

**PENGARUH SPIRITUALITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DAN DAMPAKNYA PADA PERILAKU
KEWARGAAN ORGANISASI KARYAWAN PADA LEMBAGA KEUANGAN
SYARIAH DI JAWA TIMUR**

Ike Oktavia^{1*}, Tatik Suryani²

Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

2019210041@students.perbanas.ac.id^{1*}

Manuskrip: April -2023; Ditinjau: April -2023; Diterima: April -2023; Online: Juli-2023;
Diterbitkan: Juli-2023

ABSTRAK

Perilaku Kewargaan Organisasi (PKO) adalah perilaku positif yang dapat membantu perusahaan mencapai kinerja bisnis yang stabil atau jangka Panjang. Perusahaan harus meningkatkan PKO dengan membuat lingkungan yang mendukung. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antara spiritualitas dan lingkungan kerja pada keterikatan karyawan dan dampaknya pada perilaku kewargaan organisasi pada karyawan Lembaga keuangan syariah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan survey untuk mengumpulkan data. Penelitian melibatkan 70 responden dari lembaga keuangan syariah di Jawa Timur. Hasil dari penelitian ini menemukan bahwa spiritualitas dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Di samping itu keterikatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada Karyawan Lembaga keuangan syariah.

Kata Kunci: Keterikatan Karyawan, Lingkungan Kerja, Perilaku Kewargaan Organisasi, Spiritualitas

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) is the positive behavior that enable company to achieve sustainable business performance. Company must boost OCB by creating environment which stimulate it. The objective of this research is to examine and analyze the effect of spirituality and work environment on employee engagement and impact on organizational citizenship behavior among employees in Islamic financial institutions in East Java. This study uses a quantitative method and survey for collecting data. Research involved 70 respondents Syariah financial institutions in east Java. The results of this study found that spirituality and work environment have a positive effect on employee engagement. Beside it employee engagement has a significant effect on organizational citizenship behavior among employees in Islamic financial institutions.

Keywords: Employee Engagement, Work Environment, Organizational Citizenship Behaviour, Spirituality

I. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam perusahaan, dimana perusahaan yang memiliki karyawan yang berkontribusi lebih untuk kepentingan organisasi akan lebih menguntungkan. Salah satu perilaku tersebut dapat disebut sebagai perilaku kewargaan organisasi. Penelitian menunjukkan kontribusi penting dari PKO terhadap kinerja karyawan (Hermawan et al., 2020). Bateman dan Organ menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi adalah perilaku dimana karyawan secara sukarela dan tanpa dipaksakan memberikan kontribusi lebih pada perusahaan (Shams et al., 2020).

Meski begitu masih banyak perusahaan yang kurang mempertimbangkan perilaku kewargaan organisasi sehingga perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya. Lingkungan kerja dan kondisi organisasi seringkali tidak mudah untuk dikelola. Sebagai contoh yang terjadi di sektor perbankan di Afghanistan, dimana sistem perbankannya lemah atau tidak stabil. Dimana mereka menghadapi banyak permasalahan seperti sistem keamanan dan kurangnya pengetahuan masyarakat terhadap sistem perbankan di negaranya, sehingga timbulnya ketidakpercayaan pada perusahaan atau organisasi. (Shams et al., 2020).

Fenomena yang terjadi di perbankan di Afghanistan juga terjadi di Lembaga keuangan syariah di Jawa Timur. Tunggadewi selaku Direktur Compliance & Human Capital Bank Syariah Indonesia mengungkapkan bahwa saat ini persentase karyawan milenial di Bank Syariah Indonesia telah mencapai 73,8 persen. Kepala OJK Regional 4 (OJK KR4) Jawa Timur Heru Cahyono mengatakan bahwa peluang perbankan syariah di Jawa Timur memadai, namun belum digunakan secara maksimal. Menurut Wimboh Santoso selaku ketua OJK hal ini dapat terjadi karena sumber daya manusia (SDM) di pasar keuangan syariah masih belum memadai. (antaranews.com). Hal ini tentunya menjadi tantangan besar bagi karyawan milenial di Lembaga keuangan syariah untuk mengatasi fenomena tersebut.

Karyawan milenial sering kali sulit beradaptasi dengan masalah yang ada sehingga tidak memberikan perilaku yang positif di organisasi. Hal ini dapat terjadi karena spiritualitas dan lingkungan kerja karyawan yang sering kali tidak terpenuhi sehingga mempengaruhi keterikatan karyawan dan perilaku kewargaan organisasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Didalam blog pengusaha muslimah juga diceritakan bahwa di dalam perbankan syariah terdapat beberapa karyawan yang masih meragukan halal haram produknya, sehingga karyawan tidak merasa memiliki makna tersendiri dalam bekerja. Studi juga menunjukkan peran dari lingkungan kerja dalam membentuk keterikatan kerja karyawan (Judeh, 2021). Selain itu spiritualitas karyawan berkontribusi penting dalam mempengaruhi keterikatan karyawan (Rashidin et al., 2020). Mengacu pada hal tersebut, perusahaan harus meningkatkan spiritualitas dan lingkungan kerja karyawan sehingga karyawan merasa terikat dan menunjukkan perilaku kewargaan organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Perilaku kewargaan organisasi dapat muncul Ketika perusahaan meningkatkan keterikatan karyawannya. Manfaat adanya keterikatan karyawan dip perusahaan dapat membantu perusahaan dalam mencapai targetnya dengan mudah melalui produktivitas karyawannya. Dengan adanya keterikatan karyawan, karyawan akan merasa adanya tanggung jawab atas pekerjaan yang mereka lakukan sehingga karyawan merasa harus memberikan kontribusi yang lebih atau baik untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan yang merasa terikat akan condong memberikan kepercayaan yang tinggi pada perusahaan sehingga memberikan kontribusi yang lebih. Hasil dari penelitian terdahulu dari Shams et al., (2020) tersebut menyatakan bahwa keterikatan karyawan memiliki hubungan yang positif terhadap perilaku kewargaan organisasi. Buil, Martínez, dan Matute (2019) dalam (Asli et al., 2020) juga melihat bahwa PKO sangat dipengaruhi oleh karyawan keterikatan.

Melihat pada teori bahwa perilaku kewargaan organisasi merupakan hal yang sangat penting untuk perusahaan sehingga perusahaan harus meningkatkan PKO dalam perusahaannya. Dari penjelasan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan bahwa perilaku kewargaan organisasi tercipta karena adanya keterikatan karyawan. Keterikatan karyawan dapat didorong dengan banyak hal, salah satunya adalah spiritualitas dan lingkungan kerja. Spiritualitas adalah keadaan dimana karyawan memiliki makna atau tujuan yang sama terhadap visi misi organisasi. Karyawan seringkali mencari tujuan, makna dan apa yang diinginkan di tempat kerjanya, karena identitas sosial karyawan sering kali dianggap berada di pekerjaannya. (Iqbal et al., 2021)

Menurut Patel, PearceI, dan Bachrach (2018) dalam (Rashidin et al., 2020) keterikatan karyawan berarti kehadiran mental seorang pekerja selama bekerja atau tanggung jawabnya menyelesaikan kewajiban mereka dengan cara yang lebih baik. Keterikatan dalam banyak studi dipandang sebagai kegairahan dalam bekerja yang akan membuat seseorang menghasilkan kinerja yang produktif (Sahni, 2021). “Adanya keterikatan karyawan didalam perusahaan akan membuat karyawan semakin masuk kedalam pekerjaannya, sehingga karyawan merasa memiliki tujuan yang sama pada nilai-nilai organisasi.” (Iqbal et al., 2021) Maka dari itu adanya spiritualitas di perusahaan menjadi salah satu hal yang dapat membuat karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan dengan tujuan yang sama. Hasil penelitian terdahulu dari (Iqbal et al., 2021) menyatakan bahwa spiritualitas memiliki korelasi terhadap keterikatan karyawan.

Selain spiritualitas faktor lainnya yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Robbins & Coutler (2011) dalam (Hidayati et al., 2019), lingkungan adalah lembaga atau kekuatan di luar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan organisasi merupakan salah satu faktor yang efektif guna mempertahankan karyawan di dalam perusahaan. Dimana karyawan seringkali menganggap tempat kerja adalah rumah kedua bagi mereka. sehingga perusahaan harus memberikan dukungan lingkungan kerja yang positif. (Saleem et al., 2020). Ketika perusahaan memberikan dukungan lingkungan yang positif terhadap karyawan, karyawan akan merasa aman dan nyaman dalam bekerja. lingkungan positif ditandai dengan adanya keterbukaan, keadilan dan adanya kebebasan karyawan dalam memberikan ide-ide tanpa takut adanya konsekuensi.

Karyawan menginginkan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Perusahaan diharapkan dapat menciptakan lingkungan yang kondusif untuk menciptakan tenaga kerja yang berbakat dan mempertahankan karyawan dengan peforma kerja yang berkualitas. Pada penelitian terdahulu dari (Saleem et al., 2020) ditemukan bahwa adanya korelasi yang signifikan antara lingkungan kerja pada keterikatan karyawan. Mengacu pada penelitian sebelumnya dan masih terbatasnya penelitian yang menfokuskan pada lokasi dan usia objek penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh positif spiritualitas terhadap keterikatan karyawan, mengkaji pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap keterikatan karyawan, dan mengkaji pengaruh keterikatan karyawan terhadap perilaku kewargaan organisasi pada objek yang diteliti yaitu karyawan Lembaga keuangan syariah.

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel

Peneliti bertujuan menggunakan populasi dan sampel dari karyawan Lembaga keuangan syariah di Jawa Timur. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria : (1) karyawan yang bekerja pada Lembaga keuangan syariah, (2) lama minimal bekerja 1 tahun, (3) karyawan generasi milenial, (4) bekerja di daerah jawa timur. Jumlah sampel 105 orang dengan 70 orang yang memenuhi kriteria. menurut Hair et al jumlah ini sudah mencukupi untuk kepentingan penelitian.

2. Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey, dimana nantinya kuesioner akan berupa google form dan berisi variabel yang akan di teliti. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif.

3. Variabel Penelitian

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah Spiritualitas dan Lingkungan Kerja.
2. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Keterikatan Karyawan.
3. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah Perilaku kewargaan organisasi.

4. Instrumen Penelitian

Adapun indikator dan pengukuran dalam penelitian ini adalah :

1. Perilaku kewargaan organisasi : altruisme, kebajikan sipil, bersungguh, kesopanan dan sikap sportif.
2. Keterikatan karyawan : semangat, dedikasi dan absorbsi.
3. Spiritualitas : rasa kebersamaan, keselarasan nilai dan pekerjaan yang bermakna.
4. Lingkungan kerja : lingkungan humanistik dan lingkungan wirausaha.

Dalam penelitian ini data diukur menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban 1 – 5 dengan keterangan sebagai berikut :

Tabel 1. Pengukuran Skala Likert

Keterangan	Skor
(STS) Sangat Tidak Setuju	1
(TS) Tidak Setuju	2
(N) Netral	3
(S) Setuju	4
(SS) sangat Setuju	5

5. Teknik Analisis Data

a. Uji Instrumen

Pada pengujian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

1) Uji Validitas.

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Untuk melakukan uji validitas dilihat nilai signifikansi 1 *tailed* dibandingkan dengan 0,5 dengan ketentuan:

- (a) Jika nilai signifikansi 1 *tailed* > 0,5, maka instrumen valid,
- (b) Jika nilai signifikansi 1 *tailed* < 0,5, maka instrumen tidak valid,

2) Uji Reliabilitas.

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu. Adapun kriteria yang digunakan sebagai berikut:

- (a) Jika *Cronbach's Alpha* > 0,600, maka instrumen reliabel.
- (b) Jika *Cronbach's Alpha* < 0,600, maka instrumen tidak reliabel.

b. Uji Statistik

Teknik analisis data menggunakan Model persamaan struktural dengan SmartPLS. Untuk mengetahui hasil dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *software* SmartPLS 4.0 dengan menghitung menggunakan PLS SEM Algorithm untuk mengetahui nilai AVE, validitas dan reliabilitas instrument hingga *cronbach's alpha*. Selain itu peneliti menghitung menggunakan *bootstrapping* sehingga diketahui hasil uji hipotesis dan *indirect effect* dari penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak.

III. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 105 responden dan yang kembali serta dapat dianalisis 70 kuesioner. Adapun karakteristik responden dapat dideskripsikan seperti yang tersaji pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase
Gender		
Laki-laki	22	31%
Wanita	48	69%
Usia		
24 - < 27	61	87%
27 - < 30	5	7%
30 - < 33	2	3%
33 - < 36	0	-
36 – 39	2	3%
Masa Kerja		
1 - < 3	54	77%
3 - < 5	12	17%
5 - < 9	1	4%
>9 tahun	3	2%

Berdasarkan karakteristik responden, diketahui bahwa sebagian besar responden adalah karyawan perempuan (69%). Dari sisi usia, 94 % responden berusia antara 24 – kurang dari 30 tahun, yang merupakan usia produktif dalam bekerja. Dari aspek masa kerja 94 % memiliki masa kerja 1 sampai dengan kurang dari 5 tahun. Dengan demikian karyawan yang diteliti ini dari sisi pengembangan karir berada pada tahap eksplorasi karir.

2. Hasil Construct Reliability and Validity

Analisa outer model dapat dilakukan melalui beberapa metode yaitu dengan *Convergent validity*, *Discriminant validity* dan *Composite reability*. Syarat untuk memenuhi average variance extracted (AVE) yang sesuai adalah $> 0,5$ dan telah disesuaikan dengan pengujian menggunakan SmartPLS. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai AVE setiap variabel sudah melebihi 0,5 yang dimana sudah dapat dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Construct Reliability and Validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Keterikatan Karyawan	0,941	0,943	0,951	0,682
Lingkungan Kerja	0,947	0,948	0,955	0,701
Perilaku Kewargaan Organisasi	0,841	0,850	0,888	0,615
Spiritualitas	0,938	0,942	0,948	0,696

Sumber : Data diolah (2023)

Pada tabel 3 juga terdapat keterangan Cronbach's alpha dan Composite reliability. Uji reliabilitas digunakan untuk membuktikan konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Banyak kasus penelitian dengan hasil tidak reliabel dikarenakan responden tidak memberikan jawaban yang stabil sehingga pengukuran tidak reliabel. Pada penelitian ini menggunakan *Cronbach alpha* lebih dari 0,6. Pada penelitian ini hasil *crobanch's alpha* setiap variabel memperoleh nilai >0,6 sehingga dinyatakan reliabel.

3. Uji Hipotesis

Tabel 4. Uji Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
SP -> KK	0,661	0,653	0,103	6,403	0,000	H1 diterima
LK -> KK	0,284	0,291	0,109	2,602	0,009	H2 diterima
KK-> PKO	0,900	0,895	0,038	23,694	0,000	H3 diterima

Sumber : Data diolah (2023)

Uji hipotesis pertama (H1) bertujuan untuk menguji dan menganalisis hubungan antara variabel SP (spiritualitas) pada KK (keterikatan karyawan). Dimana hasil menunjukkan bahwa O_{sample} SP pada KK adalah 0,661 serta didukung nilai t statistik yang menunjukkan nilai 6,403. Sedangkan P value menunjukkan nilai <0,05 yang bearti **hipotesis pertama diterima**. Dengan begitu hasil penelitian ini mendukung penelitian Iqbal et al., (2021) dimana pada penelitiannya ia menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pada spiritualitas terhadap keterikatan karyawan. Adanya rasa kebersamaan, keselarasan nilai dari karyawan dengan organisasi dan pekerjaan yang bermakna (Khan et al., 2022) membuat karyawan merasa menjadi bagian dari pekerjaan dan perusahaan. Oleh karena itu dapat dipahami kondisi spiritualitas yang ada pada karyawan berkontribusi positif bagi terciptanya keterikatan karyawan.

Hipotesis kedua (H2) menguji dan menganalisis hubungan antara variabel LK (lingkungan kerja) dan KK (keterikatan karyawan). Dimana nilai menunjukkan bahwa O_{sample} LK pada KK adalah 0,284 dan nilai t statistic menunjukkan angka 2,602. Sedangkan P value menunjukkan nilai <0,05 yang bearti **hipotesis kedua diterima**. Sehingga hasil ini mendukung penelitian Saleem et al., (2020) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja pada Keterikatan Karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan berinteraksi dengan rekan kerja lainnya, sehingga menciptakan keterikatan pada karyawan.

Hipotesis ketiga (H3) menguji apakah terdapat pengaruh positif antara variabel KK (Keterikatan Karyawan) pada PKO (Perilaku Kewargaan Organisasi). Dimana hasil menunjukkan nilai O_{sample} KK pada PKO adalah 0,900 dan t-statistik dengan nilai 23,694. Sedangkan P value menunjukkan nilai <0,05 yang bearti **hipotesis ketiga diterima**. Pada nyatanya hasil penelitian ini mendukung penelitian Shams et al., (2020) dimana hasil penelitiannya menyatakan keterikatan karyawan memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi.

4. Indirect Effect

Tabel 5. Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values

Lingkungan Kerja -> Perilaku Kewargaan Organisasi	0,255	0,260	0,098	2,601	0,009
Spiritualitas -> Perilaku Kewargaan Organisasi	0,595	0,584	0,100	5,974	0,000

Sumber : Data diolah (2023)

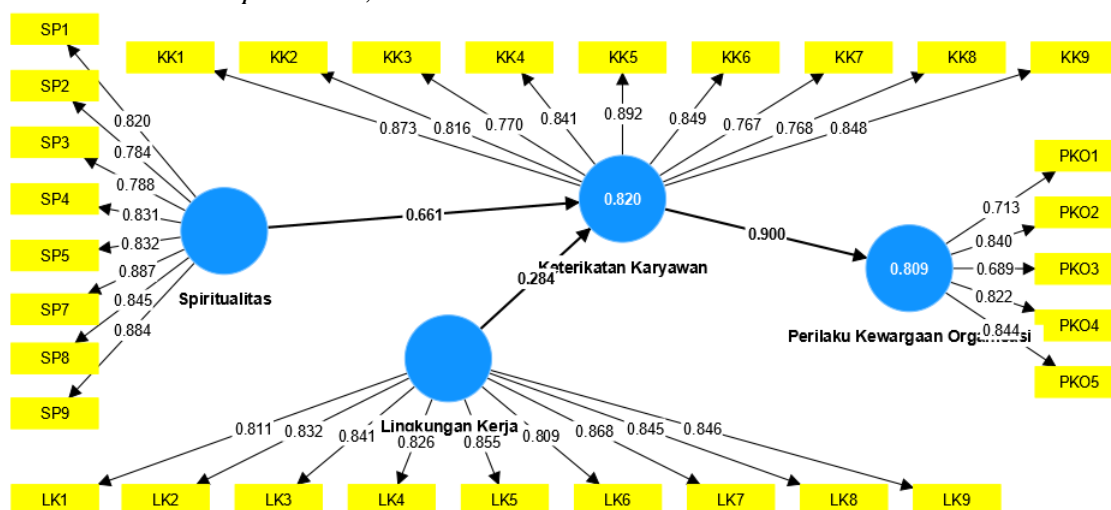
Pengukuran *Indirect Effects* dilakukan untuk menunjukkan peran dari variabel mediasi didalam model penelitian. Sehingga kesimpulan yang dapat ditarik yaitu lingkungan kerja dan spiritualitas berpengaruh signifikan pada perilaku kewargaan organisasi melalui mediasi keterikatan karyawan. Dengan demikian, keterikatan karyawan merupakan mediasi yang berperan penting dalam meningkatkan PKO.

Kemampuan dari model keterikatan karyawan dan PKO disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil R-Squares

	R-square	R-square adjusted
Keterikatan Karyawan	0,820	0,815
Perilaku Kewargaan Organisasi	0,809	0,806

Merujuk pada tabel 6, diketahui variabel keterikatan kerja memiliki nilai *R Squares* sebesar 0,820, yang berarti spiritualitas dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kepuasan kerja sebesar 82%, sisanya yaitu 18% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan di dalam model. Nilai *R Squares* untuk variabel perilaku kewargaan organisasi dengan nilai 0,809, yang dimana spiritualitas, lingkungan kerja dan keterikatan karyawan mampu mewakili variabel perilaku kewargaan organisasi sebesar 81% sedangkan sisa 19% merupakan hasil variabel lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini. Variabel keterikatan karyawan dan perilaku kewargaan organisasi sama-sama menunjukkan hasil prediksi pada kategori kuat sesuai dengan kriteria nilai *R Squares* >0,50.



Gambar 1. Model Hasil Penelitian

Jadi dari penelitian ini dihasilkan model sebagaimana disajikan pada Gambar 1 yang menjelaskan adanya korelasi yang signifikan pada Hipotesis 1 (H1) yaitu sebesar 0.661, Hipotesis 2 (H2) yaitu sebesar 0.284, dan Hipotesis 3 (H3) yaitu sebesar 0.900, yang artinya seluruh hipotesis memiliki pengaruh positif.

Hal yang menjadi kebaruan dari penelitian ini adalah peran dari keterikatan karyawan sebagai mediasi pengaruh spiritualitas dan lingkungan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Spiritualitas Terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian untuk hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel spiritualitas terhadap variabel keterikatan karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t statistik pada variabel spiritualitas terhadap keterikatan karyawan yang bernilai 6,403 dan didukung oleh nilai P -value sebesar 0,000 sehingga Spiritualitas berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian untuk hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel keterikatan karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t statistik pada variabel lingkungan kerja terhadap keterikatan karyawan yang bernilai 2,602 dan didukung oleh nilai P -value sebesar 0,009 sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap keterikatan karyawan.

3. Pengaruh Keterikatan Karyawan Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian untuk hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari variabel keterikatan kerja terhadap variabel perilaku kewargaan organisasi. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t statistik pada variabel keterikatan karyawan terhadap perilaku kewargaan organisasi yang bernilai 23,694 dan didukung oleh nilai P -value sebesar 0,000 sehingga Keterikatan Karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Spiritualitas berpengaruh signifikan ketika “adanya keterikatan karyawan didalam perusahaan akan membuat karyawan semakin masuk kedalam pekerjaannya” karena mereka merasa terikat oleh pekerjaan atau tanggung jawab yang mereka lakukan. Selain itu variabel lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan, hal ini berarti responden setuju ketika lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan rasa terikatnya pada pekerjaan. Lingkungan kerja terbentuk karena adanya budaya yang dikembangkan di dalam perusahaan dimana karyawan merasa nyaman dan aman, sehingga berdampak pada keterikatan karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat mengembangkan keterikatan karyawannya sehingga akan berdampak baik pada perilaku kewargaan organisasi karyawan yang ada di perusahaan. Keterikatan karyawan sering kali dianggap sebagai indikator atau faktor yang dapat menghubungkan perilaku karyawan dalam organisasi seperti perilaku kewargaan organisasi.

2. Saran

Saran yang dapat diberikan adalah (1) penelitian kedepannya dapat dilakukan dengan mempertimbangkan perluasan kawasan di area jawa lainnya sehingga ditemukan hasil penelitian menarik dan berbeda dari sebelumnya (2) Melakukan penelitian dengan meneliti variabel- variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Abun, D., Magallanes, T., Marlene, T. N., Fredoline, J. P., & Madamba, M. B. (2021). Effect of attitude toward work, work environment on the employees' work self-efficacy. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(7), 129–141. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i7.1459>

- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on ocb in the time of covid-19 pandemic in hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14). <https://doi.org/10.3390/su13147800>
- Anuraga, G., Sulistiyawan, E., & Munadhiroh, S. (2017). Structural Equation Modeling – Partial Least Square Untuk Pemodelan Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IpkM) Di Jawa Timur. *Seminar Nasional Matematika Dan Aplikasinya*, 257.
- Asli, J., Abror, Evanita, S., & Patrisia, D. (2020). *Self-Efficacy, Employee Engagement and Organizational Citizenship Behavior (Ocb)*. 152, 965–971. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.201126.104>
- Boğan, E., & Dedeoğlu, B. B. (2020). Hotel employees' corporate social responsibility perception and organizational citizenship behavior: Perceived external prestige and pride in organization as serial mediators. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 27(5), 2342–2353. <https://doi.org/10.1002/csr.1996>
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2005.07.008>
- Hermawan, H., Thamrim, H. M., & Susilo, P. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Performance: The Role of Employee Engagement. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(12), 1089–1097. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO12.1089>
- Hidayati, S. K., Perizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Discipline And Work Environment To Performance Of Employees. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 9(12), p9643. <https://doi.org/10.29322/ijsrp.9.12.2019.p9643>
- Iqbal, H., Riaz, K., Khan, D. K., & Hussainy, D. S. K. (2021). Impact of workplace spirituality on employee attitudes and engagements. *Pakistan Business Review*, 23(1). <https://doi.org/10.22555/pbr.v23i1.551>
- Joelle, M., & Coelho, A. (2020). Adding a new dimension to the spirituality at work concept: Scale development and the impacts on individual performance. *Management Decision*, 58(5), 982–996. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2017-0505>
- Judeh, M. (2021). Effect of work environment on employee engagement: Mediating role of ethical decision-making. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3). [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.19](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.19)
- Khan, J., Usman, M., Saeed, I., Ali, A., & Nisar, H. G. (2022). Does workplace spirituality influence knowledge-sharing behavior and work engagement in work? Trust as a mediator. *Management Science Letters*, 12(1), 51–66. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2021.8.001>
- Lewis, & Nelson, E. A. (2021). A Guide to Research Methodology. In *Journal of Wound Care* (Vol. 47, Issue 1). <https://doi.org/10.1108/eb051376>
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J.-H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample Size for Survey Research: Review and Recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 4(2), i–xx. [https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Nielsen, P. (2009). Coastal and estuarine processes. In *Coastal And Estuarine Processes* (pp. 1–360). <https://doi.org/10.1142/7114>
- Rashidin, M. S., Javed, S., & Liu, B. (2020). Empirical Study on Spirituality, Employee's Engagement and Job Satisfaction: Evidence from China. *International Journal of Public Administration*, 43(12), 1042–1054. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1665066>

- Reissová, A., & Papay, M. (2021). Relationship between Employee Engagement, Job Satisfaction and Potential Turnover. *TEM Journal*, 10(2), 847–852. <https://doi.org/10.18421/TEM102-44>
- Sahni, J. (2021). Employee Engagement Among Millennial Workforce: Empirical Study on Selected Antecedents and Consequences. *SAGE Open*, 11(1). <https://doi.org/10.1177/21582440211002208>
- Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, A. M. (2020). Workplace Violence and Employee Engagement: The Mediating Role of Work Environment and Organizational Culture. *SAGE Open*, 10(2). <https://doi.org/10.1177/2158244020935885>
- Shams, M. S., Niazi, M. M., & Asim, F. (2020). The Relationship Between Perceived Organizational Support , Employee Engagement , and Organizational Citizenship Behavior :Application of PLS-SEM approach. *Kardan Journal of Economics and Management Sciences*, 3(1), 35–55. <https://kardan.edu.af/Research>
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020). Relationship between workplace spirituality, organizational justice and mental health: mediation role of employee engagement. *Journal of Advances in Management Research*, 17(5), 627–650. <https://doi.org/10.1108/JAMR-01-2020-0007>
- Shen, H., & Jiang, H. (2019). Engaged at work? An employee engagement model in public relations. *Journal of Public Relations Research*, 31(1–2), 32–49. <https://doi.org/10.1080/1062726X.2019.1585855>