

**KECERDASAN SPIRITUAL, KOHESIVITAS KELOMPOK, SEBAGAI
PENDORONG *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN
KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Ambon)

Fenri Abraham Stevi Tupamahu

Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Pattimura
f2dtupamahu@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of direct and indirect influence spiritual intelligence, group cohesiveness to organizational citizenship behavior and employee performance. This research is a study explanatory, the unit of analysis is an employee of a private hospital in the city of Ambon. Selection of the samples in this study using a sampling technique probability sampling, the method of simple random sampling of the number of samples that have as many as 192 units. Analysis using inferential statistical tool that is path analysis. The results of the study explained that spiritual intelligence affect organizational citizenship behavior, group cohesiveness directly affect organizational citizenship behavior. Spiritual intelligence directly affect employee performance. group cohesiveness direct influence on employee performance. Organizational citizenship behavior affects employee performance. Organizational citizenship behavior shown to mediate the effects of spiritual intelligence and group cohesiveness on employee performance. Linkage non-material aspects of a spiritual nature, the strength of the interaction in working groups and work behavior that shows the individual contributions that exceed the demands of the role in the workplace boost employee performance terms of quality of work, quantity of work, timeliness and the achievement of cost effectiveness.*

Keywords: *Spiritual intelligence, group cohesiveness, organizational citizenship behavior, employee performance.*

PENDAHULUAN

Dinamisasi lingkungan dan tekanan persaingan saat ini menuntut organisasi selalu mendorong dan menyesuaikan perilaku anggota organisasi yang dapat berperan atau berkontribusi lebih guna pencapaian kinerja maksimal secara konsisten. Aktualisasi

perilaku individu yang sesuai dengan tuntutan organisasi saat ini adalah, perilaku kerja yang melampaui tugas pokok (*extra role*), namun tidak secara langsung diakui oleh sistem reward formal. Perilaku *extra role* adalah perilaku karyawan melakukan pekerjaan yang secara formal di luar *job discription*-nya, perilaku ini dikenal sebagai *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dapat disebut anggota organisasi yang baik (*good citizen*). OCB merupakan perilaku kerja karyawan yang diharapkan organisasi. Markoczy dan Xin (2002) menjelaskan bahwa organisasi tidak dapat berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan apabila tidak ada anggotanya yang bertindak sebagai *good citizen*. Dinamisasi dan tantangan organisasi menuntut OCB terapkan secara menyeluruh dan dipandang sebagai perilaku anggota organisasi yang efektif. Tiap organisasi memiliki beragam komposisi sumberdaya, kondisi ini relatif dipandang sebagai variasi determinan OCB pada tiap organisasi. Hasil-hasil penelitian menjelaskan beragam determinan OCB, antara lain, Sunaryo dan Suyono (2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi OCB; Sahertian (2010) dan Khan *et al* (2013) membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap OCB. Rose dan Hsiao (2014) membuktikan perilaku berbagi pengetahuan memiliki hubungan positif dengan OCB. Hasil penelitian Zhang (2014) membuktikan aspek politik (afiliasi partai) berpengaruh terhadap OCB. Sari dan Harjiani (2015); dan Bambale *et al* (2015) membuktikan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, *servant leader behaviors*, keterlibatan kerja, gaya kepemimpinan, pengawasan, kepercayaan, *quality of worklife* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*/OCB.

Paine dan Organ (2000) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat *discretionary* yang memiliki ciri mengutamakan kepentingan tim/kelompok, sikap sukarela dan tanpa pamrih juga dipengaruhi oleh aspek transenden, argument tersebut dibuktikan oleh hasil kajian Kazemipour *et al* (2012) dan Res *et al* (2014) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Hasan (2006:27) mengemukakan bahwa “kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan hidup yang dihadapi, manusia dituntut untuk kreatif mengubah penderitaan menjadi semangat (motivasi) hidup yang tinggi sehingga tekanan, penderitaan berubah menjadi kebahagiaan hidup. Manusia harus mampu menemukan makna kehidupannya. Aktifitas tugas pelayanan medis di rumah sakit merupakan salah satu ciri kerja spesifik, justifikasi ini didasarkan layanan medis berhubungan dengan jiwa manusia. Pekerjaan layanan medis yang spesifik, cenderung memiliki tekanan relatif tinggi bagi karyawan. Tekanan tugas yang relatif tinggi, namun karyawan rumah sakit (RS) swasta di Kota Ambon yakni, RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu baik tenaga medis maupun non medis mampu secara

maksimal mengaktualisasikan sikap jujur dalam bekerja, dengan “hati yang bening”, kerelaan, cinta kasih dan rasa bahagia mendasari aktivitas kerja dengan tujuan kesembuhan dan keselamatan pasien.

Implementasi perilaku kerja maksimal guna kesembuhan dan keselamatan pasien oleh karyawan di RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu secara bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang melebihi tugas-tugas pekerjaan yang telah ditetapkan. Karyawan dengan sukarela sering bertukar *shift* kerja dengan rekan kerja atau menggantikan rekannya dalam menjalankan tugas pekerjaannya, walaupun bukan jam kerjanya. Pada kondisi pekerjaan *overload* karyawan saling membantu, dan pada kasus-kasus medis yang sulit karyawan senior (dalam hal ini perawat senior) membantu, memberikan arahan, permentorangan bagi rekan junior. Karyawan seringkali memberikan pelayanan non medis terutama pada saat-saat pasien membutuhkan pelayanan mendadak dan layanan rohani (sesuai keyakinan pasien), terutama pada saat pasien kritis, atau secara medis tidak mungkin disembuhkan.

Pelayanan medis relatif merupakan aktivitas kerja yang memiliki beban kerja yang tinggi, membutuhkan ketelitian, kombinasi kompetensi, kekompakan kerja, kebersamaan dalam bekerja atau kerjasama serta mengutamakan kepentingan kerja tim/kelompok. Karakteristik kerja layanan medis, baik medis maupun non medis dalam mendukung proses kesembuhan pasien cenderung dilakukan secara tim. Ciri kerja karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu tergabung dalam tim-tim, *shift* kerja atau kelompok selalu mengaktualisasikan hubungan sosial yang menunjukkan kekuatan, interaksi, koordinasi, saling tergantung dan mempengaruhi dalam kelompok kerja. Kekuatan tersebut menurut Dwityanto dan Amalia (2012) didefinisikan sebagai kohesivitas kelompok merupakan sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu dengan yang lain dan merasa menjadi bagian dari kelompok tersebut. Hasil penelitian Morrisson (2007) menjelaskan guna membentuk OCB pada diri karyawan dipengaruhi oleh adanya kohesivitas kelompok, kohesivitas mencerminkan hubungan persahabatan dan menyukai orang lain serta kerjasama dan komunikasi yang positif, hubungan tersebut di lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Aktualisasi menyeluruh OCB dalam aktivitas organisasi, dipandang penting terutama dalam upaya peningkatan kinerja. Temuan hasil-hasil penelitian menjustifikasi peran penting OCB dalam meningkatkan kinerja karyawan, antara lain, Podsakoff *et al* (1998); Khazaei dan Khalkhali dan Eslami (2011); Chiang dan Hsieh (2012); Paillé (2012); Ticoalu (2013); Sani (2013); dan Aslefallah; Ali, (2014) dan Indah *et al* (2015) secara empiris membuktikan OCB konsisiten memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun pembuktian keterkaitan OCB dengan kinerja karyawan menjelaskan anteseden yang beragam, hasil penelitian Rahiddin (2013)

menyimpulkan OCB sebagai variabel intervening berkontribusi memaksimalkan pengaruh moral dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian Fitrianasari *et al* (2013) membuktikan Peningkatan kinerja karyawan suatu organisasi didahului oleh peningkatan kepuasan kerja dan OCB. Temuan Indah *et al* (2015) menjelaskan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian Damaryanthi dan Dewi (2016) menunjukkan kecerdasan emosional, komitmen organisasi, dan OCB secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil-hasil penelitian tersebut menjelaskan pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, maupun pengaruh secara simultan OCB terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjustifikasi keterkaitan OCB dengan variable-variabel lain terhadap kinerja.

Kinerja karyawan merupakan akumulasi pendayagunaan potensi diri serta daya dukung aspek eksternal secara komprehensif, namun hasil-hasil kajian empiris tentang kecerdasan atau aspek transenden relatif membuktikan hasil yang bervariasi sebagai pendorong kinerja karyawan, Carruso (1999) mengemukakan bahwa pada kenyataannya kecerdasan intelektual yang diukur dengan IQ masih merupakan hal yang penting dalam kesuksesan kerja. Hasil kajian Helmi (2016) membuktikan temuan yang relatif berbeda yakni, spiritual di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan efisiensi sumberdaya manusia. Hasil kajian Helmi (2016) mendukung hasil kajian Res *et al* (2014) yang membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kerja yang sempurna tetapi juga kemampuan individu untuk memaknai hidupnya yang lebih luas dan bermakna. Kemampuan tersebut menurut Zohar dan Marshal (2004:4) dikonsepskan sebagai kecerdasan spiritual. Beberapa kajian mendukung pendapat Zohar dan Marshal (2004:4); Res *et al* (2014) dan Helmi (2016), mengungkapkan aspek non materialisme, holisme, keterkaitan, dan aspek transenden sebagai determinan kinerja karyawan, antara lain, Ashmos dan Duchon (2000); David dan Tesa (2009); Pandey *et al.* (2009); Paisal dan Anggraini (2010); Malik *et al.* (2011); Javanmard (2012); Supriyanto dan Troena (2012) serta Handayani *et al* (2014) berpendapat bahwa spiritualitas dikaitkan dengan produktivitas dan profitabilitas dan membuktikan sebagai determinan kinerja karyawan. Hasil penelitian Nachrowi (2012); Dicky dan Yusuf (2015) membuktikan bahwa aspek lain sebagai determinan kinerja karyawan yakni, kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Karakteristik kerja atau pekerjaan yang spesifik, terutama karakteristik kerja yang memiliki tekanan kerja yang relatif tinggi serta lebih menonjol secara Tim (*work teams*) diperkirakan membutuhkan dorongan OCB dan aspek transenden guna pencapaian kinerja maksimal. Secara khusus rumah sakit swasta selain menjalankan misi sosial, juga menerapkan prinsip "*orientasi profit*", sehingga diharapkan karyawan baik tenaga medis maupun non medis memiliki pendorong alternatif yang bersifat psikologis guna

mencapai konsistensi kinerja maksimal. Diasumsikan Semakin tinggi tingkat kecerdasan spiritual dan Semakin tinggi tingkat kohesivitas yang dimiliki karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu dapat menimbulkan kerelaan, pemaknaan kerja dan kekuatan dalam kelompok untuk tetap bersatu dalam kelompok sehingga timbul kekompakan yang kuat yang dapat meningkatkan OCB dan kinerja karyawan.

Walaupun kecerdasan spiritual, kohesivitas kelompok dan OCB diasumsikan sebagai pendorong penting bagi pencapaian kinerja karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu. Secara kuantitas, kajian empiris tentang hubungan sebab akibat kecerdasan spiritual, kohesivitas kelompok dan OCB terhadap kinerja karyawan relatif belum banyak dilakukan secara empiris hubungan variabel-variabel tersebut masih harus dibuktikan lebih lanjut guna menegaskan konsensus mengenai keterkaitan kecerdasan spiritual, kohesivitas kelompok dan OCB dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pembuktian empiris pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual, kohesivitas kelompok terhadap OCB dan kinerja karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu.

TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Spiritual

Zohar dan Marshal (2004:4) mengkonsepkan kecerdasan spiritual merupakan “kemampuan individu untuk memaknai hidupnya yang lebih luas dan bermakna”. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan yang bertumpu pada bagian dalam diri manusia yang berhubungan dengan kearifan di luar ego atau jiwa sadar, ini adalah kecerdasan yang dipergunakan bukan hanya untuk mengetahui nilai-nilai yang sudah ada, tetapi juga untuk menemukan nilai-nilai baru”. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai yang lebih luas dan kaya. Pengertian lain menurut Ivancevich *et al* (2007: 59) spiritualitas adalah sebuah jalur merupakan hal yang pribadi dan personal, memiliki elemen banyak agama, dan mengarah pada pencarian diri seseorang. Spiritualitas memiliki arti bahwa orang (karyawan) memiliki kehidupan personal yang berkembang dan dikembangkan dengan melakukan pekerjaan yang relevan, berarti dan menantang.

Konsep mengenai kecerdasan spiritual dalam hubungannya dengan dunia kerja, menurut Ashmos dan Duchon (2000) memiliki tiga komponen yaitu kecerdasan spiritual sebagai nilai kehidupan dari dalam diri, sebagai kerja yang memiliki arti dan komunitas. Mc Cormick (1994) serta Mitroff and Denton (1999), dalam penelitiannya membedakan kecerdasan spiritual dengan religiusitas di dalam lingkungan kerja.

Religiusitas menjelaskan hubungan dengan Tuhan sedangkan kecerdasan spiritual lebih terfokus pada hubungan yang dalam dan terikat antara manusia dengan sekitarnya secara luas.

Mitrof *et al*, (1999) menyatakan bahwa tingkat kecerdasan spiritual adalah derajat kematangan individu yang berkaitan dengan lima hal sebagai berikut, *devotion*, yaitu ketaatan individu dalam mengabdikan kepada Tuhan meliputi komitmen untuk menjalin hubungan yang mendalam dengan Tuhan, memiliki iman yang kuat serta kepasrahan yang tinggi atas kehendak Ilahi. *Spiritual wisdom*, yaitu kebijaksanaan spiritual meliputi konsistensi dalam mengikuti ajaran agama dan kesediaan untuk berkorban demi mematuhi ajaran agama. *Receptivity*, kemauan dan kemampuan individu dalam menerima pesan-pesan ilahi, meliputi kerajinan dan kekhusukan dalam berdoa atau bermeditasi serta membuka diri terhadap pesan-pesan Ilahi. *Compassion*, yaitu rasa kasih pada sesama manusia ditandai dengan kesediaan melayani orang lain, berusaha untuk lebih peduli terhadap orang lain serta bersedia memaafkan kesalahan orang lain. *Spiritual prosperity* yaitu kesejahteraan spiritual individu ditandai dengan perasaan aman dan tercukupi kebutuhan batinnya, merasa hidupnya bermakna, memiliki kedamaian hati, dan ketentraman jiwa dengan merasa bahwa Tuhan selalu menyertai dan membimbing hidupnya.

Kohesivitas Kelompok

Menurut McShane dan Glinow (2003) kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting didalam keberhasilan kelompok. Selain itu pendapat Robbins (2008) mendefinisikan kohesivitas kelompok mengacu kepada sejauh mana anggota kelompok saling tertarik satu dan lainnya serta merasa menjadi bagian dari anggota kelompok tersebut. Menurut George dan Jones (2002) kohesivitas kelompok adalah daya tarik satu dengan lain yang dimiliki oleh anggota kelompok.

Kelompok kerja yang kohesivitasnya tinggi adalah aktualisasi saling tertarik pada setiap anggota, namun kelompok kerja yang kohesivitasnya rendah adalah tidak saling tertarik satu sama lain. Greenberg (2005: 56) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok kerja berarti tiap anggota dalam kelompok saling berinteraksi satu dengan yang lain, mendapatkan tujuan mereka, dan saling membantu di tiap pertemuan. Menurut Carron dan Brawley (2012) mendefinisikan kohesivitas kelompok sebagai proses dinamis yang terlihat melalui kecenderungan kelekatan dan kebersatuan kelompok dalam pemenuhan tujuan atau kepuasan kebutuhan afeksi anggota kelompok. Forsyth (1999) mengemukakan bahwa ada empat dimensi kohesivitas kelompok, yaitu:

kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan kerjasama kelompok. Bagi organisasi, kohesivitas kelompok kerja memberikan jaminan kenyamanan dalam bekerja bagi karyawan sehingga karyawan akan tidak lengah dalam bekerja (Davis, 2008).

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior menurut Alotaibi (2001) adalah “*extra-role behavior*”. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. Paine dan Organ (2000) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat *discretionary*, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh system reward yang formal, dan secara keseluruhan mendorong berjalannya organisasi secara efektif. Perilaku-perilaku tersebut secara normatif dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja baik secara *teamwork* maupun organisasional.

OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini merupakan “nilai tambah karyawan”, dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Reschke, 1997). Dimensi-dimensi OCB menurut Organ (1990) dan Podsakoff *et al* (2000) adalah *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue*; *helping behavior*, *civic virtue* dan *sportsmanship* (Ackfeldt dan Coote, 2005); *loyalty*, *service delivery* dan *participation* (Bettencourt *et al*, 2001); *altruism* dan *compliance* (Tang dan Ibrahim, 1998); *interpersonal altruism*, *interpersonal conscientiousness*, *organizational loyalty*, *organizational compliance* dan *job/task conscientiousness* (Coleman dan Borman, 2000).

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2005) adalah hasil kerja dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Laras (2006) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai peran atau target tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri. Kinerja seseorang dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat melampaui peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

Robbins (2006) menjelaskan enam kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai, yaitu: (1) *Quality*, yaitu tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal didalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang sesuai harapan, (2) *Quantity*, yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata

uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan, (3) *Timeliness*, yaitu tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain, (4) *Cost effectiveness*, yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dan informasi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit, (5) *Need for supervision*, yaitu tingkatan dimana seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya, (6) *Interpersonal impact*, yaitu tingkatan dimana seorang pegawai merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja.

Pengembangan Hipotesis

Helmi (2016) membuktikan bahwa spiritual di tempat kerja memiliki hubungan positif dengan efisiensi sumberdaya manusia. Marschke *et al*, (2011) menjelaskan bahwa perusahaan untuk bertahan hidup dalam abad 21 dan menghadapi krisis ekonomi serta persaingan global, maka perlu bagi para pemimpin dan karyawan untuk memanfaatkan sumber daya spiritual mereka. Secara khusus Res *at al* (2014) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif terhadap OCB. Merujuk pada uraian teori dan hasil kajian terdahulu maka, hipotesis dirumuskan sebagai berikut; Hipotesis 1 : Kecerdasan spiritual berpengaruh langsung terhadap OCB.

Kohesivitas kelompok merupakan perasaan daya tarik individu terhadap kelompok dan motivasi mereka untuk tetap bersama kelompok dimana hal tersebut menjadi faktor penting didalam keberhasilan kelompok. Hasil penelitian Morrisson (2007) menjelaskan guna menciptakan OCB pada diri karyawan dipengaruhi oleh adanya kohesivitas kelompok. Morrisson (2007) membuktikan kohesivitas mencerminkan hubungan persahabatan dan menyukai orang lain serta kerjasama dan komunikasi yang positif, hubungan tersebut di lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap OCB. Berdasarkan uraian teori dan hasil kajian terdahulu maka, hipotesis dirumuskan sebagai berikut; Hipotesis 2 : Kohesivitas kelompok berpengaruh langsung terhadap terciptanya OCB.

Kamp (2001) berpendapat bahwa bagi manajer abad 21, dalam mengelola perubahan, tidak cukup hanya dengan berbekal intelektual, akan tetapi mereka harus melibatkan hati dan jiwa/kemampuan spiritual dalam mengelola perusahaan. Hasil kajian Saragih (2009); Supriyanto dan Troena (2012) membuktikan bahwa semakin meningkat tingkat Kecerdasan spiritual, maka kinerja akan semakin meningkat. Berdasarkan uraian teori dan hasil kajian terdahulu maka, hipotesis dirumuskan sebagai berikut; Hipotesis 3: Kecerdasan spiritual berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

Greenberg (2005: 56) menjelaskan bahwa kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok, saling berinteraksi satu dengan yang lain, mendapatkan tujuan mereka, dan saling membantu karena adanya perasaan kebersamaan dan rasa kerja sama dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan kelompok kerja. Nachrowi (2012); Dicky dan Yusuf (2015) membuktikan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. Berdasarkan uraian teori dan hasil kajian terdahulu maka, hipotesis dirumuskan sebagai berikut; Hipotesis 4 : Kohesivitas kelompok berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

OCB merupakan perilaku-perilaku yang menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Khazaei dan Khalkhali dan Eslami (2011); Chiang dan Hsieh (2012); Paillé (2012); Ticoalu (2013); Sani (2013); dan Aslefallah; Ali, (2014) dan Indah *et al* (2015) secara empiris membuktikan OCB konsisiten memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian teori dan hasil kajian terdahulu maka, hipotesis dirumuskan sebagai berikut; Hipotesis 5 : OCB berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan.

METODE

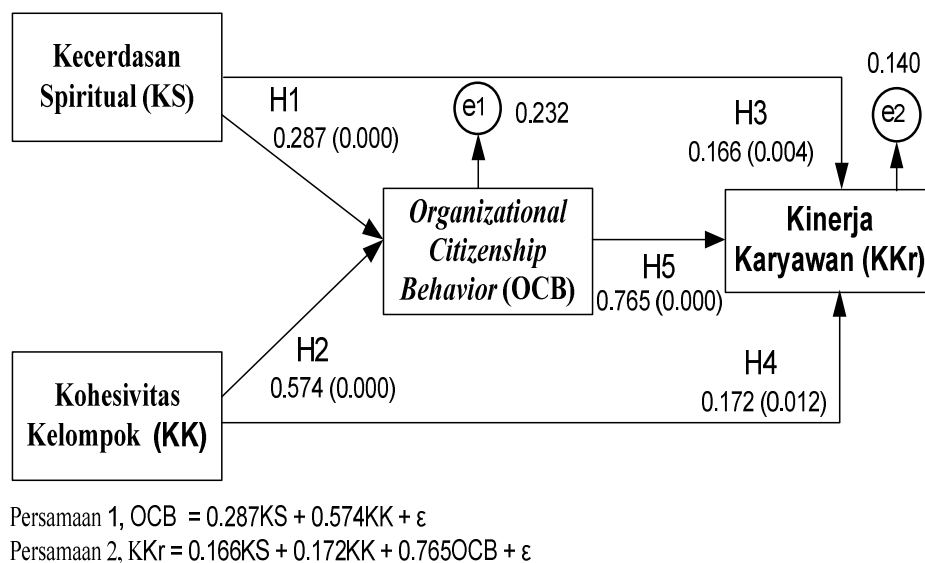
Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*eksplanatori*) dengan pendekatan *survey*. Sumber data dalam penelitian ini merupakan data primer, dikumpulkan menggunakan instrument kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu sebanyak 368 orang. Jumlah sampel sebanyak 192 unit ditentukan dengan pendekatan Slovin. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, dengan metode “*simple random sampling*”. Penentuan elemen sampel menggunakan metode alokasi proporsional.

Variabel kecerdasan spiritual dalam penelitian ini didefinisikan sebagai pemaknaan hidup yang memiliki arti dalam bekerja, diindikasikan sebagai sikap ramah, kedekatan, keingintahuan, kreatifitas, konstruksi, penguasaan diri, mandiri dan religious. Variabel Kohesivitas kelompok dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keterkaitan, kelekatan dan kebersatuan anggota kelompok dalam pemenuhan tujuan atau kepuasan kebutuhan afeksi anggota kelompok, diindikasikan sebagai, kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan kerjasama kelompok, interaksi sesama anggota secara kooperatif dan daya tarik yang dimiliki oleh karyawan. Variabel OCB dalam penelitian ini didefinisikan sebagai, perilaku kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, diindikasikan sebagai *altruism, courtesy, sportmanship*,

conscientiousness/civic virtue. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai, kualitas kerja, kuantitas kerja, *timeliness* dan *Cost effectiveness*. Pengukuran variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan skala interval, menggunakan skala Likert lima point. Model analisis data yang digunakan adalah metode statistik analisis jalur (*Path Analysis*).

HASIL

Uji instrumen dengan menggunakan Uji *validitas* dan *reliabilitas*, membuktikan bahwa nilai Nilai koefisien *Product Moment* (*r*) indikator lebih besar dari 0.5 dan *nilai cronbach alpha* lebih besar dari 0.6, hasil tersebut membuktikan bahwa instrumen penelitian reliabel. Hasil perhitungan statistik analisis jalur (*path analysis*) yang membuktikan pola jalur pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung (variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous*) dijelaskan pada Gambar 1. Hasil perhitungan ketepatan model menggunakan metode koefisien determinasi (R^2) total sebesar 98% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan kausal dari keseluruhan variabel yang diteliti.



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

Hasil perhitungan koefisien regresi yang distandarkan (*standardize*) persamaan pertama dijelaskan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1
Koefisien Jalur Kecerdasan Spiritual (KS), Kohesivitas Kelompok (KK) Terhadap
Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Variabel Endogenous	Variabel Eksogenous	Standardized Coefficients Beta	Nilai t	Sig
OCB	KS	0.287	3.634	0.000
	KK	0.574	8.982	0.000
F_{hitung}		= 54.897 (Sig 0.000)		
R		= 0.773		
R_{Square}		= 0.551		
Adjusted R_{Square}		= 0.541		

Sumber : Hasil Perhitungan, Tahun 2018

Data tabel 1 menjelaskan hasil perhitungan koefisien jalur p1OCBKS dan p2OCBKK serta menjelaskan pembuktian pengaruh langsung positif dan signifikan kecerdasan spiritual dan kohesivitas kelompok terhadap OCB karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu.

Tabel 2
Koefisien Jalur Kecerdasan Spiritual (KS), Kohesivitas Kelompok (KK),
Organizational Citizenship Behavior (OCB), Terhadap Kinerja Karyawan (KKr)

Variabel Endogenous	Variabel Eksogenous	Standardized Coefficients Beta	Nilai t	Sig
KKr	KS	0.166	2.673	0.004
	KK	0.172	2.285	0.012
	OCB	0.765	13.856	0.000
R		= 0.899		
R_{Square}		= 0.796		
Adjusted R_{Square}		= 0.789		
F_{hitung}		= 161.215 (Sig 0.000)		

Sumber : Hasil Perhitungan, Tahun 2018

Tabel 2 menjelaskan hasil perhitungan koefisien jalur p3KKrKI, p4KKrKK dan p5KKrOCB menjelaskan pembuktian pengaruh langsung positif dan signifikan kecerdasan spiritual, kohesivitas kelompok dan OCB terhadap kinerja karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu. Hasil penelitian (penjelasan pada Tabel 3) membuktikan dua jalur pengaruh antar variabel yang bersifat tidak langsung (nilai total lebih besar dari nilai pengaruh langsung) yakni pengaruh variabel kecerdasan spiritual (KS) terhadap kinerja karyawan (KKr) yang dimediasi oleh variabel OCB dan pengaruh variabel kohesivitas kelompok (KK) terhadap kinerja karyawan (KKr) yang dimediasi oleh variabel OCB.

Tabel 3
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel

Variabel	Langsung	Tidak Langsung	Total
Variabel KS	Ke OCB = 0.287	0	0.287
Variabel KK	Ke OCB = 0.574	0.00	0.574
Variabel KS	Ke KKr = 0.166	Melalui OCB = $0.287 \times 0.765 = 0.2195$	0.385
Variabel KK	Ke KKr = 0.172	Melalui OCB = $0.574 \times 0.765 = 0.43911$	0.2159
Variabel OCB	ke KKr = 0.765	0	0.765

Sumber : Hasil Perhitungan, Tahun 2018

Hasil uji hipotesis menggunakan perbandingan nilai ρ pada kolom sig dengan nilai α 0.05, hasil uji membuktikan bahwa pengaruh kecerdasan spiritual (KS) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) signifikan (p -value = 0.005 lebih kecil dari nilai α = 0.05), mendukung hipotesis 1, kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan dan secara langsung terhadap OCB. Hasil uji pada penelitian ini membuktikan kohesivitas kelompok berpengaruh langsung dan signifikan terhadap OCB (p -value = 0.000 lebih kecil dari nilai α = 0.05), serta membuktikan bahwa hipotesis 2 yang diajukan dapat diterima. Uji hipotesis membuktikan pengaruh signifikan kecerdasan spiritual (KS) terhadap peningkatan kinerja karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu (KKr) (p -value = 0.008 lebih kecil dari nilai α = 0.05) dan, dijustifikasi bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis 3.

Hasil uji (p -value = 0.024 lebih kecil dari nilai α = 0.05) membuktikan pengaruh signifikan kohesivitas kelompok (KK) terhadap peningkatan kinerja karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu (KKr) serta, dijustifikasi bahwa hasil penelitian mendukung hipotesis 4. Hasil uji perbandingan nilai t (p -value = 0.000 lebih kecil dari nilai α = 0.05) membuktikan OCB berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu (KKr), serta dijustifikasi bahwa hasil penelitian ini mendukung hipotesis 5.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung aspek kecerdasan spiritual terhadap OCB. Kecerdasan spiritual diindikasikan dalam hal sikap ramah, kedekatan, keingintahuan, kreatifitas, konstruksi, penguasaan diri, dan religious, mandiri terbukti mempengaruhi secara langsung OCB sebagai perilaku karyawan yang bekerja atau beraktivitas melebihi pekerjaan formalnya. OCB diindikasikan sebagai

altruism/perilaku suka menolong (misalnya membantu saat rekan kerja tidak sehat), *courtesy*/perilaku sopan (misalnya memahami dan berempati walaupun saat dikritik), *sportmanship*/sikap sportif (misalnya ikut bertanggung jawab atas kegagalan kerja tim atau kekurangan tim), *conscientiousness*/perilaku individu yang menunjukkan kesungguhan (misalnya lembur untuk menyelesaikan pekerjaan), *civic Virtue*/perilaku yang mengutamakan kepentingan umum.

Kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu dan terapkan dalam aktivitas kerja layanan medis, terbukti mendorong perilaku kerja karyawan melebihi tugas pokok. Hasil penelitian membuktikan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan terbukti mendorong peningkatan OCB karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kemampuan individu karyawan untuk memaknai hidupnya yang lebih luas dan bermakna mendorong peningkatan kontribusi perilaku individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Kecerdasan spiritual mendorong perilaku kerja individual karyawan melebihi tuntutan tugas yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh *system reward* yang formal, dan secara keseluruhan mendorong efektifitas tugas layanan kesehatan di RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Kazemipour *et al* (2012) yang membuktikan spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB perawat. Temuan penelitian ini relevan dan memperkuat beberapa studi antara lain, Res *et al* (2014); Anwar dan Gani (2015) membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh terhadap OCB, kecerdasan spiritual pada diri karyawannya akan semakin meningkatkan OCB yang ada pada diri setiap karyawan.

Hasil uji membuktikan pengaruh langsung dan signifikan kohesivitas kelompok terhadap OCB. Pembuktian pengaruh langsung yang signifikan kohesivitas kelompok dalam hal keterkaitan, kelekatan dan kebersatuan anggota kelompok dalam pemenuhan tujuan atau kepuasan kebutuhan afeksi anggota kelompok, diindikasikan sebagai, kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan kerjasama kelompok, interaksi sesama anggota secara kooperatif dan daya tarik yang dimiliki oleh karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu terbukti mendorong OCB yang merupakan perilaku kerja karyawan melebihi tugas pokok. Hasil penelitian ini menjelaskan pengaruh kohesivitas kelompok diindikasikan dalam hal individual attraction to the group-task (ketertarikan individu karyawan dalam kelompok-tugas), individual attraction to the group-social (ketertarikan individu dalam kelompok-sosial), group integration-task (integrasi kelompok-tugas), dan group integration-social (integrasi kelompok-sosial) terbukti mendorong peningkatan perilaku kerja individual karyawan melebihi tuntutan tugas (OCB). Kohesivitas kelompok yang tinggi

membentuk kebersamaan, kesamaan persepsi terhadap tujuan kerja kelompok, kondisi ini mendorong karyawan bersemangat dan mampu karyawan beraktivitas, melakukan tugas melebihi tuntutan yang diemban. Hasil penelitian ini mendukung hasil kajian Morrisson (2007) guna menciptakan OCB pada diri karyawan dipengaruhi oleh adanya kohesivitas kelompok. Penelitian ini relevan dengan pendapat Pattanayak (2002: 143), yang menyatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja sangat menentukan OCB karyawan, karena adanya perasaan kebersamaan dan rasa kerja sama dalam menjalankan tugas demi tercapainya tujuan kelompok kerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung aspek kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan. Kecerdasan spiritual dalam hal kemampuan individu karyawan untuk memaknai hidupnya yang lebih luas dan bermakna dalam bekerja terbukti mempengaruhi hasil kerja karyawan dalam hal, kualitas kerja, kuantitas kerja, *timeliness* dan *Cost effectiveness*. Hasil penelitian membuktikan kecerdasan spiritual memungkinkan karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu dalam konteks individual untuk berpikir jernih, berwawasan jauh, membuat atau bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja lebih baik. Penelitian ini menjelaskan semakin tinggi kecerdasan spiritual dimiliki oleh individu karyawan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini relevan dengan hasil kajian Helmi (2016) memberikan bukti tentang pengaruh kecerdasan spiritual dalam dunia kerja. Penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki hidup yang seimbang antara kerja dan pribadi, antara tugas dan pelayanan, memiliki kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian mendukung hasil kajian, Ashmos dan Duchon (2000); David dan Tesa (2009); Pandey *et al.* (2009); Paisal dan Anggraini (2010); Malik *et al.* (2011); Javanmard (2012); Supriyanto dan Troena (2012); Res *et al* (2014) dan Handayani *et al* (2014) yang membuktikan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga dipengaruhi aspek transenden dalam hal kemampuan individu untuk memaknai hidupnya yang lebih luas dan bermakna atau kecerdasan spiritual.

Hasil uji membuktikan pengaruh langsung dan signifikan kohesivitas kelompok terhadap *kinerja* karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu. Kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik dan kerjasama kelompok, interaksi sesama anggota secara kooperatif dan daya tarik yang dimiliki oleh karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu, terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Tingginya kohesivitas kelompok kerja berarti tiap karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu dalam kelompok kerja, saling berinteraksi satu sama lain, saling membantu di tiap pertemuan terbukti mendorong peningkatan kualitas kerja, kuantitas kerja, *timeliness*, yaitu tingkatan dimana aktivitas layanan medis diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan

waktu yang ada untuk aktivitas lain, serta pencapaian *cost effectiveness*, yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya rumah sakit berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit kerja. Hasil penelitian ini mendukung kajian Nachrowi (2012); Dicky dan Yusuf (2015) yang membuktikan bahwa kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Hasil uji mengungkapkan pembuktian pengaruh secara langsung antara OCB terhadap kinerja karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu. Penelitian ini menjelaskan pembuktian perilaku kontribusi individu karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja terbukti mendorong kinerja karyawan dalam hal, kualitas kerja, kuantitas kerja, *timeliness* dan pencapaian *cost effectiveness*. Karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu yang berperilaku OCB tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja tetapi juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pasien, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif, terbukti mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil kajian Podsakoff *et al* (1998); Khazaei, *et. al.* (2011); Rastgar, *et.al.* (2012); Chiang dan Hsieh (2012); Rayner *et al* (2012); Sani (2013); Harwiki (2013); Maharani,*et.al.* 2013; Aslefallah dan Ali, (2014); dan Palomino and Martinez-Canas (2014); membuktikan dimensi-dimensi OCB mempengaruhi kinerja.

Uji statistik menerangkan pembuktian pengaruh tidak langsung spiritual terhadap kinerja karyawan, dalam pembuktian ini OCB sebagai mediator pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu. Kecerdasan spiritual terbukti dimediasi oleh OCB mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu. Hasil analisis juga membuktikan pengaruh tidak langsung kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan, namun pengaruh tersebut tidak dominan (nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung) dan dibuktikan bahwa hubungan langsung kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu memiliki pengaruh yang lebih besar untuk menjelaskan hubungan antar variabel tersebut dalam penelitian ini. Hasil penelitian menjelaskan OCB sebagai mediator dan berkontribusi memaksimalkan pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu, namun tidak dominan sebagai mediator pengaruh kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kecerdasan spiritual diindikasikan dalam hal sikap jujur, berpikiran maju, kompeten, dapat memberi inspirasi, cerdas, adil, berpandangan luas, suportif, bisa diandalkan, tegas, imajinatif, berani, perhatian, dewasa dalam bertindak, loyal, bisa mengendalikan diri, mandiri sebagai pendorong aktualisasi OCB dan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal kualitas kerja, kuantitas kerja, *timeliness* dan pencapaian *cost effectiveness*. Peningkatan kohesivitas kelompok karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu, dalam hal kebersamaan antar anggota kelompok, individu karyawan untuk tetap bersama dan menjaga kebersamaan dalam mengejar tujuan dasar kelompok kerja dan/atau untuk pemenuhan kebutuhan afektif anggota kelompok kerja terbukti sebagai pendorong peningkatan perilaku kerja individual karyawan melebihi tuntutan tugas dan secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan hal kualitas kerja, kuantitas kerja, *timeliness* dan pencapaian *cost effectiveness*. OCB memediasi pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kinerja karyawan, namun tidak dominan sebagai mediator pengaruh kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu. Keterkaitan aspek transenden yang bersifat spiritual, kekuatan interaksi dalam kelompok kerja dan perilaku kerja yang menunjukkan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja terbukti sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan hal kualitas kerja, kuantitas kerja, *timeliness* dan pencapaian *cost effectiveness*.

SARAN

Karyawan RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu diharapkan selalu menjaga perilaku kerja yang berdasar pada kecerdasan spiritual melalui selalu bersikap jujur, berpikiran maju, kompeten, dapat memberi inspirasi, cerdas, adil, berpandangan luas, suportif, terus terang, bisa diandalkan dalam bekerja, bekerja sama, tegas, imajinatif, berani, perhatian, dewasa dalam bertindak, loyal, bisa mengendalikan diri, mandiri berfikir positif, mampu mengendalikan diri terhadap situasi yang tidak menyenangkan, dan selalu dapat menghidupkan perasaan atau situasi yang menyenangkan sekitar lingkungan tempat berkerja.

Manajer RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu harus mempersiapkan suasana yang tepat dan meningkatkan spiritualitas di tempat kerja dengan cara pembinaan spiritual bagi karyawan, bilamana ingin melibatkan karyawan berperilaku ekstra dalam bekerja. Para manajer RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu diharapkan membuat kebijakan bersifat kekeluargaan, memberikan perhatian yang lebih bagi karyawan hal ini membuat para karyawan lebih merasa diri

dianggap sebagai bagian RS Al Fatah, RS Sumber Hidup dan RS Bakti Rahayu. Manajer harus melakukan kegiatan bersama antar seluruh pegawai serta pemimpin yang ada, kegiatan ini difokuskan guna membangun dan menjaga kebersamaan serta dapat meningkatkan kekompakan maupun solidaritas antar pegawai. Acara ini juga diharapkan dapat mampu menunjukkan sikap kepedulian dalam membantu maupun menolong rekan kerja yang sedang membutuhkan pertolongan.

Dalam upaya pengembangan dan mendorong peningkatan kinerja pegawai manajer harus memaksimalkan aspek non materi yang berbasis spiritual, dan pengembangan kekuatan interaksi dalam kelompok kerja yang memotivasi karyawan guna terbentuk perilaku kerja yang menunjukkan konsistensi kontribusi individu melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Disarankan pada peneliti selanjutnya untuk dapat lebih melengkapi penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel lain seperti motivasi, kecerdasan emosional, budaya organisasi, dan *servant leadership* sehingga menemukan model penelitian yang lebih lengkap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ackfeldt, Anna L. & Coote, Leonard V. 2000. An Investigation Into The Antecedents Of Organizational Citizenship Behaviors ANZMAC 2000 *Visionary Marketing for the 21st Century: Facing the Challenge* 217.
- Agustian, A. 2007. The ESQ Way 165: Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual. Jakarta: Arga.
- Aksoy Yasin, Evren Ayranci dan Ebru Gozukara A. 2016. Research on the Relationship between Knowledge Sharing and Employee Performance: The Moderating Role of Unethical Behaviors in Organizational Level, *European Scientific Journal* edition vol.12, No.4
- Alotaibi, Adam G. 2001. Antecedents of Organizational Citizenship Behavior: A Study public of Public Personnel in Kuwait, *Public Personnel Management; Fall* 2001; 303, ABI/Inform Research p.363
- Anwar. Md. Aftab, AAhad M. Osman-Gani, 2015. The Effects of Spiritual Intelligence and its Dimensions on Organizational Citizenship Behaviour. *Journal of Industrial Engineering and Management*. 2015 – 8(4): 1162-1178.
- Aslefallah H and Badizadeh Ali, 2014, Effect of Organizational Citizenship Behaviour on Total Quality Management and Organizational Performance (Case study: Dana Insurance Co.) *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, Vol.3, No.4 pp. 1124-1136.

- Ashmos, D, and, Duchon, D, 2000, *Spirituality at Work : A Conceptualization and Measure*, *Journal of Management Inquiry*, Vo.8, No.2, pp.134-45.
- Bettencourt, L. A., Gwinner, K. P., & Meuter, M. L. (2001). A Comparison Of Attitude, Personality, And Knowledge Predictors Of Service-Oriented Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 29-41.
- Carruso, D, R, 1999, Applying The Ability Model Of Emotional Intelligence To The World Of Work, <http://cjwolfe.com/article.doc>.
- Chiang, C. F & Hsieh, T. S. 2012. The Impacts Of Perceived Organizational Support And Psychological Empowerment On The Job Performance: The Mediating Effects Of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*. 31, Issue 1: 180-190.
- Damaryanthi P. Anak Agung Inten. dan Anak Agung Sagung Kartika Dewi. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasi, Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai FEB. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 2, 2016:790-820.
- David B. King & Teresa L. DeCicco. A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence. *International Journal of Transpersonal Studies*, 28, 2009. pp. 68-85.
- Davis, K & John, W. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi* Jilid 1-2. Jakarta: PT. Erlangga.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management* 8th . New Jersey (US): Prentice Hall, Inc.
- Dicky Zulkifly dan Umar Yusuf, 2015. Hubungan Kohesivitas Kelompok Dan Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Ekspor PT Biofarma (PERSERO). *Prosiding Penelitian Civitas Akademika Unisba*.
- Dwityanto O, S. Achmad Amalia Pramudhita Ayu. 2012. Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi Islami*.
- Fitrianasari Dini, Umar Nimran dan Hamidah Nayati Utami, 2013. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perawat Rumah Sakit Umum “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo”), *Jurnal Profit* Volume 7 No 1.
- Fry, L. W. (2003). Toward a Theory Of Spiritual Leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693–727.
- Forsyth, D.R. (1990). *Group dynamics*. 3rd Ed. California: Wadsworth Publishing company.
- Fitriastuti Triana. 2013. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Organisasional Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol 4. No 2.

- George & Jones. 2002. *Organizational Behavior*. New Jersey. Prentice-Hall.
- Greenberg, J. 2005. *Managing Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Printice Hall.
- Pandey, A., Gupta, R. K., & Arora, A. P. 2009. Spiritual Climate Of Business Organizations And Its Impact On Customers' Experience. *Journal of Business Ethics*, 88(2), P 313-332.
- Khalkhali. K. K. A and N. Eslami. 2011. Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Performance of School Teachers in West of Mazandaran Province. *World Applied Sciences Journal*, 13 (2), pp: 324-330.
- Handayani Rika Indra, Sutrisno, Sugeng Iswono. 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ijen *View Publikasi Ilmiah Universitas Jember*.
- Harwiki, Wiwiek. (2013). Influence of Servant Leadership to Motivation, Organization Culture, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Employee's Performance in Outstanding Cooperatives East Java Province, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume 8, Issue 5 ,PP 50-58.
- Hasan, A. W. 2006. SQ Nabi Apikasi Strategi & Model Kecerdasan Spiritual Rasulullah di Masa kini. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Helmi Shamameh. 2016, Evaluation of the Relationship between Spirituality Indexes at workplace and Efficiency of Human Resource, *Journal Of Current Research In Science. Vol., 5 (1), 195-204, 2016*
- Indah Puji Lestari, Diana Sulianti K, Gusti Ayu Wulandari. 2015. Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Publikasi Ilmiah Universitas Jember*.
- Ivancevich, John M. Konopaske, Robert dan Matteson, Michael T. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jilid 1. Edisi Ketujuh*. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Javanmard. H. 2012. The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1). 2012 .
- Khavari. Khalil, A. 2006. *The Art of Happiness: Menciptakan Kebahagiaan dalam Setiap Keadaan*. Jakarta: PT Serambi Ilmu Semesta.
- Khazaei, K. & Khalkhali, A. 2011. Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Performance of School Teachers in West of Mazandaran Province. *World Applied Sciences Journal*. 13 (2): 324-330.
- Khan Naveed R., Arsalan Mujahid Ghouri, Marinah Awang, 2013, Leadership Styles And Organizational Citizenship Behavior In Small And Medium Scale Firms, *International Refereed Research Journal*, 2.

- Laras, T.A. 2006. Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia. *Skripsi*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Maharani, Vivin; Troena, Afnan, Eka; & Noermijati. (2013). Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*. Vol. 8, No. 17; pp. 1-12.
- Malik, M. E., Naeem, B., & Ali, B. B. 2011. How Do Workplace Spirituality And Organizational Citizenship Behaviour Influence Sales Performance Of FMCG Sales Force. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 3(8), p 610-620
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan keenam. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mc Shane and Glinow. 2003. *Organizational Behavior*. Amerca: Mc Graw-Hill.
- McCormic, D.W, 1994, Spirituality and Management, *Journal Of Managerial Psychology*, Vol.9, pp.5-8.
- Mitroff, L.I, and Denton, E.A, 1999, A Study of Spirituality in The Work Place, *Sloan Management Review*, Vol.40, No.4, pp.83-92
- Morrison, R. 2007. Enemies At Work. *Research paper series Auckland University of Technology. paper 32-2007*.
- Organ, D.W. 1988. OCB: The good Soldier Syndrome, Lexington Books, Lexington, MA.
- Organ, D.W. 1990. The Motivational basis of Organizational Citizenship Behavior. In B.M Staw and L.L. Cummings (Eds.) *Research in organizational behavior*, Vol. 12 (PP.43-72), JAI Press Greenwich, CT
- Paine, Julie Beth., dan Dennis W. Organ., 2000, The Cultural Matrix of Organizational Citizenship Behavior: Some Preliminary Conceptual and Empirical Observation, *Human Resource Management Review*, 10, 45—59.
- Paisal & Susi Anggraini. 2010 Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Edisi Ke-IV*.
- Paillé, Pascal. 2012. Organizational citizenship behaviour and employee retention: how important are turnover cognitions?. *The International Journal of Human Resource Management*, 1 (23).
- Palomino Pablo Ruiz and Ricardo Martí'nez-Can~as. 2014. Ethical Culture, Ethical Intent, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating and

- Mediating Role of Person–Organization Fit. *Journal Bus Ethics* (2014) 120:95–108.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Paine, Julie Beth., dan Dennis W. Organ., 2000, The Cultural Matrix of Organizational Citizenship Behavior: Some Preliminary Conceptual and Empirical Observation, *Human Resource Management Review*, 10, 45—59.
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. 1998. Some Possible Antecedents Of In Role And Extra Role Salesperson Performance. *Journal of Marketing*. 62: 87-98.
- Rastgar, Ali, Abbas; Zarei, Azim; Davoudi, Mousavi, Mehdi, Seyed; Fartash, Kiarash. 2012. The link between workplace spirituality, Organizational citizenship behavior and job Performance in iran. *A Journal of Economics and Management*. Vol.1 Issue 6, September. p. 51-67.
- Rayner J. Alan Lawton. Helen M. Williams. 2012. Organizational Citizenship Behavior And The Public Service Ethos: Whither the Organization. *Journal Business Ethics* 106:117–130.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behaviour*. Edisi 12. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta : Erlangga
- Rose Su-Jung Lin and Jui-Kuo Hsiao. 2014. The Relationships between Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Trust and Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, Vol. 5, No. 3.
- Res Mineke Kin Kaori, Sri Wahyu Lely Hana, Chairul Saleh, 2014. Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kinerja Pelayanan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT PLN (Persero) Area Jember. Publikasi Ilmiah Universitas Jember.
- Supriyanto Achmad Sani dan Eka Afnan Troena. 2012 Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual terhadap Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer (Studi di Bank Syari'ah Kota Malang) *Jurnal Aplikasi Manajemen* Volume 10 Nomor 4.
- Sahertian, Pieter. 2010. “Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Antecedent Komitmen Organisasional, *Self-Efficacy* Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 12 (2), h: 156-169.

- Sunaryo S dan Suyono J, 2013 A Test of Model of the Relationship between Public Service Motivation, Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior Society of Interdisciplinary Business Research Rev. *Integr. Bus. Econ. Res.* Vol 2 (1).
- Ticoalu, Linda Kartini. 2013. Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1 (4), h: 782-790.
- Wiersma, M.L, 2002, The Influence of Spiritual “Meaning-Making” On Career Behaviour, *Journal of Management Development*, Vo.21, No.7, pp.497-520
- Zohar. D. dan Marshall. 2005. *Spiritual Capital: Memberdayakan SQ Didunia Bisnis*. Penerbit Mizan. Bandung.