

PENGARUH MODAL PSIKOLOGIS, BUDAYA ORGANISASI DAN SPIRITUALITAS TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR

Dina Haya Sufya

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Email: dina.hay4@gmail.com

Abstrak

Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja, sesekali karyawan membutuhkan apresiasi, pengakuan, uang dan tempat untuk bersosialisasi. Dalam kesehariannya, ada karyawan lain yang mau membantu karyawan lain, padahal karyawan tersebut seharusnya menyelesaikan pekerjaannya sendiri, bahkan tidak termasuk dalam deskripsi pekerjaannya. McShane dan Glinow (2010), mengatakan bahwa perilaku tersebut sebagai OCB, yaitu jenis kerja sama dan membantu karyawan lain yang merupakan dukungan konteks sosial dan psikologi organisasi dalam kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh prinsip psikologi, perilaku organisasi dan spiritualitas di tempat kerja terhadap OCB. Populasi penelitian ini adalah 390 karyawan Perum BULOG Jakarta dan 200 karyawan menjadi sampel dengan menggunakan accidental sampling. Untuk menguji validitas, digunakan instrumen Confirmatory Factor Analysis (CFA) dan untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa tiga dimensi dari prinsip psikologi (self efficacy, hope, optimism), satu dimensi spiritual di tempat kerja (meaning and works objective) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya, implikasi dari penelitian ini dapat diteliti kembali dan dikembangkan. Misalnya, dengan menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan OCB, yang kemungkinan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap OCB.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Modal Psikologis, Budaya Organisasi, Spiritualitas*

Abstract

Every employee has different motivation in working, once in a while employee needs appreciation, acknowledgment, money and place to socialize. In daily life, there is another employee willing to help each other, whereas that employee should finish their own work, even it's not included in their job description. McShane and Glinow (2010) said that behavior as OCB, that is a type of cooperation and help other employees which is support social context and organizational psychology in work performance. This research in demand to know the influence of psychology principal, organizational behavior and spirituality at workplace to OCB. The population is 390 employees of Perum BULOG Jakarta and 200 employees become samples that use accidental sampling. To examine validity, used Confirmatory Factor Analysis (CFA) instrument and to examine hypothesis, researcher use multiple regression analysis. Output of the research showed that three dimensions of psychology principal (self efficacy, hope, optimism), one spiritual dimension at work place (meaning and works objective) that has significant influence to

OCB. Researcher hopes for the next research, that the implication of this research got to re-investigate and able to develop. In example, by adding other variables that concern with OCB, its likely has bigger influence to OCB.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior, Psychological Capital, Organizational Behavior, Spirituality*

PENDAHULUAN

Motivasi seseorang dalam bekerja bermacam-macam, ada yang memerlukan penghargaan, pengakuan, uang dan bahkan ada yang perlu tempat bersosialisasi. Kadang terjadi bahwa karyawan kompeten suatu perusahaan menolak tawaran pekerjaan lain kendati fasilitas dan gaji yang ditawarkan jauh lebih baik. Karyawan tersebut dengan tegas memilih tetap bertahan bekerja di perusahaannya. Dalam kehidupan sehari-hari, ada pula seseorang karyawan yang bersedia membantu sesama rekan kerja, padahal ia sendiri masih harus menyelesaikan banyak pekerjaan dan bahkan pertolongan yang diberikan pada koleganya tidak masuk dalam penilaian kinerjanya.

Banyak pertanyaan-pertanyaan yang kurang positif ditujukan pada orang tersebut akan tetapi kecurigaan tersebut hilang dengan sendirinya setelah menunjukkan bahwa karyawan tersebut sering membantu rekan sekerjanya. McShane dan Glinow (2010) menyebut perilaku tersebut sebagai *OCB* yaitu suatu bentuk kerjasama dan menolong orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi dalam kinerja tugas. Seandainya karakteristik dan nilai-nilai calon karyawan yang berperilaku tersebut dapat diidentifikasi di samping kompetensi mereka, maka perusahaan akan dapat dengan mudah merekrut karyawan-karyawan yang memiliki karakteristik yang mendukung pencapaian sasaran perusahaan. Perilaku sukarela tersebut disebut sebagai *extra-role behavior* yang juga disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

OCB secara umum didefinisikan sebagai perilaku yang berlangsung di luar persyaratan formal pekerjaan dan bermanfaat bagi organisasi (Spector, 2000). Organ (dalam Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbangan namun berkontribusi pada efektivitas organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas

dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal (Podsakoff et al., 2000). Dengan kata lain, *OCB* merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih berdasarkan kesukarelaannya.

OCB merupakan hal yang penting dalam organisasi. Peningkatan *OCB* karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan *OCB*. Untuk dapat meningkatkan *OCB* karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya *OCB*. Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *OCB* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain seperti kepuasan kerja (Robbins, 2003), komitmen organisasi (Yilmaz & Bokeoglu, 2008), spiritualitas (James, Miles, Mullins, 2011), modal psikologis (Avey, Wernsing & Luthans, 2008) dan budaya organisasi (Aronson & Lechler, 2009). Berdasarkan pada relevansi dengan permasalahan yang ada dan ketertarikan penulis sendiri untuk mendalami teori tertentu maka faktor modal psikologis, budaya organisasi dan spiritualitas akan diuji dalam penelitian ini.

Modal psikologis (*psychological capital* atau yang disingkat dengan *PsyCap*) sebagai salah satu faktor internal yang ingin penulis uji pengaruhnya terhadap *OCB*. Luthans (2011) memberikan definisi modal psikologis sebagai suatu kondisi/*state* psikologis yang positif pada individu dan dengan karakteristik: pertama, memiliki kepercayaan diri (*self-efficacy*) melakukan tindakan yang perlu untuk mencapai sukses dalam tugas-tugas yang menantang. Kedua, memiliki atribusi yang positif (optimis) akan kesuksesan sekarang dan di masa depan. Ketiga, berusaha keras untuk mencapai tujuan, dan jika dibutuhkan, individu tersebut akan mengarahkan arah pergerakannya ke arah tujuan tersebut agar bisa mencapai kesuksesan. Keempat, ketika mendapatkan masalah, individu tersebut akan mampu bertahan dan berusaha lebih baik lagi (resiliensi) agar bisa mencapai kesuksesan.

Modal psikologis (yang terdiri dari harapan, keberhasilan, optimisme dan resiliensi) berhubungan dengan sikap (keterlibatan) dan perilaku (*OCB*) yang dimediasi oleh emosi positif karyawan untuk perubahan organisasi. Karyawan yang mempunyai modal psikologis yang tinggi cenderung memiliki emosi yang lebih positif dan kemudian menjadi lebih terlibat dalam organisasi dan juga menunjukkan *OCB* yang lebih. (Avey, Wernsing, Luthans, 2008). Penelitian Avey, Reichard, Luthans, dan Mhatre (2011) yang meneliti tentang hubungan antara modal psikologis dengan *OCB* terhadap 51 sampel independen (mewakili total 12.567 karyawan) yang memenuhi kriteria, menunjukkan hubungan yang signifikan antara modal psikologis dengan

sikap yang diinginkan karyawan (kepuasan kerja, komitmen organisasi, kesejahteraan psikologis), perilaku yang diinginkan karyawan (*OCB*) dan kinerja.

OCB juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut Denison (1996), budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai, kepercayaan dan prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, dan juga praktek dan manajemen perilaku yang membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut. Model budaya organisasi Denison (Gillespie, Denison, Haaland, Smerek, & Neale, 2008) didasarkan pada empat *traits* budaya yang mempengaruhi efektivitas organisasi yaitu, keterlibatan (*involvement*), konsistensi (*consistency*), kemampuan beradaptasi, dan misi (*mission*)

Dyne dan Ang (1998) yang meneliti tentang *OCB* pada *contingent workers* (kontrak waktu tertentu) di Singapura, diharapkan pada penelitian selanjutnya variabel budaya organisasi mungkin bisa menjadi prediktor yang mempengaruhi *OCB*. Budaya merupakan hal yang signifikan dan kompleks karena sulit untuk dipahami dan digunakan dengan cara yang bijaksana (Alvesson, 2002). Kesadaran dan minat dalam budaya bervariasi antara manajer dan perusahaan. Hal ini sering sulit untuk mencapai tingkat kesadaran budaya dalam mengendalikan tindakan. Maka dari itu budaya organisasi diperlukan agar kinerja, pertumbuhan dan keberhasilan organisasi tercapai.

Penelitian Mohanty dan Rath (2012) pada tiga organisasi mewakili di sektor ekonomi, manufaktur, dan informasi teknologi dan perbankan menunjukkan bahwa semua dimensi budaya organisasi secara signifikan mempengaruhi *OCB* karyawan dalam organisasi. Mereka berasumsi bahwa budaya jika dipelihara dengan baik, bisa menanamkan *OCB* karyawan dalam organisasi. Penelitian Paine dan Organ (2000) tentang pengaruh *OCB* pada 26 negara dengan budaya yang berbeda dapat disimpulkan bahwa negara yang memiliki budaya kolektif (kerjasama) cenderung menampilkan *OCB*. *OCB* merupakan bagian yang tidak terpisahkan karena budaya kolektif yang menganut sistem kerjasama dalam tim. Diharapkan pada penelitian selanjutnya bisa dimulai dengan mengukur *OCB* pada satu budaya di suatu negara agar mendapatkan pandangan yang lebih komprehensif (Paine & Organ, 2000; Cohen, 2006). Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Cohen (2006) bahwa *OCB* dipengaruhi oleh budaya. Cohen (2006) menekankan pentingnya sistem kolektivisme (kerjasama) dalam tim demi

menunjukkan *OCB* dan kinerja yang lebih baik. Kesesuaian antara budaya organisasi yang disukai karyawan dengan budaya perusahaan ternyata mempengaruhi kinerja tugas karyawan serta meningkatkan *OCB* seperti membantu karyawan lain dan sukarela dalam mengerjakan tugas-tugasnya (Rogelberd, 2007).

Variabel terakhir yang ingin penulis uji pengaruhnya terhadap *OCB* adalah spiritualitas. Dimensi spiritualitas manusia semula kurang dapat diterima dalam dunia kerja. Namun pada masa sekarang penolakan dunia kerja terhadap dimensi spiritual manusia telah berkurang. Gerakan spiritualitas di tempat kerja mulai tampak di beberapa negara Amerika Serikat. Menurut Ashmos dan Duchon (2000) tekanan kompetisi global telah membuat pemimpin perusahaan berpikir bahwa kreativitas karyawan dibutuhkan untuk mengekspresikan diri secara penuh dalam bekerja dan hal ini akan terjadi jika pekerjaan tersebut dirasa bermakna bagi karyawan. Spiritualitas di tempat kerja adalah pengakuan bahwa seorang karyawan memiliki kehidupan batin yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang mengambil tempat dimana dalam konteks ini adalah komunitas. Ashmos dan Duchon (2000) membagi spiritualitas di tempat kerja menjadi tigadimensi yaitu; kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja dan perasaan terhubung dengan komunitas.

Penyediaan spiritualitas di tempat kerja membantu meningkatkan *OCB* yang pada akhirnya memiliki banyak keuntungan positif bagi organisasi. Hasil penelitian Rastgar, Zarei, Davoudi, Fartash (2012) mengatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. Semakin tinggi spiritualitas karyawan maka mereka akan cenderung untuk memiliki perilaku di luar pekerjaan (*OCB*) dalam menjalankan pekerjaan mereka sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi. Mereka menyarankan kepada para manajer seharusnya menyediakan suasana yang tepat dan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja untuk melibatkan karyawan dalam perilaku *extra-role*.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum Bulog Kantor Pusat Jakarta yang berjumlah 390 karyawan. Setelah dikurangi dengan jumlah direktur, general manager dan yang setara, maka penelitian ini yang dijadikan sampel sebanyak 300 karyawan dengan kriteria telah bekerja di Perum Bulog Jakarta minimal 1 tahun, karyawan aktif dan karyawan tetap. Total populasi sebanyak 390 karyawan Perum

Bulog Jakarta dan yang dijadikan sampel sebanyak 200 karyawan yang diambil dengan menggunakan *accidental sampling*. Untuk menguji hipotesis peneliti menggunakan *multiple regression analysis*.

Instrumen penelitian OCB menggunakan *Organizational Citizenship Behavior Scale (OCBS)* milik Podsakoff, MacKenzie, Moorman dan Fetter (1990). Alat ukur modal psikologis yaitu *Psychological Capital Questionnaire (PCQ-24)* yang telah disusun oleh Luthans *et.al* (2007). Skala ini mengukur empat dimensi modal psikologis yaitu efikasi diri, optimism, harapan dan resiliensi. Alat ukur budaya organisasi yaitu *Denison Organizational Culture Survey (DOCS)* yang diadaptasi dari penelitian Fey dan Denison (2003) yang terdiri dari empat dimensi yaitu keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan misi. Alat ukur spiritualitas yaitu *Workplace Spirituality Scale (WAS)* yang telah disusun oleh Ashmos dan Duchon (2000).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Deskripsi Subjek Penelitian

No	Nama Divisi	Jumlah partisipan
1	Sesper	30
2	SDM	21
3	Umum	20
4	Akutansi	16
5	R & D	15
6	PUSTI	15
7	Pusdiklat	14
8	Ortala	13
9	Penyaluran	8
10	Perbendaharaan	8
11	Anggaran	8
12	Diawat	7
13	Investasi	7
14	Hukum	6
15	Industri	6
16	Pengadaan	6

Table 2 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik Responden	N=200 N (%)
Jenis Kelamin	
Laki-laki	127 (63.5 %)
Perempuan	73 (36.5 %)
Usia	
20-25 tahun	4 (2 %)
26-30 tahun	57 (28.5 %)
31-35 tahun	49 (24.5 %)
36-40 tahun	22 (11 %)
41-44 tahun	24 (12 %)
45-50 tahun	23 (11.5 %)
≥ 51 tahun	21 (10.5 %)
Lama Bekerja	
1 - 2 tahun	2 (1 %)
2 - 5 tahun	43 (21.5 %)
6 - 10 tahun	81 (40.5 %)
11 - 15 tahun	13 (6.5 %)
≥ 16 tahun	61 (30.5 %)

Pada tahapan ini penulis menguji hipotesis dengan teknik analisis regresi berganda dengan menggunakan *software* SPSS 20. Dalam regresi ada 3 hal yang dilihat, yaitu melihat besaran *R square* untuk mengetahui berapa persen (%) varians DV yang dijelaskan oleh IV, kedua apakah secara keseluruhan IV berpengaruh secara signifikan atau tidaknya koefisien regresi dari masing-masing IV.

Langkah pertama penulis melihat besaran *R square* untuk mengetahui berapa persen (%) varians DV yang dijelaskan oleh IV.

Tabel 3 Tabel R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.778 ^a	.605	.582	6.06899

Dari tabel 3, dapat dilihat bahwa perolehan *R square* sebesar 0,605 atau 60,5 % artinya proporsi varians dari OCB yang dijelaskan oleh efikasi diri, harapan, optimisme, resiliensi, keterlibatan, konsistensi, misi, kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja dan perasaan terhubung dengan komunitas adalah sebesar 60,5 %, sedangkan 39,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Langkah kedua penulis menganalisis dampak dari seluruh IV terhadap OCB. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4:

Tabel 4
Anova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	10604.685	11	964.062	26.174	.000 ^a
Residual	6924.535	188	36.833		
Total	17529.220	199			

Jika melihat kolom Sig diketahui bahwa ($\text{sig} < 0,05$), maka hipotesis nihil yang menyatakan tidak ada pengaruh yang signifikan dari efikasi diri, harapan, optimisme, resiliensi, keterlibatan, konsistensi kemampuan beradaptasi, misi, kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja dan perasaan terhubung dengan komunitas terhadap OCB ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari efikasi diri, harapan, optimisme, resiliensi, keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, misi, kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja dan perasaan terhubung dengan komunitas terhadap OCB.

Langkah terakhir adalah melihat koefisien regresi tiap IV. Jika nilai $t > 1,96$ maka koefisien regresi tersebut signifikan yang berarti bahwa efikasi diri, harapan, optimisme, resiliensi, keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, misi, kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, dan perasaan terhubung dengan komunitas memiliki dampak yang signifikan terhadap OCB. Adapun analisisnya ditampilkan pada tabel 1.5

Tabel 5 Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5.318	3.599		-1.478	.141
Efikasi diri	.292	.063	.291	4.665	.000*
Harapan	.206	.069	.191	3.006	.003*
Optimisme	.142	.060	.134	2.380	.018*
Resiliensi	.101	.065	.095	1.547	.124
Keterlibatan	.029	.075	.029	.393	.695
Konsistensi	.096	.078	.093	1.229	.221

Kemampuan beradaptasi	.050	.071	.049	.712	.478
Misi	-.075	.066	-.077	-1.132	.259
Kehidupan batin	.014	.062	.013	.231	.818
Makna dan tujuan bekerja	.173	.065	.170	2.647	.009*
Perasaan terhubung dengan komunitas	.077	.068	.076	1.144	.254

Keterangan: Tanda bintang (*) menunjukkan variabel yang signifikan

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dipaparkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$OCB = -5.318 + 0.292 \text{ efikasi diri}^* + 0.206 \text{ harapan}^* + 0.142 \text{ optimisme}^* + 0.101 \text{ resiliensi} + 0.029 \text{ keterlibatan} + 0.096 \text{ konsistensi} + 0.50 \text{ kemampuan beradaptasi} - 0.75 \text{ misi} + 0.014 \text{ kehidupan batin} + 0.173 \text{ makna dan tujuan bekerja}^* + 0.077 \text{ perasaan terhubung dengan komunitas}$$

Lebih lanjut, untuk melihat signifikan atau tidaknya koefisien regresi yang dihasilkan, kita dapat melihat nilai sig pada kolom sig tabel 5, jika $\text{sig} < 0.05$, maka pengaruh koefisien regresi yang dihasilkan bernilai signifikan terhadap *OCB* dan sebaliknya. Pada tabel 4 terdapat empat koefisien regresi yang signifikan, yaitu efikasi diri, harapan, optimisme, makna dan tujuan bekerja. Sedangkan variabel lainnya menghasilkan koefisien regresi yang tidak signifikan.

Penulis ingin mengetahui bagaimana penambahan proporsi varians dari masing-masing IV terhadap *OCB*. Pada tabel 6 kolom pertama adalah IV yang dianalisis secara satu per satu, kolom kedua merupakan penambahan varian DV dari tiap IV yang dianalisis satu per satu tersebut, kolom ketiga merupakan nilai murni varians DV dari tiap IV yang dimasukkan secara satu per satu, kolom keempat adalah nilai F hitung bagi IV yang bersangkutan, kolom df adalah derajat bebas bagi IV yang bersangkutan pula, yang terdiri dari numerator dan denominator, kolom F tabel adalah kolom mengenai nilai IV pada tabel F dengan df yang telah ditentukan sebelumnya, nilai kolom inilah yang akan dibandingkan dengan kolom nilai F hitung. Apabila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka kolom selanjutnya, yaitu kolom signifikansi yang akan dituliskan signifikan dan sebaliknya. Besarnya proporsi varian pada *OCB* dapat dilihat pada 6 berikut:

Tabel 6 Proporsi Varians

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.629 ^a	.396	.393	7.31162	.396	129.895	1	198	.000
2	.694 ^b	.482	.477	6.78718	.086	32.781	1	197	.000
3	.730 ^c	.533	.526	6.46317	.051	21.247	1	196	.000
4	.744 ^d	.554	.545	6.33350	.021	9.108	1	195	.003
5	.754 ^e	.569	.557	6.24368	.015	6.651	1	194	.011
6	.761 ^f	.579	.566	6.18108	.011	4.949	1	193	.027
7	.762 ^g	.581	.565	6.18710	.001	.625	1	192	.430
8	.762 ^h	.581	.564	6.19963	.000	.225	1	191	.636
9	.764 ⁱ	.584	.564	6.19435	.003	1.326	1	190	.251
10	.776 ^j	.602	.581	6.07394	.018	8.608	1	189	.004
11	.778 ^k	.605	.582	6.06899	.003	1.308	1	188	.254

Dari 6

tabel dapat

- a. Predictors: (Constant), Efikasi diri
- b. Predictors: (Constant), Efikasi diri, Harapan
- c. Predictors: (Constant), Efikasi diri, Harapan, Optimisme
- d. Predictors: (Constant), Efikasi diri, Harapan, Optimisme, Resiliensi
- e. Predictors: (Constant), Efikasi diri, Harapan, Optimisme, Resiliensi, Keterlibatan
- f. Predictors: (Constant), Efikasi diri, Harapan, Optimisme, Resiliensi, Keterlibatan, Konsistensi
- g. Predictors: (Constant), Efikasi diri, Harapan, Optimisme, Resiliensi, Keterlibatan, Konsistensi, Kemampuan beradaptasi
- h. Predictors: (Constant), Efikasi diri, Harapan, Optimisme, Resiliensi, Keterlibatan, Konsistensi, Kemampuan beradaptasi, Misi
- i. Predictors: (Constant), Efikasi diri, Harapan, Optimisme, Resiliensi, Keterlibatan, Konsistensi, Kemampuan beradaptasi, Misi, Kehidupan batin
- c. Predictors: (Constant), Efikasi diri, Harapan, Optimisme, Resiliensi, Keterlibatan, Konsistensi, Kemampuan beradaptasi, Misi, Kehidupan batin, Makna dan tujuan bekerja
- d. Predictors: (Constant), Efikasi diri, Harapan, Optimisme, Resiliensi, Keterlibatan, Konsistensi, Kemampuan beradaptasi, Misi, Batin, Makna dan tujuan bekerja, Perasaan terhubung dengan komunitas

dijelaskan informasi sebagai berikut:

1. Variabel efikasi diri memberikan sumbangan sebesar 39,6 % dalam varians OCB. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 129,895$, $df1 = 1$, $df2 = 198$ dan $sig. F change = 0,000$.

2. Variabel harapan memberikan sumbangan sebesar 8,6 % dalam varians OCB. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 32,781$, $df_1 = 1$, $df_2 = 197$ dan $sig. F change = 0,000$.
3. Variabel optimisme memberikan sumbangan sebesar 5,1 % dalam varians OCB. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 21,247$, $df_1 = 1$, $df_2 = 196$ dan $sig. F change = 0,000$.
4. Variabel resiliensi memberikan sumbangan sebesar 2,1 % dalam varians OCB. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 9,108$, $df_1 = 1$, $df_2 = 195$ dan $sig. F change = 0,003$.
5. Variabel keterlibatan memberikan sumbangan sebesar 1,5 % dalam varians OCB. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 6,651$, $df_1 = 1$, $df_2 = 194$ dan $sig. F change = 0,011$.
6. Variabel konsistensi memberikan sumbangan sebesar 1,1 % dalam varians OCB. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 4,949$, $df_1 = 1$, $df_2 = 193$ dan $sig. F change = 0,27$.
7. Variabel kemampuan beradaptasi memberikan sumbangan sebesar 0,1 % dalam varians OCB. Sumbangan tersebut tidak signifikan secara statistik dengan $F = 0,625$, $df_1 = 1$, $df_2 = 192$ dan $sig. F change = 0,430$.
8. Variabel misi memberikan sumbangan sebesar 0 % dalam varians OCB. Sumbangan tersebut tidak signifikan secara statistik dengan $F = 0,225$, $df_1 = 1$, $df_2 = 191$ dan $sig. F change = 0,636$.
9. Variabel kehidupan batin memberikan sumbangan sebesar 0,3 % dalam varians OCB. Sumbangan tersebut tidak signifikan secara statistik dengan $F = 1,326$, $df_1 = 1$, $df_2 = 190$ dan $sig. F change = 0,251$.
10. Variabel makna dan tujuan bekerja memberikan sumbangan sebesar 1,8% dalam varians OCB. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan $F = 8,608$, $df_1 = 1$, $df_2 = 189$ dan $sig. F change = 0,004$.
11. Variabel perasaan terhubung dengan komunitas memberikan sumbangan sebesar 0,3 % dalam varians OCB. Sumbangan tersebut tidak signifikan secara statistik dengan $F = 1,308$, $df_1 = 1$, $df_2 = 188$ dan $sig. F change = 0,254$.

Urutan IV yang signifikan memberikan sumbangan dari yang terbesar hingga yang terkecil ialah variabel efikasi diri dengan R² change 39,6 % dan variabel konsistensi dengan R² change 1,1 %.

Selanjutnya, akan dipaparkan mengenai proporsi varians masing-masing variabel modal psikologis, budaya organisasi dan spiritualitas di tempat kerja pada tabel 7 berikut:

Tabel 7
Proporsi Varians Variabel

	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.744 ^a	.554	.545	6.33350	.554	60.498	4	195	.000
2	.762 ^b	.581	.564	6.19963	.027	3.128	4	191	.016
3	.778 ^c	.605	.582	6.06899	.024	3.770	3	188	.012

a. Predictors: (Constant), Modal Psikologis

b. Predictors: (Constant), Modal Psikologis, Budaya Organisasi

c. Predictors: (Constant), Modal Psikologis, Budaya Organisasi, Spiritualitas

d. Dependent Variable: OCB

Keterangan:

X₁: Modal Psikologis

X₂: Budaya Organisasi

X₃: Spiritualitas

Dari tabel 7 dapat dijelaskan informasi sebagai berikut:

1. Variabel modal psikologis yang terdiri dari efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi memberikan sumbangan sebesar 55,4 % dalam varians OCB. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan F = 60,498, df1 = 4, df2 = 195 dan sig. F change = 0,000.
2. Variabel budaya organisasi yang terdiri dari keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan misi memberikan sumbangan sebesar 2,7 % dalam varians OCB. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan F = 3,128, df1 = 4, df2 = 191 dan sig. F change = 0,016 .
3. Variabel spiritualitas di tempat kerja yang terdiri dari kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja memberikan sumbangan sebesar 2,4 % dalam varians OCB. Sumbangan tersebut signifikan secara statistik dengan F = 3,770 dan df1 = 3, df2 = 188.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah “terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel modal psikologis (efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi), variabel budaya organisasi (keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan misi) dan variabel spiritualitas di tempat kerja (kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja dan perasaan terhubung dengan komunitas terhadap *OCB*”.

Dilihat dari signifikan tidaknya koefisien regresi dari masing-masing IV, ditemukan bahwa terdapat empat IV yang menghasilkan koefisien regresi signifikan, yaitu variabel efikasi diri, variabel harapan, variabel optimisme, dan variabel makna dan tujuan bekerja. Jika dilihat dari signifikan atau tidaknya proporsi varians sumbangan kontribusi masing-masing IV ada tujuh IV yang signifikan memberikan sumbangan dari nilai terbesar hingga terkecil ialah variabel efikasi diri, harapan, optimisme, resiliensi, makna dan tujuan bekerja, keterlibatan dan konsistensi.

Penelitian ini bertujuan untuk lebih memahami individu terkait *OCB*. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab empat, penulis akan membahas diskusi mengenai kesebelas IV yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu efikasi diri (modal psikologis), harapan (modal psikologis), optimisme (modal psikologis), resiliensi (modal psikologis), keterlibatan (budaya organisasi), konsistensi (budaya organisasi), kemampuan beradaptasi (budaya organisasi), misi (budaya organisasi) dan variabel kehidupan batin (spiritualitas di tempat kerja), makna dan tujuan bekerja (spiritualitas di tempat kerja) dan perasaan terhubung dengan komunitas (spiritualitas di tempat kerja) terhadap DV yaitu *OCB* dan juga akan membahas penelitian dan literatur terdahulu mengenai kesebelas IV yang dikaitkan dengan DV tersebut.

Diskusi Modal Psikologis

Modal psikologis bisa menjadi prediktor munculnya perilaku *OCB* pada karyawan (Avey *et.al.*, 2008). Tingkat *OCB* yang tinggi pada karyawan bisa meningkatkan efektivitas organisasi yang akan meningkatkan produktivitas organisasi serta kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan (Podsakoff dan MacKenzie, 1997). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara efikasi diri, harapan, optimisme terhadap *OCB*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Norman, Avey, Nimnicht dan Pigeon (2010), Avey, Reichard, Luthans dan Mhatre (2011) bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap *OCB*.

Variabel efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB* dengan koefisien regresi sebesar 0,292 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien variabel efikasi diri menunjukkan arah positif dapat diartikan bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang, maka akan semakin baik *OCB* karyawan tersebut dalam bekerja. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi adalah mempunyai *self-motivation* yang tinggi dan kemampuan untuk terus memotivasi dirinya agar tetap berperilaku secara sukarela. Kemampuan untuk terus memotivasi dirinya agar tetap berperilaku secara sukarela dibutuhkan agar karyawan itu bisa bekerja tanpa pamrih dan berdampak pada peningkatan efektivitas perusahaan.

Variabel harapan berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB* dengan koefisien regresi sebesar 0,206 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien variabel harapan menunjukkan arah positif, hal ini berarti bahwa semakin tinggi harapan seseorang, maka akan semakin baik *OCB* orang tersebut dalam bekerja. Karyawan yang penuh harapan akan lebih termotivasi untuk mampu menunjukkan kinerja yang melebihi standar minimal perusahaan. Variabel optimisme berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB* dengan koefisien regresi sebesar 0,142 ($\text{sig} < 0,05$). Nilai koefisien variabel optimisme menunjukkan arah positif, dapat diartikan bahwa semakin tinggi optimisme seseorang, maka akan semakin baik *OCB* karyawan tersebut dalam bekerja. Jika karyawan memiliki keyakinan yang tinggi bahwa suatu hal baik akan terjadi di masa depan jika ia juga berbuat baik, maka kemungkinan munculnya *OCB* akan tinggi juga. Karyawan akan terus menunjukkan *OCB* karena ia yakin jika berbuat seperti itu akan berdampak baik pada perusahaan. Sifat-sifat optimis pada modal psikologis merepresentasikan hasil kuat dari pembelajaran tentang disiplin diri, analisis dari kejadian-kejadian di masa lampau, perencanaan yang saling terkait, dan juga perawatan preventif (Luthans *et.al*, 2007). Karyawan yang memiliki modal psikologis optimis akan mampu untuk menikmati dan mengambil pelajaran dari kejadian-kejadian dalam hidup dan juga meliputi kejadian yang berasal dari tempat kerja (Avolio & Luthans, 2006 dalam Luthans *et.al*, 2007). Dengan demikian, karyawan yang mengambil pelajaran dari dampak perilaku yang dilakukan secara pamrih akan memunculkan perilaku sukarela yang lebih tinggi.

Variabel resiliensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB* dengan koefisien regresi sebesar 0,101 ($\text{sig} > 0,05$). Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Avey, Wernsing, dan Luthans (2008) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara resiliensi dengan *OCB* yang dimediasi dengan munculnya suatu emosi positif. Menurutnya karyawan yang memiliki resiliensi akan menjadikannya lebih tangguh dalam menghadapi kegagalan dalam pekerjaan sehingga tidak mudah membuat mereka menyerah.

Diskusi Budaya Organisasi

Dari hasil analisis data variabel budaya organisasi yaitu keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan misi dalam penelitian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. Berbeda dengan penelitian Paine dan Organ (2000), Cohen (2006), yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *OCB*.

Variabel keterlibatan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,029 ($\text{sig} > 0,05$). Hal ini mungkin dikarenakan organisasi tidak mendorong keterlibatan dan menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab para pegawainya terhadap organisasi sehingga karyawan tersebut tidak memunculkan perilaku *OCB*. Variabel konsistensi merupakan nilai-nilai dan sistem yang menjadi basis suatu budaya yang kuat. Variabel konsistensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,096 ($\text{sig} > 0,05$). Hal ini mungkin dikarenakan mungkin karyawan kurang menunjukkan nilai-nilai inti bersama, kesepakatan, koordinasi dan integrasi sehingga karyawan tidak memunculkan *OCB*.

Variabel kemampuan beradaptasi mengacu kepada kemampuan organisasi untuk menterjemahkan kebutuhan lingkungan bisnis ke dalam kegiatan organisasi. Variabel kemampuan beradaptasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,050 ($\text{sig} > 0,05$). Hal ini berarti apabila organisasi yang sulit untuk berubah, akan membuat *OCB* karyawan semakin menurun. Variabel misi mencerminkan kemampuan organisasi untuk mendefinisikan arah yang jelas dan tujuan yang menentukan tindakan yang tepat bagi organisasi dan anggotanya. Pada penelitian ini, variabel misi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,75 ($\text{sig} > 0,05$).

Diskusi Spiritualitas di Tempat Kerja

Selanjutnya dari hasil analisis data variabel spiritualitas di tempat kerja, yaitu kehidupan batin, makna dan tujuan bekerja, dan perasaan terhubung dengan komunitas dimana dalam penelitian ini hanya dimensi makna dan tujuan bekerja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Nasurdin, Nejadi dan Mei (2013) bahwa ketiga dimensi spiritualitas hanya ada satu dimensi yang berpengaruh terhadap *OCB* yaitu makna dan tujuan bekerja. Variabel makna dan tujuan bekerja berpengaruh secara signifikan terhadap *OCB* dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,173 ($\text{sig} < 0.05$). Semakin tinggi kebermanaan dan tujuan bekerja seseorang maka akan semakin baik *OCB* karyawan tersebut dalam bekerja. Ketika karyawan memiliki perasaan yang mendalam akan makna dan tujuan dalam pekerjaan, mereka merasa menjadi lebih puas terhadap pekerjaannya, bertindak lebih kolaboratif dan menunjukkan potensinya kepada pekerjaan dan orang yang mempekerjakannya.

Dimensi kehidupan batin dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,014 ($\text{sig} > 0,05$) dan perasaan terhubung dengan komunitas dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,077 ($\text{sig} > 0,05$) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. Namun ternyata penelitian yang dilakukan oleh Rastgar, Zarei, Davoudi, dan Fartash (2012), dan Kazemipour, Amin, Pourseidi (2012) menemukan bahwa kehidupan batin dan perasaan terhubung dengan komunitas memiliki pengaruh signifikan terhadap *OCB*.

Secara keseluruhan, penulis menemukan adanya perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu. Perbedaan sampel (jumlah, latar belakang budaya), tempat penelitian, maupun alat ukur yang digunakan menjadi hal utama penyebab dari perbedaan hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alvesson, M. (2002). *Understanding organizational culture*. London: Sage Publications.
- Avey, J., B., Reichard, R., J., Luthans, F., & Mhatre, K., H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22 (2), 127-152.

- Avey, J., Wernsing, T., S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (1), 48-70.
- Ashmos, D., P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-145.
- Cohen, A. (2006). The relationship between multiple commitments and organizational citizenship behavior in Arab and Jewish culture. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 105-118.
- Denison, R., D. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *The Academy of Management Review*, 21 (3), 619-654.
- Dyne, L., V., & Ang, S. (1998). Organizational citizenship behavior of contingent workers in Singapore. *The Academy of Management Journal*, 41 (6), 692-703
- Fey, C., F., & Denison, R., D. (2003). Organizational culture and effectiveness: Can American theory be applied in Rusia? *Organization Science*, 14 (6), 686-706.
- Gillespie, M., A., Denison, D., R., Haaland, S., Smerek, R., & Neale, W., S. (2008). Linking organizational culture and customer satisfaction: Results from two companies in different industries. *European Journal of Work and Organizationa Psychology*, 17 (1), 112-132.
- James, M., S., L., Miles, A., K., & Mullins, T. (2011). The interactive effects of spirituality and trait cynicism on citizenship and counterproductive work behaviors. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8 (2), 165-182.
- Luthans, F., Youssef, C., M., & Avolio, B., J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- McShane, S.L., & Von G. M. A. (2010). *Organizational behavior: Emerging knowledge and practice for the real world*. New York: McGraw-Hill.
- Mohanty, J., & Rath, B., P. (2012). Influence of organizational culture on organizational citizenship behavior: A three-sector study. *Global Journal of Business Research*, 6 (1), 65-76.
- Nasurdin, A., M., Nejati, M., & Mei, Y., K. (2013). Workplace spirituality and organizational citizenship behavior: Exploring gender as a moderator. *South African Journal of Business Management*, 44 (1), 61-73.

- Norman, S., M., Avey, J., B., Nimnicht, J., L., & Pigeon, N., G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behaviors. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17 (4), 380-391.
- Paine, J., B., & Organ, D., W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: Some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*, 10 (1), 45-59.
- Podsakoff, P., M., MacKenzie, S., B., Paine, J., B., & Bachrach, D., G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), 513-563.
- Rastgar, A., A., Zarei, A., Davoudi, S., M., M., & Fartash, K. (2012). The link between workplace spirituality, organizational citizenship behavior and job performance in Iran. *Art Prabhand: A Journal of Economics and Management*, 1 (6), 51-67.
- Robbins, S., P. (2003). *Essentials of organizational behavior* (7th ed.). USA: Prentice Hall.
- Rogelberg, S., G. (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. USA: Sage Publications.
- Spector, P., E. (2000). *Industrial and organizational psychology: research practice* (2nd ed.). USA: John Wiley & Sons.
- Yilmaz, K., & Bokeoglu, C., O. (2008). Organizational citizenship behaviors and organizational commitment in Turkish Primary Schools. *World Applied Sciences Journal*, 3 (5), p. 775-780.