasi	55
3.2.1 Profil Organisasi.....	55
3.2.2 Lokasi Penelitian	57
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian	60

3.4 Definisi Operasional Variabel dan indikator	61
3.4.1 Organizational Citizenship Behavior.....	61
3.4.2 Kepuasan Kerja	62
3.4.3 Kecerdasan Spiritual.....	62
3.4.4 Efikasi Diri.....	65
3.5 Populasi dan Sampel Penelitian	66
3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	66
3.6.1 Jenis data.....	66
3.6.2 Teknik Pengumpulan data.....	67
3.7 Uji Instrumen Penelitian	68
3.7.1 Uji Validitas	68
3.7.2 Uji Reliabilitas	68
3.8 Teknik Analisis Data	69
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	69
3.8.2 Analisis Structural Equation Modelling (SEM)	69
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	80
4.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian	80
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	81
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	81

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	82
4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi Wilayah Kerja	83
4.1.6 Karakteristik Responden berdasarkan Status Kerja saat ini	83
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	84
4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual	85
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri	93
4.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	95
4.2.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	97
4.3 Pengujian Model Pengukuran / Measurement Model (Outer Model)	99
4.3.1 Tahap Pertama (<i>First Stage</i>) : Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Lower Order Construct (LOC)</i>	100
4.3.2 Tahap Kedua (<i>Second Stage</i>) : Uji Validitas dan Reliabilitas <i>Higher Order Construct</i>	115
4.4 Pengujian Structural Model (Inner Model)	123
4.4.1 R-Square	123
4.4.2 Uji Hipotesis	124
4.4.3 Rekapitulasi Hasil Hipotesis	131
4.5 Diskusi dan Pembahasan	132
4.5.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja	132

4.5.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap OCB	133
4.5.3 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja.....	134
4.5.4 Pengaruh Efikasi Diri terhadap OCB	135
4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB.....	135
4.5.6 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap OCB dimediasi oleh Kepuasan Kerja	136
4.5.7 Pengaruh Efikasi Diri terhadap OCB dimediasi oleh Kepuasan Kerja	136
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	138
5.1 Kesimpulan	138
5.2 Saran	138
Daftar Pustaka	141
LAMPIRAN	148

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian.....	53
Gambar 4. 1 Hasil uji measurement model - first stage.....	101
Gambar 4. 2 Hasil uji measurement model - second stage	116

Gambar 4. 3 Hasil uji structural model	125
--	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Review Jurnal Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja	13
Tabel 2. 2 Review Jurnal Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap OCB	19
Tabel 2. 3 Review Jurnal Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja	24
Tabel 2. 4 Review Jurnal Pengaruh Efikasi Diri Terhadap OCB	29
Tabel 2. 5 Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB.....	35
Tabel 2. 6 Review Jurnal Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap OCB dimediasi Kepuasan Kerja.....	38
Tabel 2. 7 Review Jurnal Pengaruh Efikasi diri terhadap OCB dimediasi Kepuasan Kerja.....	39
 Tabel 3. 1 Lokasi Kerja PT Ghuroba Madani	 57
 Tabel 4. 1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	 80
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	81
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	82
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Provinsi wilayah kerja.....	83
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden berdasarkan status kerja saat ini	83

Tabel 4. 7 Klasifikasi Kategori Interval.....	84
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual	85
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri	93
Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja	95
Tabel 4. 11 Analisis Deskriptif Variabel OCB.....	97
Tabel 4. 12 Nilai Loading Factor / Outer Loading – First Stage.....	101
Tabel 4. 13 Analisis deskriptif indikator dengan loading factor antara 0,4 sampai dengan 0,7	104
Tabel 4. 14 Nilai AVE – First Stage.....	105
Tabel 4. 15 Cross-Loadings – First Stage	109
Tabel 4. 16 Fornell Larcker Criterion – First Stage.....	111
Tabel 4. 17 HTMT - First Stage	112
Tabel 4. 18 Hasil Uji Reliabilitas – First Stage.....	114
Tabel 4. 19 Loading Factor – Second Stage.....	116
Tabel 4. 20 Nilai AVE – Second Stage.....	117
Tabel 4. 21 Cross-Loadings - Second Stage	118
Tabel 4. 22 Fornell-Larcker Criterion – Second Stage	120
Tabel 4. 23 HTMT – Second Stage	121
Tabel 4. 24 Cronbach’s alpha dan composite reliability – second stage	122
Tabel 4. 25 R-Square	123
Tabel 4. 26 Hasil Uji Pengaruh Langsung	125
Tabel 4. 27 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung	129
Tabel 4. 28 Rekapitulasi hasil uji hipotesis.....	131

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah aset paling penting dalam sebuah organisasi (Kinicki & Williams, 2020: 325). Itu karena masing-masing individu di dalam sebuah organisasi merupakan suatu aset yang langka dan unik, yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi (Mello, 2015: 5). Sebagai sebuah organisasi yang melakukan kegiatan ekonomi, perusahaan perlu untuk mengelola dan menjaga sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin agar sebisa mungkin nyaman untuk tetap bertahan di dalam perusahaan serta dapat berkinerja maksimal dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan.

Bagi sebuah perusahaan, akan sangat berharga apabila mereka memiliki karyawan yang tidak hanya berkompeten dan loyal namun juga bersedia secara sukarela untuk melakukan hal-hal ekstra yang berkontribusi kepada perusahaan melebihi ekspektasi tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Ketersediaan karyawan untuk membantu dengan sukarela melebihi deskripsi pekerjaannya di tempat kerjanya dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Scandura, 2019: 60). Adanya praktik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di dalam sebuah perusahaan dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan tersebut. OCB dapat membuat perusahaan berpotensi untuk meningkatkan efektivitas individu, kelompok, dan organisasi (McShane & Glinow, 2018: 36). Zacharias (2022: 199) menyebutkan bahwa OCB dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas rekan kerja, produktivitas manajerial, efisiensi sumber daya

organisasi, stabilitas kerja hingga efektifitas kemampuan adaptasi suatu organisasi terhadap perubahan di lingkungannya. Organizational citizenship behavior memiliki tujuh indikator (Abdullahi et al., 2020: 975), yaitu membantu orang lain yang tidak masuk kerja, menghadiri acara yang tidak diwajibkan tetapi membantu citra organisasi, rela memberikan waktu untuk membantu rang lain yang memiliki masalah terkait pekerjaan, membela organisasi ketika orang lain mengkritiknya, berusaha keras membuat karyawan baru merasa diterima dalam kelompok kerja, menunjukkan kebanggaan ketika mewakili organisasi di depan umum, dan mengambil tindakan untuk melindungi organisasi dari potensi masalah.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif karyawan terkait pekerjaannya yang dihasilkan melalui evaluasi karakteristik tertentu, seperti sifat pekerjaan itu sendiri, pengawasan oleh atasan, gaji saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins et al., 2018: 52). Menurut Al-Shammari (2021: 263) kepuasan kerja diukur dengan mengukur keterhubungan karyawan dengan pekerjaannya, sejauh mana karyawan mempertimbangkan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya serta kepuasan kerja karyawan secara umum. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat memberikan pengaruh positif bagi OCB karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Casu et al., (2021: 8); Dewi et al. (2021: 810); Fachrudin & Sholihin, (2021: 12); Ghewari & Pawar (2021: 109); Herminingsih & Kasuri (2018: 371); Junru & Huang (2019: 301); Nurjanah et al. (2020:1) telah membuktikan hal tersebut

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menangani isu terkait makna dan nilai, dimana dengan kecerdasan tersebut seseorang dapat menempatkan

perilaku dan kegiatannya ke dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya sehingga dengan hal tersebut dirinya dapat menilai apakah jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding yang lainnya.(Zohar & Marshall, 2007: 4). Kecerdasan spiritual terdiri dari empat komponen inti yaitu *critical existential thinking*, *personal meaning production*, *transcendental awareness* dan *conscious state expansion* (King, 2008: 56). Dalam ruang lingkup organisasi, kecerdasan spiritual membuat karyawan merasakan kepuasan yang lebih besar di tempat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi (Singh et al., 2022: 229). Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Rina & Hermanto (2019: 87), kecerdasan spiritual juga ditemukan berpengaruh secara langsung terhadap OCB karyawan.

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terkait peluangnya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu (Kinicki & Fugate, 2018: 97). Efikasi diri dapat diukur melihat apakah seseorang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya, merasa mampu menangani pekerjaan yang lebih menantang, merasa terlalu memenuhi syarat untuk pekerjaannya saat ini, merasa memiliki semua pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk menangani pekerjaannya, merasa keterampilannya setara atau melebihi rekannya jika dibandingkan (Islam & Ahmed, 2018:303). Penelitian yang dilakukan oleh Na-Nan et al. (2021: 14) mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki efikasi diri, secara mental mereka lebih percaya diri dan terdorong untuk bekerja dengan semangat sepenuh hati, dimana semangat tersebut menghasilkan kepuasan kerja karena mereka melaksanakan tugas yang

mereka sukai dan menganggapnya sebagai tantangan bagi kemampuan mereka. Kepuasan tersebut kemudian mendorong karyawan melakukan OCB.

PT. Ghuroba Madani (Ghuma) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pendukung distribusi tenaga listrik. Mereka menyediakan data transaksi energi listrik kepada pelanggan untuk keperluan penagihan (billing) dan pengendalian kehilangan energi listrik (susut tenaga listrik). Saat ini, PT. Ghuroba Madani sudah bekerja sama dengan 32 unit distribusi PLN (UID dan UP3) di 7 provinsi di Indonesia.

Sebagai sebuah perusahaan yang memiliki banyak pekerja lapangan, OCB dapat memiliki peran penting pada PT. Ghuroba Madani. Menurut (Azmy, 2021: 75) dalam rangka menjaga dan meningkatkan profesionalisme dalam bekerja, semangat kebersamaan dan konsistensi yang tinggi dibutuhkan, hal itu bisa dibentuk diantaranya melalui penerapan OCB.

Untuk dapat membuat karyawan secara sukarela membantu perusahaan, maka perusahaan pun harus memberikan timbal balik kepada karyawan berupa perasaan puas dan nyaman yang positif dalam bekerja. Hal ini sebagaimana yang dikatakan oleh Robbins et al. (2018: 57) yang mengatakan bahwa karyawan yang merasa puas cenderung terlibat dalam perilaku membantu orang lain dan melebihi ekspektasi pada umumnya, dimana ada kemungkinan, hal tersebut disebabkan oleh perasaan ingin balas budi atas rasa kepuasan yang mereka terima dari organisasi.

Kepuasan kerja sendiri dapat dibentuk oleh banyak faktor, seperti gaji yang cukup, lingkungan yang nyaman dan lain sebagainya. Namun, diantara yang jarang

dibahas adalah kepercayaan diri seseorang dalam melakukan tugasnya serta kemampuan seseorang dalam memaknai aktivitas yang dia jalani dan kejadian yang dia alami setiap harinya. PT Ghuma memiliki program “Pengajian, Upskilling dan Sharing” (PUSH) untuk melatih kemampuan dan keterampilan karyawannya, membentuk mindset yang positif dan bermakna dalam kehidupan dan pekerjaannya, serta menjaga semangat kebersamaan antar karyawan.

Adanya fenomena tersebut di PT. Ghuroba Madani membuat penulis ingin mengetahui bagaimana kondisi kecerdasan spiritual dan efikasi diri karyawan yang sesungguhnya serta bagaimana peran keduanya dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior* melalui mediasi kepuasan kerja.

Oleh karena itu, penulis ingin melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja” di PT. Ghuroba Madani.

2.1 Judul Penelitian

Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja di PT. Ghuroba Madani

2.2 Rumusan Masalah/Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena-fenomena pada latar belakang, penulis menemukan rumusan masalah yaitu terkait bagaimana pengaruh dari kecerdasan spiritual dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* serta bagaimana dampak mediasi kepuasan kerja pada hubungan tersebut.

2.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ditemukan, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* serta menguji dan menganalisis dampak dari mediasi kepuasan kerja pada hubungan tersebut.

2.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan mengembangkan kemampuan penulis dalam menyelesaikan masalah terkait penelitian sekaligus menjadi kesempatan penulis untuk menerapkan teori terkait sumber daya manusia yang telah dipelajari.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan kecerdasan spiritual, efikasi diri, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dan sumber informasi serta menjadi bahan pertimbangan bagi perkembangan penelitian dengan variabel yang serupa di masa yang akan datang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

2.1.1 Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja

Masitoh & Sudarma (2019: 98-107)

Penelitian oleh Masitoh & Sudarma (2019: 98-107), bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan sebagai variabel intervensi. Sampel penelitian terdiri dari 92 dari 119 karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang. Peneliti melakukan analisis data menggunakan SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja,

Persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian ini adalah bahwa variabel kecerdasan spiritual berperan sebagai variabel independen (X). Namun, perbedaannya terletak pada peran kepuasan kerja, yang berfungsi sebagai variabel mediasi (Z) dalam penelitian ini. Selain itu, terdapat perbedaan dalam lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan..

Kaur et al. (2017: 143-169)

Penelitian oleh Kaur et al. (2017: 143-169), bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kecerdasan spiritual karyawan terhadap sikap mereka terhadap tugas, dampak sikap terhadap tugas karyawan terhadap kepuasan kerja, serta dampak sikap terhadap tugas sebagai variabel mediasi.

Sampel penelitian berjumlah 376 karyawan yang terdiri dari 231 karyawan yang bekerja di bank publik dan 145 karyawan yang bekerja di bank swasta yang beroperasi di negara bagian Punjab, India. Peneliti melakukan analisis data menggunakan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan namun moderat terhadap kepuasan kerja..

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kecerdasan spiritual yang berperan sebagai variabel independen (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi (Z) pada penelitian ini, serta pada lokasi penelitian.

Malhotra & Kathuria (2017: 315-323)

Penelitian yang berjudul oleh Malhotra & Kathuria (2017: 315-323) bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara kecerdasan spiritual, perilaku kerja kontraproduktif, dan kepuasan kerja karyawan. Sampel penelitian berjumlah 70 orang insinyur muda yang bekerja di perusahaan multinasional di India.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, terdapat hubungan negatif antara kepuasan kerja.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kecerdasan spiritual yang berperan sebagai variabel independen (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada peran kepuasan kerja yang dalam

penelitian ini berperan sebagai variabel mediasi (Z) serta pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan

Singh et al. (2022: 223-230)

Penelitian terdahulu oleh Singh et al. (2022: 223-230) bertujuan untuk menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja pada millennial. Sampel penelitian berjumlah 118 karyawan dari 216 karyawan, perusahaan di bidang pertahanan dan IT di india. Peneliti melakukan analisis data menggunakan SPSS dan Google sheets. Penelitian menemukan bahwa ada korelasi positif antara kecerdasan spiritual dan kepuasan kerja pada milenial yang bekerja di bidang pertahanan dan IT.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kecerdasan spiritual yang berperan sebagai variabel independen (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada peran kepuasan kerja yang pada penelitian ini berfungsi sebagai variabel mediasi (Z) serta pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan.

Mohan & Thampi (2020: 236-252)

Penelitian terdahulu oleh Mohan & Thampi (2020: 236-252) bertujuan untuk meneliti pengaruh kecerdasan spiritual dan kepribadian terhadap kepuasan kerja. Sampel penelitian berjumlah 365 karyawan dari 6284 karyawan yang berposisi sebagai manajer dari bank sektor publik dan bank sektor swasta di Kerala. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan

positif yang signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja diantara para manajer.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kecerdasan spiritual yang berperan sebagai variabel independen (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada peran kepuasan kerja yang pada penelitian ini berfungsi sebagai variabel mediasi (Z) serta pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan

Efendi et al. (2021: 136-147)

Penelitian terdahulu oleh Efendi et al. (2021: 136-147) bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja guru SMA. Sampel penelitian berjumlah 39 orang yang berprofesi sebagai guru SMA swasta di Sultan Agung. Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan SmartPLS versi 3.2.9. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kecerdasan spiritual yang berperan sebagai variabel independen (X) dan variabel kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi (Z). Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

Korankye & Amakyewaa (2021: 31-46)

Penelitian terdahulu oleh Korankye & Amakyewaa (2021: 31-46) bertujuan untuk mengeksplorasi dampak kecerdasan emosional dan spiritual pada kepuasan kerja dan keinginan berpindah pada karyawan di perusahaan telekomunikasi di Ghana. Sampel penelitian berjumlah 118 karyawan yang bekerja di tiga perusahaan telekomunikasi di Ghana yaitu MTN, Vodafone, dan Airtel-Tigo. Peneliti melakukan analisis data menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi kepuasan kerja secara positif.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kecerdasan spiritual yang berperan sebagai variabel independen (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada peran kepuasan kerja yang pada penelitian ini berfungsi sebagai variabel mediasi (Z) serta pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan.

Dewi (2020: 66-73)

Penelitian terdahulu Dewi (2020: 66-73) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja dan kinerja perawat. Sampel pada penelitian ini berjumlah 76 orang perawat di RSUD Bululeng. Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kecerdasan spiritual yang berperan sebagai variabel independen (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada peran kepuasan kerja yang pada penelitian ini berfungsi sebagai variabel mediasi (Z) serta pada lokasi penelitian.

Tabel 2. 1 Review Jurnal Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p>Masitoh & Sudarma (2019: 98-107)</p> <p>Sampel : 96</p> <p>Alat Analisis : SPSS</p> <p>Versi 16.0</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kecerdasan Spiritual : Yahyazadeh-Jeloudar, S., & Lotfi-Goodarzi, F. (2012).</p> <p>Kepuasan Kerja : Mangkunegara (2005)</p>	<p>Kecerdasan spiritual secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
2.	<p>Kaur et al. (2017: 143-169)</p> <p>Sampel : 376</p> <p>Alat Analisis : SmartPLS</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kecerdasan Spiritual : King (2008)</p> <p>Kepuasan Kerja : Singh & Sharma (2005)</p>	<p>Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan namun moderat terhadap kepuasan kerja</p>

3.	<p>Malhotra & Kathuria (2017: 315-323)</p> <p>Sampel : 70</p> <p>Alat Analisis : N/A</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kecerdasan Spiritual : King (2008)</p> <p>Kepuasan Kerja : Spector (1994)</p>	<p>Kecerdasan spiritual berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
4.	<p>Singh et al. (2022: 223-230)</p> <p>Sampel : 216</p> <p>Alat Analisis : SPSS</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kecerdasan Spiritual : King (2008)</p> <p>Kepuasan Kerja : Stamps & Piedmont (1986)</p>	<p>Kecerdasan spiritual berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja</p>
5.	<p>Mohan & Thampi (2020: 236-252)</p> <p>Sampel : 365</p> <p>Alat Analisis : N/A</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kecerdasan Spiritual : King (2008)</p> <p>Kepuasan Kerja : Spector (1994)</p>	<p>Kecerdasan spiritual berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p>
6.	<p>Efendi et al. (2021: 136-147)</p> <p>Sampel : 39</p>	<p>Kecerdasan Spiritual : Mantu et al. (2018)</p> <p>Kepuasan Kerja : Amalini et al. (2016)</p>	<p>Kecerdasan spiritual berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja</p>

	Alat Analisis : SmartPLS versi 3.2.9 Metode : Kuantitatif		
7.	Korankye & Amakyewaa (2021: 31-46) Sampel : 118 Alat Analisis : SPSS 26 Metode : Kuantitatif	Kecerdasan Spiritual : King (2008) Kepuasan Kerja : Weiss et al. (1967)	Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
8.	Dewi (2020: 66-73) Sampel : 76 Alat Analisis : SmartPLS 3.0 Metode : Kuantitatif	Kecerdasan Spiritual : N/A Kepuasan Kerja : N/A	Kecerdasan spiritual berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.1.2 Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*

Alamanda et al. (2021: 1-5)

Penelitian terdahulu oleh Alamanda et al. (2021: 1-5) bertujuan untuk mengetahui peran kecerdasan spiritual dalam menunjukkan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini dilakukan pada sampel sebanyak 4125

orang karyawan dari 40 perusahaan manufaktur dan jasa yang bekerja disektor Pendidikan, keuangan, asuransi, dan makanan. Peneliti melakukan analisis data menggunakan SPSS16 dan LISREL 8.8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual mempengaruhi *organizational citizenship behavior*.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kecerdasan spiritual yang berperan sebagai variabel independen (X) dan *organizational citizenship behavior* yang berperan sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan.

Zacharias (2022: 199-207)

Penelitian oleh Zacharias (2022: 199-207) bertujuan untuk menganalisis pengaruh mediasi *organizational citizenship behavior* dalam mempengaruhi hubungan antara kecerdasan spiritual dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Maluku yang berjumlah 85 orang. Peneliti melakukan analisis data menggunakan SPSS 25.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh langsung terhadap OCB karyawan.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kecerdasan spiritual yang berperan sebagai variabel independen (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada peran *organizational citizenship behavior* yang pada penelitian ini berperan sebagai variabel dependen (Y).

Selain itu, perbedaan juga terdapat pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan.

Muhdar (2018: 179-205)

Penelitian terdahulu oleh Muhdar (2018: 179-205) bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*, kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan, *organizational citizenship* terhadap kinerja karyawan, dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi. Sampel dalam penelitian merupakan karyawan dari dua bank syariah di Indonesia yaitu Bank Muamalat Indonesia Cabang Gorontalo dan Bank Mandiri Syariah Cabang Gorontalo yang totalnya berjumlah 67 orang. Peneliti melakukan analisis data dengan menggunakan SPSS untuk windows versi 23. Temuan penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kecerdasan spiritual yang berperan sebagai variabel independen (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada peran *organizational citizenship behavior* yang pada penelitian ini berperan sebagai variabel dependen (Y). Selain itu, perbedaan juga terdapat pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan.

Rina & Hermanto (2019: 87-94)

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rina & Hermanto (2019: 87-94) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, kecerdasan emosional, dan kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 101 orang dengan menggunakan metode sensus. Data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB sedangkan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan pada OCB.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kecerdasan spiritual yang berperan sebagai variabel independen (X) dan *organizational citizenship behavior* yang berperan sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan

Abdurrasodik et al. (2020: 59-65)

Penelitian terdahulu oleh Abdurrasodik et al. (2020: 59-65) bertujuan untuk menganalisis dan membahas pengaruh kecerdasan spiritual dan budaya organisasi terhadap kinerja dan *organizational citizenship behavior* dan pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Baitul Maal Wattamil UGT Sidogiri Jember sebanyak 152 orang. Peneliti melakukan analisis data menggunakan SPSS 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan BMT UGT Sidogiri Jember.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kecerdasan spiritual yang berperan sebagai variabel independen (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada peran *organizational citizenship behavior* yang pada penelitian ini berperan sebagai variabel dependen (Y). Selain itu, perbedaan juga terdapat pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan.

Tabel 2. 2 Review Jurnal Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap OCB

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p>Alamanda et al. (2021: 1-5)</p> <p>Sampel : 5000</p> <p>Alat Analisis : SPSS 16</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kecerdasan Spiritual : Wolman (2001)</p> <p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> : Podsakoff et al. (1990)</p>	<p>Kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>
2.	<p>Zacharias (2022: 199-207)</p> <p>Sampel : 85</p> <p>Alat Analisis : SPSS 25</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kecerdasan Spiritual : Kusmayadi et al., (2020)</p> <p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> : Purwanto et al., (2021)</p>	<p>Kecerdasan Spiritual berpengaruh terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>
3.	<p>Muhdar (2018: 179-205)</p>	<p>Kecerdasan Spiritual : King & DeCicco (2009)</p>	<p>Kecerdasan spiritual berpengaruh positif</p>

	<p>Sampel : 67</p> <p>Alat Analisis : SPSS versi 23</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> :</p> <p>Organ (1988)</p>	<p>dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>
4.	<p>Rina & Hermanto (2019: 87-94)</p> <p>Sampel : 101</p> <p>Alat Analisis : N/A</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kecerdasan Spiritual : Zohar & Marshall (2002)</p> <p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> : Organ et al. (2006)</p>	<p>Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>
5.	<p>Abdurrasodik et al. (2020: 59-65)</p> <p>Sampel : 152</p> <p>Alat Analisis : SPSS 20.0</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kecerdasan Spiritual : Anwar & Gani (2015)</p> <p><i>Organizational Citizenship Behavior</i> : Titisari (2014)</p>	<p>Kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i></p>

2.1.3 Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja

Islam & Ahmed (2018: 296-313)

Penelitian terdahulu oleh Islam & Ahmed (2018: 296-313) bertujuan untuk meneliti mekanisme antara *perceived organizational support* dan *transfer of training* dengan efikasi diri dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Efikasi diri berperan sebagai mediator antara *perceived organizational support* dan kepuasan kerja, sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara *perceived organizational support* dan *transfer of training*. Sampel penelitian berjumlah 409 karyawan yang diambil secara acak dari bank di wilayah Pakistan. Peneliti melakukan analisis data menggunakan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi (Z). Sedangkan perbedaannya terletak pada peran efikasi diri yang pada penelitian ini berperan sebagai variabel independen (X), serta pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan.

Abun et al. (2022: 338-349)

Penelitian terdahulu oleh Abun et al. (2022: 338-349) bertujuan untuk meneliti pengaruh efikasi diri guru terhadap kepuasan kerja. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pengajar perguruan tinggi di Divine Word College of Laoag, di kota Laoag, Ilocos Norte Filipina.. Hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi guru dengan kepuasan kerja.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel efikasi diri yang berperan sebagai variabel independen (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada peran kepuasan kerja yang pada penelitian ini berperan sebagai variabel mediasi (Z), serta pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan.

Roswandi et al. (2021: 1-9)

Penelitian yang berjudul oleh Roswandi et al. (2021: 1-9) bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja. Sampel penelitian berjumlah 301 orang yang bekerja sebagai petugas lapangan KB (keluarga berencana) di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Jawa Barat Indonesia. Peneliti melakukan analisis data menggunakan SPSS versi 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel efikasi diri yang berperan sebagai variabel independen (X). Sedangkan perbedaannya terletak pada peran kepuasan kerja yang pada penelitian ini berperan sebagai variabel mediasi (Z), serta pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan..

Ikonne et al. (2019: 1-34)

Penelitian terdahulu oleh Ikonne et al. (2019: 1-34) bertujuan untuk meneliti hubungan antara variabel efikasi diri, dan kepuasan kerja dan

kekuatan hubungannya. Sampel penelitian berjumlah 189 orang yang bekerja sebagai pustakawan di 17 universitas negeri di Nigeria. Peneliti melakukan analisis data menggunakan SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif antara efikasi diri dengan kepuasan kerja.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel efikasi diri yang berperan sebagai variabel independen (X) dan kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel mediasi (Z). Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan.

Zakariya (2020: 1-12)

Penelitian terdahulu oleh Zakariya (2020: 1-12) bertujuan untuk memvalidasi dan memvalidasi silang model pengaruh langsung/tidak langsung iklim sekolah dan efikasi diri guru terhadap kepuasan kerja. Sampel pada penelitian ini berjumlah 3951 orang yang berasal dari dua ratus sekolah per negara dan 20 guru di setiap sekolah, dimana data pada penelitian ini diambil dari data survey *Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018* yang tersedia untuk umum. Peneliti melakukan analisis data menggunakan SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan adanya dampak langsung dari efikasi diri guru terhadap kepuasan kerja.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti hubungan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada peran variabel efikasi diri dan kepuasan kerja dimana pada penelitian ini efikasi diri berperan sebagai

variabel independent (X), dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi (Z). Selain itu, perbedaan juga terdapat pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan.

Ortan et al. (2021: 1-32)

Penelitian terdahulu oleh Ortan et al. (2021: 1-32) bertujuan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja guru dan empat kategori penentu utama : yaitu efikasi diri, aspek relasional (kolaborasi kolega, perilaku siswa, manajemen sekolah), aspek terkait pekerjaan (beban kerja administratif, tugas mengajar), dan kondisi kerja, untuk mengidentifikasi berbagai implikasi bagi kesejahteraan guru. Sampel penelitian ini berjumlah 685 orang yang merupakan guru pra-universitas “K-12” di wilayah Rumania. Peneliti melakukan analisis data menggunakan SPSS versi 26 dan Amos versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti hubungan efikasi diri terhadap kepuasan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada peran kepuasan kerja yang pada penelitian yang akan dilakukan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi (Z) serta pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan

Review Jurnal Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 2. 3 Review Jurnal Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis

1.	<p>Islam & Ahmed (2018: 296-313)</p> <p>Sampel :409</p> <p>Alat Analisis : AMOS</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Efikasi diri : Jones (1986)</p> <p>Kepuasan Kerja : Cammann et al. (1979)</p>	<p>Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>
2.	<p>Abun et al. (2022: 338-349)</p> <p>Sampel : Seluruh dosen universitas the Divine Word College of Laoag.</p> <p>Alat Analisis : N/A</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Efikasi diri: Tschannen-Moran & Woolfolk (2001)</p> <p>Kepuasan Kerja : Abun, et.al (2021)</p>	
3.	<p>Roswandi et al. (2021: 1-9)</p>	<p>Efikasi diri : Stajkovic & Luthans, (1998)</p>	<p>Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>

	<p>Sampel : 301</p> <p>Alat Analisis : SPSS</p> <p>Versi 22.0</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kinicki & Williams (2011)</p> <p>Kepuasan Kerja :</p> <p>Kinicki & Williams (2010)</p> <p>Greenberg (2010)</p> <p>Gibson,et al., (2012)</p>	
4.	<p>Ikonne et al. (2019: 1-34)</p> <p>Sampel : 189</p> <p>Alat Analisis : SPSS</p> <p>versi 22</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Efikasi diri :</p> <p>Bandura (1977)</p> <p>Kepuasan Kerja :</p> <p>Herzbeerg (1959)</p>	<p>Efikasi diri</p> <p>berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>
5.	<p>Zakariya (2020:1-12)</p> <p>Sampel : 3951</p> <p>Alat Analisis : SPSS</p> <p>Versi 23</p>	<p>Efikasi diri: Ainley & Carstens, (2018); OECD, (2019b)</p> <p>Kepuasan Kerja :</p> <p>Veldman, van Tartwijk,</p>	<p>Efikasi diri</p> <p>berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja</p>

	Metode : Kuantitatif	Brekelmans, & Wubbels, (2013)	
6.	Ortan et al. (2021: 1-32) Sampel : 685 Alat Analisis : SPSS versi 26 dan AMOS versi 26 Metode : Kuantitatif	Efikasi diri: Sandholtz & Ringstaff (2014) Toropova, Myrberg, & Johansson (2021) Kepuasan Kerja : Toropova, Myrberg, & Johansson (2021) Reyes & Imber (1992) Sandholtz & Ringstaff (2014) Szromek & Wolniak (2020)	Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2.1.4 Pengaruh efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*

Choong et al., (2020: 864-886)

Penelitian terdahulu oleh Choong et al., (2020: 864-886) bertujuan untuk menguji pengaruh persepsi guru pada kepercayaan atas kesediaan mereka untuk melaksanakan *organizational citizenship behavior*

menggunakan efikasi diri sebagai mediator. Sampel penelitian berjumlah 411 orang yang bekerja sebagai guru sekolah menengah dari 20 sekolah secara acak di Malaysia. Penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan SPSS versi 24 dan SmartPLS versi 3.2.4 untuk analisis data. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa efikasi diri guru berhubungan positif dengan OCB.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti hubungan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan perbedaannya terletak pada peran variabel efikasi diri yang pada penelitian ini berperan sebagai variabel independen (X), serta pada lokasi penelitian

Kang et al., (2020: 1-14)

Penelitian terdahulu oleh Kang et al., (2020: 1-14) bertujuan untuk meneliti efek efikasi diri fisik pada kesejahteraan psikologis dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan hotel dan efek moderasi aktivitas fisik di waktu luang pada hubungan tersebut. Sampel pada penelitian ini berjumlah 346 karyawan yang berasal dari berbagai departemen dari 10 hotel yang berlokasi di Seoul, Korea Selatan. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan SPSS versi 23.0 dan AMOS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri fisik yang dibagi menjadi kemampuan fisik yang dirasakan dan kepercayaan diri saat presentasi berpengaruh positif terhadap OCB.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti hubungan efikasi diri terhadap *organizational*

citizenship behavior. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel efikasi diri yang dikhususkan pada efikasi diri fisik. Selain itu, perbedaan juga terdapat pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan

Pradhan et al., (2020: 509-528)

Penelitian terdahulu oleh Pradhan et al., (2020: 509-528) bertujuan untuk menguji peran moderasi praktik keberlanjutan antara efikasi diri dan *organizational citizenship behavior*. Sampel penelitian berjumlah 527 orang eksekutif penuh waktu yang bekerja di industri manufaktur publik dan swasta di India. Peneliti menggunakan SPSS 20.00, dan AMOS 20.0 untuk melakukan analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara efikasi diri dan OCB.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti hubungan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*, serta peran efikasi diri sebagai variabel independen (X) dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan.

Tabel 2. 4 Review Jurnal Pengaruh Efikasi Diri Terhadap OCB

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	Choong et al., (2020: 864-886)	Efikasi diri : Gibson & Dembo (1984)	Efikasi diri berpengaruh positif terhadap

	<p>Sampel : 411</p> <p>Alat Analisis : SPSS versi 24 dan SmartPLS versi 3.2.4</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p><i>Organisational Citizenship Behavior :</i></p> <p>DiPaola & Tschannen-Moran (2001)</p>	<p><i>organisational citizenship behavior</i></p>
2.	<p>Kang et al., (2020:1-14)</p> <p>Sampel : 346</p> <p>Alat Analisis : SPSS versi 23.0 & Amos versi 23.0</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Efikasi diri :</p> <p>Ryckman et al. (1982)</p> <p><i>Organisational Citizenship Behavior :</i></p> <p>Niehoff & Moorman (1993)</p>	<p>Efikasi diri fisik berpengaruh positif terhadap <i>organisational citizenship behavior</i></p>
3.	<p>Pradhan et al., (2020: 509-528)</p> <p>Sampel : 527</p> <p>Alat Analisis : SPSS versi 20.0 & Amos versi 20.0</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Efikasi diri :</p> <p>Schwarzer & Jerusalem (1995)</p> <p><i>Organisational Citizenship Behavior :</i></p> <p>Podsakoff et al. (2000)</p>	<p>Efikasi diri berpengaruh positif terhadap <i>organisational citizenship behavior</i></p>

--	--	--	--

2.1.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

Narzary & Palo (2020: 1435-1449)

Penelitian terdahulu oleh Narzary & Palo (2020: 1435-1449) bertujuan untuk menyelidiki pengaruh mediasi dan moderasi kepuasan kerja antara pemberdayaan struktural dan *organisational citizenship behaviour*. Sampel penelitian berjumlah 178 orang perawat pembantu dan bidan yang bekerja di pusat perawatan Kesehatan primer di distrik chirang dan Kokrajhar di Assam. Untuk menganalisis data, penelitian ini menggunakan SPSS versi 20 dan SmartPLS 2.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti hubungan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dimana kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi (Z) dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

Mahmoud et al., (2021: 1-17)

Penelitian terdahulu oleh Mahmoud et al., (2021: 1-17) bertujuan untuk mengkaji model jalur yang menghubungkan persepsi COVID-19 dengan *organisational citizenship behaviour* melalui tiga mediator: ketidakamanan (insecurity) kerja, burnout, dan kepuasan kerja. Sampel penelitian

merupaakan karyawan layanan pelanggan di wilayah MENA yang berjumlah 578 orang. Untuk menganalisis data, penelitian menggunakan SmartPLS versi 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara positif memprediksi OCB.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti hubungan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dimana kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi (Z) dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

Vázquez-Rodríguez et al. (2021: 2506–2521)

Penelitian terdahulu yang berjudul oleh Vázquez-Rodríguez et al. (2021: 2506–2521) bertujuan untuk meneliti bagaimana efek gabungan dari karakteristik organisasi, perilaku kepemimpinan dan karakteristik individu menyebabkan tidak adanya *organisational citizenship behaviour*. Penelitian ini menggunakan pendekatan fuzzy-set Qualitative Comparative Analysis (fsQCA). Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 1545 karyawan di semua tingkatan dari lima fasilitas penjara di Spanyol. Sebanyak 468 respon digunakan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak adanya kepuasan kerja, merupakan syarat yang diperlukan untuk tidak adanya OCB.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti hubungan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dimana *organizational citizenship*

behavior sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada kepuasan kerja yang pada penelitian ini berperan sebagai variabel mediasi (Z), serta pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan

Belwalkar et al. (2018: 410-430)

Penelitian terdahulu oleh Belwalkar et al. (2018: 410-430) bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara spiritualitas tempat kerja, kepuasan kerja dan perilaku anggota organisasi (OCB). Peneliti melakukan penelitian pada 613 karyawan Bank Sektor swasta di India dengan menggunakan SPSS dan *PLS-SEM analysis software tool* dan dianalisis secara kuantitatif dan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan OCB.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti hubungan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dimana kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi (Z) dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan

Arikoğlu et al. (2019: 92-101)

Penelitian terdahulu oleh Arikoğlu et al. (2019: 92-101) bertujuan untuk meneliti hubungan kepuasan kerja, identifikasi organisasi, dan perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan di industri keuangan, serta untuk mengungkapkan peran mediasi identifikasi organisasi pada hubungan

antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Penelitian melakukan penelitian pada 355 karyawan yang bekerja di industri keuangan. yang 304 diantaranya memenuhi kriteria. Pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS 21 dan AMOS 21. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti hubungan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* dimana *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada kepuasan kerja yang pada penelitian ini berperan sebagai variabel mediasi (Z), lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan

Band et al. (2021: 938-943)

Penelitian terdahulu oleh Band et al. (2021: 938-943) bertujuan untuk meneliti apakah CWB dapat digunakan dengan pemenuhan pekerjaan yang cukup tinggi, serta untuk mempelajari apakah ada pengaruh moderating CWB yang signifikan terhadap hubungan antara kepuasan kerja dan OCB. Sampel berjumlah 400 karyawan berasal dari berbagai organisasi di sektor industri dan jasa di seluruh india. Sebanyak 363 data memenuhi kriteria untuk dilanjutkan ke proses pengolahan data dengan uji-t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak positif yang penting pada OCB.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti hubungan kepuasan kerja terhadap

organizational citizenship behavior dimana *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen (Y). Sedangkan perbedaannya terletak pada kepuasan kerja yang pada penelitian ini berperan sebagai variabel mediasi (Z), serta pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan

Tabel 2. 5 Review Jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p>Narzary & Palo (2020: 1435-1449)</p> <p>Sampel : 178</p> <p>Alat Analisis : SPSS versi 20 dan SmartPLS 2.0</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kepuasan Kerja : Weiss et al. (1967)</p> <p>Organisational</p> <p>Citizenship Behavior : Podsakoff et al. (1990)</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap <i>organisational citizenship behavior</i></p>
2.	<p>Mahmoud et al., (2021: 1-17)</p> <p>Sampel : 578</p> <p>Alat Analisis : SmartPLS versi 3</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kepuasan Kerja : Judge et al. (2006)</p> <p>Organisational</p> <p>Citizenship Behavior : Van Dyne et al. (1994)</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>organisational citizenship behavior</i></p>

3.	<p>Vázquez-Rodríguez et al. (2021: 2506–2521)</p> <p>Sampel : 468</p> <p>Alat Analisis : <i>fuzzy-set qualitative comparative analysis (fsQCA).</i></p> <p>Metode : Kualitatif dan kuantitatif</p>	<p>Kepuasan Kerja :</p> <p>Cellucci & DeVries (1978)</p> <p>Organisational Citizenship Behavior :</p> <p>Coyle-Shapiro (2002)</p>	<p>Tidak adanya kepuasan kerja merupakan syarat terhadap tidak adanya <i>organisational citizenship behavior</i></p>
4.	<p>Belwalkar et al. (2018: 410-430)</p> <p>Sampel : 613</p> <p>Alat Analisis : SPSS</p> <p>Metode : Kuantitatif dan kualitatif</p>	<p>Kepuasan Kerja :</p> <p>Weiss et al. (1967)</p> <p>Organisational Citizenship Behavior :</p> <p>Kumar (2005)</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>organisational citizenship behavior</i></p>
5.	<p>Arıkoğlu et al. (2019: 92-101)</p>	<p>Kepuasan Kerja :</p> <p>Weiss et al., (1967)</p>	<p>Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

	Sampel : 304 Alat Analisis : SPSS 22 dan LISREL 8.80 Metode : Kuantitatif	<i>Organisational</i> <i>Citizenship Behavior :</i> Polat (2007)	terhadap <i>organisational</i> <i>citizenship behavior</i>
6.	Band et al. (2021: 938-943) Sampel : 363 Alat Analisis : N/A Metode : Kuantitatif	Kepuasan Kerja : Tuncel (2000) <i>Organisational</i> <i>Citizenship Behavior :</i> Ünüvar (2006)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap <i>organisational</i> <i>citizenship behavior</i>

2.1.6 Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap organizational citizenship behavior dimediasi oleh kepuasan kerja

Ningsih et al. (2019: 295-310)

Penelitian terdahulu oleh Ningsih et al. (2019: 295-310) bertujuan untuk meneliti signifikansi pengaruh kecerdasan spiritual, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap OCB, meneliti signifikansi pengaruh kecerdasan spiritual dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja, serta meneliti peran mediasi dari kepuasan kerja. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Non-PNS *Leading Sector* Asisten III

Kabupaten Lombok Timur. Sampel berjumlah 98 orang, sementara itu untuk analisis data penelitian ini menggunakan smartPLS. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi yang positif namun tidak signifikan antara kecerdasan spiritual terhadap OCB.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti hubungan kecerdasan spiritual (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Z). Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

Tabel 2. 6 Review Jurnal Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap OCB dimediasi Kepuasan Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p>Ningsih et al. (2019: 295-310)</p> <p>Sampel : 98</p> <p>Alat Analisis : SmartPLS</p> <p>Metode : Kuantitatif</p>	<p>Kecerdasan Spiritual :</p> <p>OCB : N/A</p> <p>Kepuasan Kerja : N/A</p>	<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi yang positif namun tidak signifikan antara kecerdasan spiritual dan <i>organizational citizenship behavior</i></p>

2.1.7 Pengaruh efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* dimediasi oleh kepuasan kerja

Na-Nan et al. (2021:1-19)

Penelitian terdahulu oleh Na-Nan et al. (2021:1-19) bertujuan untuk mempelajari pengaruh langsung dan tidak langsung dari efikasi diri terhadap OCB yang ditransmisikan melalui employee engagement, komitmen organisasional dan kepuasan kerja, serta menguji employee engagement, komitmen organisasional dan kepuasan kerja sebagai mediator parsial atau penuh. Sampel pada penelitian ini merupakan karyawan di industri manufaktur suku cadang mobil di Thailand yang berjumlah 400 orang. Peneliti mengolah data dengan menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan kerja.

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa penelitian ini meneliti hubungan efikasi diri (X) terhadap *organizational citizenship behavior* (Y) dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Z). Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan alat analisis yang digunakan

Tabel 2. 7 Review Jurnal Pengaruh Efikasi diri terhadap OCB dimediasi Kepuasan Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	Na-Nan et al. (2021:1-19) Sampel : 833 Alat Analisis : SPSS Versi 24	Efikasi diri : Jones (1986) Kepuasan Kerja : Cammann et.al. (1983)	Kepuasan kerja memediasi hubungan antara efikasi diri dan <i>organizational citizenship behavior</i>

	Metode : Kuantitatif	<i>Organizational Citizenship Behavior :</i> Williams & Anderson (1991)	
--	-----------------------------	--	--

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola manusia di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, sebagaimana yang dikatakan oleh David & David (2017: 186) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktiivitas merekrut, mewawancarai, menguji, melakukan seleksi, mengarahkan, melatih, mengembangkan, merawat, mengevaluasi, memberi penghargaan, mendisiplinkan, mempromosikan, mentransfer, menurunkan pangkat, dan memberhentikan karyawan, serta mengelola hubungan serikat pekerja.

2.2.2 Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar & Marshall (2007: 4) kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menangani isu terkait makna dan nilai, dimana dengan kecerdasan tersebut seseorang dapat menempatkan perilaku dan kegitannya ke dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya sehingga dengan hal tersebut dirinya dapat menilai apakah jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding yang lainnya.

2.2.2.1 Dimensi Kecerdasan Spiritual

King & DeCicco, (2009: 70-71) mengatakan bahwa ada empat dimensi dari kecerdasan spiritual, yaitu :

- 1) *Critical Existential Thinking / CET* (pemikiran eksistensial kritis)

Critical existential thinking merupakan dimensi kecerdasan spiritual yang melibatkan kapasitas untuk merenungkan secara kritis makna, tujuan, dan isu eksistensial atau metafisik lainnya seperti, realitas, alam semesta, ruang, waktu, kematian. Saya sering memikirkan dan bertanya-tanya tentang seperti apa sebenarnya dunia ini. Diantara yang termasuk critical existential thinking adalah apakah seseorang pernah meluangkan waktu untuk memikirkan untuk apa tujuan hidupnya, mampu memikirkan dengan serius tentang apa yang mungkin terjadi setelah kematian, memiliki pemikiran yang relatif jelas tentang hal-hal seperti hidup, mati, kenyataan, dan keberadaan manusia, seringnya memikirkan apa arti dari kejadian-kejadian yang dialaminya dalam hidup, sering memikirkan hubungan antara manusia dengan alam semesta dan memikirkan apakah ada kekuatan yang lebih besar dari manusia (misalnya Tuhan).

2) *Personal Meaning Production / PMP* (produksi makna pribadi)

Personal meaning production merupakan kemampuan untuk membangun makna dan tujuan pribadi dalam semua pengalaman fisik dan mental, termasuk kapasitas untuk menciptakan dan menguasai tujuan hidup. Diantara yang termasuk PMP adalah mengetahui tujuan hidup sehingga menjadi lebih kuat saat menghadapi masalah atau tekanan, kemampuan untuk menjelaskan apa tujuan atau alasan saya menjalani hidup, kemampuan untuk melihat kegagalan dari sudut pandang yang berbeda, kemampuan mengambil keputusan sesuai dengan tujuan hidup, dan kemampuan menemukan makna dari tujuan hidup dan hal-hal yang dialami.

3) *Transcendental Awareness / TA* (kesadaran transcendental)

Kata “transenden” berarti "melampaui pengalaman manusia normal atau fisik" atau "ada, tetapi terpisah dari dan tidak tunduk pada batasan alam semesta material". *Transcendental awareness* merupakan kapasitas untuk memahami dimensi transenden diri, orang lain, dan dunia fisik dalam keadaan normal dengan kesadaran yang terjaga. Diantara yang termasuk *transcendental awareness* adalah kesadaran diri bahwa dirinya memiliki ada bagian yang lebih dalam dari sekadar tubuh fisik (seperti sisi spiritual, ruh atau batin). Kemampuan merasakan hal-hal selain yang bersifat fisik atau bisa dilihat dan disentuh. Kesadaran bahwa ada hubungan yang lebih dalam antar manusia, sudut pandang yang mendefinisikan dirinya lebih dari sekadar fisik, kesadaran bahwa hidup ini bukan cuma soal hal-hal yang bisa disentuh atau dilihat, kemampuan untuk melihat nilai seseorang tidak hanya dari yang terlihat secara fisik, dan kesadaran bahwa kehidupan yang tidak memandang fisik sebagai yang utama membuat diri merasa lebih tenang.

4) *Conscious State Expansion / CSE* (perluasan keadaan sadar)

Conscious state expansion merupakan kemampuan untuk masuk dan keluar dari keadaan sadar yang lebih tinggi (spiritual) atas kebijaksanaannya sendiri (misalnya melalui perenungan mendalam, meditasi doa dan lain lain). Diantara yang termasuk *conscious state expansion* adalah kemampuan untuk masuk ke keadaan sadar yang lebih dalam, kemampuan memilih dengan sesuka hati kapan ingin lebih fokus dan sadar, kemampuan berpindah-pindah dengan mudah antara keadaan sadar biasa dan sadar yang

lebih dalam, kesadaran bahwa ketika dalam keadaan yang lebih sadar atau tenang, dirinya mampu melihat masalah dan pilihan dengan lebih jelas, serta apakah seseorang punya cara sendiri untuk masuk ke keadaan yang lebih tenang dan sadar.

2.2.3 Efikasi diri

Efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang bahwa dia mampu untuk berhasil dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Robbins et al., 2018: 135). Menurut Kinicki & Fugate (2018: 97) efikasi diri adalah keyakinan seseorang terkait peluangnya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu. Islam & Ahmed (2018: 303) menyebutkan lima hal yang dapat mengukur efikasi diri yaitu dengan melihat apakah seseorang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya, perasaan mampu menangani pekerjaan yang lebih menantang, perasaan telah memenuhi syarat untuk pekerjaannya saat ini, perasaan telah memiliki semua pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk menangani pekerjaannya, serta perasaan bahwa keterampilannya setara atau melebihi rekannya jika dibandingkan.

2.2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Kinicki & Williams (2020: 428) merupakan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Robbins et al. (2018: 52), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif karyawan terkait pekerjaannya yang dihasilkan melalui evaluasi karakteristik tertentu, seperti sifat pekerjaan itu sendiri, pengawasan oleh atasan, gaji saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif pada banyak hal, diantaranya pada kinerja (McShane &

Glinow, 2018: 104), organizational citizenship behavior, kepuasan pelanggan, ketidakhadiran, pergantian (*turnover*) dan penyimpangan di tempat kerja. (Robbins & Judge, 2016: 52)

Menurut Al-Shammari (2021: 263) kepuasan kerja diukur dengan mengukur keterhubungan karyawan dengan pekerjaannya, sejauh mana karyawan mempertimbangkan untuk tidak meninggalkan pekerjaannya serta kepuasan kerja karyawan secara umum.

2.2.5 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) menurut Scandura (2019 : 60) adalah kesediaan karyawan untuk membantu dengan sukarela melebihi deskripsi pekerjaannya di tempat kerjanya. Menurut Kinicki & Fugate (2018: 68), *OCB* adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan yang secara agregat mempromosikan fungsi efektif organisasi. OCB mengacu pada kegiatan yang spontan dan sadar yang tidak secara langsung dan eksplisit tertera pada sistem penghargaan formal organisasi, tetapi umumnya meningkatkan efisiensi organisasi (Alamanda et al., 2021: 1)

Organizational citizenship behavior memiliki tujuh indikator (Abdullahi et al., 2020: 975) yaitu membantu orang lain yang tidak masuk kerja, menghadiri acara yang tidak diwajibkan tetapi membantu citra organisasi, rela memberikan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah terkait pekerjaan, membela organisasi ketika orang lain mengkritiknya, berusaha keras membuat karyawan baru merasa diterima dalam kelompok kerja, menunjukkan kebanggaan ketika

mewakili organisasi di depan umum, dan mengambil tindakan untuk melindungi organisasi dari potensi masalah.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengembangan Hipotesis pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Masitoh & Sudarma (2019: 98-107) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang.

Penelitian oleh Kaur et al. (2017: 143-169) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan namun moderat terhadap kepuasan kerja karyawan bank publik dan bank swasta di negara bagian Punjab, India. Penelitian ini menggunakan teori dari King (2008) untuk variabel kecerdasan spiritual dan Singh & Sharma (2005) untuk variabel kepuasan kerja

Penelitian oleh Malhotra & Kathuria (2017: 315-323) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada para insinyur muda yang bekerja di perusahaan multinasional di India. Penelitian ini menggunakan teori dari King (2008) untuk variabel kecerdasan spiritual dan Spector (1994) untuk variabel kepuasan kerja

Penelitian oleh Singh et al. (2022: 223-230) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berkorelasi positif dengan kepuasan kerja pada generasi milenial yang bekerja di bidang pertahanan dan IT di India. Penelitian ini menggunakan teori dari

King (2008) untuk variabel kecerdasan spiritual dan Stamps & Piedmont (1986) untuk variabel kepuasan kerja

Penelitian oleh Mohan & Thampi (2020: 236-252) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada manajer bank sektor publik dan bank sektor swasta di Kerala, India. Penelitian ini menggunakan teori dari King (2008) untuk variabel kecerdasan spiritual dan Spector (1994) untuk variabel kepuasan kerja

Penelitian oleh Efendi et al. (2021: 136-147) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada guru di SMA Swasta Sultan Agung. Penelitian ini menggunakan teori dari Mantu et al. (2018) untuk variabel kecerdasan spiritual dan Amalini et al. (2016) untuk variabel kepuasan kerja

Penelitian oleh Korankye & Amakyewaa (2021: 31-46) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan perusahaan telekomunikasi di Ghana. Penelitian ini menggunakan teori dari King (2008) untuk variabel kecerdasan spiritual dan Weiss et al. (1967) untuk variabel kepuasan kerja

Penelitian oleh Dewi (2020: 66-73) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD Buleleng.

2.3.2 Pengembangan Hipotesis pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian oleh Alamanda et al. (2021: 1-5) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di 40 perusahaan manufaktur dan jasa di sektor Pendidikan, keuangan, asuransi dan makanan di Malaysia. Penelitian ini menggunakan teori dari Wolman (2001) untuk variabel kecerdasan spiritual dan Podsakoff et al. (1990) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian oleh Zacharias (2022: 199-207) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Inspektorat Daerah Provinsi Maluku.

Penelitian oleh Muhdar (2018: 179-205) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Bank Muamalat Indonesia Cabang Gorontalo dan Bank Mandiri Syariah Cabang Gorontalo. Penelitian ini menggunakan teori dari King & DeCicco (2009) untuk variabel kecerdasan spiritual dan Organ (1988) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian oleh Rina & Hermanto (2019: 87-94) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PNS Pendidikan Universitas Islam Negeri Mataram, Indonesia. Penelitian ini menggunakan teori dari Zohar & Marshall (2002) untuk

variabel kecerdasan spiritual dan Organ et al. (2006) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian oleh Abdurrasodik et al. (2020: 59-65) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan BMT UGT Sidogiri Jember. Penelitian ini menggunakan teori dari Anwar & Gani (2015) untuk variabel kecerdasan spiritual dan Titisari (2014) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

2.3.3 Pengembangan Hipotesis pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Islam & Ahmed (2018: 296-313) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada karyawan bank yang diambil secara acak di Pakistan. Penelitian ini menggunakan teori dari Jones (1986) untuk variabel efikasi diri dan Cammann et al. (1979) untuk variabel kepuasan kerja

Penelitian oleh Abun et al. (2022: 338-349) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pengajar di perguruan tinggi Divine Word College of Laoag, di kota Laoag, Ilocos Norte Filipina. Penelitian ini menggunakan teori dari Tschannen-Moran & Woolfolk (2001) untuk variabel efikasi diri dan Abun, et.al (2021) untuk variabel kepuasan kerja

Penelitian oleh Roswandi et al. (2021: 1-9) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada petugas lapangan Keluarga Berencana di BKKBN Provinsi Jawa Barat, Indonesia. Penelitian ini menggunakan teori dari Stajkovic & Luthans, (1998) Kinicki & Williams (2011) untuk variabel

efikasi diri dan Kinicki & Williams (2010), Greenberg (2010), Gibson, et al., (2012) untuk variabel kepuasan kerja.

Penelitian oleh Ikonne et al. (2019: 1-34) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada pustakawan di 17 Universitas Negeri di Nigeria. Penelitian ini menggunakan teori dari Bandura (1977) untuk variabel efikasi diri dan Herzbeerg (1959) untuk variabel kepuasan kerja

Penelitian oleh Zakariya (2020: 1-12) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru STEM.

Penelitian oleh Ortan et al. (2021: 1-32) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru pra-universitas “K-12” di Rumania. Penelitian ini menggunakan teori dari Sandholtz & Ringstaff (2014) dan Toropova, Myrberg, & Johansson (2021) untuk variabel efikasi diri dan Toropova, Myrberg, & Johansson (2021), Reyes & Imber (1992), Sandholtz & Ringstaff (2014), Szromek & Wolniak (2020) untuk variabel kepuasan kerja

2.3.4 Pengembangan Hipotesis pengaruh Efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian oleh Choong et al., (2020: 864-886) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada guru sekolah menengah di Malaysia. Penelitian ini menggunakan teori dari Gibson & Dembo (1984) untuk variabel efikasi diri dan DiPaola & Tschannen-Moran (2001) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian oleh Kang et al., (2020: 1-14) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan hotel yang tersebar di 10 hotel berbeda di Seoul, Korea Selatan. Penelitian ini menggunakan teori dari Ryckman et al. (1982) untuk variabel efikasi diri dan Niehoff & Moorman (1993) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian oleh Pradhan et al., (2020: 509-528) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada eksekutif di industri manufaktur publik dan swasta di India. Penelitian ini menggunakan teori dari Schwarzer & Jerusalem (1995) untuk variabel efikasi diri dan Podsakoff et al. (2000) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

2.3.5 Pengembangan Hipotesis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian oleh Narzary & Palo (2020: 1435-1449) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organisational citizenship behavior* pada perawat pembantu dan bidan di Pusat Perawatan Kesehatan Primer distrik Chirang dan Kokrajhar, Assam, India. Penelitian ini menggunakan teori dari Weiss et al. (1967) untuk variabel kepuasan kerja dan Podsakoff et al. (1990) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian oleh Mahmoud et al., (2021: 1-17) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organisational citizenship behavior* pada karyawan layanan pelanggan di tiga negara di wilayah Timur Tengah (*middle east*) dan Afrika Utara (*north africa*) MENA yang dipilih secara acak, yaitu Uni

Emirat Arab, Mesir, dan Oman. Penelitian ini menggunakan teori dari Judge et al. (2006) untuk variabel kepuasan kerja dan Van Dyne et al. (1994) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian oleh Vázquez-Rodríguez et al. (2021: 2506–2521) menunjukkan bahwa pada karyawan di lima fasilitas penjara di Spanyol. ketika kepuasan kerja tidak ada, maka *organisational citizenship behavior* pun tidak ada. Penelitian ini menggunakan teori dari Cellucci & DeVries (1978) untuk variabel kepuasan kerja dan Coyle-Shapiro (2002) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian oleh Belwalkar et al. (2018: 410-430) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organisational citizenship behavior* pada karyawan Bank Sektor Swasta di India. Penelitian ini menggunakan teori dari Weiss et al. (1967) untuk variabel kepuasan kerja dan Kumar (2005) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian oleh Arıkoğlu et al. (2019: 92-101) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organisational citizenship behavior* pada karyawan di industri keuangan. Penelitian ini menggunakan teori dari Weiss et al., (1967) untuk variabel kepuasan kerja dan Polat (2007) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian oleh Band et al. (2021: 938-943) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organisational citizenship behavior* pada karyawan manufaktur dan jasa di India. Penelitian ini menggunakan

teori dari Tuncel (2000) untuk variabel kepuasan kerja dan Ünüvar (2006) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

2.3.6 Pengembangan Hipotesis pengaruh Mediasi Kepuasan kerja pada hubungan Kecerdasan Spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian oleh Ningsih et al. (2019: 295-310) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi yang positif namun tidak signifikan pada hubungan kecerdasan spiritual terhadap *organisational citizenship behavior* pada karyawan Non-PNS *Leading Sector Asistent III* Kabupaten Lombok Timur, Indonesia.

2.3.7 Pengembangan Hipotesis pengaruh Mediasi Kepuasan kerja pada hubungan Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

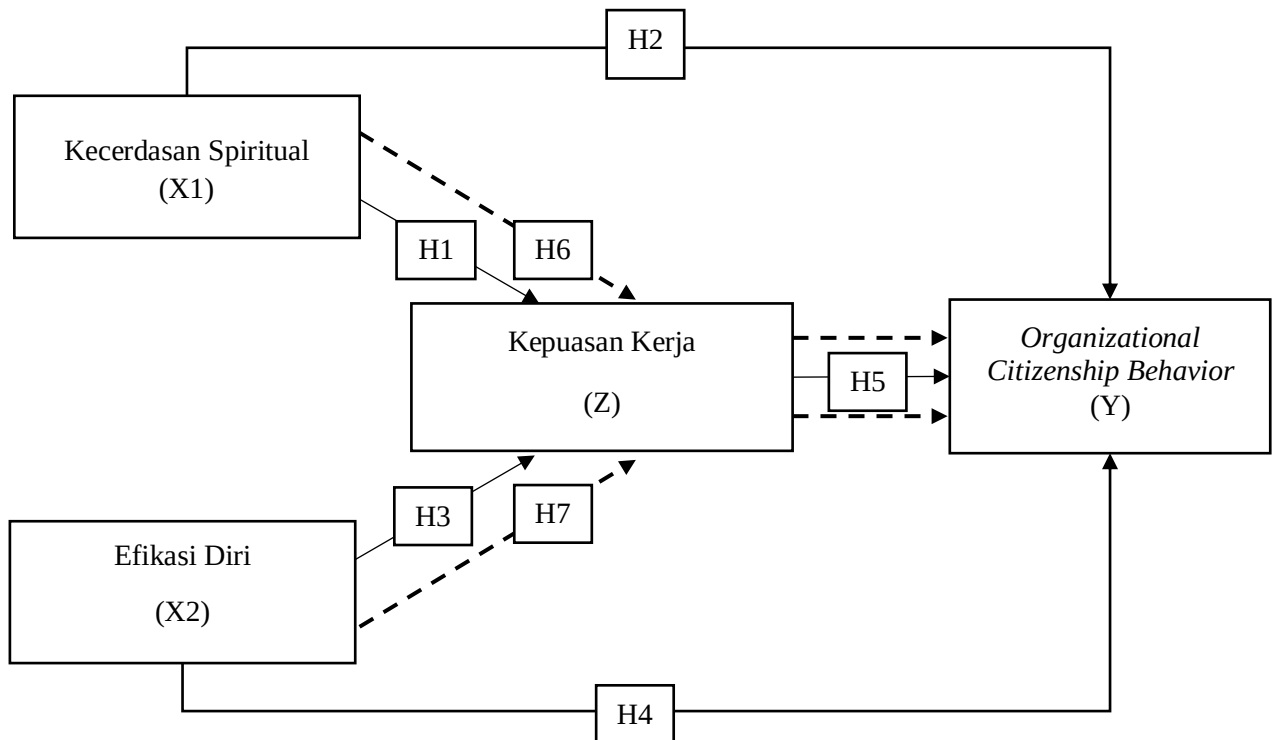
Penelitian oleh Na-Nan et al. (2021: 1-19) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi yang positif pada hubungan kecerdasan spiritual terhadap *organisational citizenship behavior* pada karyawan industri manufaktur suku cadang mobil di Thailand. Penelitian ini menggunakan teori dari Jones (1986) untuk variabel efikasi diri, Cammann et.al. (1983) untuk variabel kepuasan kerja dan Williams & Anderson (1991) untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

2.4 Kerangka Penelitian

Menurut Sekaran & Bougie (2016 : 72) Kerangka penelitian merupakan suatu kerangka teoritis hubungan antara variabel yang disusun berdasarkan keyakinan logis peneliti terkait hubungan tersebut yang didukung dengan penelitian

terdahulu serta dengan mempertimbangkan kelayakan situasi dan kondisi subjek penelitian di lapangan.

Pada penelitian ini kerangka penelitian terdiri dari variabel independen yaitu Kecerdasan Spiritual (X1) dan Efikasi Diri (X2), variabel mediasi (Z) yaitu Kepuasan Kerja dan variabel dependen (Y) yaitu *Organizational Citizenship Behavior*, yang digambarkan dalam kerangka sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

2.5 Hipotesis penelitian

Menurut Sugiyono (2018 : 105) hipotesis penelitian adalah jawaban sementara yang bersifat teoritis terhadap rumusan masalah berdasarkan teori yang relevan. Hipotesis masih perlu diuji secara empiris sesuai kebenaran yang terjadi di lapangan.

Berdasarkan bukti dari pengaruh hubungan antara variabel pada penelitian terdahulu, berikut adalah hipotesis penelitian yang diperoleh peneliti :

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*

H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

H6 : Terdapat pengaruh mediasi yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*

H7 : Terdapat pengaruh mediasi yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif berbentuk survei yang dilakukan dalam satu waktu (*cross-sectional*). Penelitian kuantitatif adalah penelitian untuk menguji teori-teori objektif dengan melakukan pengujian terhadap hubungan antar variabel, dimana variabel ini dapat diukur menggunakan instrumen tertentu sehingga data yang berupa angka dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik (Creswell & Creswell, 2018: 41). Menurut Sekaran & Bougie, (2016: 97) survei adalah suatu sistem untuk mengumpulkan informasi dari atau tentang orang-orang untuk menggambarkan, membandingkan, atau menjelaskan pengetahuan, sikap, dan perilaku mereka.

3.2 Lokasi Penelitian dan Profil Organisasi

3.2.1 Profil Organisasi

PT. Ghuroba Madani (Ghuma) merupakan perusahaan yang bekerja sama dengan PLN yang bergerak di bidang jasa pendukung distribusi tenaga listrik, yaitu dengan menyediakan data transaksi energi listrik kepada pelanggan untuk keperluan penagihan (*billing*) dan pengendalian kehilangan energi listrik (*susut tenaga listrik*).

Salah satu diantara yang dilakukan PT Ghuma adalah menyediakan infrastruktur konektivitas data secara wireless yang mengkomunikasikan perangkat *IOT (internet of things)* seperti alat pengukuran di lapangan dengan pusat data milik pelanggan, serta menyediakan layanan aplikasi dan layanan cloud untuk

memudahkan akses pelanggan secara real-time, kapanpun, dimanapun dan pada perangkat apapun.

Visi PT Ghuma adalah dapat menghubungkan semua perangkat transaksi energi listrik tanpa batas tempat dan jenis perangkat ke pusat data pelanggan. Ini menjadi sangat penting karena perkembangan energi terbarukan, seperti pembangkit listrik tenaga surya (solar cell), membuat arah aliran listrik tidak lagi satu arah dari PLN ke pelanggan, tetapi juga bisa sebaliknya. Hal ini disebabkan karena saat ini mulai muncul pelanggan yang juga menjadi produsen listrik (misalnya dari panel surya di rumah), sehingga muncul kelompok baru yang disebut prosumer (producer sekaligus consumer). Hal ini membuat kebutuhan akan data transaksi listrik menjadi semakin tinggi. Selain itu, kemajuan teknologi internet baik melalui kabel (wireline) maupun nirkabel (wireless) juga mendukung kemudahan akses data dari berbagai perangkat listrik, sehingga mendukung terbentuknya pasar energi listrik yang lebih terbuka dan efisien. Sementara itu PT Ghuma memiliki misi untuk menjadi yang terdepan dalam pengelolaan layanan perangkat Internet of Things (IoT) yang digunakan di sektor distribusi listrik.

PT Ghuroba Madani (Ghuma) pertama kali berdiri pada tahun 2013 di Kota Bandung. Hingga saat ini perusahaan sudah beroperasi di 7 provinsi di wilayah Indonesia yang lokasi kerjanya tersebar di kantor pusat PT Ghuma dan 32 unit distribusi PLN, baik di UID (unit induk distribusi) maupun UP3 (unit pelaksana pelayanan pelanggan).

3.2.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di pada seluruh karyawan PT Ghuroba Madani di seluruh wilayah indonesia yang tersebar di beberapa wilayah sebagai berikut :

Tabel 3. 1 Lokasi Kerja PT Ghuroba Madani

Provinsi	Lokasi kerja	Alamat
Jawa Barat	Kantor Pusat PT.Ghuroba Madani	Jl. Pasir Impun BCV 2, R6, Pasir Impun, Kec. Mandalajati, Kota Bandung, Jawa Barat 40195
	UID Jabar	Jl. Asia Afrika No.63, Braga, Kec. Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40111
	UP3 Bandung	Jl. Soekarno-Hatta No.436, Ciseureuh, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat 40255
	UP3 Cianjur	Jl. Dr.Muwardi No.165, Cianjur, Jawa Barat, Indonesia.
	UP3 Cirebon	Jl. Tuparev No.71, RT.04/RW.01, Kertawinangun, Kec. Kedawung, Kota Cirebon, Jawa Barat 45153, Indonesia.
	UP3 Depok	Grand Depok City, Jl. Kota Kembang Raya Jl. Boulevard Grand Depok City No.1, Kotakembang, Tirtajaya, Kec. Sukmajaya, Kota Depok, Jawa Barat 16412
	UP3 Garut	Jl. Otista No.140A, Sukagalih, Kec. Tarogong Kidul, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44151, Indonesia. Telepon: (0262) 241147.

	UP3 Indramayu	Jl. Kembar, Kepandean, Kec. Indramayu, Kabupaten Indramayu, Jawa Barat 45214
	UP3 Karawang	Jl. Kertabumi No.36, Karawang Kulon, Kec. Karawang Bar., Karawang, Jawa Barat 41311
	UP3 Majalaya	Jl. Jaksa Naranata No.1, Baleendah, Kec. Baleendah, Kabupaten Bandung, Jawa Barat 40258
	UP3 Sumedang	Jl. Prabu Gajah Agung, Situ, Kec. Sumedang Utara, Kabupaten Sumedang, Jawa Barat 45621
	UP3 Sukabumi	Jl. Bhayangkara No. 220, Cikole, Kota Sukabumi, Jawa Barat. Telepon: (0266) 221161.
Sumatra Utara	UID Sumatra Utara	Jl. KL. Yos Sudarso No.284, Glugur Kota, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20238
	UP3 Binjai	Jl. Tengku Amir Hamzah No.37, Pahlawan, Kec. Binjai Utara, Kota Binjai, Sumatera Utara 20748
	UP3 Bukitbarisan	Jl. Gundaling No.1000, Gundaling I, Kec. Berastagi, Kabupaten Karo, Sumatera Utara 22153
	UP3 Medan	Jl. Listrik No.8, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20212
	UP3 Medan Utara	Jl. KL. Yos Sudarso No.115, Glugur Kota, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20115
	UP3 Pematangsiantar	Jl. Kapten M.H. Sitorus No.1, Proklamasi, Kec. Siantar Bar., Kota Pematang Siantar, Sumatera Utara 21117

	UP3 Rantau Prapat	Jl. Listrik, Padang Matingi, Kec. Rantau Utara, Kab. Labuhanbatu, Sumatera Utara 21411
Lampung	UP3 Kotabumi	Jl. Soekarno Hatta No.149, Tj. Aman, Kec. Kotabumi, Kabupaten Lampung Utara, Lampung 34511
	UP3 Metro	Jl. Letjend Alamsyah Ratu Prawira Negara, Metro, Kec. Metro Pusat, Kota Metro, Lampung 34124
	UP3 Pringsewu	Jl. Satria No.706, Pringsewu Bar., Kec. Pringsewu, Kabupaten Pringsewu, Lampung 35373
	UP3 Tanjung Karang	Jl. Diponegoro No.14, Gotong Royong, Kec. Tj. Karang Pusat, Kota Bandar Lampung, Lampung 35119
Riau	UP3 Pekanbaru	Jl. Dr. Setia Budhi No.57, Rintis, Kec. Lima Puluh, Kota Pekanbaru, Riau 28155
Kalimantan Barat	UP3 Ketapang	Tengah, Kec. Delta Pawan, Kabupaten Ketapang, Kalimantan Barat 78811
	UP3 Mempawah	Jl. Gusti M. Taufik, Terusan, Kec. Mempawah Hilir, Kab. Mempawah, Kalimantan Barat 78912
	UP3 Pontianak	Jl. Jenderal Ahmad Yani No.25, Akcaya, Kec. Pontianak Sel., Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78121
	UP3 Sanggau	Jl. Dr. Setia Budi No.1, Beringin, Kec. Kapuas, Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat 78516

	UP3 Singkawang	Jl. Alianyang No.71, Melayu, Kec. Singkawang Bar., Kota Singkawang, Kalimantan Barat 79122
Jawa Timur	UP3 Surabaya Utara	Jl. Gemblongan No.64, Alun-alun Contong, Kec. Bubutan, Surabaya, Jawa Timur 60174
	UP3 Gresik	Jl. Dr. Wahidin Sudirohusodo No.134, Karangturi, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61121
Maluku	UP3 Saumlaki	Kabiarat Raya, Tanimbar Sel., Kab. Kepulauan Tanimbar, Maluku

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2018: 66) variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari sehingga didapatkan informasi tentang hal tersebut yang kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat variabel yang digunakan, adalah :

1) Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2018: 68). Pada penelitian ini, variabel independen akan sering disebut sebagai variabel eksogen karena teknik analisis yang menggunakan SEM-PLS. Variabel independen yang akan diteliti pada penelitian ini adalah kecerdasan spiritual (X1) dan efikasi diri (X2)

2) Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat dari adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018: 68). Pada penelitian ini, variabel dependen akan sering disebut sebagai variabel endogen karena teknik analisis yang menggunakan SEM-PLS. Variabel dependen yang akan diteliti pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior* (Y)

3) Variabel Intervening / mediasi

Variabel intervening atau variabel mediasi merupakan variabel antara yang terletak diantara variabel independen dan variabel dependen, sehingga variabel independent tidak langsung mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2018: 70). Variabel intervening pada penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z)

3.4 Definisi Operasional Variabel dan indikator

3.4.1 Organizational Citizenship Behavior

Definisi Operasional :

Organizational Citizenship behavior (OCB) adalah perilaku sukarela karyawan di luar deskripsi pekerjaan yang berkontribusi positif bagi perusahaan. menurut Abdullahi et al., (2020: 975) indikator *organizational citizenship behavior* terdiri dari :

1. Saya membantu rekan kerja yang sedang tidak masuk.

2. Saya pernah atau bersedia ikut acara yang sebenarnya tidak wajib, tapi bisa membuat nama tempat kerja jadi baik.
3. Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu teman kerja yang punya masalah terkait pekerjaan.
4. Saya membela tempat kerja saya kalau ada orang yang menjelekkkan atau mengkritik.
5. Saya berusaha agar karyawan baru merasa diterima dan nyaman di tempat kerja.
6. Saya merasa bangga saat mewakili tempat kerja di depan orang banyak.
7. Saya mengambil tindakan jika ada hal yang bisa membahayakan tempat kerja saya untuk melindunginya dari potensi masalah.

3.4.2 Kepuasan Kerja

Definisi Operasional :

Kepuasan kerja adalah ukuran seberapa positif perasaan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Al-Shammari (2021: 263) indikator kepuasan kerja terdiri dari:

1. Saya merasa cocok dan menyatu dengan pekerjaan saya.
2. Saya tidak pernah terpikir untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang.
3. Secara umum, saya merasa puas dengan pekerjaan saya.

3.4.3 Kecerdasan Spiritual

Definisi Operasional :

Kecerdasan spiritual adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menilai dan menempatkan perilaku dan kegiatan dirinya maupun orang lain ke dalam konteks makna yang lebih luas, sehingga dengan itu dia bisa membandingkan yang mana perilaku dan kegiatan yang lebih bermakna antara satu dengan yang lain. Menurut King & DeCicco (2009: 84) indikator kecerdasan spiritual terdiri dari *Critical Existential Thinking*, *Personal Meaning Production*, *Transcendental Awareness*, dan *Conscious State Expansion*

1. Critical Existential Thinking (CET)

- 1) Saya sering memikirkan dan bertanya-tanya tentang seperti apa sebenarnya dunia ini.
- 2) Saya pernah meluangkan waktu untuk memikirkan untuk apa tujuan hidup saya.
- 3) Saya bisa memikirkan dengan serius tentang apa yang mungkin terjadi setelah kita meninggal.
- 4) Saya punya pemikiran sendiri tentang hal-hal seperti hidup, mati, kenyataan, dan keberadaan manusia.
- 5) Saya sering memikirkan apa arti dari kejadian-kejadian yang saya alami dalam hidup.
- 6) Saya sering memikirkan hubungan antara manusia dengan alam semesta.
- 7) Saya pernah berpikir dalam-dalam apakah ada kekuatan yang lebih besar dari manusia (Tuhan).

2. Personal Meaning Production (PMP)

- 1) Dengan mengetahui tujuan hidup (misalnya menurut nilai-nilai pribadi, agama atau yang lainnya), saya jadi lebih kuat saat menghadapi masalah atau tekanan.
 - 2) Saya bisa menjelaskan apa tujuan atau alasan saya menjalani hidup.
 - 3) Saat saya mengalami kegagalan, saya tetap bisa melihat sisi positif atau pelajaran dari kejadian itu.
 - 4) Saya bisa mengambil keputusan yang sesuai dengan tujuan hidup saya.
 - 5) Saya bisa menemukan arti dan tujuan dari hal-hal yang saya alami setiap hari.
3. Transcendental Awareness (TA)
- 1) Saya menyadari bahwa dalam diri saya ada bagian yang lebih dalam dari sekadar tubuh fisik (seperti sisi spiritual, ruh atau batin).
 - 2) Saya merasa sulit merasakan hal-hal selain yang bersifat fisik atau bisa dilihat dan disentuh.
 - 3) Saya menyadari ada hubungan yang lebih dalam antara saya dengan orang lain.
 - 4) Saya melihat diri saya lebih dari sekadar fisik (saya juga punya sisi dalam yang tidak terlihat yang saya anggap itulah saya yang sebenarnya).
 - 5) Saya sangat sadar bahwa hidup ini bukan cuma soal hal-hal yang bisa disentuh atau dilihat.

- 6) Saya bisa melihat nilai seseorang dari hatinya dan pilihan sikapnya, bukan hanya dari yang terlihat dari penampilannya (tampilan fisik, kepribadian, emosi dll).
- 7) Menyadari bahwa hidup bukan cuma soal hal-hal fisik membuat saya merasa lebih tenang dan seimbang.

4. Conscious State Expansion (CSE)

- 1) Saya bisa masuk ke keadaan sadar yang lebih dalam, misalnya saat merenung tentang hidup saya, hubungan saya dengan Tuhan, atau hubungan saya dengan alam
- 2) Saya bisa memilih kapan saya ingin lebih fokus dan sadar, misalnya saat ibadah atau saat ada masalah..
- 3) Saya bisa berpindah dengan mudah antara keadaan sadar biasa dan sadar yang lebih dalam.
- 4) Saat saya lebih sadar atau tenang, saya bisa melihat masalah dan pilihan dengan lebih jelas
- 5) Saya punya cara sendiri untuk masuk ke keadaan yang lebih tenang dan sadar. (seperti meditasi, berdoa atau mengingat Tuhan)

3.4.4 Efikasi Diri

Definisi Operasional :

Efikasi diri merupakan ukuran keyakinan seseorang terhadap dirinya untuk bisa melaksanakan tugas tertentu yang diberikan kepadanya. Mengadopsi indikator efikasi diri Bandura, menurut Islam & Ahmed (2018: 303) indikator efikasi diri terdiri dari :

1. Pekerjaan saya cocok dengan kemampuan saya.
2. Saya bisa mengerjakan pekerjaan yang lebih menantang dari yang saya kerjakan sekarang.
3. Saya merasa kualifikasi saya terlalu tinggi untuk pekerjaan ini.
4. Saya punya semua pengetahuan teknis yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.
5. Keterampilan dan kemampuan saya sama atau lebih baik dibanding rekan kerja saya.

.

3.5 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah sekelompok orang, peristiwa, atau hal hal yang ingin diteliti oleh peneliti, sementara sampel merupakan sebagian dari populasi (Sekaran & Bougie, 2016: 236-237). Penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus atau sampling total dimana seluruh populasi akan menjadi sampel. Penelitian dengan teknik ini sering dilakukan pada jumlah populasi relatif kecil atau pada penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2021: 67). Seluruh populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 225 karyawan tetap yang bekerja di PT. Ghuroba Madani yang tersebar di 7 provinsi di Indonesia.

3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Jenis data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang peneliti kumpulkan secara langsung khusus untuk melakukan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016: 38). Data primer dalam penelitian ini bersumber dari kuesioner yang diisi oleh karyawan PT. Ghuroba Madani.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang berasal dari data yang telah dikumpulkan oleh orang lain baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan. (Sekaran & Bougie, 2016: 37). Data sekunder dalam penelitian ini berasal dari artikel jurnal penelitian, buku, profil perusahaan dan situs web internet perusahaan terkait.

3.6.2 Teknik Pengumpulan data

Data sekunder dalam penelitian ini diambil dari buku, jurnal penelitian, situs web perusahaan terkait. Sementara itu teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner melalui google form. Menurut Sugiyono (2018: 225), kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk tertulis kepada responden untuk dijawab.

Responden akan menjawab pertanyaan dan pernyataan dengan skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap suatu fenomena, dimana jawabannya memiliki gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif (Sugiyono, 2018: 158).

Penelitian ini menggunakan skala likert dengan interval 1-6 yaitu : 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), 2 = Tidak Setuju (TS), 3 = Cenderung tidak Setuju (CTS), 4 = Cenderung setuju (CS), 5 = Setuju (S), 6 = Sangat Setuju (SS). Penggunaan skala ini tanpa titik tengah ini ditujukan untuk mengurangi bias sosial, yang muncul dari keinginan responden untuk menyenangkan orang yang memberikan kuesioner tersebut atau keinginan untuk tidak memberikan jawaban yang dianggap tidak dapat diterima secara sosial oleh responden (Garland, 1991: 4).

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sekaran & Bougie (2016: 220), validitas adalah uji seberapa baik suatu instrumen yang dikembangkan dalam mengukur konsep yang akan diukur. Instrumen yang valid berarti bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur konsep yang akan diukur. (Sugiyono, 2018: 198)

Penelitian ini akan menggunakan metode PLS SEM dengan alat analisis smartpls. Pada uji validitas menggunakan smartpls, validitas instrumen dilihat melalui uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan (Hamid & Anwar, 2019: 41-42).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Sekaran & Bougie, 2016: 220) secara singkat reliabilitas adalah uji seberapa konsisten suatu alat ukur (instrumen) mengukur konsep yang diukurnya. Menurut Hamid & Anwar (2019: 42), peneliti dapat menguji

reliabilitas dengan dua cara, yaitu dengan melihat nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

3.8 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018: 232), teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial.

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2021: 29) Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk menggambarkan atau mendeskripsikan karakteristik objek yang diteliti dari data populasi atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

3.8.2 Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Menurut (Hair et al., 2014: 26) Structural Equation Modelling (SEM) adalah salah satu teknik multivariat yang menggabungkan analisis faktor dan analisis regresi, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan pengujian dalam waktu yang bersamaan hubungan antara variabel terukur dengan variabel laten maupun antara variabel laten.

3.8.2.1 Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)

PLS-SEM merupakan salah satu teknik structural equation modelling yang menggunakan pendekatan berbasis varians. Beberapa kelebihan PLS-SEM adalah sebagai berikut

- 1) Dapat dilakukan dengan sampel yang relatif kecil (hingga minimal 30 sampel), walaupun lebih banyak sampel tetap lebih direkomendasikan, terutama ketika populasinya cukup banyak.
- 2) Dapat menganalisis konstruk yang memiliki indikator reflektif maupun formatif, serta dapat menganalisis keduanya secara bersamaan dalam satu model.
- 3) Dapat digunakan untuk penelitian berbagai jenis penelitian mulai dari yang bersifat eksploratif untuk mengembangkan teori baru hingga menguji ada atau tidaknya suatu pengaruh antar variabel
- 4) Dapat menangani model yang kompleks dengan banyak konstruk atau indikator, serta dapat menguji hubungan mediasi dan moderasi dengan proses yang relatif sederhana dan cepat

3.8.2.2 PLS-SEM menggunakan software SmartPLS 4.1.1.2

1. Uji Outer Model

Outer model atau *measurement model* adalah model yang menunjukkan hubungan antara konstruk (variabel laten) dan indikatornya. *Outer model* atau *Measurement model* terdiri dari uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan, serta uji reliabilitas (Hair et al., 2017: 12). :

- a. Uji Validitas
 - Uji Validitas Konvergen

Validitas konvergen berkaitan dengan prinsip bahwa indikator dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi dengan konstruknya masing-masing. Hal ini dapat diukur melalui *average variance extracted (AVE)* setelah sebelumnya mengevaluasi nilai *loading factor* (disebut juga *outer loadings*) (Hamid & Anwar, 2019: 41).

Loading factor atau *Outer loadings* merupakan korelasi antara konstruk dan indikatornya, dimana nilai tersebut menunjukkan seberapa besar kontribusi langsung dari satu indikator terhadap konstruknya. Berikut ini adalah kriteria penilaian nilai *outer loadings* menurut (Hair et al., 2022: 118) :

1. Nilai *outer loadings* 0,7 (nilai standar yang direkomendasikan) : indikator dipertahankan
2. Nilai *outer loadings* $\geq 0,4$ dan $< 0,7$: indikator dihapus hanya jika penghapusan tersebut dapat meningkatkan AVE dan konsistensi reliabilitas internal (*composite reliability* dan *cronbach's alpha*) di atas nilai ambang batas yang disarankan. Jika nilai AVE dan konsistensi reliabilitas internalnya sudah memenuhi syarat, maka indikator dengan nilai *outer loadings* antara 0,4 dan 0,7 dipertahankan.
3. Nilai *loading factor* dibawah 0,4 harus dihapus.

Sementara itu, AVE merupakan ukuran yang digunakan dalam validitas konvergen. AVE mengukur tingkat di mana suatu konstruk laten menjelaskan varians indikatornya. Nilai AVE didapatkan dari nilai loading factor dalam suatu konstruk yang dikuadratkan dan dijumlahkan, kemudian dibagi dengan jumlah indikator per konstruk. Menurut Hair et al., (2022: 126), nilai AVE harus lebih besar dari 0,5.

- Uji Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan berkaitan dengan prinsip bahwa indikator-indikator dari masing-masing konstruk seharusnya tidak berkorelasi dengan konstruk yang berbeda dengan yang seharusnya diukur (Hamid & Anwar, 2019: 42). Validitas diskriminan dapat diukur melalui nilai *cross loading*, *forneel-larcker criterion*, dan *heterotrait-monotrait ratio (HTMT)*

Cross-loadings merupakan ukuran validitas diskriminan yang membandingkan nilai loading (hubungan) suatu indikator terhadap konstruk asalnya dan nilai loading indikator tersebut terhadap konstruk lain. Evaluasi cross loadings dianggap memenuhi kriteria apabila nilai loading suatu indikator dengan konstruk asalnya lebih

besar dari nilai loading indikator tersebut dengan konstruk lain.

Fornell-larcker criterion merupakan ukuran validitas diskriminan yang membandingkan akar kuadrat AVE dari suatu konstruk dengan nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain yang ada di dalam model. Evaluasi *fornell-larcker criterion* dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih besar dari nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain.

Heterotrait-monotrait ratio (HTMT) adalah ukuran validitas diskriminan yang mengukur seberapa mirip suatu konstruk dengan konstruk lain di dalam model. Semakin tinggi nilai HTMT artinya semakin mirip konstruk tersebut. Menurut pendapat dari (Henseler et al., 2015: 129) HTMT dinilai lebih sensitif dan akurat untuk mengukur validitas diskriminan dibanding dengan *cross-loadings* dan *fornell-larcker criterion*. Nilai ambang batas HTMT yang disarankan menurut Hair et al., (2022: 126) adalah $< 0,90$ untuk konstruk yang mirip secara konseptual dan $< 0,85$ untuk konstruk yang berbeda secara konseptual.

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*, dimana untuk dapat dikatakan reliabel, nilai *cronbach's alpha composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Hamid & Anwar, 2019: 42)

2. Uji Inner Model

Inner model atau structural model adalah model yang menunjukkan hubungan antar variabel laten (Hair et al., 2017: 12). Proses ini dilakukan dengan melakukan proses bootstrapping. Setelah proses bootstrapping selesai, Hamid & Anwar (2019:42) mengatakan bahwa ada dua komponen yang harus diperhatikan dalam menguji inner model, yaitu :

a. Nilai koefisien determinasi (*R-Square*)

Nilai *R-Square* menggambarkan ukuran proporsi varians konstruk endogen yang dijelaskan oleh konstruk prediktornya.

Hamid & Anwar (2019: 43) mengkategorikan rentang nilai *r square*, nilai *r square* 0,75 megindikasikan model hubungan tersebut kuat, 0,50 mengindikasikan model hubungan tersebut moderat, sementara 0,25 mengindikasikan model hubungan tersebut lemah.

b. Uji signifikansi / Uji pengaruh langsung

Uji pengaruh langsung dilakukan dengan melakukan proses bootstrapping dengan 10.000 subsample sesuai dengan yang direkomendasikan Hair et al., (2022: 159).

Hasil uji dapat dilihat dengan mengamati nilai *p-value* dan *t-statistic* pada kolom *path coefficient*. Suatu hipotesis dapat dinyatakan berpengaruh positif apabila nilai *p-value* lebih kecil dari nilai alpha. Sementara itu, signifikansi pengaruh yang dapat diukur dengan menanalisa nilai *t-statistik*. Garson (2016: 97) mengatakan bahwa *t-statistik* diatas 1.96 adalah dalam kategori signifikan ketika menggunakan alpha standar yang umumnya digunakan yaitu 0.05.

c. Uji Pengaruh Variabel Intervening / uji indirect effect

Pengaruh variabel intervening dalam smartpls dapat diketahui dengan membandingkan signifikansi efek langsung (*direct effect*) pada kolom *path coefficient* dan efek tidak langsung (*indirect effect*) pada kolom *specific indirect effect* pada smartpls 4.1.1.2 setelah sebelumnya melakukan proses bootstrapping. Signifikansi efek tidak langsung dapat dilihat melalui nilai *p-value* dan *t statistic* pada kolom *specific indirect effect*.

Hair et al., (2022: 234) dalam bukunya mengelompokkan hasil pengaruh efek tidak langsung menjadi 5, yaitu :

- 1) *Direct-only no mediation* : ketika efek langsung signifikan, sementara efek tidak langsung tidak signifikan
- 2) *No-effect mediation* : ketika efek langsung maupun efek tidak langsung keduanya tidak signifikan
- 3) *Partial mediation* : ketika efek langsung maupun efek tidak langsung keduanya sama-sama signifikan dan satu arah
- 4) *Suppressor mediation* : ketika efek langsung maupun tidak langsung keduanya sama-sama signifikan namun berbeda arah
- 5) *Full Mediation* : ketika efek langsung tidak signifikan, sementara efek tidak langsung signifikan

3.8.2.3 Pemodelan Hierarchical Component Model (HCM) dengan

Pendekatan Disjoint Two-Stage

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan pemodelan hierarchical component model (HCM) dengan pendekatan disjoint two-stage. Pemodelan ini dilakukan ketika model penelitian yang digunakan cukup kompleks, sehingga terdapat “lower-order construct” (LOC) dan “higher order construct” (HOC) (Hair et al., 2022: 277). Ketika terdapat variabel atau konstruk yang diukur melalui banyak indikator yang terbagi ke dalam beberapa dimensi, apabila peneliti tidak ingin meneliti hubungan dimensi tersebut terhadap variabelnya (hanya menggunakan dimensi tersebut untuk mengukur variabelnya), maka dimensi tersebut dapat disebut sebagai lower order construct (LOC), sedangkan variabel atau konstruk yang tersusun dari dimensi tersebut disebut sebagai higher-order construct (HOC).

Salah satu pendekatan dari pemodelan higher order construct adalah pendekatan second order disjoint two stage. Pendekatan ini disebut, two stage karena memiliki pengujian *measurement model* yang terdiri dari dua tahap. Sementara itu, pendekatan ini disebut sebagai “disjoint” karena pada first-stage nya pendekatan ini hanya memodelkan lower order constructnya saja (tanpa menyertakan higher-order constructnya), yang kemudian pada second stage higher order construct nya dimasukkan ke dalam model dengan

indikator berupa latent variable score dari lower order constructnya (Sarstedt et al., 2019: 199).

Berikut merupakan dua tahap pengujian measurement model dari pendekatan disjoint two stage :

1. First stage

Tahap ini bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas dari lower-order construct serta mengambil nilai latent variable score dari konstruk lower order yang memiliki konstruk higher order.

2. Second stage

Tahap ini bertujuan untuk mengukur validitas dan reliabilitas konstruk higher-order. Konstruk higher order diukur dengan menggunakan latent variable scores dimensi-dimensinya yang telah diambil dari first stage, sementara konstruk non-higher-order tetap diukur menggunakan indikator aslinya.

Selain prosesnya yang lebih sistematis dan membuat model yang kompleks terlihat lebih sederhana tanpa mengubah hasil asesmennya, diantara keunggulan dari pendekatan second order disjoint two stage adalah pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk melakukan asesmen pada second stage measurement modelnya karena pada second stagenya konstruk lain yang tidak memiliki higher order construct tetap diukur menggunakan indikator aslinya

(multi-item) sehingga memungkinkan dilakukan asesmen validitas dan reliabilitas kembali untuk memastikan kembali bahwa konstruk tetap valid dan reliabel pada model yang “baru”. Hal ini tidak dapat dilakukan pada pendekatan embeded two stage karena semua indikator pada lower order konstruk sudah menjadi latent variable score (single item) pada second stage, sehingga tidak memungkinkan asesmen lagi, dimana salah satu syarat bisa dilakukan asesmen validitas dan reliabilitas adalah ketika konstruk tersebut memiliki 3 atau lebih indikator yang mengukurnya.

Oleh karena itu, penelitian ini akan menggunakan PLS-SEM pendekatan disjoint two stage dengan bantuan software SmartPLS 4.1.1.2 dalam mengolah dan menganalisis data.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, penulis akan membahas hasil analisis dari penelitian pengaruh kecerdasan spiritual dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Objek penelitian dari penelitian ini adalah karyawan dan karyawan dari PT. Ghuroba Madani dengan jumlah total sampel yang berhasil didapatkan sebanyak 167 orang responden dari total 225 populasi. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SmartPLS versi 4.1.1.2.

4.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Sub bab ini akan menjelaskan data-data deskriptif yang menggambarkan karakteristik responden.

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut tabel karakteristik karyawan PT. Ghuroba Madani berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4. 1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-laki	164	98,20%
Perempuan	3	1,80%
Total	167	100%

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sangat mendominasi dengan persentase sebesar 98,20%.

Kecerdasan spiritual pada pria dan wanita memiliki perbedaan kecenderungan,

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut tabel karakteristik karyawan PT. Ghuroba Madani berdasarkan usia :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Kategori	Jumlah	Persentase
dibawah 21 Tahun	16	9,58%
21-30 Tahun	121	72,46%
31-40 Tahun	20	11,98%
41-50 Tahun	9	5,39%
51-60 Tahun	1	0,59%
Total	167	100%

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa jumlah responden dari PT. Ghuroba Madani sangat didominasi oleh karyawan dengan usia 21-30 tahun dengan persentase sebesar 72,46%.

4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut tabel karakteristik karyawan PT. Ghuroba Madani berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori	Jumlah	Persentase
SMA/SMK/Sederajat	127	76,05%
Sarjana (S1)	33	19,76%
Diploma/Sarjana Muda	7	4,19%
Total	167	100%

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa sebagian besar dari karyawan PT. Ghuroba Madani merupakan lulusan SMA/SMK/Sederajat (76,05%).

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut tabel karakteristik karyawan PT. Ghuroba Madani berdasarkan lama bekerja :

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Kategori	Jumlah	Persentase
Kurang dari 3 Tahun	113	67,67%
3-5 Tahun	20	11,98%
5-10 Tahun	30	17,96%
Lebih dari 10 Tahun	4	2,39%
Total	167	100%

Berdasarkan tabel 4.4, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT. Ghuroba Madani sudah bekerja selama kurang dari 3 tahun (67,67%).

4.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Provinsi Wilayah Kerja

Berikut tabel karakteristik karyawan PT. Ghuroba Madani berdasarkan unit tempat bekerja

Tabel 4. 5 Karakteristik Responden berdasarkan Provinsi wilayah kerja

Kategori	Jumlah	Persentase
Sumatera Utara	23	13,77%
Lampung	27	16,17%
Jawa Barat	79	47,30%
Jawa Timur	22	13,17%
Kalimantan Barat	12	7,19%
Riau	3	1,79%
Maluku	1	0,59%
Total	167	100%

Berdasarkan tabel 4.5, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dari PT. Ghuroba Madani bekerja di wilayah Provinsi Jawa Barat (47,30%)

4.1.6 Karakteristik Responden berdasarkan Status Kerja saat ini

Berikut tabel karakteristik karyawan PT. Ghuroba Madani berdasarkan status bekerja :

Tabel 4. 6 Karakteristik Responden berdasarkan status kerja saat ini

Kategori	Jumlah	Persentase
Karyawan Kontrak	124	74,25%
Karyawan Tetap	39	11,38%

Karyawan PHL	4	2,39%
Total	167	100%

Berdasarkan tabel 4.6, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden PT. Ghuroba Madani merupakan karyawan kontrak (74,25%).

4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan nilai minimum dan nilai maksimum dari skala likert pada kuesioner, maka dapat ditentukan perhitungan sebagai berikut

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Maksimum} - \text{Skor Minimum}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{6 - 1}{6} = 0,833$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat diklasifikasikan kategori sebagai berikut :

Tabel 4. 7 Klasifikasi Kategori Interval

Interval	Kategori
1,000-1,833	Sangat Rendah
1,834-2,666	Rendah
2,667-3,499	Cenderung rendah
3,500-4,332	Cenderung Tinggi
4,333-5,165	Tinggi
5,166-6,000	Sangat Tinggi

4.2.1 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual

Tabel di bawah ini menunjukkan nilai rata-rata masing-masing item dari penilaian responden untuk variabel kecerdasan spiritual.

Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Variabel Kecerdasan Spiritual

Kode	Pernyataan	Mean		SD	%	% S	%	%	%	%
		Mean	Keterangan							
X1.1	Saya sering memikirkan dan bertanya-tanya tentang seperti apa sebenarnya dunia ini	4.246	Cenderung Tinggi	1.373	17%	33%	25%	12%	7%	6%
X1.2	Saya pernah meluangkan waktu untuk memikirkan untuk apa tujuan hidup saya.	4.892	Tinggi	1.358	41%	34%	13%	4%	2%	6%
X1.3	Saya bisa memikirkan dengan serius tentang apa yang mungkin	4.299	Cenderung Tinggi	1.64	29%	26%	19%	10%	4%	12%

	terjadi setelah kita meninggal									
X1.4	Saya punya pemikiran sendiri tentang hal-hal seperti hidup, mati, kenyataan, dan keberadaan manusia.	4.186	Cenderung Tinggi	1.523	23%	27%	20%	14%	8%	8%
X1.5	Saya sering memikirkan apa arti dari kejadian-kejadian yang saya alami dalam hidup.	4.713	Tinggi	1.229	28%	41%	18%	5%	6%	2%
X1.6	Saya sering memikirkan hubungan antara manusia dengan alam semesta.	4.551	Tinggi	1.298	26%	33%	22%	10%	6%	3%
X1.7	Saya pernah berpikir dalam-dalam apakah	3.665	Cenderung Tinggi	2.078	33%	13%	8%	8%	11%	28%

	ada kekuatan yang lebih besar dari manusia (Tuhan).									
X1.8	Dengan mengetahui tujuan hidup (misalnya menurut nilai-nilai pribadi, agama atau yang lainnya), saya jadi lebih kuat saat menghadapi masalah atau tekanan.	5.096	Tinggi	1.107	46%	32%	16%	3%	2%	2%
X1.9	Saya bisa menjelaskan apa tujuan atau alasan saya menjalani hidup.	4.802	Tinggi	1.107	27%	44%	18%	5%	5%	1%
X1.10	Saat saya mengalami	5.246	Sangat Tinggi	0.982	49%	37%	9%	2%	2%	1%

	kegagalan, saya tetap bisa melihat sisi positif atau pelajaran dari kejadian itu.									
X1.11	Saya bisa mengambil keputusan yang sesuai dengan tujuan hidup saya.	4.982	Tinggi	0.963	32%	43%	20%	2%	2%	1%
X1.12	Saya bisa menemukan arti dan tujuan dari hal-hal yang saya alami setiap hari	4.772	Tinggi	1.103	27%	41%	20%	5%	5%	1%
X1.13	Saya menyadari bahwa dalam diri saya ada bagian yang lebih dalam dari sekadar tubuh fisik (seperti sisi	4.647	Tinggi	1.385	35%	27%	18%	10%	7%	3%

	spiritual, ruh atau batin).									
*X1.14	Saya merasa sulit merasakan hal-hal selain yang bersifat fisik atau bisa dilihat dan disentuh. (Perasaan, kondisi batin, keberadaan tuhan dll)	3.323	Cenderung Rendah	1.639	12%	16%	19%	16%	21%	17%
X1.15	Saya menyadari ada hubungan yang lebih dalam antara saya dengan orang lain	4.222	Cenderung Tinggi	1.196	10%	37%	33%	12%	3%	5%
X1.16	Saya melihat diri saya lebih dari sekadar fisik (saya juga punya sisi dalam yang tidak	4.144	Cenderung Tinggi	1.282	14%	29%	30%	16%	7%	4%

	terlihat yang saya anggap itulah saya yang sebenarnya).									
X1.17	Saya sangat sadar bahwa hidup ini bukan cuma soal hal-hal yang bisa disentuh atau dilihat.	4.814	Tinggi	1.197	34%	35%	19%	7%	3%	2%
X1.18	Saya bisa melihat nilai seseorang dari hatinya dan pilihan sikapnya, bukan hanya dari yang terlihat dari penampilannya (tampilan fisik, kepribadian, emosi dll).	4.659	Tinggi	1.232	25%	41%	18%	9%	3%	4%
X1.19	Menyadari bahwa hidup	4.695	Tinggi	1.136	24%	43%	20%	7%	5%	1%

	bukan cuma soal hal-hal fisik membuat saya merasa lebih tenang dan seimbang.									
X1.20	Saya bisa masuk ke keadaan sadar yang lebih dalam, misalnya saat merenung tentang hidup saya, hubungan saya dengan Tuhan, atau hubungan saya dengan alam	4.581	Tinggi	1.315	27%	35%	19%	10%	5%	4%
X1.21	Saya bisa memilih kapan saya ingin lebih fokus dan sadar, misalnya saat ibadah atau saat ada masalah.	4.719	Tinggi	1.299	31%	37%	19%	6%	3%	5%

X1.22	Saya bisa berpindah dengan mudah antara keadaan sadar biasa dan sadar yang lebih dalam.	3.880	Cenderung Tinggi	1.326	10%	25%	31%	20%	7%	7%
X1.23	Saat saya lebih sadar atau tenang, saya bisa melihat masalah dan pilihan dengan lebih jelas	4.725	Tinggi	1.162	29%	35%	24%	7%	4%	2%
X1.24	Saya punya cara sendiri untuk masuk ke keadaan yang lebih tenang dan sadar. (seperti meditasi, berdoa atau mengingat Tuhan)	4.928	Tinggi	1.146	37%	37%	16%	6%	3%	2%
Rata-Rata		4.533	Tinggi	1.295						

Berdasarkan tabel 4,8, dapat diketahui bahwa variabel kecerdasan spiritual memiliki rata-rata total nilai sebesar 4,533 dimana nilai tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, Hal ini mengindikasikan bahwa kecerdasan spiritual karyawan PT. Ghuroba Madani dalam keadaan yang baik. Akan tetapi, standar deviasi mayoritas indikator melebihi 1,00, yang jika diambil nilai rata-ratanya menunjukkan nilai 1,295, dimana angka tersebut menunjukkan adanya sebaran variasi jawaban yang cukup tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan memiliki kecerdasan spiritual yang sama baiknya.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri

Tabel di bawah ini menunjukkan nilai rata-rata masing-masing item dari penilaian responden untuk variabel efikasi diri,

Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Variabel Efikasi Diri

Kode	Pernyataan	Mean		SD	% SS	% S	% CS	% CTS	% TS	% STS
		Mean	Keterangan							
X2.1	Pekerjaan saya cocok dengan kemampuan saya.	5.114	Tinggi	1.046	43%	37%	15%	2%	1%	2%
X2.2	Saya bisa mengerjakan pekerjaan yang lebih menantang dari	4.599	Tinggi	1.214	26%	34%	24%	11%	4%	2%

	yang saya kerjakan sekarang.									
X2.3	Saya merasa kualifikasi saya terlalu tinggi untuk pekerjaan ini.	3.425	Cenderung Rendah	1.287	5%	17%	25%	32%	13%	9%
X2.4	Saya punya semua pengetahuan teknis yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	4.515	Tinggi	1.099	19%	35%	33%	10%	2%	2%
X2.5	Keterampilan dan kemampuan saya sama atau lebih baik dibanding rekan kerja saya yang saya ketahui	3.796	Cenderung Tinggi	1.391	9%	27%	25%	21%	10%	8%
Rata-Rata		4.290	Cenderung Tinggi	1.207						

Berdasarkan tabel 4,9, dapat diketahui bahwa variabel efikasi diri memiliki rata-rata nilai sebesar 4,290 dimana nilai tersebut termasuk ke dalam kategori cenderung tinggi, Hal ini mengindikasikan bahwa efikasi diri karyawan PT. Ghuroba Madani dalam keadaan yang cukup baik. Namun, standar deviasi setiap indikator melebihi 1,00, yang jika diambil nilai rata-ratanya menunjukkan nilai 1,207. Angka tersebut menunjukkan adanya sebaran variasi jawaban yang cukup tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan memiliki efikasi diri yang sama baiknya.

4.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Tabel di bawah ini menunjukkan nilai rata-rata masing-masing item dari penilaian responden untuk variabel kepuasan kerja

Tabel 4. 10 Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Pernyataan	Mean		SD	% SS	% S	% CS	% CTS	% TS	% STS
		Mean	Keterangan							
Z1.1	Saya merasa cocok dan menyatu dengan pekerjaan saya.	5.012	Tinggi	1.032	35%	42%	17%	2%	2%	2%
Z1.2	Saya tidak pernah	4.808	Tinggi	1.353	41%	25%	19%	7%	5%	4%

	terpikir untuk keluar dari pekerjaan saya yang sekarang.									
Z1.3	Secara umum, saya merasa puas dengan pekerjaan saya.	4.988	Tinggi	1.105	40%	33%	20%	3%	2%	2%
Rata-Rata		4.936	Tinggi	1.163						

Berdasarkan tabel 4,10, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja memiliki rata-rata nilai sebesar 4,936 dimana nilai tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja sebagian besar karyawan PT. Ghuroba Madani dalam keadaan yang baik. Sementara itu, standar deviasi mayoritas indikator melebihi 1,00, yang jika diambil nilai rata-ratanya menunjukkan nilai 1,163. Angka tersebut menunjukkan adanya sebaran variasi jawaban dalam kategori sedang menuju tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang sama baiknya.

4.2.4 Hasil Analisis Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Tabel di bawah ini menunjukkan nilai rata-rata masing-masing item dari penilaian responden untuk variabel *organizational citizenship behavior (OCB)*

Tabel 4. 11 Analisis Deskriptif Variabel OCB

Kode	Pernyataan	Mean		SD	% SS	% S	% CS	% CTS	% TS	% STS
		Mean	Keterangan							
Y1.1	Saya membantu rekan kerja yang sedang tidak masuk kerja.	4.754	Tinggi	1.264	32%	37%	18%	7%	4%	4%
Y1.2	Saya pernah atau bersedia ikut acara yang sebenarnya tidak wajib, tapi bisa membuat nama tempat kerja jadi baik.	4.772	Tinggi	1.298	34%	35%	18%	6%	2%	5%
Y1.3	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu teman kerja yang punya masalah	5.030	Tinggi	1.091	38%	40%	14%	3%	2%	2%

	terkait pekerjaan.									
Y1.4	Saya membela tempat kerja saya kalau ada orang yang menjelekkkan atau mengkritik	5.024	Tinggi	1.121	40%	37%	14%	6%	0%	3%
Y1.5	Saya berusaha agar karyawan baru merasa diterima dan nyaman di tempat kerja.	5.353	Sangat Tinggi	0.855	52%	36%	10%	1%	0%	1%
Y1.6	Saya merasa bangga saat mewakili tempat kerja di depan orang banyak.	5.132	Tinggi	0.964	42%	37%	16%	3%	1%	1%
Y1.7	Saya mengambil tindakan jika ada hal yang bisa membahayakan tempat kerja saya untuk	4.994	Tinggi	1.171	38%	40%	16%	2%	0%	5%

	melindunginya dari potensi masalah.									
	Rata-rata	5.009	Tinggi	1.109						

Berdasarkan tabel 4,11, dapat diketahui bahwa variabel *organizational citizenship behavior (OCB)* memiliki rata-rata nilai sebesar 5,009 dimana nilai tersebut termasuk ke dalam kategori tinggi, Hal ini menngindikasikan bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* PT. Ghuroba Madani dalam keadaan yang baik. Namun begitu, standar deviasi mayoritas indikator melebihi 1,00, yang jika diambil nilai rata-ratanya menunjukkan nilai 1,109. Angka tersebut mengnunjukkan adanya sebaran variasi jawaban dalam kategori sedang menuju tinggi. Hal tersebut mengindikasikan bahwa tidak semua karyawan memiliki perilaku OCB yang sama baiknya

4.3 Pengujian Model Pengukuran / Measurement Model (Outer Model)

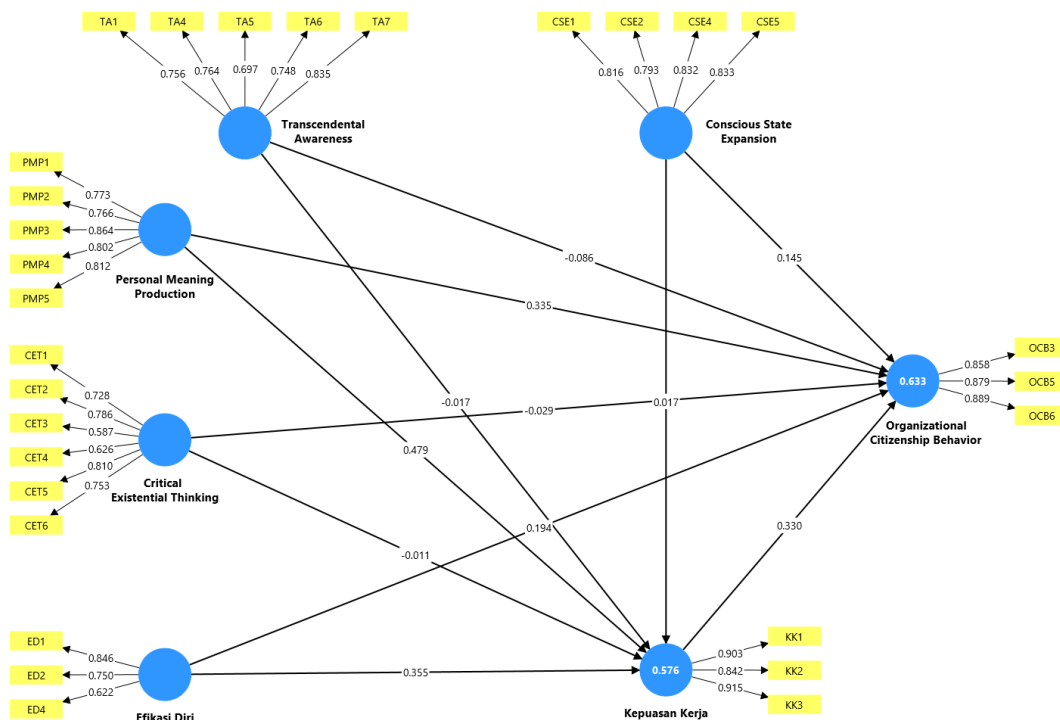
Pada tahap ini, peneliti melakukan pengujian validitas dan reliabilitas dari masing-masing variabel. Karena penelitian ini menggunakan pendekatan disjoint two-stage, maka pengujian measurement model dilakukan dalam dua tahap yaitu tahap pertama (first stage) dan tahap kedua (second stage).

4.3.1 Tahap Pertama (*First Stage*) : Uji Validitas dan Reliabilitas *Lower Order Construct (LOC)*

Tahap ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas seluruh konstruk *lower order* serta mengambil *latent variabel score (LVS)* dari konstruk *lower order* yang memiliki konstruk *higher order*, yaitu keempat dimensi dari kecerdasan spiritual (*critical existential thinking, personal meaning production, transcendental awareness, conscious state expansion*). *Latent variable scores* dari keempat dimensi kecerdasan spiritual tersebut kemudian akan digunakan sebagai indikator kecerdasan spiritual pada tahap kedua (*second stage*). Pada tahap ini, keempat dimensi dari kecerdasan spiritual diposisikan sebagai konstruk dalam model untuk menguji validitas dan reliabilitasnya bersama dengan ketiga konstruk “*lower order*” lainnya yaitu efikasi diri, kepuasan kerja dan OCB. Sementara itu variabel kecerdasan spiritual tidak dimasukkan pada tahap ini karena merupakan konstruk “*higher order*”.

4.3.1.1 Validitas Konvergen

Validitas konvergen suatu variabel dapat dilihat melalui nilai AVE setelah melihat dan mengevaluasi nilai loading factornya. Gambar 4.1 menunjukkan measurement model first stage / LOC



Gambar 4. 1 Hasil uji measurement model - first stage

A. Loading Factor

Nilai loading factor yang direkomendasikan adalah $> 0,7$, nilai antara $0,4$ sampai dengan $0,7$ dipertahankan apabila *AVE* dan *composite reliability* sudah memenuhi nilai yang direkomendasikan. Sementara itu, nilai loading factor dibawah $0,4$ harus dihapus karena tidak memenuhi kriteria. Tabel 4.12 menunjukkan nilai *loading factor* yang telah memenuhi kriteria yang ditentukan.

Tabel 4. 12 Nilai Loading Factor / Outer Loading – First Stage

Variabel/Konstruk	Kode	Loading Factor
Critical Existential Thinking	CET1	0.728
	CET2	0.786
	CET3	0.587
	CET4	0.626

	CET5	0.810
	CET6	0.753
Personal Meaning Production	PMP1	0.773
	PMP2	0.766
	PMP3	0.864
	PMP4	0.802
	PMP5	0.812
Transcendental Awareness	TA1	0.756
	TA4	0.764
	TA5	0.697
	TA6	0.748
	TA7	0.835
Conscious State Expansion	CSE1	0.816
	CSE2	0.793
	CSE4	0.832
	CSE5	0.833
Efikasi Diri	ED1	0.846
	ED2	0.750
	ED4	0.622
Kepuasan Kerja	KK1	0.903
	KK2	0.842
	KK3	0.915
Organizational Citizenship Behavior	OCB3	0.858
	OCB5	0.879

	OCB6	0.889
--	------	-------

Pada tabel 4.12 terdapat beberapa indikator yang harus dihapus karena memiliki nilai loading factor dibawah 0,4, yaitu indikator CET7, ED3, dan TA2. Sementara itu, beberapa indikator lain antara 0,4 sampai 0,7 juga harus dihapus untuk memenuhi validitas konvergen (AVE) dan validitas diskriminan (fornell-larcker criterion dan HTMT), diantaranya :

1. Indikator ED5 dihapus untuk mencapai nilai AVE >0,5 yang direkomendasikan.
2. Indikator CSE3 dan TA3 dihapus untuk meningkatkan nilai akar kuadrat AVE masing-masing konstruk agar melebihi nilai korelasi CSE<->TA pada pengujian validitas diskriminan *fornell larcker criterion*
3. Indikator OCB1, OCB2, OCB4 dan OCB7 dihapus untuk memenuhi standar nilai *HTMT* pasangan OCB<->ED agar turun ke bawah 0,9

Sementara itu, berdasarkan tabel 4.12, dapat dilihat bahwa hampir semua nilai indikator tersisa berada di atas 0,7. Indikator CET3, CET4, TA5 dan ED4 memiliki loading factor antara 0,4 sampai 0,7. Artinya secara statistik masih memenuhi syarat untuk dipertahankan. Disamping itu, analisis deskriptif pada keempat indikator pada tabel 4.13 menunjukkan hasil yang menarik, dimana walaupun standar deviasinya cenderung menengah ke atas, namun responden yang memilih kategori cenderung setuju, setuju, dan sangat setuju mencapai lebih dari 70%, dengan rincian CET3 (74%), CET4 (70%), TA5 (88%), dan ED4 (87%).

Selain itu, rata-rata keempat indikator juga masuk dalam kategori setidaknya “cenderung tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap keempat indikator cukup kuat walaupun secara statistik belum mencapai yang nilai 0,7 direkomendasikan. Oleh karena itu keempat item ini masih digunakan di dalam model.

Tabel 4. 13 Analisis deskriptif indikator dengan loading factor antara 0,4 sampai dengan 0,7

Kode	Pernyataan	Mean		SD	% SS	% S	% CS	% CTS	% TS	% STS
		Mean	Keterangan							
CET3	Saya bisa memikirkan dengan serius tentang apa yang mungkin terjadi setelah kita meninggal	4.299	Cenderung Tinggi	1.640	29%	26%	19%	10%	4%	12%
CET4	Saya punya pemikiran sendiri tentang hal-hal seperti hidup, mati, kenyataan, dan keberadaan manusia.	4.186	Cenderung Tinggi	1.523	23%	27%	20%	14%	8%	8%
TA5	Saya sangat sadar bahwa hidup ini	4.814	Tinggi	1.197	34%	35%	19%	7%	3%	2%

	bukan cuma soal hal-hal yang bisa disentuh atau dilihat.									
ED4	Saya punya semua pengetahuan teknis yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	4.515	Tinggi	1.099	19%	35%	33%	10%	2%	2%

B. Average Variance Extracted (AVE)

Sebuah indikator dianggap memenuhi validitas konvergen ketika memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,5

Tabel 4. 14 Nilai AVE – First Stage

Variabel/Konstruk	Average variance extracted (AVE)
Critical Existential Thinking	0.518
Personal Meaning Production	0.647
Transcendental Awareness	0.580
Conscious State Expansion	0.670
Efikasi Diri	0.555

Kepuasan Kerja	0.787
Organizational Citizenship Behavior	0.766

Tabel 4.14 menunjukkan nilai AVE dari seluruh konstruk. Berdasarkan tabel tersebut, nilai AVE seluruh konstruk berada di atas 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki validitas konvergen yang **valid**.

4.3.1.2 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan suatu variabel dapat dilihat melalui evaluasi nilai cross loadings, fornell larcker criterion, dan hetero-trait mono-trait ratio (*HTMT*).

A. Cross Loadings

Hasil evaluasi cross loadings dianggap memenuhi kriteria apabila nilai loading suatu indikator dengan konstruk asalnya lebih besar dari nilai loading indikator tersebut dengan konstruk lain. Tabel 4.15 menunjukkan hasil evaluasi cross-loadings.

Berdasarkan tabel 4.15. terlihat bahwa seluruh nilai loading indikator dengan konstruk asalnya (diberi tanda hijau) lebih besar dari nilai loading indikator tersebut dengan konstruk lain (nilai lain yang berada di kanan dan/atau kiri dari masing masing indikator yang diberi tanda hijau). Sehingga hasil evaluasi cross loadings dianggap memenuhi kriteria.

B. Fornell-Larcker Criterion

Evaluasi *fornell-larcker criterion* dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih besar dari nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain. Tabel 4.16 menunjukkan hasil evaluasi *fornell-larcker criterion*.

Berdasarkan tabel 4.16, terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk (diberi tanda hijau) lebih besar dari nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain (seluruh nilai yang berada di bawah dan/atau kiri dari masing-masing nilai yang diberi tanda hijau), sehingga hasil evaluasi fornell larcker criterion dianggap memenuhi kriteria (valid).

C. HTMT

Nilai ambang batas HTMT yang disarankan menurut Hair et al., (2022: 126) adalah $< 0,90$ (kriteria liberal) untuk konstruk yang mirip secara konseptual dan $< 0,85$ (kriteria konservatif) untuk konstruk yang secara konseptual berbeda. Tabel 4.17 menunjukkan hasil evaluasi HTMT.

Berdasarkan tabel 4.17, terlihat bahwa seluruh nilai HTMT variabel berada di bawah 0,9. Namun, nilai HTMT pasangan ED <-> PMP, KK<-> ED, dan CSE<->TA menunjukkan nilai yang lebih dari 0,85. Untuk CSE<->TA, nilai HTMT lebih dari 0,896 dapat diterima karena kedua konstruk secara konsep memiliki kemiripan (yakni sama-sama berada dalam lingkup dimensi kecerdasan spiritual) sehingga kriteria yang digunakan adalah kurang dari 0,9. Sementara itu, untuk pasangan ED<->PMP (0,896), KK<->ED (0,862), dan ED<->OCB (0,876) idealnya

memiliki nilai dibawah 0,85 karena ketiga pasangan konstruk tersebut secara konsep berbeda sehingga ambang batas untuk ketiganya maksimal adalah 0,85. Walaupun memiliki dibawah nilai ideal, konstruk tersebut tetap dipertahankan untuk kepentingan analisis hubungan antar variabel dalam model struktural, namun temuan ini akan dicatat sebagai keterbatasan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan *cross loadings* dan *fornell-larcker criterion*, seluruh konstruk menunjukkan nilai validitas diskriminan yang memadai. Namun, uji HTMT menunjukkan bahwa terdapat pasangan konstruk yang dinilai melebihi ambang batas, yang mengindikasikan adanya masalah pada validitas diskriminan. Mengacu pada pendapat dari (Henseler et al., 2015: 120) HTMT dinilai lebih sensitif dan akurat untuk mengukur validitas diskriminan dibanding dengan *cross-loadings* dan *fornell-larcker criterion*. Oleh karena itu, hasil HTMT lebih diutamakan. Berdasarkan hasil tersebut, validitas diskriminan dalam penelitian ini dinyatakan belum sepenuhnya terpenuhi meskipun dua metode lainnya memadai. Temuan ini akan dicatat sebagai salah satu keterbatasan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 15 Cross-Loadings – First Stage

	Critical Existential Thinking	Personal Meaning Production	Transcendental Awareness	Conscious State Expansion	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
CET1	0.728	0.402	0.448	0.460	0.276	0.285	0.276
CET2	0.786	0.563	0.518	0.519	0.448	0.431	0.422
CET3	0.587	0.305	0.423	0.416	0.191	0.156	0.180
CET4	0.626	0.343	0.368	0.393	0.204	0.267	0.233
CET5	0.810	0.550	0.636	0.582	0.433	0.395	0.451
CET6	0.753	0.518	0.535	0.443	0.341	0.361	0.337
PMP1	0.522	0.773	0.498	0.592	0.513	0.583	0.599
PMP2	0.568	0.766	0.537	0.478	0.474	0.493	0.494
PMP3	0.502	0.864	0.544	0.542	0.613	0.609	0.693
PMP4	0.450	0.802	0.513	0.519	0.537	0.557	0.545
PMP5	0.565	0.812	0.597	0.608	0.565	0.612	0.561

TA1	0.516	0.527	0.756	0.519	0.388	0.366	0.344
TA4	0.555	0.459	0.764	0.459	0.367	0.336	0.291
TA5	0.534	0.415	0.697	0.609	0.234	0.264	0.280
TA6	0.450	0.471	0.748	0.500	0.390	0.353	0.357
TA7	0.580	0.624	0.835	0.729	0.428	0.464	0.496
CSE1	0.576	0.603	0.690	0.816	0.442	0.371	0.412
CSE2	0.490	0.519	0.583	0.793	0.387	0.413	0.397
CSE4	0.592	0.584	0.586	0.832	0.378	0.452	0.471
CSE5	0.494	0.533	0.601	0.833	0.392	0.389	0.510
ED1	0.428	0.609	0.441	0.454	0.846	0.684	0.600
ED2	0.338	0.484	0.340	0.375	0.750	0.404	0.492
ED4	0.241	0.377	0.271	0.206	0.622	0.335	0.328
KK1	0.438	0.666	0.430	0.487	0.680	0.903	0.645
KK2	0.314	0.516	0.362	0.361	0.487	0.842	0.593
KK3	0.468	0.698	0.478	0.465	0.611	0.915	0.668

OCB3	0.451	0.663	0.436	0.475	0.568	0.661	0.858
OCB5	0.375	0.621	0.391	0.469	0.567	0.555	0.879
OCB6	0.398	0.616	0.430	0.498	0.592	0.662	0.889

Tabel 4. 16 Fornell Larcker Criterion – First Stage

	Critical Existential Thinking	Personal Meaning Production	Transcendental Awareness	Conscious State Expansion	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
Critical Existential Thinking	0.720						
Personal Meaning Production	0.646	0.804					

Transcendental Awareness	0.690	0.668	0.761				
Conscious State Expansion	0.657	0.683	0.749	0.819			
Efikasi Diri	0.467	0.675	0.484	0.486	0.745		
Kepuasan Kerja	0.464	0.713	0.480	0.497	0.674	0.887	
Organizational Citizenship Behavior	0.468	0.725	0.480	0.550	0.658	0.717	0.875

Tabel 4. 17 HTMT - First Stage

	Critical Existential Thinking	Personal Meaning Production	Transcendental Awareness	Conscious State Expansion	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
--	--------------------------------------	------------------------------------	---------------------------------	----------------------------------	---------------------	-----------------------	--

Critical Existential Thinking							
Personal Meaning Production	0.743						
Transcendental Awareness	0.829	0.781					
Conscious State Expansion	0.786	0.803	0.896				
Efikasi Diri	0.596	0.896	0.646	0.646			
Kepuasan Kerja	0.515	0.815	0.552	0.579	0.862		
Organizational Citizenship Behavior	0.526	0.841	0.555	0.649	0.876	0.834	

4.3.1.3 Uji Reliabilitas Lower Order Construct

Reliabilitas variabel dapat diketahui melalui cronbach's alpha dan composite reliability yang berada diatas ambang batas 0,7.

Tabel 4. 18 Hasil Uji Reliabilitas – First Stage

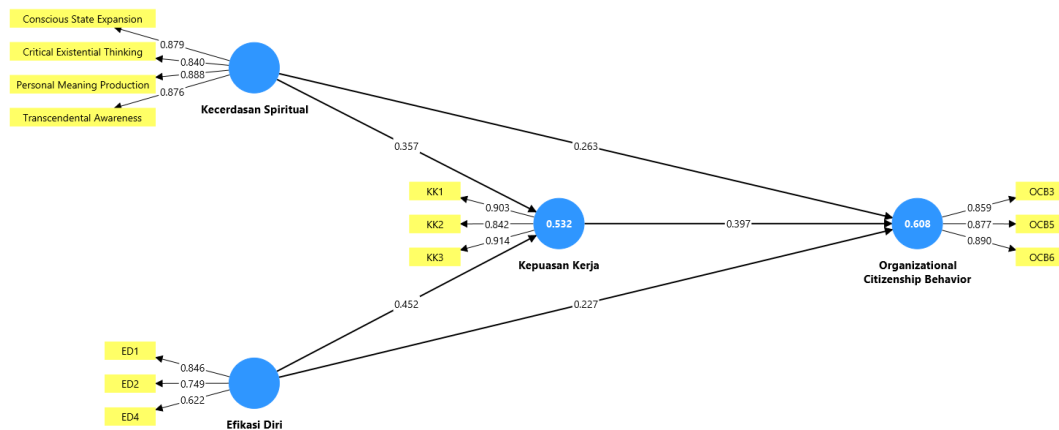
Variabel/Konstruk	Cronbach's alpha	Composite reliability
Critical Existential Thinking (CET)	0.816	0.864
Personal Meaning Production (PMP)	0.863	0.901
Transcendental Awareness (TA)	0.820	0.873
Conscious State Expansion (CSE)	0.836	0.890
Efikasi Diri (ED)	0.611	0.786
Kepuasan Kerja (KK)	0.865	0.917
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.847	0.908

Berdasarkan tabel 4.18 terlihat seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7. Sementara itu, nilai cronbach's alpha variabel ED (0,611) memiliki nilai yang berada dibawah ambang batas 0,7. Hal tersebut mengindikasikan tingkat reliabilitas yang kurang memadai untuk variabel ED. namun demikian, variabel lainnya menunjukkan nilai cronbach's alpha yang lebih dari 0,7 yang menandakan reliabilitas variabel-variabel tersebut sudah baik.

Dengan demikian, secara umum mayoritas variabel dinilai reliabel. Namun, nilai cronbach's alpha variabel ED berada dibawah ambang batas 0,7 sehingga walaupun composite reliability variabel tersebut sudah berada diatas ambang batas 0,7, reliabilitas variabel ED belum sepenuhnya terpenuhi. Temuan ini akan dicatat sebagai salah satu keterbatasan dalam penelitian ini.

4.3.2 Tahap Kedua (*Second Stage*) : Uji Validitas dan Reliabilitas *Higher Order Construct*

Tahap ini bertujuan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari variabel *higher order construct* sebelum masuk ke tahap pengujian model struktural. Pada tahap ini, variabel / konstruk kecerdasan spiritual dimasukkan ke dalam model. Indikator variabel kecerdasan spiritual menggunakan nilai latent variable scores dari konstruk *critical existential thinking*, *personal meaning production*, *transcendental awareness*, dan *conscious state expansion* yang telah diambil dari *first stage*. Sementara itu indikator ketiga variabel lainnya menggunakan indikator yang telah dinilai valid dan reliabel pada *first stage*. Gambar 4.2 menunjukkan hasil measurement model second stage.



Gambar 4. 2 Hasil uji measurement model - second stage

4.3.2.1 Validitas Konvergen

A. Loading Factor

Nilai loading factor yang direkomendasikan adalah $>0,7$, nilai antara 0,4 sampai dengan 0,7 dipertahankan apabila AVE dan composite reliability sudah memenuhi nilai yang direkomendasikan. Sementara itu, nilai loading factor dibawah 0,4 harus dihapus karena tidak memenuhi kriteria. Tabel 4.18 menunjukkan nilai *loading factor* tahap kedua.

Tabel 4. 19 Loading Factor – Second Stage

Variabel / Konstruk	Kode	Loading Factor
Kecerdasan Spiritual	<i>Critical Existential Thinking</i>	0.840
	<i>Personal Meaning Production</i>	0.888
	<i>Transcendental Awareness</i>	0.876

	<i>Conscious State Expansion</i>	0.879
Efikasi Diri	ED1	0.846
	ED2	0.749
	ED4	0.622
Kepuasan Kerja	KK1	0.903
	KK2	0.842
	KK3	0.914
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB3	0.859
	OCB5	0.877
	OCB6	0.890

Tabel 4.19 menunjukkan nilai loading factor masing-masing indikator pada tahap kedua. Berdasarkan tabel tersebut, nilai loading factor seluruh variabel telah berada diatas ambang batas 0,7 atau berada diantara 0,4-0,7, sehingga pada tahap ini, tidak ada indikator yang perlu dihapus.

B. Average Variance Extracted (AVE)

Sebuah indikator dianggap memenuhi validitas konvergen ketika memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) diatas 0,5.

Tabel 4. 20 Nilai AVE – Second Stage

Variabel / Konstruk	Average variance extracted (AVE)
Kecerdasan Spiritual	0.759
Efikasi Diri	0.555

Kepuasan Kerja	0.787
Organizational Citizenship Behavior	0.766

Berdasarkan tabel 4.20, nilai AVE dari seluruh konstruk berada di atas 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa pada tahap kedua ini seluruh variabel memiliki validitas konvergen yang **valid**.

4.3.2.2 Validitas Diskriminan

A. Cross Loadings

Hasil evaluasi *cross loadings* dianggap memenuhi kriteria apabila nilai loading suatu indikator dengan konstruk asalnya lebih besar dari nilai loading indikator tersebut dengan konstruk lain. Tabel 4.21 menunjukkan hasil evaluasi *cross-loadings* tahap kedua

Tabel 4. 21 Cross-Loadings - Second Stage

	Kecerdasan Spiritual	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
Critical Existential Thinking	0.840	0.467	0.464	0.468
Personal Meaning Production	0.888	0.675	0.712	0.725

Transcendental Awareness	0.876	0.484	0.480	0.480
Conscious State Expansion	0.879	0.486	0.497	0.550
ED1	0.568	0.846	0.684	0.600
ED2	0.453	0.749	0.404	0.492
ED4	0.325	0.622	0.334	0.328
KK1	0.599	0.680	0.903	0.645
KK2	0.461	0.487	0.842	0.593
KK3	0.624	0.611	0.914	0.669
OCB3	0.599	0.568	0.661	0.859
OCB5	0.552	0.567	0.555	0.877
OCB6	0.573	0.592	0.662	0.890

Berdasarkan tabel 4.20, terlihat bahwa seluruh nilai loading indikator dengan konstruk asalnya (diberi tanda hijau) lebih besar dari nilai loading indikator tersebut dengan konstruk lain (nilai lain yang berada di kanan dan/atau kiri dari masing masing nilai yang diberi tanda hijau), sehingga hasil evaluasi *cross loadings* dianggap memenuhi kriteria (valid).

B. Fornell-Larcker Criterion

Evaluasi *fornell-larcker criterion* dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih besar dari nilai korelasi konstruk

tersebut dengan konstruk lain. Tabel 4.22 menunjukkan hasil evaluasi *fornell-larcker criterion* tahap kedua.

Tabel 4. 22 Fornell-Larcker Criterion – Second Stage

	Kecerdasan Spiritual	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
Kecerdasan Spiritual	0.871			
Efikasi Diri	0.623	0.745		
Kepuasan Kerja	0.638	0.674	0.887	
Organizational Citizenship Behavior	0.658	0.658	0.718	0.875

Berdasarkan tabel 4.22, terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk (diberi tanda hijau) lebih besar dari nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain (seluruh nilai yang berada di bawah dan/atau kiri dari masing-masing nilai yang diberi tanda hijau), sehingga hasil evaluasi fornell larcker criterion dianggap memenuhi kriteria (valid).

C. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Nilai ambang batas HTMT yang disarankan menurut Hair et al., (2022: 126) adalah $< 0,90$ (kriteria liberal) untuk konstruk yang mirip secara konseptual dan $<$

0,85 (kriteria konservatif) untuk konstruk yang secara konseptual berbeda. Tabel 4.23 menunjukkan hasil evaluasi HTMT tahap kedua.

Tabel 4. 23 HTMT – Second Stage

	Kecerdasan Spiritual	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Organizational Citizenship Behavior
Kecerdasan Spiritual				
Efikasi Diri	0.786			
Kepuasan Kerja	0.695	0.862		
Organizational Citizenship Behavior	0.730	0.876	0.834	

Berdasarkan tabel 4.23, terlihat bahwa seluruh nilai HTMT variabel berada di bawah 0,9. Namun, nilai HTMT pasangan ED<->KK (0,862) dan ED<->OCB (0,876), menunjukkan nilai yang lebih dari 0,85, dimana idealnya keduanya memiliki nilai HTMT dibawah 0,85 karena keduanya secara konsep berbeda. Walaupun memiliki nilai HTMT diatas ambang batas yang disarankan, konstruk tersebut tetap dipertahankan untuk kepentingan analisis hubungan antar variabel dalam model struktural, sebagaimana keterbatasan pada *first stage*, temuan ini juga akan dicatat sebagai keterbatasan dalam penelitian.

Berdasarkan hasil pengujian validitas diskriminan *cross loadings* dan *fornell-larcker criterion*, seluruh konstruk menunjukkan nilai validitas diskriminan yang memadai. Namun, sebagaimana pada tahap pertama, uji HTMT tahap kedua ini memiliki masalah yang serupa yaitu terdapat pasangan konstruk yang dinilai melebihi ambang batas, yang mengindikasikan adanya masalah pada validitas diskriminan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil tersebut, validitas diskriminan dalam penelitian ini dinyatakan belum sepenuhnya terpenuhi meskipun dua metode lainnya memadai. Temuan ini juga akan dicatat sebagai salah satu keterbatasan dalam penelitian ini.

4.3.2.3 Uji Reliabilitas Higher Order Construct

Reliabilitas variabel dapat diketahui melalui cronbach's alpha dan composite reliability yang berada diatas ambang batas 0,7.

Tabel 4. 24 Cronbach's alpha dan composite reliability – second stage

Variabel/konstruk	Cronbach's alpha	Composite reliability
Kecerdasan Spiritual (KS)	0.896	0.926
Efikasi Diri (ED)	0.611	0.786
Kepuasan Kerja (KK)	0.865	0.917
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	0.847	0.907

Berdasarkan tabel 4.24, terlihat seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7. Sementara itu, nilai cronbach's alpha variabel

ED (0,611) memiliki nilai yang berada dibawah ambang batas 0,7. Hal tersebut mengindikasikan tingkat reliabilitas yang kurang memadai untuk variabel ED. namun demikian, variabel lainnya menunjukkan nilai cronbach's alpha yang lebih dari 0,7 yang menandakan reliabilitas variabel-variabel tersebut sudah baik.

Dengan demikian, secara umum mayoritas variabel dinilai reliabel. Namun, nilai cronbach's alpha variabel ED berada dibawah ambang batas 0,7 sehingga walaupun composite reliability variabel tersebut sudah berada diatas ambang batas 0,7, reliabilitas variabel ED belum sepenuhnya terpenuhi. Temuan ini akan dicatat sebagai menjadi salah satu keterbatasan dalam penelitian ini.

4.4 Pengujian Structural Model (Inner Model)

4.4.1 R-Square

Nilai R-square berkisar antara 0 hingga 1. Rentang kategori nilai r square dapat dikelompokkan sebagai berikut, nilai r square 0,75 megindikasikan model hubungan tersebut kuat, 0,50 mengindikasikan model hubungan tersebut moderat, sementara 0,25 mengindikasikan model hubungan tersebut lemah.

Tabel 4. 25 R-Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.532	0.527
Organizational Citizenship Behavior	0.608	0.600

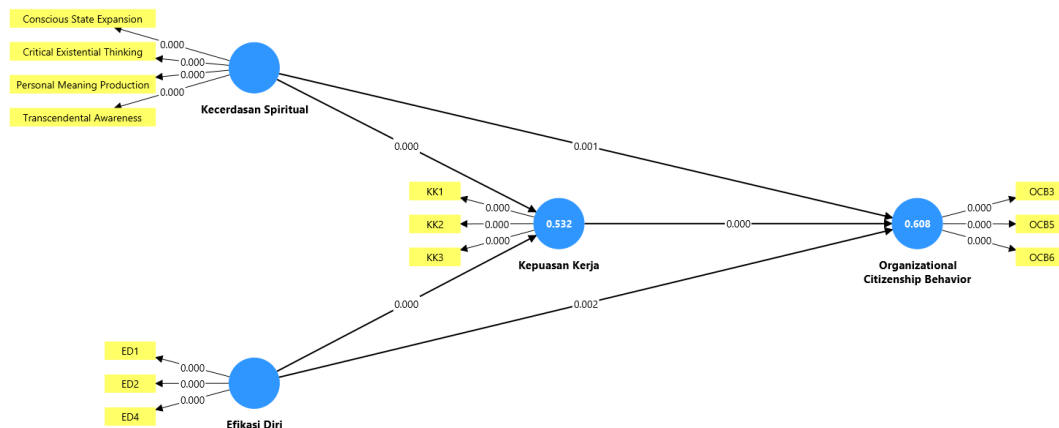
Berdasarkan hasil uji R-square pada tabel 4.25, variabel kepuasan kerja memiliki nilai R-square sebesar 0,532 yang menunjukkan bahwa variabel independen (kecerdasan spiritual dan efikasi diri) yang ada di dalam model mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 53,2%, sementara 46,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Sementara itu, variabel OCB memiliki nilai R-square sebesar 0,608 yang artinya variabel independen (kecerdasan spiritual, efikasi diri dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel OCB sebesar 60,8% sementara 39,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa R-square pada penelitian ini masuk dalam kategori moderat.

4.4.2 Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada PLS-SEM di smartpls 4.1.1.2 dilakukan dengan proses bootstrapping. Pada penelitian ini, dilakukan proses bootstrapping two-tailed dengan subsampel sebanyak 10.000 dan level signifikansi 0,05 (5%), Hasil uji pengaruh langsung dapat dilakukan dengan mengamati nilai t-statistic dan p-value. Nilai t-statistic >1,96 berarti bahwa hubungan kedua variabel tersebut signifikan dan sebaliknya, sedangkan nilai p-value <0,05 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif dan sebaliknya.

4.4.2.1 Uji *Direct Effect* (pengaruh langsung)

Uji pengaruh langsung dapat dilihat dengan mengevaluasi nilai t-statistic dan p-value pada bagian path coefficient di smartpls 4.1.1.2.



Gambar 4. 3 Hasil uji structural model

Tabel 4. 26 Hasil Uji Pengaruh Langsung

Variabel/Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kecerdasan Spiritual -> Kepuasan Kerja	0.357	0.347	0.079	4.527	0.000
Kecerdasan Spiritual -> Organizational Citizenship Behavior	0.263	0.263	0.077	3.399	0.001
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja	0.452	0.460	0.071	6.387	0.000
Efikasi Diri -> Organizational Citizenship Behavior	0.227	0.223	0.075	3.030	0.002
Kepuasan Kerja -> Organizational Citizenship Behavior	0.397	0.401	0.073	5.429	0.000

Berdasarkan tabel 4.26 didapatkan penjelasan dan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Spiritual -> Kepuasan Kerja

Uji hipotesis path coefficient antara kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sample 0,357, nilai t-statistic sebesar 4,527 dan p-value sebesar 0,000. Artinya, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 yang mengatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja” **DITERIMA**.

2. Kecerdasan Spiritual -> Organizational Citizenship Behavior

Uji hipotesis path coefficient antara kecerdasan spiritual terhadap organizational citizenship behavior memiliki nilai original sample 0,263, nilai t-statistic sebesar 3,399 dan p-value sebesar 0,001. Artinya, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 yang mengatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*” **DITERIMA**.

3. Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja

Uji hipotesis path coefficient antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja memiliki nilai original sample 0,357, nilai t-statistic sebesar 4,527 dan p-value sebesar 0,000. Artinya, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 yang mengatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja” **DITERIMA**.

4. Efikasi Diri -> Organizational Citizenship Behavior

Uji hipotesis path coefficient antara efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior memiliki nilai original sample 0,357, nilai t-statistic sebesar 4,527 dan p-value sebesar 0,000. Artinya, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 yang mengatakan bahwa "terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*" **DITERIMA**.

5. Kepuasan Kerja -> Organizational Citizenship Behavior

Uji hipotesis path coefficient antara kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior memiliki nilai original sample 0,397, nilai t-statistic sebesar 5,429 dan p-value sebesar 0,000. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H5 yang mengatakan bahwa "terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*" **DITERIMA**.

4.4.2.2 Uji Indirect Effect (Pengaruh tidak langsung)

Hasil uji pengaruh tidak langsung dapat diketahui dengan membandingkan hasil uji direct effect dan specific indirect effect melalui specific indirect effect, dimana hasilnya bisa terbagi kedalam 5 kategori sebagai berikut :

- 1) *Direct-only no mediation* : ketika efek langsung signifikan, sementara efek tidak langsung tidak signifikan

- 2) *No-effect mediation* : ketika efek langsung maupun efek tidak langsung keduanya tidak signifikan
- 3) *Partial mediation* : ketika efek langsung maupun efek tidak langsung keduanya sama-sama signifikan dan satu arah
- 4) *Suppressor mediation* : ketika efek langsung maupun tidak langsung keduanya sama-sama signifikan namun berbeda arah
- 5) *Full Mediation* : ketika efek langsung tidak signifikan, sementara efek tidak langsung signifikan

Berikut tabel hasil uji specific indirect effect :

Tabel 4. 27 Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Variabel/ Konstruk	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kecerdasan Spiritual -> Kepuasan Kerja -> Organizational Citizenship Behavior	0.142	0.139	0.039	3.616	0.000
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja -> Organizational Citizenship Behavior	0.180	0.184	0.045	3.976	0.000

Berdasarkan perbandingan antara tabel 4.26 dan tabel 4.27 Berdasarkan tabel didapatkan penjelasan dan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan Spiritual -> Kepuasan Kerja -> Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan tabel 4.27 uji indirect effect / uji pengaruh tidak langsung antara kecerdasan spiritual terhadap organizational citizenship behavior melalui kepuasan kerja memiliki nilai original sample 0,142, nilai t-statistic sebesar 3,616 dan p-value sebesar 0,000. Artinya, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui kepuasan kerja. Sementara itu, berdasarkan uji direct effect pada tabel 4.26 sebelumnya, diketahui bahwa kecerdasan spiritual juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior secara langsung. Berdasarkan kedua temuan tersebut, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kecerdasan spiritual dengan organizational citizenship behavior secara parsial / Partial mediation. Artinya kecerdasan spiritual mempengaruhi organizational citizenship behavior tidak hanya secara langsung namun juga secara tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H6 yang mengatakan bahwa “terdapat pengaruh mediasi yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*” **DITERIMA.**

2. Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja -> Organizational Citizenship Behavior

Berdasarkan tabel 4.27 uji indirect effect / uji pengaruh tidak langsung antara efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior melalui kepuasan kerja memiliki nilai original sample 0,180, nilai t-statistic sebesar 3,976 dan p-value sebesar 0,000. Artinya, efikasi diri berpengaruh positif

dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja. Sementara itu, berdasarkan uji direct effect pada tabel 4.26 sebelumnya, diketahui bahwa efikasi diri juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* secara langsung. Berdasarkan kedua temuan tersebut, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* secara parsial / Partial mediation. Artinya, efikasi diri mempengaruhi *organizational citizenship behavior* tidak hanya secara langsung namun juga secara tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H7 yang mengatakan bahwa “terdapat pengaruh mediasi yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*” **DITERIMA**.

4.4.3 Rekapitulasi Hasil Hipotesis

Berikut rekapitulasi hasil uji hipotesis :

Tabel 4. 28 Rekapitulasi hasil uji hipotesis

Kode	Hipotesis	Keterangan
H1	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja	DITERIMA
H2	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	DITERIMA
H3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja	DITERIMA

H4	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	DITERIMA
H5	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	DITERIMA
H6	Terdapat pengaruh mediasi yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan kecerdasan spiritual terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	DITERIMA
H7	Terdapat pengaruh mediasi yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan efikasi diri terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	DITERIMA

4.5 Diskusi dan Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Kaur et al. 2017: 143-169; Malhotra & Kathuria 2017: 315-323); Korankye & Amakyewaa 2021: 31-46; Masitoh & Sudarma 2019: 98-107; Dewi 2020: 66-73; Mohan & Thampi 2020: 236-252; Efendi et al. 2021: 136-147) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual mereka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasannya dalam bekerja. Temuan ini juga sejalan dengan Singh et al., (2022:229) yang mengatakan bahwa dalam ruang lingkup organisasi, kecerdasan spiritual membuat karyawan

merasakan kepuasan yang lebih besar di tempat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

PT Ghuroba Madani memiliki program PUSH (pengajian, upskilling, dan sharing) yang dilakukan secara rutin hampir setiap bulan. Program ini, khususnya pada poin “pengajian” dapat meningkatkan critical existential thinking, personal meaning production, transcendental awareness, dan conscious state expansion. Hal ini mungkin berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap tingginya kecerdasan spiritual karyawan, sehingga melalui tingginya kecerdasan spiritual tersebut kepuasan kerja karyawan juga tinggi.

4.5.2 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Muhdar 2018: 179-205; Rina & Hermanto 2019: 87-94; Abdurrasodik et al. 2020: 59-65; Zacharias 2022: 199-207) yang mengatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan tingkat OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual karyawan, maka akan semakin besar pula peluang karyawan memiliki OCB yang baik.

Alamanda et al., (2021: 1) mengkonfirmasi pengaruh positif kecerdasan spiritual terhadap OCB. Dimana dalam perspektif agama dan spiritual dalam konteks organisasi, sikap seperti mengungkapkan pendapat dan keyakinan mereka secara jujur dan berpartisipasi dalam kegiatan organisasi merupakan hal-hal yang

dianggap penting. Di sisi lain, perilaku tersebut juga merupakan bagian dari OCB dimana mereka melakukan tindakan yang sukarela yang bermanfaat bagi efektifitas dan efisiensi organisasi, sehingga secara tidak langsung individu yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi umumnya juga memiliki OCB yang baik. Hal tersebut yang tercermin pada PT Ghuroba Madani, dimana program “pengajian” yang dilakukan di PT Guroba Madani yang mana merupakan bagian dari aktivitas keagamaan, besar kemungkinan berkontribusi terhadap tingginya kecerdasan spiritual karyawan yang berkontribusi juga terhadap baiknya OCB karyawan disana.

4.5.3 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Islam & Ahmed 2018: 296-313; Ikonne et al. 2019: 1-34; Zakariya 2020: 1-12; Ortan et al. 2021: 1-32; Roswandi et al. 2021: 1-9; Abun et al. 2022: 338-349) yang mengatakan bahwa karyawan dengan keyakinan kuat terhadap keterampilan dan kemampuan mereka cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasannya dalam bekerja.

Dalam rangka menjaga efikasi diri karyawan, organisasi harus dapat memastikan bahwa karyawan memperoleh informasi, pengetahuan dan pengalaman yang cukup terkait pekerjaannya (Rhee et al., 2019: 44). Hal inilah yang tampaknya dilakukan oleh PT Ghuroba Madani melalui program upskilling dan sharing dalam program PUSH (pengajian, upskilling, dan sharing) mereka. Mengingat banyaknya

karyawan kontrak dan banyaknya aktivitas utama perusahaan yang sebagian berada di lapangan (instalasi dan maintenance perangkat), karyawan membutuhkan koordinasi dan kerja sama yang baik. Untuk itu mereka secara rutin melakukan upskilling dan sharing agar seluruh informasi, pengetahuan terkait teknis pekerjaan maupun pengalaman mereka dapat terdistribusi dengan baik sehingga seluruh karyawan merasa percaya diri untuk melakukan pekerjaannya. Tingginya Efikasi diri karyawan di PT Ghuroba Madani tersebut berdampak pada tingginya kepuasan kerja karyawannya.

4.5.4 Pengaruh Efikasi Diri terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri karyawan PT Ghuroba Madani, maka akan semakin tinggi pula OCB mereka. Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Choong et al., 2020: 864-886; Pradhan et al., 2020: 509-528) yang mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB. Efikasi diri adalah faktor yang sangat penting dalam terbentuknya OCB karyawan yang pada akhirnya mengarah kepada produktifitas karyawan (Kang et al., 2020: 1-11).

4.5.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT Ghuroba Madani, maka akan semakin tinggi pula OCB karyawan. Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Belwalkar et al. 2018: 410-430; Arikoğlu et al. 2019: 92-101; Narzary & Palo

2020: 1435-1449; Mahmoud et al., 2021: 1-17; Vázquez-Rodríguez et al. 2021: 2506–2521; Band et al. 2021: 938-943) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB.

4.5.6 Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap OCB dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui mediasi kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ningsih et al. (2019: 296) yang menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap OCB melalui mediasi kepuasan kerja. Perusahaan yang fokus pada karyawan yang bahagia dan puas, dengan mendorong pengalaman makna dan tujuan di tempat kerja, dan rasa kebersamaan di tempat kerja, dapat mendorong OCB karyawan mereka (Belwalkar et al. 2018: 424).

Pada penelitian ini kepuasan kerja ditemukan memediasi hubungan antara kecerdasan spiritual dan OCB secara parsial, artinya kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB baik dengan mediasi kepuasan kerja maupun secara langsung tanpa mediasi kepuasan kerja.

4.5.7 Pengaruh Efikasi Diri terhadap OCB dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior melalui mediasi kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Na-Nan et al. (2021: 14) yang mengatakan bahwa karyawan ketika karyawan

memiliki efikasi diri, secara mental mereka lebih percaya diri dan terdorong untuk bekerja dengan semangat sepenuh hati, dimana semangat tersebut menghasilkan kepuasan kerja karena mereka melaksanakan tugas yang mereka sukai dan menganggapnya sebagai tantangan bagi kemampuan mereka. Kepuasan tersebut kemudian mendorong karyawan melakukan OCB.

Pada penelitian ini kepuasan kerja ditemukan memediasi hubungan antara efikasi diri dan OCB secara parsial, artinya efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB baik dengan mediasi kepuasan kerja maupun secara langsung tanpa mediasi kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Ghuroba Madani
2. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Ghuroba Madani
3. Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di PT Ghuroba Madani
4. Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Ghuroba Madani
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Ghuroba Madani
6. Kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui mediasi kepuasan kerja di PT Ghuroba Madani
7. Efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui mediasi kepuasan kerja di PT Ghuroba Madani

5.2 Saran

Bagi Perusahaan Terkait

1. PT Ghuroba Madani perlu menjaga meningkatkan kecerdasan spiritual karyawan, mengingat hasil penelitian yang membuktikan bahwa tingginya kecerdasan spiritual memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan OCB. Hal ini dapat dilakukan dengan mempertahankan atau menambah kegiatan seperti pengajian rutin dimana kemampuan karyawan dalam menemukan makna, tujuan, dan nilai-nilai yang baik dalam kesehariannya akan berdampak positif bagi kepuasan kerja dan dapat berpotensi besar membentuk OCB karyawan yang pada akhirnya akan berkontribusi positif pada kinerja perusahaan
2. PT Ghuroba Madani perlu menjaga meningkatkan efikasi diri karyawan, mengingat hasil penelitian yang membuktikan bahwa tingginya efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan OCB. Hal ini dapat dilakukan dengan mempertahankan atau menambah kegiatan seperti upskilling dan sharing yang dapat meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan tugasnya serta saling memberikan saran dan motivasi ketika ada kendala yang terjadi. Ketika mereka lebih percaya diri dan terdorong untuk bekerja dengan semangat sepenuh hati, dimana semangat tersebut menghasilkan kepuasan kerja karena mereka melaksanakan tugas yang mereka sukai dan menganggapnya sebagai tantangan bagi kemampuan mereka. Kepuasan tersebut kemudian mendorong karyawan melakukan OCB yang akan berdampak positif pada efektifitas dan efisiensi perusahaan secara keseluruhan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Belum banyak penelitian yang membahas terkait pengaruh mediasi variabel kepuasan kerja terhadap hubungan antara kecerdasan spiritual dengan OCB dan efikasi diri dengan OCB. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam terkait penelitian dengan topik ini di sektor industri lainnya.
2. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat disempurnakan, diantara keterbatasan tersebut adalah :
 - 1) Jumlah sampel yang terbatas 167 responden belum bisa dikatakan ideal. Diharapkan penelitian selanjutnya menggunakan ukuran sampel yang lebih besar.
 - 2) Validitas diskriminan baik pada first stage maupun second stage belum sepenuhnya terpenuhi karena terdapat nilai HTMT sebagian pasangan konstruk yang berada diatas ambang batas 0,85. Selain itu, Reliabilitas variabel efikasi diri baik pada first stage maupun second stage juga belum sepenuhnya terpenuhi karena nilai cronbach's alpha yang berada dibawah ambang batas 0,7, walaupun composite reliabuiltiy dari variabel efikasi diri telah memenuhi ambang batas diatas 0,7. Untuk itu, perlu ada penelitian yang lebih lanjut dengan validitas dan reliabilitas yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Abdullahi, A. Z., Anarfo, E. B., & Anyigba, H. (2020). The impact of leadership style on organizational citizenship behavior: does leaders' emotional intelligence play a moderating role? *Journal of Management Development*, 39(9–10), 963–987. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2020-0012>
- Abdurrasodik, M., Titisari, P., & Yulisetiari, D. (2020). The Effect of Spiritual Intelligence and Organizational Culture on Employee Performance Through Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Intervening Variables in Employees Performance of The Employees of Baitul Maal Wattamwil Ugt Sidogiri Jember. *International Journal Of Creative and Innovative Research In All Studies*, 2(11), 59–65.
- Abun, D., Natividad, E. B., Nicolas, M. T., Magallanes, T., & Mansueto, J. M. (2022). Examining the effect of teacher's self-efficacy on job satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(8), 338–349. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i8.1503>
- Alamanda, D. T., Ahmad, I., Putra, H. D., & Hashim, N. A. (2021). The role of spiritual intelligence in citizenship behaviours amongst muslim staff in Malaysia. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 77(1). <https://doi.org/10.4102/hts.v77i1.6586>
- Al-Shammari, E. T. (2021). Investigation of Factors Affecting Employee Satisfaction of IT Sector. *IJACSA) International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 12(2), 259–268. www.ijacsa.thesai.org
- Arıkoğlu, E., Necla, A., İyigün, Ö., & Sağlam, M. (2019). The Mediating Role Of Organizational Identification on The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Research in The Finance Industry. In *International Journal of Commerce and Finance* (Vol. 5).
- Azmy, A. (2021). Implications of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior in Electrical Professional Organizations in Indonesia. *International Journal of Applied Business Research*, 63–80. <https://doi.org/10.35313/ijabr.v3i2.152>
- Band, G., Timane, R., & Wandhe, P. (2021). Moderation Effect of Counter Work Productive Behaviour on The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 938–943.
- Belwalkar, S., Vohra, V., & Pandey, A. (2018). The Relationship Between Workplace Spirituality, Job satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors - an Empirical Study. *Social Responsibility Journal*, 14(2), 410–430. <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0096>

- Casu, G., Mariani, M. G., Chiesa, R., Guglielmi, D., & Gremigni, P. (2021). The role of organizational citizenship behavior and gender between job satisfaction and task performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(18). <https://doi.org/10.3390/ijerph18189499>
- Choong, Y. O., Ng, L. P., Ai Na, S., & Tan, C. E. (2020). The Role of Teachers' Self-Efficacy between Trust and Organisational Citizenship Behaviour among Secondary School Teachers. *Personnel Review*, 49(3), 864–886. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0434>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications.
- David, F. R., & David, F. R. (2017). *Strategic Management: A Competitive Advantage Approach, Concept, and Cases* (16th ed.). Pearson Education.
- Dewi, I. G. A. M., Riana, I. G., Kasuma, J., McGuinness, E., Maria, S., & Darma, D. C. (2021). Predicting organizational citizenship behavior through psychological ownership and job satisfaction in four-star hotels. *Geojournal of Tourism and Geosites*, 37(3), 807–813. <https://doi.org/10.30892/GTG.37310-712>
- Dewi, K. T. S. (2020). The Influence of Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Nursing Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 66–73. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Efendi, Harini, S., Simatupang, S., Silalahi, M., & Sudirman, A. (2021). Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance? *Journal of Educational Research and Evaluation*, 5, 136–147. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JERE>
- Fachrudin, K. A., & Sholihin, M. (2021). Examining the mediating effect of job satisfaction on the relationship between budgetary participation and organizational citizenship behavior in Indonesian higher education institutions. *Cogent Business and Management*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1968990>
- Garland, R. (1991). The Mid-Point on a Rating Scale: Is it Desirable? *Marketing Bulletin*, 2, 66–70. <http://marketing-bulletin.massey.ac.nz>
- Garson, G. D. (2016). *PARTIAL LEAST SQUARES: Regression & Structural Equation Model*. Statistical Publishing Associates. www.statisticalassociates.com

- Ghewari, A. A., & Pawar, S. N. (2021). Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction. *South Asian Journal of Management*, 28(4), 96–119.
- Hair, J. F. J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc.
- Hair, J. F. Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE Publications, Inc.
- Hair, J. F. Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Third Edition* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Hamid, R. S., & Anwar, S. M. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS 3.2.8 dalam Riset Bisnis*. PT Inkubator Penulis Indonesia. www.institutpenulis.id
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Herminingsih, A., & Kasuri, R. (2018). Personality, Relation to Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. In *European Research Studies Journal: Vol. XXI* (Issue 3).
- Ikonne, C. N., Unegbu, V. E., Soyemi, O. D., & Arinola, A. A. (2019). Correlational Analysis of Self-Efficacy and Job Satisfaction of librarians in Public Universities in south-West, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 1–34. <https://digitalcommons.unl.edu/libphilprac>
- Islam, T., & Ahmed, I. (2018). Mechanism between perceived organizational support and transfer of training: Explanatory role of self-efficacy and job satisfaction. *Management Research Review*, 41(3), 296–313. <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0052>
- Junru, X., & Huang, Y.-J. (2019). The Influence of Teachers' Perceived Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior in Chinese Private Universities: Mediate Role of Job Satisfaction. *The International Journal of Organizational Innovation*, 12. <http://www.ijoi-online.org/>
- Kang, J. H., Ji, Y. H., Baek, W. Y., & Byon, K. K. (2020). Structural relationship among physical self-efficacy, psychological well-being, and organizational

- citizenship behavior among hotel employees: Moderating effects of leisure-time physical activity. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(23), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17238856>
- Kaur, S., Singh, S., & Bhatia, B. S. (2017). Impact of Spiritual Quotient on Attitude Towards Duty and Job Satisfaction: A Study on Employees in The Banking Sector In India. *South Asian Journal of Management*, 24(3), 143–169.
- King, D. B. (2008). *Rethinking Claims of Spiritual Intelligence: A Definition, Model, and Measure*. Trent University.
- King, D. B., & DeCicco, T. L. (2009). A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28(1), 68–85. <https://doi.org/10.24972/ijts.2009.28.1.68>
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018a). *Organizational behavior : a practical, problem-solving approach* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2018b). *Organizational behavior : a Practical, Problem-solving Approach* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Kinicki, A., & Williams, B. K. (2020). *Management : a Practical Introduction* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Korankye, B., & Amakyewaa, E. (2021). Exploring the Impact of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction and Turnover Intention. *SEISENSE Journal of Management*, 4(1), 31–46. <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i1.513>
- Mahmoud, A. B., Hack-Polay, D., Reisel, W. D., Fuxman, L., Grigoriou, N., Mohr, I., & Aizouk, R. (2021). Who's More Vulnerable? A Generational Investigation of COVID-19 Perceptions' Effect on Organisational Citizenship Behaviours in the MENA Region: Job Insecurity, Burnout and Job Satisfaction as Mediators. *BMC Public Health*, 21(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11976-2>
- Malhotra, M., & Kathuria, K. (2017). Relationship between Spiritual Intelligence, Job Satisfaction and Counterproductive Work Behaviour among Employees of Multinational Companies in India. *Journal of Psychosocial Research*, 12(2), 315.
- Masitoh, S., & Sudarma, K. (2019). The Effect of Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Work Satisfaction with Employee Performance as Intervening Variables. *Management Analysis Journal*, 8(1). <http://maj.unnes.ac.id>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Y. (2018). *Organizational Behavior* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

- Mello, J. A. (2015). *Strategic Human Resource Management Fourth Edition* (4th ed.). Cengage Learning.
- Mohan, M. C., & Thampi, S. P. (2020). Effect of Spiritual Intelligence and Personality on Job Satisfaction: A Study on Commercial Bank Employees in Kerala. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17(12), 236–252.
- Muhdar, H. (2018). The Effects of Spiritual Intelligence and Organizational Citizenship Behavior to Employees Performance: Study at Sharia Banks in Gorontalo Province. *Economica: Jurnal Ekonomi Islam*, 9(2), 179–205. <https://doi.org/10.21580/economica.2018.9.2.2806>
- Na-Nan, K., Kanthong, S., & Joungtrakul, J. (2021). An Empirical Study on The Model of Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted Through Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3). <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Narzary, G., & Palo, S. (2020). Structural Empowerment and Organisational Citizenship Behaviour: The Mediating–Moderating Effect of Job Satisfaction. *Personnel Review*, 49(7), 1435–1449. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0632>
- Ningsih, B. A., Surati, S., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Komitmen Organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *JMM UNRAM - MASTER OF MANAGEMENT JOURNAL*, 8(3), 295–310. <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i3.450>
- Nurjanah, S., Pebianti, V., & Handaru, A. W. (2020). The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>
- Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-being in The K-12 Educational System. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23). <https://doi.org/10.3390/ijerph182312763>
- Pradhan, R. K., Jena, L. K., & Panigrahy, N. P. (2020). Do Sustainability Practices Buffer The Impact of Self-Efficacy on Organisational Citizenship Behaviour?: Conceptual and Statistical Considerations. *Journal of Indian Business Research*, 12(4), 509–528. <https://doi.org/10.1108/JIBR-05-2019-0170>

- Rhee, T.-S., Kim, Y.-M., & Jin, X. (2019). A Study on the Influence of Reasonable Mobile Task Instruction and Mobile Information Sharing on Employee Job Satisfaction: The Moderating Effect of Self-Efficacy. *The Journal of The Institute of Internet, Broadcasting and Communication (IIBC)*, 19(1), 2289–0246. <https://doi.org/10.7236/IIBC.2019.19.1.37>
- Rina, I., & Hermanto, A. T. (2019). The Effect of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Emotional and Spiritual Intelligence on Organizational Citizenship Behavior: a Study on Civil Servants of Education at State Islamic University of Mataram, Indonesia. *Eurasia: Economics & Business*. <https://doi.org/10.18551/econeurasia.2019-05>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Breward, K. E. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (Canadian edition). Pearson Canada.
- Roswandi, D. A., Rosyidi, U., Sujanto, B., & Paramaatha, D. N. (2021). Examining The Effect of Self-Efficacy and Job Involvement on The Job Satisfaction of The Family Planning Field Workers at The National Population and Family Planning. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(Special Issue 5).
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, 27(3), 197–211. <https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003>
- Scandura, T. A. (2019). *Essentials of Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons. www.wileypluslearningspace.com
- Singh, R., Sharma, U., & Chitranshi, J. (2022). Relationship between spiritual intelligence (SI) & job satisfaction (JS) in millennials. *CARDIOMETRY*, 22, 223–230. <https://doi.org/10.18137/cardiometry.2022.22.223230>
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K., Julian, A. L., Thoresen, P., Aziz, S., Fisher, G. G., & Smith, P. C. (2002). Development of a compact measure of job satisfaction: The abridged Job Descriptive Index. *Educational and Psychological Measurement*, 62(1), 173–191. <https://doi.org/10.1177/001316440206200112>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis* (3rd ed.). ALFABETA.
- Sugiyono. (2021). *Statistika Untuk Penelitian* (Cetakan ke-31). ALFABETA.

- Vázquez-Rodríguez, P., Romero-Castro, N., & Pérez-Pico, A. M. (2021). To Engage or Not to Engage in Organisational Citizenship Behaviour: That is the Question! *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja* , 34(1), 2506–2521. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1833743>
- Zacharias, T. (2022). Spiritual intelligence and emotional intelligence on employee performance: analysis of organizational citizenship behavior as a mediating variable. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 10(2), 199. <https://doi.org/10.29210/180700>
- Zakariya, Y. F. (2020). Effects of School Climate and Teacher Self-Efficacy on Job Satisfaction of Mostly STEM Teachers: a Structural Multigroup Invariance Approach. *International Journal of STEM Education*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00209-4>
- Zohar, D., & Marshall, I. (2007). *SQ: Kecerdasan Spiritual*. Mizan Pustaka.

<https://ghuma.id/> diakses tanggal 05 Juli 2025 pukul 13:45 WIB

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian :

Kepada Yth

Karyawan/Karyawanati

PT Ghuma (Ghuroba Madani)

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakaatuh

Perkenalkan, saya Mochamad Fahmy Amrullah, mahasiswa tingkat akhir dari Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan. Penelitian yang sedang saya lakukan berjudul "Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Efikasi diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja".

Sehubungan dengan hal tersebut, saya bermaksud untuk meminta bantuan kepada bapak/ibu, saudara/saudari, karyawan dan karyawanati PT Ghuma (Ghuroba Madani) untuk dapat meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner ini.

Saya harap bapak/ibu saudara/saudari karyawan dan karyawanati PT Ghuma (Ghuroba Madani) dapat **menjawab kuesioner ini dengan sejujur jujurnya**. Jawaban yang bapak/ibu saudara/saudari yang terekam pada kuesioner ini akan **dijamin kerahasiaannya** dan **hanya digunakan sebagai data penelitian semata**.

Demikian permohonan dari saya, atas kesediaan bapak/ibu, saudara/saudari karyawan dan karyawan saya ucapkan Terima Kasih.

Hormat Saya,

Mochamad Fahmy Amrullah

**Kuesioner Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Efikasi diri
terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang di mediasi oleh Kepuasan
Kerja di PT Ghuroba Madani**

A. Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : a, Laki-laki
b, Perempuan

2. Unit Tempat Bekerja : a, UP3 Cirebon
b, ULP Cirebon Kota
c, ULP Sumber
d, ULP Ciledug
e, ULP Kuningan
f, ULP Cilimus

3. Usia : a, < 21 Tahun
b, 21-30 Tahun
c, 31-40 Tahun
d, 41-50 Tahun
e, 51-60 Tahun
f, 61-65 Tahun
g, > 65 Tahun

4. Pendidikan Terakhir : a, SMA/SMK/Sederajat

b, Diploma/Sarjana Muda

c, Sarjana (S1)

d, Magister (S2)

e, Doktoral (S3)

5. Lama Bekerja : a, < 3 Tahun

b, 3-5 Tahun

c, 5-10 Tahun

d, > 10 Tahun

Kuesioner ini terdiri dari beberapa pertanyaan/pernyataan yang menggunakan skala likert 1-6 dengan penjelasan sebagai berikut :

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju (SS)	6
Setuju (S)	5
Cenderung Setuju (CS)	4
Cenderung Tidak Setuju (CTS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Kuesioner Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Efikasi diri
terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang di mediasi oleh Kepuasan
Kerja di PT. Ghuroba Madani**

Kecerdasan Spiritual

Kecerdasan Spiritual							
<i>Critical Existential Thinking</i>							
No,	Pernyataan <i>Critical Existential Thinking</i>	SS	S	CS	CTS	TS	STS
1,	Saya sering memikirkan dan bertanya-tanya tentang seperti apa sebenarnya dunia ini.						
2,	Saya pernah meluangkan waktu untuk memikirkan untuk apa tujuan hidup saya.						
3,	Saya bisa memikirkan dengan serius tentang apa yang mungkin terjadi setelah kita meninggal.						
4,	Saya punya pemikiran sendiri tentang hal-hal seperti hidup, mati, kenyataan, dan keberadaan manusia.						

5,	Saya sering memikirkan apa arti dari kejadian-kejadian yang saya alami dalam hidup.						
6,	Saya sering memikirkan hubungan antara manusia dengan alam semesta.						
7,	Saya pernah berpikir dalam-dalam apakah ada kekuatan yang lebih besar dari manusia (Tuhan).						
Personal Meaning Production							
No,	Pernyataan <i>Personal Meaning Production</i>	SS	S	CS	CTS	TS	STS
1,	Dengan mengetahui tujuan hidup (misalnya menurut nilai-nilai pribadi, agama atau yang lainnya), saya jadi lebih kuat saat menghadapi masalah atau tekanan.						
2,	Saya bisa menjelaskan apa tujuan atau alasan saya menjalani hidup.						
3,	Saat saya mengalami kegagalan, saya tetap bisa melihat sisi positif atau pelajaran dari kejadian itu.						

4,	Saya bisa mengambil keputusan yang sesuai dengan tujuan hidup saya.						
5,	Saya bisa menemukan arti dan tujuan dari hal-hal yang saya alami setiap hari.						
Transcendental Awareness							
No,	Pernyataan <i>Transcendental Awareness</i>	SS	S	CS	CTS	TS	STS
1,	Saya menyadari bahwa dalam diri saya ada bagian yang lebih dalam dari sekadar tubuh fisik (seperti sisi spiritual, ruh atau batin).						
*2,	Saya merasa sulit merasakan hal-hal selain yang bersifat fisik atau bisa dilihat dan disentuh.						
3,	Saya menyadari ada hubungan yang lebih dalam antara saya dengan orang lain.						
4,	Saya melihat diri saya lebih dari sekadar fisik (saya juga punya sisi dalam yang tidak terlihat yang						

	saya anggap itulah saya yang sebenarnya).						
5,	Saya sangat sadar bahwa hidup ini bukan cuma soal hal-hal yang bisa disentuh atau dilihat.						
6,	Saya bisa melihat nilai seseorang dari hatinya dan pilihan sikapnya, bukan hanya dari yang terlihat dari penampilannya (tampilan fisik, kepribadian, emosi dll).						
7,	Menyadari bahwa hidup bukan hanya soal hal-hal fisik membuat saya merasa lebih tenang dan seimbang.						
	Conscious State Expansion						
No,	Pernyataan Conscious State Expansion	SS	S	CS	CTS	TS	STS
1,	Saya bisa masuk ke keadaan sadar yang lebih dalam, misalnya saat merenung tentang hidup saya, hubungan saya dengan Tuhan, atau hubungan saya dengan alam						

2,	Saya bisa memilih kapan saya ingin lebih fokus dan sadar, misalnya saat ibadah atau saat ada masalah.						
3,	Saya bisa berpindah dengan mudah antara keadaan sadar biasa dan sadar yang lebih dalam.						
4,	Saat saya lebih sadar atau tenang, saya bisa melihat masalah dan pilihan dengan lebih jelas						
5,	Saya punya cara sendiri untuk masuk ke keadaan yang lebih tenang dan sadar. (seperti meditasi, berdoa atau mengingat Tuhan)						

Sumber : King, D. B., & DeCicco, T. L. (2009). A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28(1), 68–85. <https://doi.org/10.24972/ijts.2009.28.1.68>

Efikasi diri

Efikasi diri							
No,	Pernyataan Efikasi Diri	SS	S	CS	CTS	TS	STS

1,	Pekerjaan saya cocok dengan kemampuan saya.						
2,	Saya bisa mengerjakan pekerjaan yang lebih menantang dari yang saya kerjakan sekarang.						
3,	Saya merasa kualifikasi saya terlalu tinggi untuk pekerjaan ini.						
4,	Saya punya semua pengetahuan teknis yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.						
5,	Keterampilan dan kemampuan saya sama atau lebih baik dibanding rekan kerja saya.						

Sumber : Islam, T., & Ahmed, I. (2018). Mechanism between perceived organizational support and transfer of training: Explanatory role of self-efficacy and job satisfaction. *Management Research Review*, 41(3), 296–313.
<https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0052>

Kepuasan kerja

Kepuasan Kerja							
No,	Pertanyaan	SS	S	CS	CTS	TS	STS

1,	Saya merasa cocok dan menyatu dengan pekerjaan saya.						
2,	Saya tidak pernah terpikir untuk keluar dari pekerjaan saya sekarang.						
3,	Secara umum, saya merasa puas dengan pekerjaan saya.						

Sumber : Al-Shammari, E. T. (2021). Investigation of Factors Affecting Employee Satisfaction of IT Sector. *IJACSA) International Journal of Advanced Computer Science and Applications*, 12(2), 259–268. www.ijacsa.thesai.org

OCB

Organizational Citizenship Behavior (OCB)							
No,	Pernyataan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	SS	S	CS	CTS	TS	STS
1,	Saya membantu rekan kerja yang sedang tidak masuk.						
2,	Saya pernah atau bersedia ikut acara yang sebenarnya tidak wajib, tapi bisa membuat nama tempat kerja jadi baik.						

3,	Saya bersedia meluangkan waktu untuk membantu teman kerja yang punya masalah terkait pekerjaan.						
4,	Saya membela tempat kerja saya kalau ada orang yang menjelekkan atau mengkritik.						
5,	Saya berusaha agar karyawan baru merasa diterima dan nyaman di tempat kerja.						
6,	Saya merasa bangga saat mewakili tempat kerja di depan orang banyak.						
7,	Saya mengambil tindakan jika ada hal yang bisa membahayakan tempat kerja saya untuk melindunginya dari potensi masalah.						

Sumber : Abdullahi, A. Z., Anarfo, E. B., & Anyigba, H. (2020). The impact of leadership style on organizational citizenship behavior: does leaders' emotional intelligence play a moderating role? *Journal of Management Development*, 39(9–10), 963–987. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2020-0012>

Lampiran 2

Surat Izin Penelitian



Nomor : 342/SU/GHUMA/25
Lampiran : -
Hal : Balasan Surat Permohonan Ijin Penelitian

Kepada Yth. Bapak/Ibu
Bagian Akademik Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat Permohonan Ijin Penelitian ke PT Ghuroba Madani dengan Nomor Surat 368/DEK/06/SITA.EM/3102/2025 yang telah diajukan kepada kami, bersama dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa atas nama Mochamad Fahmy Amrullah dapat melakukan penelitian kepada PT Ghuroba Madani.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,



Teddy Mulvadi Hidayat
Direktur

Jl. Pasir Impun BCV2 R6 Bandung 40195 • Tlp : 022 7236772 • WA : 0811 207 6600 • Email : info@ghuma.id • Website : ghuma.id

@ ghuma.id Ghuma ID Ghuma Id ghuma_id