

**PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN
ORGANIZATIONAL COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PADA KARYAWAN PERUMDA AIR MINUM
TIRTA SAGO KOTA PAYAKUMBUH**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang*



OLEH:

MAZURA OCTAVIANUM

NIM. 20059147/ 2020

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FALKUTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2025

PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

Judul : Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perumda Tirta Sago Kota Payakumbuh

Nama : Mazura Octavianum

NIM : 20059147

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

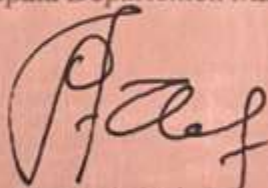
Padang, 23 September 2025

Disetujui Oleh:
Pembimbing



Yuki Firda, SE, MM
NIP. 198207222010122002

Diketahui oleh:
Kepala Departemen Manajemen



Dr. Syahrizal, S.E., M.Si
NIP. 197209021998021001

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Negeri Padang

PENGARUH *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN *ORGANIZATIONAL COMMITMENT*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN PERUMDA TIRTA SAGO
KOTA PAYAKUMBUH

Nama : Mazura Octavianum
NIM : 20059147
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Padang, 23 September 2025

Tim Penguji

No.	Jabatan	Nama	Tanda Tangan
-----	---------	------	--------------

1	Ketua	: Yuki Fitria., SE, MM
---	-------	------------------------

1.

2	Anggota	: Chichi Andriani., SE, MM
---	---------	----------------------------

2.

3	Anggota	: Okki Trinanda., SE, MM
---	---------	--------------------------

3.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mazura Octavianum
NIM/TM : 20059147/2020
Tempat/Tanggal Lahir : Payakumbuh/03 Oktober 2001
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jl. Khatib Sulaiman. Kel. Padang Karambia RT 001
RW 001. Kec. Payakumbuh Selatan. Kota
Payakumbuh. Prov. Sumatera Barat Kode Pos 26227
Judul Skripsi : Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap
Organizational Citizenship Behavior Dengan
Variabel Mediasi *Organizational Commitment* Pada
Karyawan Perumda Tirta Sago Kota Payakumbuh.

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan Ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, 23 September 2025

Penulis,



Mazura Octavianum
NIM. 20059147

ABSTRAK

**Mazura Octavianum : Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap
(2020/20059147) *Organizational Citizenship Behavior* Dengan
Organizational Commitment Sebagai Variabel
Mediasi Pada Karyawan Perumda Air Minum
Tirta Sago Kota Payakumbuh**
Dosen Pembimbing : Yuki Fitria, S.E., M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh dan peran mediasi dari *organizational commitment* dengan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM). Penelitian ini merupakan penelitian *eksplanatory* yang menggunakan data kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap Perumda Tirta Sago Kota Payakumbuh dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *total sampling* sehingga jumlah sampel penelitian ini adalah 67 responden karyawan tetap. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pengukuran skala likert. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya, *organizational commitment* juga ditemukan berperan sebagai mediasi yang signifikan dalam hubungan antara *workplace spirituality* dan *organizational citizenship behavior*. Temuan ini memberikan kontribusi pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya *workplace spirituality* dan *organizational commitment* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh.

Kata Kunci: *Workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan kurnia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang. Proses penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, dan doa dari berbagai pihak yang senantiasa memberikan motivasi kepada penulis. Untuk itu, dengan kerendahan hati, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Ir. Krismadinata, Ph. D selaku Rektor Universitas Negeri Padang.
2. Bapak Prof. Perengki Susanto, SE., M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Dr. Syahrizal, S.E., M.Si, selaku Kepala Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Yuki Fitria, SE, MM yang dengan penuh kesabaran telah memberikan waktu, ilmu, dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Chichi Andriani, SE, MM dan Bapak Okki Trinanda, SE, MM yang telah memberikan berbagai saran, masukan perbaikan skripsi kepada penulis.

6. Bapak Firman, SE, M.Sc Sebagai pembimbing akademik yang senantiasa memberikan arahan dan dorongan semangat.
7. Bapak Supan Wendri Mandar, A.Md selaku staf tata usaha Departemen Manajemen yang telah mendukung kelancaran proses administrasi selama penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membagikan ilmu pengetahuan dalam proses penulisan skripsi ini, serta staf administrasi yang telah memberikan bantuan dibidang administrasi.
9. Bapak dan Ibu Staf Perpustakaan serta Ruang Baca Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memudahkan penulis dalam mengakses bahan bacaan.
10. Bapak dan Ibu Direktur hingga seluruh staf Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh atas partisipasi dan dukungan yang telah diberikan dalam pelaksanaan penelitian.
11. Kepada kedua orang tua penulis, Mama Asnita dan Ayah Junaidi, serta saudara tersayang yaitu abang Muhamad Azizul., S.H., penulis menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga atas cinta dan kasih sayang yang tulus, doa yang tidak pernah henti, dukungan materi, motivasi, nasihat, perhatian, serta pengorbanan yang begitu besar. Semua itu sumber semangat dan kekuatan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Kepada KLD Deni Febrian atas segala dukungan, telah menjadi pendengar setia memberikan ruang bagi setiap keluhan penulis dalam

menyelesaikan skripsi ini, dan serta memberikan motivasi yang membangun dan memberikan energi positif.

13. Kepada sahabat penulis dari semenjak duduk dibangku Madrasah Aliyah sampai sekarang dan selalu berharap kepada Allah SWT selalu bareng dengan beliau “Till Jannah” yang sudah saya anggap sebagai saudara yaitu Hafizatul Fitrah, S.K.G atas support dan kegigihan beliau selalu perhatian atas penyusunan skripsi ini.
14. Kepada sahabat-sahabat tercinta penulis selama 4 tahun dibangku kuliah yaitu Mega Oktaviani., S.E, Zaura Muthia Aslam., S.E, dan Windi Pratama Sakti., S.E, Mila Sabrina., S.E atas dukungan, rasa kekeluargaan, dan kebersamaan yang telah terjalin. Keindahan bersama semua akan selalu penulis ingat, serta bantuan yang telah diberikan dalam proses penyelesaian skripsi ini.
15. Keluarga besar Departemen Manajemen 2020, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang, yang namanya tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah memberikan banyak semangat dan dukungan selama penulis menempuh perkuliahan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	11
C. Batasan Masalah.....	12
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	13
BAB II KAJIAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA KONSEPTUAL, DAN HIPOTESIS PENELITIAN	14
A. Kajian Teori	14
1. <i>Behavioral Theory of the Firm</i>	14
2. <i>Organizational citizenship behavior (OCB)</i>	16
3. <i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	21
4. <i>Organizational Commitment (OC)</i>	24
B. Keterkaitan Antar Variabel Penelitian	29
C. Penelitian Terdahulu	35
D. Kerangka Konseptual.....	38
E. Hipotesis Penelitian	39
BAB III METODE PENELITIAN	46

A. Desain Penelitian.....	46
1. Jenis Penelitian	46
2. Objek Penelitian	47
B. Tempat dan waktu Penelitian.....	47
C. Populasi dan Sampel Penelitain	47
D. Definisi Operasional	49
1. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	49
2. <i>Workplace Spirituality (WPS)</i>	49
3. <i>Organizational Commitment (OC)</i>	50
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data.....	50
1. Instrumen Penelitian	50
2. Teknik Pengumpulan Data	51
F. Jenis dan Sumber Data	51
1. Data Primer.....	52
2. Data Sekunder	52
G. Teknik Analisis Data	52
1. Analisis Deskriptif.....	52
2. Analisis Statistik Inferensial.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	60
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	60
B. Hasil Penelitian	61
C. Pengujian Hipotesis	88
D. Pembahasan	92
BAB V PENUTUP.....	105
A. Kesimpulan.....	105
B. Saran	106
C. Keterbatasan	106

DAFTAR PUSTAKA	110
LAMPIRAN.....	116
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	116
Lampiran 2. Hasil Output Data Responden.....	121
Lampiran 3. Nilai <i>Outer Loading</i> Tahap I	125
Lampiran 4. Model Awal Hubungan Variabel Yang Diteliti	126
Lampiran 5. Nilai <i>Outer Loading</i> Tahap II	127
Lampiran 6. Model Kedua Hubungan Variabel Yang Diteliti	129
Lampiran 7. Nilai <i>Outer Loading</i> Tahap III (Terakhir)	129
Lampiran 8. Model Ketiga (Terakhir) Hubungan Variabel Yang Diteliti.....	130
Lampiran 9. Nilai <i>Construct Reliability</i> dan <i>Validity</i>	132
Lampiran 10. <i>Output SmartPLS “Inner Model” R Square</i> dan <i>Q Square</i>	132
Lampiran 11. <i>Output SmartPLS “Inner Model”</i> Pengujian Hipotesis.....	132
Lampiran 12. Output Sebaran Data Kuesioner	133
Lampiran 13. Tabulasi Data Kuesioner.....	153
Lampiran 14. Tabulasi Akhir Peneliti	155

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Hasil Pra-Survey tentang <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh	5
Tabel 2. Hasil Pra-Survey tentang <i>Workplace Spirituality</i> pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh	8
Tabel 3. Hasil Pra-Survey tentang <i>Organizational Commitment</i> pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh	9
Tabel 4. Penelitian terdahulu.....	35
Tabel 5. Rekapitulasi Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh Berdasarkan Unit Kerja.....	48
Tabel 6. Operasional Variabel dan Indikator	50
Tabel 7. Skala <i>Likert</i>	51
Tabel 8. Capaian Responden.....	54
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Unit Kerja	62
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	65
Tabel 13. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 14. Distribusi Frekuensi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	67
Tabel 15. Distribusi Frekuensi <i>Workplace Spirituality</i>	71
Tabel 16. Distribusi Frekuensi <i>Organizational Commitment</i>	75
Tabel 17. Hasil Uji Validitas Konvergen.....	81
Tabel 20. Uji Validitas	84
Tabel 21. Hasil Analisis AVE.....	85
Tabel 22. Hasil Analisis Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	86
Tabel 23. Hasil Analisis <i>R-Square</i>	87

Tabel 24. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	88
Tabel 25. Perhitungan koefisien variabel tidak langsung	90
Tabel 26. Pengaruh Total <i>Workplace Spirituality</i> (X), <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y), dan <i>Organizational Commitment</i> (Z).....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Konseptual	38
Gambar 2. <i>Model Structural</i>	83

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bertahan dan berkembang di era globalisasi yang semakin kompetitif, perusahaan harus berinovasi dan meningkatkan kinerja mereka. Menurut Nurjaya (2021), sumber daya manusia adalah komponen penting yang harus diperhatikan karena pemanfaatan sumber daya yang ada diperlukan untuk mencapai kinerja optimal. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelola dan mengoptimalkan kontribusi individu untuk meningkatkan kinerja organisasi. Karyawan yang positif dan memiliki komitmen yang tinggi ditempat kerja adalah aset penting bagi organisasi. Pekerjaan di era globalisasi ini bukan sekadar pekerjaan, tetapi juga tempat untuk bersosialisasi dan mencapai kepuasan pribadi. Orang-orang didunia modern berusaha untuk memahami apa arti pekerjaan mereka dan bagaimana hal itu mempengaruhi kehidupan mereka.

Dunia pekerjaan yang modern ini, tanpa karyawan yang ahli dan berbakat, sebuah organisasi tidak akan bisa berkembang dan bertahan lama dalam organisasi. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap organisasi untuk menjaga karyawannya agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Dubey *et.al.*, (2022) dalam penelitiannya, organisasi modern saat ini menghadapi berbagai masalah terkait karyawan seperti absensi, *turnover*, korupsi, penyakit akibat stress, konflik, kelelahan, kekerasan, dan lain-lain. Oleh sebab itu, karyawan harus mewujudkan lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan, produktivitas organisasi, kepuasan karyawan, memperkuat hubungan antar karyawan, retensi

karyawan, dan reputasi organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan positif yaitu *organizational citizenship behavior* (OCB).

OCB memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, positif, dan harmonis yang pada akhirnya mendukung keberhasilan jangka panjang organisasi. Organ & Podsakoff (2006) mengatakan OCB adalah perilaku sukarela yang dilakukan karyawan yang tidak langsung diharapkan atau diharuskan untuk melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka, tetapi berkontribusi pada kinerja organisasi. OCB dapat meningkatkan efisiensi organisasi dengan meningkatkan produktivitas karyawan dan manajer, membantu koordinasi aktivitas, dan menciptakan modal sosial dalam organisasi. OCB dianggap penting karena mampu memberikan keuntungan kompetitif bagi bisnis dan berkontribusi pada kesuksesan umum organisasi.

Made *et al.*, (2021) mengatakan OCB adalah perilaku informal yang melampaui ekspektasi dasar terhadap karyawan dalam memberikan kontribusi mereka kepada organisasi. Aftab *et al.*, (2021) mengatakan tiga aspek atau manfaat OCB. Pertama kontribusi pada organisasi, dimana OCB berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan menunjukkan OCB cenderung membantu rekan kerja, meningkatkan efisiensi, dan menciptakan lingkungan kerja positif, sehingga membantu organisasi mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Kedua, OCB berbasis sukarela yaitu perilaku dilakukan tanpa paksaan atau kewajiban resmi, meskipun tidak diharapkan secara formal, OCB membawa dampak besar dengan meningkatkan lingkungan kerja dan kinerja organisasi. Ketiga, OCB memiliki struktur multidimensi mencakup

berbagai perilaku seperti membantu rekan kerja, mematuhi kebijakan, tidak mengeluh ditempat kerja, loyal pada organisasi, dan mendukung harmoni.

Penulis berfokus pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh sebagai objek penelitian. Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh merupakan industri yang bergerak pada penyedia air bersih, yang bertanggung jawab melayani masyarakat. Berdasarkan profil Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh, misi perusahaan ini adalah “Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia secara ekonomis, efektif, dan efisien”. Penelitian ini diduga menyoroti karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh karena peran vital dalam kehidupan masyarakat.

Namun, pelayanan pada Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh terjadi kendala pada pertengahan tahun 2023 bulan April dan tahun 2024 Januari akibat terhentinya distribusi air dari Perumda Air Minum Tirta Sago. Peristiwa ini sangat berdampak negatif terhadap kehidupan sehari-hari, mengingat air adalah kebutuhan pokok yang krusial bagi rumah tangga, bisnis, dan sektor publik. Berhentinya pasokan air ini diduga menimbulkan keresahan dan kekecewaan dikalangan masyarakat, diduga bahkan merusak kepercayaan terhadap Perumda Air Minum Tirta Sago sebagai penyedia vital. Kejadian ini membuka perbincangan yang lebih luas mengenai bagaimana kinerja dan komitmen internal karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh terhadap organisasi.

Setelah dilakukan wawancara dengan HRD Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh, diduga terungkap beberapa faktor internal yang berkontribusi terhadap lambatnya pemulihan layanan tersebut. Salah satu poin yang diidentifikasi

adalah diduga rendahnya tingkat OCB dikalangan karyawan. Menurut HRD, banyak karyawan yang hanya fokus pada tugas formal sesuai dengan deksripsi pekerjaan mereka, tanpa inisiatif tambahan untuk membatu menyelesaikan krisis atau mendukung rekan kerja dalam situasi darurat. Kegagalan dalam menangani masalah teknis dengan cepat dan efektif mengisyaratkan adanya defisit dalam semangat kolaborasi, inisiatif pribadi, dan kepedulian terhadap kepentingan umum.

Oleh karena itu, penerapan OCB yang baik sangat penting untuk menjaga reputasi organisasi. Karyawan secara proaktif mendukung operasi perusahaan melalui perilaku-perilaku positif diluar tugas formal seperti membantu rekan kerja, memberikan ide-ide inovatif, dan merespon krisis dengan sigap, dapat membantu citra positif Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh dimata masyarakat. Sehingga, Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung terciptanya OCB diantara karyawan. Ini dapat dilakukan melalui penguatan *workplace spirituality* dan *organizational commitment* yang mampu memupuk rasa keterhubungan, tanggung jawab, dan makna dalam pekerjaan karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat membangun reputasi yang kuat melalui kolaborasi tim yang solid dan perilaku proaktif (Dubey *et al.*, 2022). Sehingga, berdasarkan kuesioner mengenai OCB karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh dengan partisipan 25 orang dengan berbagai unit kerja.

Tabel 1. Hasil Pra-Survey tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Σ	%	Σ	%
1	Saya bersedia membantu rekan kerja yang lain yang sibuk (kelebihan beban kerja)	24	96%	1	4%
2	Saya tidak suka mengeluh ditempat kerja	23	92%	2	8%
3	Saya menjaga hubungan untuk menghindari masalah interpersonal dengan rekan kerja dan atasan	24	96%	1	4%
4	Saya menghadiri dan terlibat dalam setiap kegiatan kantor	12	48%	13	52%
Rata-rata		83%		17%	

Sumber: Olahan Data 2024

Data yang didapatkan dari 25 orang karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh, terdapat 17% karyawan kurang memiliki perilaku OCB dilingkungan kerja. Walaupun dalam lingkungan kerja karyawan telah menerapkan perilaku OCB sebesar 83%. Karyawan kebanyakan tidak suka mengeluh ditempat kerja 92% dan berusaha menghindari masalah interpersonal dengan rekan kerja dan atasan 96%. Namun, fakta bahwa 52% karyawan tidak terlibat dalam semua kegiatan kantor menunjukkan bahwa karyawan tidak aktif atau kurang berpartisipasi.

Hal ini diduga disebabkan oleh beberapa kemungkinan seperti kurangnya dorongan atau kurangnya kesadaran akan pentingnya partisipasi. Dengan telah melakukan pra-survey karyawan yang aktif terlibat dalam kegiatan kantor dan berpartisipasi dalam upaya bersama diluar deksripsi pekerjaan formal akan lebih sigap dalam menghadapi situasi darurat. Sebaliknya, ketika sebagian besar karyawan menunjukkan kurangnya partisipasi, organisasi kehilangan daya tanggap yang diperlukan untuk menghadapi tantangan eksternal, yang pada akhirnya berdampak pada reputasi perusahaan. Selain itu, kemungkinan karena alasan lain seperti keterbatasan waktu, beban kerja, atau ketidakcocokan dengan kegiatan yang

sedang dilakukan (K. Genty & Azeez, 2017). Akibatnya dapat mempengaruhi OCB secara keseluruhan. Artinya OCB pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh diduga masih kurang.

Kurangnya OCB dalam lingkungan kerja dapat diartikan sebagai fenomena yang menunjukkan adanya masalah dan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan hubungan antar karyawan. Menyebabkan kurang terlibatnya karyawan terhadap rekan kerja dan organisasi seperti faktor individu yaitu kepribadian, nilai-nilai dan motivasi. Karyawan yang lebih fokus pada kepentingan pribadi atau yang memiliki pandangan negatif terhadap rekan kerja dan organisasi mungkin kurang terlibat dalam perilaku OCB (Dubey, Pushkar, Abhishek Kumar Pathak, 2022). Kurangnya OCB pada karyawan dapat menghambat efektivitas organisasi dan mengurangi kemampuan untuk mencapai tujuan strategis karyawan dan organisasi (Sapta *et al.*, 2021). Oleh karena itu, sangat penting untuk menyelidiki faktor-faktor yang berkontribusi pada rendahnya OCB di tempat kerja karyawan di organisasi.

OCB dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kerja, lingkungan kerja, individu, *organizational commitment* (OC), dan *workplace spirituality* (WPS). *Workplace spirituality* mencerminkan prinsip karyawan tempat kerja bukan hanya untuk mencari penghasilan dan materi, tetapi tempat kerja sebagai hal yang bermakna untuk kepuasan karyawan terhadap batinnya dan menciptakan lingkungan kerja karyawan yang positif dan meningkatkan karier dan tujuan karyawan diorganisasi tempat mereka bekerja. *workplace spirituality* digunakan karyawan sebagai pedoman dalam meningkatkan perilaku OCB untuk mencapai kepuasan kerja dan tujuan karyawan dan organisasi (Made *et al.*, 2021).

Workplace spirituality sering diartikan sebagai upaya menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan, ini melibatkan penyelarasan nilai-nilai pribadi karyawan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dalam hal ini, *workplace spirituality* tidak hanya berfokus pada aspek religius, melainkan lebih pada pencarian makna yang mendalam dalam aktivitas sehari-hari ditempat kerja (K. Genty & Azeez, 2017). Menurut (Utami et al., 2021) *workplace spirituality* memandang pekerjaan bukan sekedar mencari uang, melainkan bagaimana karyawan membantu organisasi, karena *workplace spirituality* menciptakan rasa kebersamaan, saling membantu, dan keakraban dalam organisasi, tercapai melalui sikap non-formal bukan hanya sikap formal.

Menurut riset Swasembada (2007) alasan utama sekitar 61% dari 41 perusahaan besar di Indonesia menganggap *workplace spirituality* sangat penting, sementara 27% lainnya juga menilai *workplace spirituality* sebagai hal yang penting. Made et al., (2021) menjelaskan *workplace spirituality* memainkan peran penting bagi OCB, karyawan yang memiliki *workplace spirituality* yang baik akan bersemangat terhadap berdedikasi pekerjaan organisasi tempat mereka bekerja, karyawan cenderung merasakan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka. Konsep ini memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan perilaku OCB dilingkungan kerja dan mengarahkan karyawan untuk mencapai kepuasan kerja, karier, dan tujuan karyawan di organisasi.

Tabel 2. Hasil Pra-Survey tentang *Workplace Spirituality* pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Σ	%	Σ	%
1	Pekerjaan yang saya lakukan berhubungan dengan apa yang saya anggap penting dalam hidup saya	14	56%	11	44%
2	Saya melakukan pekerjaan dan tugas secara otomatis, tanpa menyadari apa yang saya lakukan	12	48%	13	52%
3	Pada saat-saat tertentu, saya merasakan kegembiraan dan kegembiraan total di tempat kerja	21	84%	4	16%
4	Saya berusaha secara sadar untuk memberikan solusi yang tepat untuk masalah orang lain	20	80%	5	20%
5	Saya memiliki rasa tujuan dan makna yang kuat dengan rekan kerja saya tentang pekerjaan kami	23	92%	2	8%
Rata-rata		72%		28%	

Sumber: Olahan Data (2024)

Data yang didapatkan dari 25 orang karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh terhadap 44% pekerjaannya tidak memiliki hubungan dengan apa dianggap penting dalam hidup karyawan, 52% karyawan tidak melakukan pekerjaan dan tugas secara otomatis tanpa menyadari apa yang dilakukan karyawan, 16% karyawan tidak merasakan saat tertentu untuk merasakan kegembiraan dan kegembiraan total tempat kerja, 20% karyawan tidak sadar untuk memberikan solusi yang tepat untuk masalah rekan kerja, dan 8% karyawan tidak memiliki rasa tujuan dan makna yang kuat dengan rekan kerja tentang pekerjaan ditempat kerja. Artinya masih ada karyawan yang belum menerapkan *workplace spirituality* terutama pada karyawan tidak menganggap pekerjaan penting dalam hidupnya dan tidak melakukan pekerjaan secara otomatis tanpa menyadari apa karyawan lakukan.

Workplace spirituality penting karena dapat mendorong perilaku dan sikap positif di tempat kerja, mendukung lingkungan kerja, dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan dengan *workplace spirituality* cenderung menunjukkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang

menyenangkan, menyelesaikan tugas di luar tanggung jawab resmi, menunjukkan empati, memberikan dukungan emosional, membantu rekan dalam menyelesaikan masalah, dan menciptakan lingkungan yang kolaboratif (Dubey *et.al.*, 2022).

Workplace spirituality mempengaruhi OCB adalah kesetiaan terhadap organisasi karena lingkungan kerja yang positif menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Hal ini berkontribusi pada kepuasan kerja, kinerja yang baik yang disebut sebagai *organizational commitment* (OC). *Organizational commitment* mencakup identifikasi dengan organisasi, keinginan tetap berada dalam organisasi, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. *Organizational commitment* mencerminkan hubungan emosional antara karyawan dan organisasi, yang berdampak pada kinerja dan perilaku ditempat kerja (Utami et al., 2021).

Tabel 3. Hasil Pra-Survey tentang *Organizational Commitment* pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Σ	%	Σ	%
1	Saya akan sangat senang menghabiskan sisa karir saya dengan organisasi ini	23	92%	2	8%
2	Saya merasa bahwa saya mempunyai terlalu sedikit pilihan untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi ini	20	80%	5	20%
3	Jika saya mendapat tawaran lain untuk pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya merasa tidak pantas untuk meninggalkan organisasi saya	15	60%	10	40%
Rata-rata		77,33%		22.66%	

Sumber: Olahan Data (2024)

Data yang didapat dari 25 orang karyawan terdapat 22.66% karyawan kurang untuk *organizational commitment*, terutama pada 40% karyawan ingin meninggalkan organisasi jika mendapat pekerjaan ditempat lain, ini berarti karyawan mempunyai niat untuk meninggalkan organisasi demi pekerjaan yang lebih bagus dari tempat mereka bekerja saat ini, hal ini menunjukkan karyawan tidak setia dengan organisasi. *Organizational commitment* adalah tingkat

keterikatan dan dedikasi seorang karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Ini mencakup perasaan loyalitas, keinginan untuk berkontribusi pada tujuan organisasi, dan kesediaan untuk tetap berada dalam organisasi (Opolot *et al.*, 2023).

Organizational commitment diartikan sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi, dimana karyawan merasa terikat dan berkeinginan untuk terus menjadi bagian dari organisasi Made *et al.*, (2021). Rehman *et al.*, (2022) dan Made *et al.*, (2021) penelitiannya yang menghasilkan bahwa *organizational commitment* menunjukkan hubungan positif dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan dapat memediasi hubungan OCB dengan *workplace spirituality* yaitu *workplace spirituality* dan *organizational commitment* berperan penting dalam mendorong karyawan untuk melakukan perilaku lebih dari yang diharapkan yaitu karyawan menerapkan OCB pada lingkungan kerja. kerja yang bermakna meningkatkan komitmen dan mendorong partisipasi karyawan dalam perilaku OCB.

Meskipun penelitian sebelumnya, seperti Made *et al.*, (2021) dan Organ *et al.*, (2006), telah menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara WPS, OC, dan OCB. Penelitian yang dilakukan oleh terdapat gap penelitian dalam penerapannya pada organisasi publik di Indonesia, khususnya perusahaan daerah seperti Perumda Air Minum Tirta Sago di Kota Payakumbuh. Sebagian besar penelitian OCB dilakukan pada organisasi swasta atau multinasional, yang memiliki budaya kerja dan tantangan berbeda dibandingkan organisasi publik yang berfokus pada pelayanan masyarakat. Selain itu, penelitian sebelumnya sering kali

tidak mengintegrasikan WPS dan OC sebagai variabel yang saling terkait dalam konteks lokal. Fenomena gangguan distribusi air pada tahun 2023 dan 2024 menunjukkan bahwa rendahnya OCB dapat berdampak secara langsung pada kepercayaan publik, sehingga penelitian ini secara relevan dapat mengisi gap-gap tersebut dengan mengeksplorasi hubungan WPS, OC, dan OCB di Perumda Air Minum Tirta Sago.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workplace spirituality* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh. Dengan memahami hubungan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi secara praktis untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan OCB, dan memperkuat reputasi organisasi sebagai penyedia layanan publik yang andal.

B. Identifikasi Masalah

1. Diduga kurangnya keterlibatan karyawan dalam kegiatan kantor dapat menyebabkan penurunan *organizational citizenship behavior* dan kinerja keseluruhan
2. Karyawan merasa pekerjaannya tidak bermakna atau tidak sejalan dengan nilai-nilai pribadi karyawan, yang dapat mengurangi motivasi, keterlibatan, dan kontribusi sukarela (OCB) dalam organisasi
3. Diduga kurangnya kesadaran penuh dalam pelaksanaan tugas harian membuat karyawan tidak merasa terhubung dengan pekerjaannya, yang berdampak pada penurunan motivasi dan kinerja

4. Adanya karyawan yang berniat keluar dari organisasi jika mendapat pekerjaan ditempat lain, mengindikasikan diduga kurangnya keterikatan emosional dan komitmen, serta berdampak negatif pada stabilitas tenaga kerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, penulis memberikan batasan mengenai masalah tersebut untuk memastikan bahwa penelitian dilakukan dengan cara yang paling efektif dan terarah. Penulis menggunakan *organizational commitment* (OC) sebagai variabel mediasi pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh untuk membahas pengaruh *workplace spirituality* (WPS) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Sejauhmana pengaruh *Workplace spirituality* terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh?
2. Sejauhmana pengaruh *Workplace spirituality* terhadap *Organizational commitment* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh?

3. Sejauhmana pengaruh *Organizational commitment* terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh?
4. Apakah *Organizational commitment* memediasi pengaruh *Workplace spirituality* terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang sudah diuraikan diatas,maka dapat kita uraikan tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace spirituality* terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Workplace spirituality* terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational commitment* terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh.
4. Untuk mengetahui apakah *Organizational commitment* memediasi pengaruh *Workplace spirituality* terhadap *Organizational citizenship behavior* pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh *Workplace Spirituality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Yang Dimediasi Oleh *Organizational Commitment* Pada Karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh. Untuk menganalisis hubungan antar variabel tersebut, Penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS 4). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara variabel *workplace spirituality* (WPS) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh. Hal ini dapat disimpulkan jika *workplace spirituality* yang dimiliki oleh karyawan semakin tinggi, maka akan berdampak terhadap tingginya tingkat *organizational citizenship behavior*
2. Terdapat pengaruh signifikan positif antara variabel *organizational commitment* (OC) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh. Hal ini dapat disimpulkan jika *organizational commitment* yang dimiliki karyawan semakin tinggi, maka akan berdampak terhadap tingginya tingkat *organizational citizenship behavior* karyawan yaitu kecenderungan karyawan untuk berperilaku positif diluar tugas formal mereka. Hal ini meliputi upaya membantu rekan kerja, bersikap proaktif, dan berkontribusi

terhadap lingkungan kerja yang mendukung. Dengan peningkatan *organizational commitment*, dengan demikian dapat menjadi langkah efektif dalam memajukan budaya kerja yang solid dan mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan positif antara variabel *workplace spirituality* (WPS) terhadap *oganizational citizenship behavior* (OCB) melalui *organizational commitment* (OC) pada karyawan Perumda Air Minum Tirta Sago Kota Payakumbuh. *Workplace spirituality* tidak hanya mendorong *organizational commitment* karyawan terhadap organisasi, tetapi juga memperkuat kecenderungan karyawan untuk berperilaku positif di luar tugas formal. *Workplace spirituality* yang menciptakan makna dan keterikatan di lingkungan kerja meningkatkan komitmen karyawan, pada akhirnya berkontribusi pada perilaku *oganizational citizenship behavior* yang lebih tinggi. Hal

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh, penulis menyampaikan Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh **yaitu:**

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu menginvestasikan program yang memperkuat *workplace spirituality*, seperti pelatihan nilai organisasi, pengembangan diri, serta kegiatan komunitas karyawan, guna meningkatkan komitmen dan perilaku positif seperti

organizational citizenship behavior (OCB) yang mendukung pelayanan air bersih yang lebih baik. Dukungan pimpinan dapat diberikan melalui komunikasi terbuka, penghargaan, maupun pengakuan atas kontribusi karyawan, sehingga perilaku *altruism*, *sportsmanship*, dan *sense of community* semakin berkembang.

Unit kerja dapat mendorong sinergi melalui pelatihan bersama, diskusi kelompok, serta simulasi kerja tim untuk memperkuat ikatan antar anggota. Manajemen SDM diharapkan merancang program manajemen stres, evaluasi rutin, dan kebijakan adaptif agar keterikatan emosional karyawan (*affective commitment*) semakin meningkat. Sementara itu, karyawan juga perlu berperan aktif dengan terlibat dalam kegiatan tim, saling membantu rekan kerja, serta menjaga komunikasi dengan pimpinan, sehingga tercipta budaya kerja yang harmonis, inklusif, dan berkelanjutan.

2. Bagi Penelitian Mendatang

Tambahkan variabel seperti kepemimpinan atau beban kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap *workplace spirituality* dan OCB, sehingga model dapat lebih komprehensif. Lakukan penelitian dengan melibatkan BUMD lain atau karyawan kontrak untuk membandingkan hasil dan meningkatkan generalisasi temuan.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, yaitu fokus pada karyawan tetap Perumda Air Minum Tirta Sago Kota

Payakumbuh dengan jumlah responden 67 orang, yang mungkin tidak sepenuhnya mewakili seluruh populasi karyawan, sehingga generalisasi hasil penelitian ini ke organisasi atau sektor yang lain harus dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, penggunaan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dapat mengakibatkan bias responden, karena hasil yang diperoleh sangat tergantung pada persepsi dan kejujuran karyawan dalam menjawab. Penelitian ini juga hanya mengkaji pengaruh *workplace spirituality* terhadap *oganizational citizenship behavior* melalui *organizational commitmen* sebagai variabel mediasi, tanpa mempertimbangkan variabel lain yang mungkin turut memengaruhi *oganizational citizenship behavior*, sehingga wawasan yang diperoleh mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap perilaku tersebut tetap terbatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, N., Asghar, S., Shah, A., & Khan, Z. (2021). The moderating effect of gender on the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in Pakistani university teachers . The moderating effect of gender on the relationship between organizational commitment and organizational citizenship. *Cogent Psychology*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1860480>
- Aftab, N., Shah, S. A. A., & Khan, Z. (2021). The moderating effect of gender on the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior in Pakistani university teachers. *Cogent Psychology*, 7(1), 0–13. <https://doi.org/10.1080/23311908.2020.1860480>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective , continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Anggraeni, M., & Syarifah, D. (2022). Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Job Hopping Pada Karyawan Generasi Milenial Dengan Workplace Spirituality Sebagai Variabel Moderator. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*. <https://repository.unair.ac.id/117198/>
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). *Spirituality at Work A Conceptualization and Measure*. Sage Publication, Inc. <https://doi.org/file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/10.1177@105649260092008.pdf>
- Budi, Y., Agustini, V., & Joko, D. (2024). Heliyon The mediating role of quality of work life and organizational commitment in the link between transformational leadership and organizational citizenship behavior. *Heliyon*, 10(6), e27664. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e27664>
- Bustami, T. D., Alam, S., & Arifin, A. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Rumah Sakit Daerah Sawerigading (RSUD) Palopo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan*

Inovasi, 11(1), 1028–1046.

- Chawla, V., & Guda, S. (2010). Individual Spirituality at Work and Its Relationship with Job Satisfaction, Propensity to Leave and Job Commitment: An Exploratory Study among Sales Professionals. *Journal of Human Values*, 16(2), 157–167. <https://doi.org/10.1177/097168581001600203>
- Choi, S., Jeong, K., & Ra, S. (2024). Heliyon ESG activity recognition enhances organizational commitment and service-oriented organizational citizenship behavior among insurance call center staff. *Heliyon*, 10(11), e31999. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31999>
- Dennis W. Organ dan Philip M. Podsakoff. (2006). *No Title*.
- Dubey, Pushkar, Abhishek Kumar Pathak, K. K. S. (2022). *Analysing workplace spirituality as a mediator in the link between job satisfaction and organisational citizenship behaviour*. 19(2), 109–128. <https://doi.org/10.1108/MANM-12-2021-0003>
- Dubey, P. (2023). *Assessing the influence of effective leadership on job satisfaction and organisational citizenship behaviour*. 17(3), 221–237. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-07-2022-0108>
- Fauzan, D. M. P. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Locus of Control Karyawan. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 6(2), 243–252. <https://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/PSIKOLOGI/article/view/15175>
- Genty, K., & Azeez, O. (2017). *Journal of HUMAN RESOURCE MANAGEMENT Workplace spirituality and organizational citizenship behaviour among Nigerian academics: the mediating role of normative organizational commitment*. XX(2).
- Genty, K. I., Fapohunda, T. M., Jayeoba, F. I., & Azeez, R. O. (2017). Workplace spirituality and organizational citizenship behaviour among Nigerian academics: the mediating role of normative organizational commitment. *Journal of Human Resource Management*, XX(2).
- Giacalone, R., & Jurkiewicz, C. (2003). Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. *Journal of Business Ethics*, 46, 85–97.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.1023/A:1024767511458>
- Graber, D., & Johnson, J. (2001). Spirituality and Healthcare Organizations. *Journal of Healthcare Management*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1097/00115514-200101000-00008>
- Grasiaswaty, N. (2021). *Reviu Sistematis Penelitian Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Indonesia Organizational Citizenship Behavior Research in Indonesia : A Systematic Review*. 29(1), 28–44. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.48004>
- Hameli, K., & Ordun, G. (2022). The mediating role of self-efficacy in the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *European Journal of Management Studies*, 27(1), 75–97. <https://doi.org/10.1108/EJMS-05-2021-0033>
- Howladar, M. H. R., & Rahman, M. S. (2021). The Influence of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Effect of Organizational Commitment. *South East European Journal of Economics and Business*, 16(1), 70–83. <https://doi.org/10.2478/jeb-2021-0006>
- Irianto, A. (2004). *Statistik Konsep Dasar* (Keempat). Prenamedia Group. https://books.google.co.id/books?id=2db0DwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Jin, J., & Lee, E. (2020). Effect of Workplace Spirituality on Quality of Work Life of Nurse Cancer Survivors in South Korea. *Asia-Pacific Journal of Oncology Nursing*, 7(4), 346–354. <https://doi.org/10.4103/apjon.apjon>
- Krishnani, H. (2023). Workplace Spirituality : Exploring the Meaning and Purpose of Life Through Work. *Journal of Advanced Research in Social Sciences*, 6(2), 48–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.33422/jarss.v6i2.939>
- Kristiawan, R., & Putranta, M. P. (2024). Pengaruh Workplace Spirituality dan Ethical Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Employee Wellbeing sebagai Variabel Pemediasi. *Modus*, 36(1), 35–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.24002/modus.v36i1.8143>
- Kwasi, A., Li, C., & Esther, O. (2024). International Journal of Innovation Studies Green human resource to stimulate low carbon behaviour through the

- mediation role of innovation practices and organizational commitment. *International Journal of Innovation Studies*, 8(4), 364–380. <https://doi.org/10.1016/j.ijis.2024.09.001>
- Mexon, M., & Kumar, A. (2020). *Business Research Methods* (First Edit). Skyfox Publishing Group. <https://skyfox.co/wp-content/uploads/2020/09/Business-Research-Methods.pdf>
- Muhdar, M. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan* (S. Rahma (ed.)). Sultan Amai Press. https://www.researchgate.net/profile/Muhdar_Hm4/publication/323832978_Organizational_Citizenship_Behavior_Perusahaan/links/5aadad000f7e9b4897be9afa/Organizational-Citizenship-Behavior-Perusahaan.pdf?origin=publication_detail
- Na-nan, K., Kanthong, S., & Joungrakul, 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. *JOITMC*, 7(3), 170. <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Opolot, J. S., Lagat, C., & Kipsang, S. K. (2023). *Organisational culture and organisational commitment: the moderating effect of self-efficacy*. <https://doi.org/10.1108/JHASS-09-2023-0105>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publication India. https://books.google.co.id/books?id=E7l2AwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Osman-Gani, A., & Syarif, S. M. (2011). *Spirituality in leadership from Islamic perspective*. IIUM Press.
- Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2022). Kompensasi dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Komitmen Organisasi. *Edumonika*, 06(01). https://www.researchgate.net/profile/Muhdar_Hm4/publication/323832978_Organizational_Citizenship_Behavior_Perusahaan/links/5aadad000f7e9b4897be9afa/Organizational-Citizenship-Behavior-Perusahaan.pdf?origin=publication_detail

7be9afa/Organizational-Citizenship-Behavior-Perusahaan.pdf?origin=publication_detail

- Rehman, W. ul, Jalil, F., Hassan, M., Naseer, Z., & Ikram, H. (2021). Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior: A Mediating and Moderating Role of Organizational Commitment and Workplace Ostracism. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 15(3), 1121–1144.
https://www.researchgate.net/publication/359018495_Workplace_Spirituality_and_Organizational_Citizenship_Behavior_A_Mediating_and_Moderating_Role_of_Organizational_Commitment_and_Workplace_Ostracism
- Rehmana, W. ul, Jalilb, F., Hassanc, M., And, Z. N., & Ikrame, H. (2022). *Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior: A Mediating and Moderating Role of Organizational Commitment and Workplace Ostracism*. March.
- Sapta, I. K. S., Rustiarini, N. W., Agung, I. G., & Teja, E. (2021). Cogent Business & Management Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality Spiritual leadership and organizational commitment: The mediation role of workplace spirituality. *Cogent Business & Management*, 8(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1966865>
- Sekaran, O. U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. book.google.com.
https://books.google.co.id/books?id=Ko6bCgAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Shore, L. M., & Tetrick, L. E. (1991). A Construct Validity Study of the Survey of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 637–643. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.76.5.637>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sugiyono, P. D. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. In *Data Kualitatif*.
- Syahza, A. (2021). *Metodologi Penelitian* (Cetakan Pe). UR Press Pekanbaru.

- Todeva, E. (2007). Behavioural Theory of the Firm 1. *International Encyclopedia of Organization Studies*2. https://www.researchgate.net/publication/228131961_Behavioural_Theory_of_the_Firm
- Utami, N. M. S., Sapta, I. K. S., Verawati, Y., & Astakoni, I. made P. (2021). Relationship between Workplace Spirituality , Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 507–517. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.507>
- Walt, F. V. an Der, & Klerk, J. J. DE. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 379–389. <https://doi.org/10.3109/09540261.2014.908826>
- Walter, Y. (2024). *The digital transformation in the psychology of workplace spirituality*. 3(1), 23–49. <https://doi.org/10.1108/DTS-01-2023-0008>
- Wind, J. (2014). *Applying the Behavioral Theory of the Firm to Industrial Buying Decisions*. January 1968.