



## Analisis Pengaruh Job Satisfaction, Workplace Spirituality Dan Effective Leadership Pada Organizational Citizenship Behavior Karyawan Rsud Kota Kisaran

Dicki Alfajani Siagian<sup>1</sup>, Tiara Puspa<sup>2</sup>  
Universitas Trisakti

---

### Abstract

Received: 02 Oktober 2024  
Revised : 08 Oktober 2024  
Accepted: 15 Oktober 2024

*The role of humans in company organizations cannot be ignored, even though they already have quite sophisticated technology and infrastructure. Therefore, human performance in the organization must be optimal so that performance in the organization is good, so Organizational Citizenship Behavior is needed. Knowledge about Organizational Citizenship Behavior is something interesting to study in relation to Job Satisfaction, Workplace Spirituality & Effective Leadership so this research will attempt to examine the influence of Job Satisfaction, Workplace Spirituality & Effective Leadership on Organizational Citizenship Behavior. The sample was taken randomly and as many as 87 Kisaran City Regional Hospital employees participated as respondents. Data analysis uses multiple linear regression and produces that Organizational Citizenship Behavior can be positively influenced by Job Satisfaction, Workplace Spirituality & Effective Leadership. Good Job Satisfaction and support from leaders and welfare in the work environment really encourage the achievement of Organizational Citizenship Behavior of employees in carrying out work at the Kisaran City Regional Hospital.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior, Job Satisfaction, Workplace Spirituality & Effective Leadership*

(\*) Corresponding Author: [dickialfajani69@gmail.com](mailto:dickialfajani69@gmail.com)

**How to Cite:** Siagian, D. A., & Puspa, T. (2024). Analisis Pengaruh Job Satisfaction, Workplace Spirituality Dan Effective Leadership Pada Organizational Citizenship Behavior Karyawan Rsud Kota Kisaran. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14274941>.

---

### PENDAHULUAN

Suatu organisasi perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin penting sesuai dengan perkembangan lingkungan persaingan yang selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan orang-orang yang mau melakukan pekerjaannya di luar tugas-tugas formal mereka tanpa mengharap mendapat imbalan ataupun bonus untuk mendukung perusahaan agar dapat bertahan serta bersaing dalam kompetensi dan mencapai tujuannya.

Perilaku karyawan untuk melampaui peran formal dan tanggung jawabnya inilah yang disebut dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang memiliki perilaku (OCB) akan mempunyai loyalitas rasa memiliki yang tinggi baik terhadap perusahaan itu sendiri maupun rekan kerja yang bekerja di perusahaan tersebut (Dubey et al., 2023).

Agar tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas dan tercapainya tujuan-tujuan perusahaan diperlukan adanya perilaku *Organizational Citizenship behavior* (OCB) dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu perusahaan tentunya harus dapat mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya dan meningkatnya perilaku kewargaan (OCB).

*Job Satisfaction* merupakan apa yang karyawan rasakan terhadap pekerjaannya dan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan itu sendiri. *Job Satisfaction* dapat dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya, sehingga bisa dikatakan bahwa *Job Satisfaction* merupakan sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya dan berdampak terhadap kinerja karyawan. (Dubey et al., 2022)

Untuk mengetahui keadaan dan hal-hal apa saja yang mendukung karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan jumlah karyawan yang bertambah banyak, mengharuskan sebuah perusahaan atau organisasi berfikir mengenai bagaimana cara memanfaatkan dan mengoptimalkan kinerja karyawan dan cara membimbingnya dengan pemimpin yang baik pula. Hal ini disebabkan karena karyawan memiliki peranan penting dalam suatu perusahaan dan organisasi agar mendapatkan hasil kinerja yang baik. Tercapainya sebuah tujuan yang ada di dalam perusahaan atau cita-cita di dalam perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan yang serba canggih dan modern serta sarana prasarana yang begitu lengkap, tetapi justru tergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan itu sendiri.

Jadi, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individual karyawan dan dipengaruhi oleh kinerja pimpinan yang ada didalamnya. ("The Influence of Ethical and Transformational Leadership on Employee Creativity in Malaysia's Private Higher Education Institutions: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour," 2022).

Manusia yang ada didalam organisasi di perusahaan, itu perannya tidak bisa dikesampingkan, walaupun sudah memiliki teknologi dan prasarana yang cukup canggih. Oleh karena itu, kinerja manusia yang ada didalam organisasi tersebut harus optimal agar performa dalam organisasi tersebut baik, sehingga *Organizational Citizenship Behavior* diperlukan.

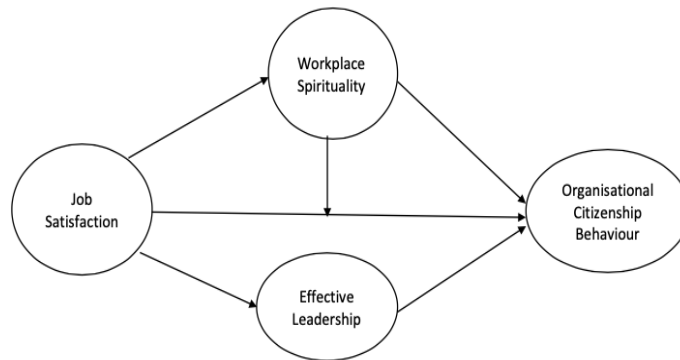
## **METODE PENELITIAN**

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, rancangan penelitian ini didasarkan dari penelitian (Dubey et al., 2023). Tujuan dari penggunaan penelitian deskriptif kuantitatif pada artikel ini adalah untuk menguji hipotesis. Deskriptif kuantitatif dipilih karena jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah terkumpul.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja), *Effective Leadership* (Kepemimpinan) dan *Workplace Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan di RSUD Kisaran.

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan metode hypothesis testing pada RSUD Kota Kisaran. Pengujian pada penelitian ini menggunakan hypothesis testing yang membuat dugaan sementara dan dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Analisis individu yang digunakan di penelitian ini adalah individu dari karyawan RSUD Kisaran. Pengambilan data untuk penelitian ini dilakukan secara *cross sectional* karena data yang diambil pada kurun waktu yang ditentukan dan disebarkan melalui kuesioner.

*Model penelitian yang akan diuji dapat digambarkan seperti berikut:*



Gambar 1. Model Penelitian

Analisis pada gambar 1 akan merumuskan hipotesis penelitian seperti ini

- H1 : OCB dipengaruhi oleh Job Satisfaction pada karyawan RSUD Kota Kisaran.
- H2 : OCB dipengaruhi oleh Workplace Spirituality pada karyawan RSUD Kota Kisaran.
- H3 : OCB dipengaruhi oleh Effective Leadership pada karyawan RSUD Kota Kisaran.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Validitas

Dalam mengetahui *factor loading* dapat dilihat dari jumlah sampel yang digunakan. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 87 responden dari 220 Karyawan sehingga diketahui *factor loading* yang sesuai dengan jumlah sampel tersebut adalah sebesar  $\geq 0,55$  untuk dapat dikatakan bahwa pernyataan tersebut valid.

### Factor Loading Based on Sample

<i>Factor Loading</i>	<i>Sample Size</i>
0,30	350
0,35	250
0,40	200
0,45	150
0,50	120
<b>0,55</b>	<b>100</b>
0,60	85
0,65	70
0,70	60
0,75	50

Sumber: Hair *et al.*, (2019)

Dalam penelitian ini *factor loading* dapat dilihat dari jumlah sampel yang ada. Jumlah sampel yang digunakan adalah 87 responden, jadi *factor loading* yang sesuai dengan jumlah sampel adalah  $\geq 0,55$  untuk dapat dinyatakan bahwa penelitian ini valid.

### Uji Validitas

#### Variabel Kepuasan Kerja/ *Job Satisfaction*

No	Item Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
----	-----------------	-----------------------	-----------

1	Saya merasa puas terhadap pekerjaan ini karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0,894	Valid
2	Saya merasa puas atas pemberian gaji apabila dibandingkan dengan kerja yang saya terima	0,883	Valid
3	Saya merasa puas atas kesempatan pengembangan diri yang diberikan oleh perusahaan	0,864	Valid
4	Saya merasa puas terhadap bimbingan yang diberikan atasan dalam membantu melaksanakan pekerjaan	0,812	Valid
5	Saya merasa puas terhadap semua rekan kerja dalam hal kerjasama menyelesaikan pekerjaan	0,804	Valid

Hasil pengujian variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan memiliki *factor loading*  $\geq 0,55$  yang artinya setiap pernyataan tersebut valid dan penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

#### Uji validitas

##### Variabel Organizational Citizenship Behavior

No	Item Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Karyawan secara sukarela membantu karyawan baru.	0,835	Valid
2	Karyawan secara sukarela untuk melayani di kelompok baru.	0,661	Valid
3	Karyawan memberikan jumlah pekerjaan yang berlebihan dari biasanya.	0,700	Valid
4	Karyawan menyediakan waktu pribadinya untuk menyelesaikan pekerjaan secara sukarela.	0,762	Valid
5	Karyawan membuat saran inovatif untuk meningkatkan keseluruhan kualitas produk organisasi.	0,775	Valid
6	Karyawan mulai bekerja dengan segera dan menggunakan waktu kerja secara efektif.	0,777	Valid

Hasil pengujian variabel *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan memiliki *factor loading*  $\geq 0,55$  yang artinya setiap pernyataan tersebut valid dan penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

#### Uji Validitas

##### Variabel Kepemimpinan/effective Leadership

No	Item Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Saya membantu orang lain mengembangkan diri	0,826	Valid

2	Orang lain sepenuhnya percaya kepada saya	0,797	Valid
3	Saya memberikan gambaran yang menarik tentang apa yang bisa kita lakukan	0,724	Valid
4	Saya memberikan pengakuan/penghargaan ketika orang lain mencapai tujuan mereka	0,761	Valid
5	Selama semuanya berjalan dengan baik, saya tidak mencoba mengubah apapun	0,577	Valid

Hasil pengujian variabel Kepemimpinan menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan memiliki *factor loading*  $\geq 0,55$  yang artinya setiap pernyataan tersebut valid dan penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

### Uji Validitas

#### Variabel Workplace Spirituality

No	Item Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Keputusan
1	Terkadang saya mengalami kegembiraan dan ekstase penuh dalam menjalani pekerjaan saya	0,835	Valid
2	Saya melihat hubungan antara pekerjaan saya dan kebaikan sosial yang lebih besar dari komunitas saya	0,700	Valid
3	Saya melakukan upaya untuk membawa solusi pada masalah orang lain	0,775	Valid
4	Saya membantu orang lain ketika dalam kesulitan	0,762	Valid
5	Saya terburu buru dalam melakukan aktivitas kerja tanpa benar-benar memerhatikannya	0,682	Valid
6	Saya melakukan pekerjaan dan tugas secara otomatis, tanpa menyadari apa yang saya lakukan	0,777	Valid
7	Di tempat kerja, saya memecahkan dan menjatuhkan barang karena kecerobohan tanpa memerhatikan orang lain	0,661	Valid

Hasil pengujian variabel *Workplace Spirituality* menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan memiliki *factor loading*  $\geq 0,55$  yang artinya setiap pernyataan tersebut valid dan penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Menurut (Sekaran & Bougie, 2016), uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten jika dilakukannya pengukuran lebih dari satu kali dengan alat ukur yang sama. Dasar dari pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah:

- 1) Jika koefisien Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  maka *acceptable*.
- 2) Jika koefisien Cronbach's Alpha  $\leq 0,60$  maka *poor acceptable*.

Nilai dari Cronbach's Alpha merupakan tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing item pernyataan variabel.

No	Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	Kepuasan Kerja	5	0,884	Valid
2	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	6	0,930	Valid
3	Kepemimpinan	5	0,784	Valid
4	<i>Workplace Spirituality</i>	7	0,913	Valid

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari semua variabel *Kepuasan Kerja*, *Organizational Citizenship Behavior*, *kepemimpinan*, dan *workplace spirituality* mempunyai nilai *Cronbach's Coefficient Alpha* lebih besar dari 0,60 dimana dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan layak untuk digunakan atau reliable dikarenakan nilainya lebih besar dibandingkan dengan ketentuan yang ada.

### Metode Analisis Penelitian

Berdasarkan metode analisis data yang digunakan di penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Kepuasan Kerja*, *OCB*, *Kepemimpinan* dan *Workplace Spirituality* pada Karyawan RSUD Kota Kisaran dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dalam bentuk rata-rata.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Kepuasan Kerja*, *Kepemimpinan*, *Workplace Spirituality* terhadap *OCB* pada karyawan RSUD Kota Kisaran menggunakan SPSS.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Kepemimpinan* dan *Workplace Spirituality* terhadap *OCB* pada karyawan RSUD Kota Kisaran dengan menggunakan SPSS.

### Deskripsi Data

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	37	42,5
2.	Perempuan	50	57,5
<b>Total</b>		<b>87</b>	<b>100</b>

Dari tabel diatas karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 50 orang dengan persentase sebesar (57,5%), sedangkan sisanya adalah laki-laki sebanyak 37 orang dengan persentase (42,5%) dari total sampel 87 orang karyawan.

Berdasarkan data yang ada di atas, RSUD Kota Kisaran bahwa karyawan laki-laki lebih banyak dibandingkan karyawan perempuan karena fokus utama dari bisnis perusahaan yaitu perawatan medis yang cenderung para perempuan lebih meminati bidang medis dibandingkan laki-laki.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	20-30 Tahun	42	48,3
2.	30-40 Tahun	37	42,5
3.	40-50 Tahun	7	8
4.	50-60 Tahun	1	1,1

<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100</b>
--------------	-----------	------------

Dari tabel diatas karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa 20-30 Tahun mempunyai frekuensi terbanyak dengan 42 orang dengan persentase (48,3%), 30-40 Tahun sebanyak 37 orang dengan persentase (42,5%), 40-50 Tahun sebanyak 7 orang dengan persentase (8%) dan sisanya 50-60 Tahun sebanyak 1 orang dengan persentase (1,1%) dari total sampel 87 orang.

Berdasarkan data yang ada diatas, dapat disimpulkan bahwa RSUD Kota Kisaran mempekerjakan karyawan dengan usia yang tergolong masih muda, hal ini dikarenakan karyawan dengan usia muda memiliki fisik produktif dan mempunyai ide-ide baru yang dapat membantu RSUD dalam menjalankan bisnisnya.

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Frekuensi (Orang)</b>	<b>Persentase</b>
SMA Sederajat	13	14,9
Diploma	16	17,2
S1	49	56,3
S2	10	11,5
<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100</b>

Table diatas menjelaskan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar 56.3%. Berdasarkan penjabaran data tersebut menunjukkan bahwa RSUD Kota Kisaran lebih banyak memiliki karyawan dengan pendidikan terakhir sarjana, karena dianggap berkompeten di bidang medis yang tersedia.

#### **Karakteristik Data Berdasarkan Lama Bekerja di RSUD**

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Presentase (%)</b>
1.	≤ 1 Tahun	12	13,8
2.	1-5 Tahun	49	56,3
3.	≥ 5 Tahun	26	29,9
	<b>Total</b>	<b>87</b>	<b>100</b>

Dari tabel diatas karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di perusahaan menunjukkan bahwa 1-5 Tahun mempunyai frekuensi terbanyak dengan 49 orang dengan persentase (56,3%), ≤1 Tahun sebanyak 12 orang dengan persentase (13,8%) dan ≥5 Tahun sebanyak 26 orang dengan persentase (29,9%) dari total sampel 87 orang.

Berdasarkan data yang ada di atas, menunjukkan bahwa banyak karyawan RSUD Kota Kisaran tergolong masih baru, mulai dari 1 sampai 5 tahun lama bekerja. Dan sebagian masih butuh bimbingan serta arahan dari para karyawan senior atau atasan untuk menjalankan kegiatan operasional

#### **Hasil Analisis Data**

##### **Analisis Kepuasan Kerja**

##### **Statistik Deskriptif Kepuasan Kerja**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Mean</b>
1.	Saya merasa puas terhadap pekerjaan ini karena sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	4,044
2.	Saya merasa puas atas pemberian gaji apabila dibandingkan dengan kerja yang saya terima	3,788

3.	Saya merasa puas atas kesempatan pengembangan diri yang diberikan oleh perusahaan	4,066
4.	Saya merasa puas terhadap bimbingan yang diberikan atasan dalam membantu melaksanakan pekerjaan	4,110
5.	Saya merasa puas terhadap semua rekan kerja dalam hal kerjasama menyelesaikan pekerjaan	4,153
<b>Rata-rata Kepuasan Kerja</b>		4,032

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Kepuasan Kerja* adalah sebesar 4,032. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasakan *Kepuasan Kerja* saat bekerja di perusahaan. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, rekan kerja, dan gaji yang diterima. Karena RSUD Kota Kisaran telah menerapkan regulasi perusahaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *Kepuasan Kerja* adalah 4,153 yang menunjukkan bahwa karyawan menyukai pekerjaan yang mereka jalani sekarang. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *Kepuasan Kerja* adalah 3,788 yang menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan, gaji dan rekan kerjanya saat ini.

### **Analisis Organizational Citizenship Behavior**

#### **Statistik Deskriptif Organizational Citizenship Behavior**

No	Pernyataan	Mean
1.	Karyawan secara sukarela membantu karyawan baru.	3,956
2.	Karyawan secara sukarela untuk melayani di kelompok baru.	3,876
3.	Karyawan memberikan jumlah pekerjaan yang berlebihan dari biasanya.	3,964
4.	Karyawan menyediakan waktu pribadinya untuk menyelesaikan pekerjaan secara sukarela.	3,891
5.	Karyawan membuat saran inovatif untuk meningkatkan keseluruhan kualitas produk organisasi.	3,934
6.	Karyawan mulai bekerja dengan segera dan menggunakan waktu kerja secara efektif.	4,051
<b>Rata-rata Organizational Citizenship Behavior</b>		3,945

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 3,945. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD Kota Kisaran mempersepsikan perusahaan telah memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang sangat baik. Terlihat dari beberapa pernyataan yang berisi tentang *Organizational Citizenship Behavior* tersebut.

Nilai rata-rata tertinggi dalam *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 4,051 pada pernyataan kedua yaitu Karyawan mulai bekerja dengan segera dan menggunakan waktu kerja secara efektif. Nilai rata-rata terendah dalam *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 3,945 pada pernyataan keempat yaitu Karyawan secara sukarela untuk melayani di kelompok baru. Hal ini

dibuktikan dengan pengisian kuesioner oleh karyawan dan dihubungkan dengan lamanya bekerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

### Analisis Kepemimpinan

#### Statistik Deskriptif Kepemimpinan

No	Pernyataan	Mean
1.	Saya membantu orang lain mengembangkan diri	4,190
2.	Orang lain sepenuhnya percaya kepada saya	4,343
3.	Saya memberikan gambaran yang menarik tentang apa yang bisa kita lakukan	4,095
4.	Saya memberikan pengakuan/penghargaan ketika orang lain mencapai tujuan mereka	4,285
5.	Selama semuanya berjalan dengan baik, saya tidak mencoba mengubah apapun	4,277
<b>Rata-rata Kepemimpinan</b>		4,238

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Kepemimpinan* adalah sebesar 4,238. Hal ini disebabkan karena sebagian besar karyawan merasa bahwa atasan mereka menerapkan *authentic leadership* sebagai gaya kepemimpinannya. Karena itu, karyawan RSUD Kota Kisaran telah dapat melakukan pekerjaannya dengan baik karena penerapan *Kepemimpinan* yang baik dan efektif di perusahaan.

Nilai rata-rata tertinggi pada variabel *Kepemimpinan* adalah 4,343 pada pernyataan kedua yaitu Saya yang menunjukkan bahwa pemimpin sepenuhnya dipercayai oleh orang lain. Sedangkan nilai rata-rata terendah pada variabel *Kepemimpinan* adalah 4,095 pada pernyataan ketiga yaitu Saya memberikan gambaran yang menarik tentang apa yang bisa kita lakukan.

### Analisis Workplace Spirituality

#### Statistik Workplace Spirituality

No	Pernyataan	Mean
1.	Terkadang saya mengalami kegembiraan dan ekstase penuh dalam menjalani pekerjaan saya	4,117
2.	Saya melihat hubungan antara pekerjaan saya dan kebaikan sosial yang lebih besar dari komunitas saya	4,256
3.	Saya melakukan upaya untuk membawa solusi pada masalah orang lain	4,241
4.	Saya membantu orang lain ketika dalam kesulitan	4,226
5.	Saya terburu buru dalam melakukan aktivitas kerja tanpa benar-benar memperhatikannya	4,292
6.	Saya melakukan pekerjaan dan tugas secara otomatis, tanpa menyadari apa yang saya lakukan	3,985
7.	Di tempat kerja, saya memecahkan dan menjatuhkan barang karena kecerobohan tanpa memperhatikan orang lain	4,058
<b>Rata-rata Workplace Spirituality</b>		4,167

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel *Workplace Spirituality* adalah sebesar 4,167. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan RSUD

Kota Kisaran merasakan adanya keseimbangan para karyawan yang sedang melakukan pekerjaan.

Nilai rata-rata tertinggi pada variable *Workplace Spirituality* sebesar 4,292 pada pernyataan ke lima yaitu Saya terburu buru dalam melakukan aktivitas kerja tanpa benar-benar memperhatikannya, sementara nilai rata-rata terendah sebesar 3,985 pada pernyataan keenam yaitu Saya melakukan pekerjaan dan tugas secara otomatis, tanpa menyadari apa yang saya lakukan.

Hal ini dibuktikan dengan olah data hasil kuesioner diatas dimana dapat kita simpulkan bahwa karyawan yang bekerja di RSUD Kota Kisaran bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dengan baik, hal ini perlu dipertahankan dan pada akhirnya akan meningkatkan nilai di tempat kerja.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari *Kepuasan Kerja*, yang dimediasi oleh *Kepemimpinan dan Workplace spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* maka pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan p-value atau level of significant (alpha) sebesar 0,05.

Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika  $p\text{-value} \leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, artinya terdapat hubungan yang signifikan. Hipotesis didukung.
2. Jika  $p\text{-value} \geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan. Hipotesis tidak didukung

Berikut ini akan dijelaskan pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini:

### Hipotesis 1

Bunyi hipotesis null ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_{01}$ : *Kepuasan Kerja* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

$H_{a1}$ : *Kepuasan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour*

### Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
<i>Kepuasan Kerja</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,917	0,000	H1 Diterima

Dari tabel diatas, diketahui nilai koefisien *Kepuasan Kerja* sebesar 0,917 artinya jika persepsi *Kepuasan Kerja* naik maka persepsi *Organizational Citizenship Behaviour* naik. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar  $0,000/2 \leq 0,05$  (alpha 5%) maka menerima  $H_1$  dan disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif *Kepuasan Kerja* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

### Hipotesis 2

Bunyi hipotesis null ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut:

$H_{01}$ : *Workplace spirituality* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Ha1: *Workplace spirituality* berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour*

#### Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
<i>Workplace spirituality</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,866	0,000	H2 Diterima

Dari tabel diatas, diketahui nilai koefisien *Workplace spirituality* sebesar 0,866 artinya jika persepsi *Workplace spirituality* naik maka persepsi *Organizational Citizenship Behaviour* naik. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai *P-value* sebesar  $0,000/2 \leq 0,05$  (alpha 5%) maka menerima H3 dan disimpulkan secara statistic pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif *Workplace spirituality* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

#### Hipotesis 3

Bunyi hipotesis null (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H01: *Kepemimpinan* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*

Ha1: *Kepemimpinan* berpengaruh positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour*

#### Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis	Estimasi ( $\beta$ )	Sig.	Keputusan
<i>Kepemimpinan</i> → <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,616	0,000	H1 Diterima

Dari tabel diatas, diketahui nilai koefisien *Kepemimpinan* sebesar 0,616 artinya jika persepsi *Kepemimpinan* naik maka persepsi *Organizational Citizenship Behaviour* naik. Hasil pengujian menunjukkan besarnya nilai signifikansi sebesar  $0,000/2 \leq 0,05$  (alpha 5%) maka menerima H2 dan disimpulkan secara statistik pada tingkat kepercayaan 95% terdapat pengaruh positif *Kepemimpinan* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

## PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berikut adalah pembahasan dari setiap hipotesis pada penelitian ini:

**H1 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behavior***

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan di RSUD Kota Kisaran ditemukan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  yang menunjukkan bahwa H0 ditolak, Ha diterima dengan nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,917. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan penilaian positif dari para karyawan terhadap penerapan *Kepuasan Kerja* akan berdampak pada meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior*.

**H2: *Workplace spirituality* berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behaviour***

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan di RSUD Kota Kisaran ditemukan bahwa *Workplace spirituality* memiliki pengaruh positif terhadap

*Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima dengan nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,866. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan penilaian positif dari para karyawan terhadap penerapan *Workplace spirituality* akan berdampak pada peningkatan *Organizational Citizenship Behaviour*.

### **H3: Kepemimpinan berpengaruh positif pada *Organizational Citizenship Behaviour***

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan di RSUD Kota Kisaran ditemukan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 \leq 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima dengan nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,616. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan penilaian positif dari para karyawan terhadap penerapan Kepemimpinan akan berdampak pada meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior*

## **SIMPULAN**

*Proses analisis pengaruh Kepuasan Kerja (Job Satisfaction), Kepemimpinan (Effective Leadership) & Workplace Spirituality terhadap Organizational Citizenship Behavior, menemukan kesimpulan :*

1. Karyawan mempersepsikan bahwa RSUD Kota Kisaran telah menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* dengan baik dan efektif
2. Para karyawan RSUD Kota Kisaran beranggapan bahwa mereka sudah merasakan Kepuasan Kerja yang ada di perusahaan. Dengan adanya Kepuasan Kerja yang tinggi, karyawan akan merasa senang dan dihargai sehingga menimbulkan rasa nyaman karyawan untuk bekerja pada perusahaan.
3. Menurut para karyawan RSUD Kota Kisaran tingkat *Workplace spirituality* terbilang cukup tinggi. Dengan tingginya tingkat *Workplace spirituality* mengindikasikan bahwa karyawan telah melaksanakan tugasnya dengan baik.
4. Karyawan mempersepsikan bahwa tingkat Kepemimpinan terbilang cukup baik.

Hal itu menunjukkan bahwa penerapan Kepemimpinan yang cukup baik Menambah indikator yang tidak diteliti seperti gaya hidup ataupun sikap karyawan bisa diarahkan untuk analisis lebih lanjut. Selain itu, dapat dianalisis pula komponen yang paling memberi pengaruh signifikan dalam pembentukan OCB Karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrade, T., Costa, V.F., Estivaleta, V.F.B. and Lengler, L. (2016), "*Organizational citizenship behaviors: a glimpse in the light of values and job satisfaction*", *Review of Business Management*, Vol. 19 No. 64, pp. 236-262, doi: 10.7819/rbgn.v19i64.2899.
- Al-Mahdy, Y.F.H., Emam, M. and Hassan, T. (2021), "*Workplace spirituality and organisational citizenship behaviour among teachers of Bahrain: commitment as a mediator*", *Journal of Belief and Values*. doi: 10.1080/13617672.2021.1957601.
- Burns, J. (2007), "*Analyses of transactional and transformational leadership on job satisfaction of college faculty*", in Oedekoven, O. (Ed.), *ProQuest Dissertations Publishing*

- (Dubey et al., 2023) Pushkar Dubey, Abhishek Kumar Pathak and Kailash Kumar Sahu. Published in *Rajagiri Management Journal*. Published by Emerald Publishing Limited.
- Mien, Nguyen Thi Ngoc dan Thao, Tran Phuong. (2015). Factors Affecting Personal Financial Management Behaviors: Evidence from Vietnam. *Proceedings of the Second Asia-Pacific Conference on Global Business, Economics, Finance and Social Sciences (AP15Vietnam Conference)*.
- Shim, S., Barber, B. L., Card, N. A., Xiao, J. J., & Serido, J. (2010). Financial socialization of first-year college students: The roles of parents, work, and education. *Journal of Youth and Adolescence*, 39(12), 1457–1470. doi: 10.1007/s10964-009-9432-x.
- Xiao, J. J., & Wu, J. (2006). Applying the Theory of Planned Behavior of Consumers in Credit Counseling. *International Journal of Consumer Studies*, 30(2), 108–112.
- Xiao, J. J., Tang, C., & Shim, S. (2009). Acting for happiness: Financial Behavior and Life Satisfaction of College Students. *Social Indicators Research*, 92(1), 53–68. doi: 10.1007/s11205-008-9288-6.
- Zainiati, Nia. (2017). *Pengaruh Locus of Control dan Sikap Keuangan yang Dimediasi oleh Niat Terhadap Perilaku Pengelolaan Keuangan Keluarga*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Perbanas. Surabaya.
- Arokiasamy, A. R. A., Maheshwari, G., & Nguyen, L. (2022). *The influence of ethical and transformational leadership on employee creativity in Malaysia's private higher education institutions: The mediating role of organizational citizenship behaviour*. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 16, 1-33. <https://doi.org/10.28945/4896>
- Alkandi, I.G.; Khan, M.A.; Fallatah, M.; Alabdulhadi, A.; Alanizan, S.; Alharbi, J. *The Impact of Incentive and Reward Systems on Employee Performance in the Saudi Primary, Secondary, and Tertiary Industrial Sectors: A Mediating Influence of Employee Job Satisfaction*. *Sustainability* 2023, 15, 3415. <https://doi.org/10.3390/su15043415>