

Artikel Hasil Penelitian

Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Mochamad Fahmy Amrullah^{a)}, Andriyastuti Suratman

*Department of Management, Faculty of Business and Economics
Universitas Islam Indonesia, Sleman, Special Region of Yogyakarta
Indonesia*

^{a)}Corresponding author: 18311368@students.uii.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui mediasi kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner secara online via google form kepada 167 responden yang merupakan karyawan PT Ghuroba Madani. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *partial least squares structural equation modeling* (PLS-SEM) dengan pendekatan *second order disjoint two-stage*. Hasil penelitian menemukan bahwa kecerdasan spiritual dan efikasi diri memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun OCB di PT Ghuroba Madani. Kepuasan kerja juga ditemukan berpengaruh positif terhadap OCB. Selain itu Kepuasan kerja juga terbukti mampu memediasi hubungan baik antara kecerdasan spiritual maupun efikasi diri terhadap OCB dengan kategori *partial mediation*. Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa validitas diskriminan (nilai HTMT) sebagian pasangan konstruk dan reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel efikasi diri yang belum sepenuhnya sempurna, yang diharapkan mendapatkan perhatian yang lebih pada penelitian berikutnya. Berdasarkan hasil penelitian, PT Ghuroba Madani disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan kecerdasan spiritual dan efikasi diri karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* karyawannya.

Kata Kunci: kecerdasan spiritual, efikasi diri, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*

PENDAHULUAN

Manusia adalah aset paling penting dalam sebuah organisasi (Kinicki dan Williams, 2020). Itu karena masing-masing individu di dalam sebuah organisasi merupakan suatu aset yang langka



dan unik, yang dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi organisasi (Mello, 2015). Oleh sebab itu, organisasi perlu untuk mengelola dan menjaga sumber daya manusianya dengan sebaik mungkin agar sebisa mungkin nyaman untuk tetap bertahan di dalam organisasi serta dapat berkinerja maksimal dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi.

Bagi sebuah perusahaan, akan sangat berharga apabila mereka memiliki karyawan yang tidak hanya berkompeten dan loyal namun juga bersedia secara sukarela untuk melakukan hal-hal ekstra yang berkontribusi kepada perusahaan melebihi ekspektasi tugas yang diberikan oleh perusahaan kepadanya. Ketersediaan karyawan untuk membantu dengan sukarela melebihi deskripsi pekerjaannya di tempat kerjanya dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB) (Scandura, 2019). Adanya praktik *organizational citizenship behavior* (OCB) di dalam sebuah perusahaan dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan tersebut. OCB dapat membuat perusahaan berpotensi untuk meningkatkan efektivitas individu, kelompok, dan organisasi (McShane dan Glinow, 2019). Zacharias (2022) menyebutkan bahwa OCB dapat berpengaruh positif terhadap produktivitas rekan kerja, produktivitas manajerial, efisiensi sumber daya organisasi, stabilitas kerja hingga efektivitas kemampuan adaptasi suatu organisasi terhadap perubahan di lingkungannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif karyawan terkait pekerjaannya yang dihasilkan melalui evaluasi karakteristik tertentu, seperti sifat pekerjaan itu sendiri, pengawasan oleh atasan, gaji saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja (Robbins, Judge dan Brehm, 2018). Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dapat memberikan pengaruh positif bagi OCB karyawan (Herminingsih dan Kasuri, 2018; Junru dan Huang, 2019; Dewi, 2020; Nurjanah, Pebianti dan Handaru, 2020; Casu *et al.*, 2021; Fachrudin dan Sholihin, 2021; Ghewari dan Pawar, 2021).

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menangani isu terkait makna dan nilai, dimana dengan kecerdasan tersebut seseorang dapat menempatkan perilaku dan kegaitannya ke dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya sehingga dengan hal tersebut dirinya dapat menilai apakah jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding yang lainnya (Zohar, Marshall dan Astuti, 2007). Dalam ruang lingkup organisasi, kecerdasan spiritual membuat karyawan merasakan kepuasan yang lebih besar di tempat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi (Singh, Sharma dan Chitranshi, 2022). Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Rina dan Asmony Thatok (2019), kecerdasan spiritual juga ditemukan berpengaruh secara langsung terhadap OCB karyawan.

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terkait peluangnya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu (Kinicki dan Fugate, 2018). Efikasi diri dapat diukur melihat apakah seseorang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya, merasa mampu menangani pekerjaan yang lebih menantang, merasa terlalu memenuhi syarat untuk pekerjaannya saat ini, merasa memiliki semua pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk menangani pekerjaannya, merasa keterampilannya setara atau melebihi rekannya jika dibandingkan (Islam dan Ahmed, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Na-Nan, Kanthong dan Joungrakul (2021) mengatakan bahwa ketika karyawan memiliki efikasi diri, secara mental mereka lebih percaya diri dan terdorong untuk bekerja dengan semangat sepenuh hati, dimana semangat tersebut menghasilkan kepuasan kerja karena mereka melaksanakan

tugas yang mereka sukai dan menganggapnya sebagai tantangan bagi kemampuan mereka. Kepuasan tersebut kemudian mendorong karyawan melakukan OCB.

PT Ghuma memiliki program “*pengajian, upskilling dan sharing*” (PUSH) untuk melatih kemampuan dan keterampilan karyawannya, membentuk mindset yang positif dan bermakna dalam kehidupan dan pekerjaannya, serta menjaga semangat kebersamaan antar karyawan. Adanya fenomena tersebut di PT. Ghuroba Madani membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Spiritual dan Efikasi Diri terhadap Organizational Citizenship Behavior yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja” di PT. Ghuroba Madani.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kecerdasan spiritual dan efikasi diri terhadap organizational citizenship behavior serta menguji dan menganalisis dampak dari mediasi kepuasan kerja pada hubungan tersebut

KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

Kecerdasan Spiritual

Menurut Zohar, Marshall dan Astuti (2007) kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menangani isu terkait makna dan nilai, dimana dengan kecerdasan tersebut seseorang dapat menempatkan perilaku dan kegitanannya ke dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya sehingga dengan hal tersebut dirinya dapat menilai apakah jalan hidup seseorang lebih bermakna dibanding yang lainnya. King dan DeCicco (2009) mengatakan bahwa ada empat dimensi dari kecerdasan spiritual, yaitu *critical existential thinking/CET* (pemikiran eksistensial kritis), *personal meaning production/PMP* (produksi makna pribadi), *transcendental awareness/TA* (kesadaran transcendental) dan *conscious state expansion/CSE* (perluasan keadaan sadar).

Efikasi Diri

Efikasi diri mengacu pada keyakinan seseorang bahwa dia mampu untuk berhasil dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Robbins, Judge dan Breward, 2018). Menurut Kinicki dan Fugate (2018) efikasi diri adalah keyakinan seseorang terkait peluangnya untuk berhasil menyelesaikan tugas tertentu. Islam dan Ahmed (2018) menyebutkan lima hal yang dapat mengukur efikasi diri yaitu dengan melihat apakah seseorang merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya, perasaan mampu menangani pekerjaan yang lebih menantang, perasaan telah memenuhi syarat untuk pekerjaannya saat ini, perasaan telah memiliki semua pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk menangani pekerjaannya, serta perasaan bahwa keterampilannya setara atau melebihi rekannya jika dibandingkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Kinicki dan Williams (2020) merupakan perasaan positif atau negatif seseorang terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Menurut Robbins, Judge dan Breward (2018), kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif karyawan terkait pekerjaannya yang dihasilkan melalui evaluasi karakteristik tertentu, seperti sifat pekerjaan itu sendiri, pengawasan oleh atasan, gaji saat ini, peluang promosi, dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif pada banyak hal, diantaranya pada

kinerja (McShane dan Glinow, 2019), organizational citizenship behavior, kepuasan pelanggan, ketidakhadiran, pergantian (*turnover*) dan penyimpangan di tempat kerja (Robbins dan Judge, 2013).

Organizational Citizenship Behavior

Organizational citizenship behavior (OCB) menurut Scandura (2019) adalah kesediaan karyawan untuk membantu dengan sukarela melebihi deskripsi pekerjaannya di tempat kerjanya. Menurut Kinicki dan Fugate (2018), OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan yang secara agregat mempromosikan fungsi efektif organisasi. OCB mengacu pada kegiatan yang spontan dan sadar yang tidak secara langsung dan eksplisit tertera pada sistem penghargaan formal organisasi, tetapi umumnya meningkatkan efisiensi organisasi (Alamanda *et al.*, 2021). Menurut Abdullahi, Anarfo dan Anyigba (2020) *organizational citizenship behavior* memiliki tujuh indikator yaitu membantu orang lain yang tidak masuk kerja, menghadiri acara yang tidak diwajibkan tetapi membantu citra organisasi, rela memberikan waktu untuk membantu rekan kerja yang memiliki masalah terkait pekerjaan, membela organisasi ketika orang lain mengkritiknya, berusaha keras membuat karyawan baru merasa diterima dalam kelompok kerja, menunjukkan kebanggaan ketika mewakili organisasi di depan umum, dan mengambil tindakan untuk melindungi organisasi dari potensi masalah.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Parawitha dan Gorda (2017) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Efendi *et al.* (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Singh, Sharma dan Chitranshi (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berkorelasi positif dengan kepuasan kerja

H₁: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian oleh Rina dan Asmony Thatok (2019) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian oleh Alamanda *et al.* (2021) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian oleh Zacharias (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H₂: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian oleh Islam dan Ahmed (2018) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Ikonne *et al.* (2019) menunjukkan bahwa efikasi diri

berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian oleh Ortan, Simut dan Simut (2021) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian oleh Choong *et al.* (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian oleh Kang *et al.* (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian oleh Pradhan, Jena dan Panigrahy (2020) menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

H₄: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian oleh Narzary dan Palo (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organisational citizenship behavior*. Penelitian oleh Mahmoud *et al.* (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organisational citizenship behavior*. Penelitian oleh Belwalkar, Vohra dan Pandey (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organisational citizenship behavior*.

H₅: Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pengaruh Mediasi Kepuasan Kerja pada Hubungan Kecerdasan Spiritual dan Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian oleh Ningsih, Surati dan Nurmayanti (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi yang positif namun tidak signifikan pada hubungan kecerdasan spiritual terhadap *organisational citizenship behavior*. Penelitian oleh Na-Nan, Kanthong dan Joungrakul (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi yang positif pada hubungan kecerdasan spiritual terhadap *organisational citizenship behavior*.

H₆: Terdapat pengaruh mediasi yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*.

H₇: Terdapat pengaruh mediasi yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan menggunakan kuesioner melalui google form. Sampel yang berhasil didapatkan pada penelitian ini berjumlah 167 responden yang merupakan karyawan PT. Ghuroba Madani, yang diambil dengan menggunakan teknik sampling sensus. Data dianalisis menggunakan *PLS-SEM* dengan pendekatan *second order disjoint two stage* pada aplikasi SmartPLS versi 4.1.1.2.

Tabel 1. Profil Responden

Demographic variables	N	%
<i>Jenis Kelamin</i>		
Laki-laki	164	98,20%
Perempuan	3	1,80%
<i>Usia</i>		
dibawah 21 Tahun	16	9,58%
21-30 Tahun	121	72,46%
31-40 Tahun	20	11,98%
41-50 Tahun	9	5,39%
51-60 Tahun	1	0,59%
<i>Pendidikan Terakhir</i>		
SMA/SMK/Sederajat	127	76,05%
Sarjana (S1)	33	19,76%
Diploma/Sarjana Muda	7	4,19%
<i>Lama Bekerja</i>		
Kurang dari 3 Tahun	113	67,67%
3-5 Tahun	20	11,98%
5-10 Tahun	30	17,96%
Lebih dari 10 Tahun	4	2,39%
<i>Provinsi Wilayah Kerja</i>		
Sumatera Utara	23	13,77%
Lampung	27	16,17%
Jawa Barat	79	47,30%
Jawa Timur	22	13,17%
Kalimantan Barat	12	7,19%
Riau	3	1,79%
Maluku	1	0,59%
<i>Status Kerja</i>		
Karyawan Kontrak	124	74,25%
Karyawan Tetap	39	11,38%
Karyawan PHL	4	2,39%

Sumber: Olah Data (2025)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Measurement Model

Pada tahap ini dilakukan uji validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas. Kriteria nilai ambang batas pada penelitian ini didasarkan pada pendapat (Hair Jr *et al.*, 2021). Validitas

konvergen dapat diraih ketika *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE) memenuhi kriteria ambang batasnya. Nilai *loading factor* yang direkomendasikan adalah $> 0,7$. Nilai *loading factor* antara 0,4 sampai dengan 0,7 dipertahankan apabila AVE dan *composite reliability* sudah memenuhi nilai yang direkomendasikan, sedangkan nilai *loading factor* dibawah 0,4 harus dihapus karena tidak memenuhi kriteria. Sementara itu nilai ambang batas AVE yang direkomendasikan adalah diatas 0,5 (Hair Jr *et al.*, 2021).

Validitas diskriminan dapat diraih ketika nilai *cross loadings*, *fornell larcker criterion* dan *beterotrait-monotrait ratio* (HTMT) memenuhi syarat. Evaluasi *cross loadings* dianggap memenuhi kriteria apabila nilai loading suatu indikator dengan konstruk asalnya lebih besar dari nilai loading indikator tersebut dengan konstruk lain. Evaluasi *fornell-larcker criterion* dinyatakan memenuhi kriteria apabila nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih besar dari nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain. Sedangkan Evaluasi HTMT dianggap memenuhi kriteria apabila nilainya $< 0,90$ untuk konstruk yang mirip secara konseptual dan $< 0,85$ untuk konstruk yang berbeda secara konseptual. Reliabilitas dapat tercapai apabila nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* berada diatas 0,7. Oleh sebab penelitian ini menggunakan pendekatan *second order disjoint two stage*, maka *measurement model* pada penelitian ini terdiri dari dua tahap yaitu *First-stage* dan *Second-Stage* (Hair Jr *et al.*, 2021).

Measurement Model First-Stage

Validitas Konvergen First-stage

Berikut adalah nilai *loading factor* dan AVE pada *measurement model first stage*:

Tabel 2. *Loading Factor*

Variabel/Konstruk	Kode	Loading Factor
<i>Critical Existential Thinking</i>	CET1	0,728
	CET2	0,786
	CET3	0,587
	CET4	0,626
	CET5	0,810
	CET6	0,753
<i>Personal Meaning Production</i>	PMP1	0,773
	PMP2	0,766
	PMP3	0,864
	PMP4	0,802
	PMP5	0,812
<i>Transcendental Awareness</i>	TA1	0,756
	TA4	0,764
	TA5	0,697
	TA6	0,748
	TA7	0,835
<i>Conscious State Expansion</i>	CSE1	0,816
	CSE2	0,793
	CSE4	0,832

Variabel/Konstruk	Kode	Loading Factor
Efikasi Diri	CSE5	0,833
	ED1	0,846
	ED2	0,750
	ED4	0,622
Kepuasan Kerja	KK1	0,903
	KK2	0,842
	KK3	0,915
Organizational Citizenship Behavior	OCB3	0,858
	OCB5	0,879
	OCB6	0,889

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 2, seluruh indikator yang tercantum telah memenuhi nilai ambang batas yang disarankan oleh (Hair Jr *et al.*, 2021).

Tabel 3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel/Konstruk	Average Variance Extracted (AVE)
<i>Critical Existential Thinking</i>	0,518
<i>Personal Meaning Production</i>	0,647
<i>Transcendental Awareness</i>	0,580
<i>Conscious State Expansion</i>	0,670
Efikasi Diri	0,555
Kepuasan Kerja	0,787
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,766

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 3, seluruh konstruk memiliki AVE lebih dari 0,5. Hal ini menandakan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Validitas Diskriminan *First-Stage*

Berikut adalah hasil evaluasi *cross-loadings*, *fornell-larcker criterion* dan HTMT:

Tabel 4. Hasil Evaluasi *Cross-Loadings*

	CET	PMP	TA	CSE	ED	KK	OCB
CET1	0,728	0,402	0,448	0,460	0,276	0,285	0,276
CET2	0,786	0,563	0,518	0,519	0,448	0,431	0,422
CET3	0,587	0,305	0,423	0,416	0,191	0,156	0,180
CET4	0,626	0,343	0,368	0,393	0,204	0,267	0,233
CET5	0,810	0,550	0,636	0,582	0,433	0,395	0,451
CET6	0,753	0,518	0,535	0,443	0,341	0,361	0,337
PMP1	0,522	0,773	0,498	0,592	0,513	0,583	0,599
PMP2	0,568	0,766	0,537	0,478	0,474	0,493	0,494

	CET	PMP	TA	CSE	ED	KK	OCB
PMP3	0,502	0,864	0,544	0,542	0,613	0,609	0,693
PMP4	0,450	0,802	0,513	0,519	0,537	0,557	0,545
PMP5	0,565	0,812	0,597	0,608	0,565	0,612	0,561
TA1	0,516	0,527	0,756	0,519	0,388	0,366	0,344
TA4	0,555	0,459	0,764	0,459	0,367	0,336	0,291
TA5	0,534	0,415	0,697	0,609	0,234	0,264	0,280
TA6	0,450	0,471	0,748	0,500	0,390	0,353	0,357
TA7	0,580	0,624	0,835	0,729	0,428	0,464	0,496
CSE1	0,576	0,603	0,690	0,816	0,442	0,371	0,412
CSE2	0,490	0,519	0,583	0,793	0,387	0,413	0,397
CSE4	0,592	0,584	0,586	0,832	0,378	0,452	0,471
CSE5	0,494	0,533	0,601	0,833	0,392	0,389	0,510
ED1	0,428	0,609	0,441	0,454	0,846	0,684	0,600
ED2	0,338	0,484	0,340	0,375	0,750	0,404	0,492
ED4	0,241	0,377	0,271	0,206	0,622	0,335	0,328
KK1	0,438	0,666	0,430	0,487	0,680	0,903	0,645
KK2	0,314	0,516	0,362	0,361	0,487	0,842	0,593
KK3	0,468	0,698	0,478	0,465	0,611	0,915	0,668
OCB3	0,451	0,663	0,436	0,475	0,568	0,661	0,858
OCB5	0,375	0,621	0,391	0,469	0,567	0,555	0,879
OCB6	0,398	0,616	0,430	0,498	0,592	0,662	0,889

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 4. terlihat bahwa seluruh nilai *loading* indikator dengan konstruk asalnya lebih besar dari nilai *loading* indikator tersebut dengan konstruk lain (nilai lain yang berada di kanan dan/atau kiri dari masing masing indikator). Sehingga hasil evaluasi *cross loadings* dianggap memenuhi kriteria.

Tabel 5. Hasil Evaluasi *Fornell-Larcker Criterion*

		CET	PMP	TA	CSE	ED	KK	OCB
<i>Critical Thinking</i>	<i>Existential</i>	0,720						
<i>Personal Production</i>	<i>Meaning</i>	0,646	0,804					
<i>Transcendental Awareness</i>		0,690	0,668	0,761				
<i>Conscious Expansion</i>	<i>State</i>	0,657	0,683	0,749	0,819			
Efikasi Diri		0,467	0,675	0,484	0,486	0,745		
Kepuasan Kerja		0,464	0,713	0,480	0,497	0,674	0,887	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>		0,468	0,725	0,480	0,550	0,658	0,717	0,875

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 5, terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk (diberi tanda hijau) lebih besar dari nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain (seluruh nilai yang berada di bawah dan/atau kiri dari masing-masing nilai yang diberi tanda hijau), sehingga hasil evaluasi *forrell larcker criterion* dianggap memenuhi kriteria (valid).

Tabel 6. Hasil Evaluasi HTMT

	CET	PMP	TA	CSE	ED	KK	OCB
<i>Critical Existential Thinking</i>							
<i>Personal Meaning Production</i>	0,743						
<i>Transcendental Awareness</i>	0,829	0,781					
<i>Conscious State Expansion</i>	0,786	0,803	0,896				
Efikasi Diri	0,596	0,896	0,646	0,646			
Kepuasan Kerja	0,515	0,815	0,552	0,579	0,862		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,526	0,841	0,555	0,649	0,876	0,834	

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 6, terlihat bahwa seluruh nilai HTMT variabel berada di bawah 0,9. Namun, nilai HTMT pasangan ED <-> PMP, KK<-> ED, dan CSE<->TA menunjukkan nilai yang lebih dari 0,85. Pada CSE<->TA, nilai HTMT lebih dari 0,896 dapat diterima karena kedua konstruk secara konsep memiliki kemiripan (yakni sama-sama berada dalam lingkup dimensi kecerdasan spiritual) sehingga kriteria yang digunakan adalah kurang dari 0,9. Sementara itu, untuk pasangan ED<->PMP (0,896), KK<->ED (0,862), dan ED<->OCB (0,876) idealnya memiliki nilai dibawah 0,85 karena ketiga pasangan konstruk tersebut secara konsep berbeda sehingga ambang batas untuk ketiganya maksimal adalah 0,85. Walaupun memiliki dibawah nilai ideal, konstruk tersebut tetap dipertahankan untuk kepentingan analisis hubungan antar variabel dalam model struktural, namun temuan ini akan dicatat sebagai keterbatasan dalam penelitian.

Reliabilitas *First-Stage*

Berikut nilai *cronnbach's alpha* dan *composite reliability* pada *first stage*:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel/Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Critical Existential Thinking</i> (CET)	0,816	0,864
<i>Personal Meaning Production</i> (PMP)	0,863	0,901
<i>Transcendental Awareness</i> (TA)	0,820	0,873
<i>Conscious State Expansion</i> (CSE)	0,836	0,890
Efikasi Diri (ED)	0,611	0,786
Kepuasan Kerja (KK)	0,865	0,917
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,847	0,908

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 7, terlihat seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7. Sementara itu, nilai *cronbach's alpha* variabel ED (0,611) memiliki nilai yang berada dibawah ambang batas 0,7. Hal tersebut mengindikasikan tingkat reliabilitas yang kurang memadai untuk variabel ED. Namun demikian, variabel lainnya menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang lebih dari 0,7 yang menandakan reliabilitas variabel-variabel tersebut sudah baik (Hair Jr *et al.*, 2021).

Measurement Model Second-Stage

Validitas Konvergen Second-Stage

Berikut adalah nilai *loading factor* dan AVE pada *measurement model second stage*:

Tabel 8. *Loading Factor*

Variabel / Konstruk	Kode	Loading Factor
Kecerdasan Spiritual	<i>Critical Existential Thinking</i>	0,840
	<i>Personal Meaning Production</i>	0,888
	<i>Transcendental Awareness</i>	0,876
	<i>Conscious State Expansion</i>	0,879
Efikasi Diri	ED1	0,846
	ED2	0,749
	ED4	0,622
Kepuasan Kerja	KK1	0,903
	KK2	0,842
	KK3	0,914
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	OCB3	0,859
	OCB5	0,877
	OCB6	0,890

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 8, seluruh indikator yang tercantum telah memenuhi nilai ambang batas yang disarankan oleh (Hair Jr *et al.*, 2021).

Tabel 9. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel/Konstruk	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kecerdasan Spiritual	0,759
Efikasi Diri	0,555
Kepuasan Kerja	0,787
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,766

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 9, seluruh konstruk memiliki AVE lebih dari 0,5. Hal ini menandakan bahwa seluruh konstruk pada penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

Validitas Diskriminan *Second-Stage*

Berikut adalah hasil evaluasi *cross-loadings*, *fornell-larcker* criterion dan HTMT:

Tabel 10. Hasil Evaluasi *Cross-Loadings*

	Kecerdasan Spiritual	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
<i>Critical Existential Thinking</i>	0,840	0,467	0,464	0,468
<i>Personal Meaning Production</i>	0,888	0,675	0,712	0,725
<i>Transcendental Awareness</i>	0,876	0,484	0,480	0,480
<i>Conscious State Expansion</i>	0,879	0,486	0,497	0,550
ED1	0,568	0,846	0,684	0,600
ED2	0,453	0,749	0,404	0,492
ED4	0,325	0,622	0,334	0,328
KK1	0,599	0,680	0,903	0,645
KK2	0,461	0,487	0,842	0,593
KK3	0,624	0,611	0,914	0,669
OCB3	0,599	0,568	0,661	0,859
OCB5	0,552	0,567	0,555	0,877
OCB6	0,573	0,592	0,662	0,890

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 10. terlihat bahwa seluruh nilai *loading* indikator dengan konstruk asalnya lebih besar dari nilai *loading* indikator tersebut dengan konstruk lain (nilai lain yang berada di kanan dan/atau kiri dari masing masing indikator). Sehingga hasil evaluasi *cross loadings* dianggap memenuhi kriteria.

Tabel 11. Hasil Evaluasi *Fornell-Larcker Criterion*

	Kecerdasan Spiritual	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Kecerdasan Spiritual	0,871			
Efikasi Diri	0,623	0,745		
Kepuasan Kerja	0,638	0,674	0,887	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,658	0,658	0,718	0,875

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 11, terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk (diberi tanda hijau) lebih besar dari nilai korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lain (seluruh nilai yang berada di bawah dan/atau kiri dari masing-masing nilai yang diberi tanda hijau), sehingga hasil evaluasi *fornell larcker criterion* dianggap memenuhi kriteria (valid).

Tabel 12. Hasil Evaluasi HTMT

	Kecerdasan Spiritual	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Kecerdasan Spiritual				
Efikasi Diri	0,786			
Kepuasan Kerja	0,695	0,862		
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,730	0,876	0,834	

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 12, terlihat bahwa seluruh nilai HTMT variabel berada di bawah 0,9. Namun, nilai HTMT pasangan ED<->KK (0,862) dan ED<->OCB (0,876), menunjukkan nilai yang lebih dari 0,85, dimana idealnya keduanya memiliki nilai HTMT dibawah 0,85 karena keduanya secara konsep berbeda. Walaupun memiliki nilai HTMT diatas ambang batas yang disarankan, konstruk tersebut tetap dipertahankan untuk kepentingan analisis hubungan antar variabel dalam model struktural, sebagaimana keterbatasan pada first stage, temuan ini juga akan dicatat sebagai keterbatasan dalam penelitian.

Reliabilitas *Second-Stage*

Berikut nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability second stage*:

Tabel 13. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel/Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Kecerdasan Spiritual (KS)	0,896	0,926
Efikasi Diri (ED)	0,611	0,786
Kepuasan Kerja (KK)	0,865	0,917
<i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)	0,847	0,907

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 13, terlihat seluruh konstruk memiliki nilai *composite reliability* yang lebih besar dari 0,7. Sementara itu, nilai *cronbach's alpha* variabel ED (0,611) memiliki nilai yang berada dibawah ambang batas 0,7. Hal tersebut mengindikasikan tingkat reliabilitas yang kurang memadai untuk variabel ED. namun demikian, variabel lainnya menunjukkan nilai *cronbach's alpha* yang lebih dari 0,7 yang menandakan reliabilitas variabel-variabel tersebut sudah baik (Hair Jr et al., 2021).

Structural Model

R-Square

Analisis *R-square* dilakukan untuk mengetahui ukuran proporsi varians konstruk endogen (dependen) yang dijelaskan oleh konstruk prediktornya (independen).

Tabel 14. R-Square

	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,532	0,527
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,608	0,600

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan hasil uji *R-square* pada tabel 14, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *R-square* sebesar 0,532 yang menunjukkan bahwa variabel independen (kecerdasan spiritual dan efikasi diri) yang ada di dalam model mampu menjelaskan variabel kepuasan kerja sebesar 53,2%, sementara 46,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. Sementara itu, variabel OCB memiliki nilai *R-square* sebesar 0,608 yang artinya variabel independen (kecerdasan spiritual, efikasi diri dan kepuasan kerja) mampu menjelaskan variabel OCB sebesar 60,8% sementara 39,2% lainnya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada PLS-SEM di SmartPLS 4.1.1.2 dilakukan dengan proses *bootstrapping*. Pada penelitian ini, dilakukan proses *bootstrapping two-tailed* dengan sub-*sampel* sebanyak 10.000 dan level signifikansi 0,05 (5%), Hasil uji pengaruh langsung dapat dilakukan dengan mengamati nilai *t-statistic* dan *p-value*. Nilai *t-statistic* >1,96 berarti bahwa hubungan kedua variabel tersebut signifikan dan sebaliknya, sedangkan nilai *p-value* <0,05 menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut positif, begitu pula sebaliknya (Hair Jr *et al.*, 2021).

Uji Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Uji pengaruh langsung dapat dilihat dengan mengevaluasi nilai *t-statistic* dan *p-value* pada bagian *path coefficient* di smartpls 4.1.1.2.

Tabel 15. Direct Effect

Variabel/Konstruk	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-values</i>
KS -> KK	0,357	0,347	0,079	4,527	0,000
KS -> OCB	0,263	0,263	0,077	3,399	0,001
ED -> KK	0,452	0,460	0,071	6,387	0,000
ED -> OCB	0,227	0,223	0,075	3,030	0,002
KK -> OCB	0,397	0,401	0,073	5,429	0,000

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 15, uji hipotesis *path coefficient* antara kecerdasan spiritual terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* 0,357, nilai *t-statistics* sebesar 4,527 dan *p-value* sebesar 0,000. Artinya, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 yang mengatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap

kepuasan kerja” diterima. Uji hipotesis *path coefficient* antara kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki nilai *original sample* 0,263, nilai *t-statistics* sebesar 3,399 dan *p-value* sebesar 0,001. Artinya, kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 yang mengatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*” diterima. Uji hipotesis *path coefficient* antara efikasi diri terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* 0,357, nilai *t-statistics* sebesar 4,527 dan *p-value* sebesar 0,000. Artinya, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H3 yang mengatakan “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap kepuasan kerja” diterima. Uji hipotesis *path coefficient* antara efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki nilai *original sample* 0,357, nilai *t-statistics* sebesar 4,527 dan *p-value* sebesar 0,000. Artinya, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H4 yang mengatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*” diterima. Uji hipotesis *path coefficient* antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* memiliki nilai *original sample* 0,397, nilai *t-statistics* sebesar 5,429 dan *p-value* sebesar 0,000. Artinya, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H5 yang mengatakan bahwa “terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*” diterima.

Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Hasil uji pengaruh tidak langsung dapat diketahui dengan membandingkan hasil *uji hipotesis path coefficient direct effect* dan *specific indirect effect*, dimana hasilnya bisa terbagi kedalam 5 kategori yaitu, *direct-only no mediation*; ketika efek langsung signifikan, sementara efek tidak langsung tidak signifikan, *no-effect mediation*; ketika efek langsung maupun efek tidak langsung keduanya tidak signifikan, *partial mediation*; ketika efek langsung maupun efek tidak langsung keduanya sama-sama signifikan dan satu arah, *suppressor mediation*; ketika efek langsung maupun tidak langsung keduanya sama-sama signifikan namun berbeda arah, *full mediation*; ketika efek langsung tidak signifikan, sementara efek tidak langsung signifikan. Berikut hasil uji *specific indirect effect*:

Tabel 16. *Indirect Effect*

Variabel/ Konstruk	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T-Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P-values</i>
KS -> KK -> OCB	0,142	0,139	0,039	3,616	0,000
ED -> KK -> OCB	0,180	0,184	0,045	3,976	0,000

Sumber: Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel 16, uji *indirect effect*/uji pengaruh tidak langsung antara kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* 0,142, nilai *t-statistics* sebesar 3,616 dan *p-value* sebesar 0,000. Artinya, kecerdasan

spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja. Sementara itu, berdasarkan uji *direct effect* pada tabel 15 sebelumnya, diketahui bahwa kecerdasan spiritual juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* secara langsung. Berdasarkan kedua temuan tersebut, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kecerdasan spiritual dengan *organizational citizenship behavior* secara parsial/*partial mediation*. Artinya kecerdasan spiritual mempengaruhi *organizational citizenship behavior* tidak hanya secara langsung namun juga secara tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H6 yang mengatakan bahwa “terdapat pengaruh mediasi yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*” diterima.

Berdasarkan tabel 16, uji *indirect effect*/uji pengaruh tidak langsung antara efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja memiliki nilai *original sample* 0,180, nilai *t-statistics* sebesar 3,976 dan *p-value* sebesar 0,000. Artinya, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja. Sementara itu, berdasarkan uji *direct effect* pada tabel 15, sebelumnya, diketahui bahwa efikasi diri juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* secara langsung. Berdasarkan kedua temuan tersebut, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara efikasi diri dengan *organizational citizenship behavior* secara parsial/*partial mediation*. Artinya, efikasi diri mempengaruhi *organizational citizenship behavior* tidak hanya secara langsung namun juga secara tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa H7 yang mengatakan bahwa “terdapat pengaruh mediasi yang positif dan signifikan dari kepuasan kerja pada hubungan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior*” diterima.

Pembahasan

Pertama, hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Kaur, Singh dan Bhatia, 2017; Malhotra dan Kathuria, 2017; Efendi *et al.*, 2021; Korankye dan Amakyewaa, 2021) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kecerdasan spiritual mereka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasannya dalam bekerja. Temuan ini juga sejalan dengan Singh, Sharma dan Chitranshi (2022) yang mengatakan bahwa dalam ruang lingkup organisasi, kecerdasan spiritual membuat karyawan merasakan kepuasan yang lebih besar di tempat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Rina dan Asmony Thatok, 2019; Abdurrasodik, Titisari dan Yulisetiari, 2020; Zacharias, 2022) yang mengatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan salah satu faktor yang memiliki peran penting dalam menentukan tingkat OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual karyawan, maka akan semakin besar pula peluang karyawan memiliki OCB yang baik.

Ketiga, hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Islam dan Ahmed, 2018; Ikonne *et al.*, 2019; Zakariya, 2020; Ortan, Simut dan Simut, 2021; Roswandi *et al.*, 2021; Abun *et al.*, 2022) yang mengatakan bahwa karyawan dengan keyakinan kuat terhadap keterampilan dan kemampuan mereka cenderung menunjukkan tingkat kepuasan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasannya dalam bekerja.

Keempat, hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri karyawan PT Ghuroba Madani, maka akan semakin tinggi pula OCB mereka. Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Choong *et al.*, 2020; Pradhan, Jena dan Panigrahy, 2020) yang mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB. Efikasi diri adalah faktor yang sangat penting dalam terbentuknya OCB karyawan yang pada akhirnya mengarah kepada produktifitas karyawan (Kang *et al.*, 2020).

Kelima, penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan PT Ghuroba Madani, maka akan semakin tinggi pula OCB karyawan. Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Belwalkar, Vohra dan Pandey, 2018; Arikoglu, İyigün dan Sağlam, 2019; Narzary dan Palo, 2020; Band, Timane dan Wandhe, 2021; Mahmoud *et al.*, 2021; Vázquez-Rodríguez, Romero-Castro dan Pérez-Pico, 2021) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap OCB.

Keenam, hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui mediasi kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ningsih, Surati dan Nurmayanti (2019) yang menemukan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif terhadap OCB melalui mediasi kepuasan kerja. Perusahaan yang fokus pada karyawan yang bahagia dan puas, dengan mendorong pengalaman makna dan tujuan di tempat kerja, dan rasa kebersamaan di tempat kerja, dapat mendorong OCB karyawan mereka (Belwalkar, Vohra dan Pandey, 2018).

Terakhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui mediasi kepuasan kerja. Hasil ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Na-Nan, Kanthong dan Joungrakul (2021) yang mengatakan bahwa karyawan ketika karyawan memiliki efikasi diri, secara mental mereka lebih percaya diri dan terdorong untuk bekerja dengan semangat sepenuh hati, dimana semangat tersebut menghasilkan kepuasan kerja karena mereka melaksanakan tugas yang mereka sukai dan menganggapnya sebagai tantangan bagi kemampuan mereka. Kepuasan tersebut kemudian mendorong karyawan melakukan OCB.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah sampel yang terbatas 167 responden yang bisa dikatakan cukup namun belum bisa dikatakan ideal. Validitas diskriminan baik pada *first stage* maupun *second stage* belum sepenuhnya terpenuhi karena terdapat nilai HTMT sebagian

pasangan konstruk yang berada diatas ambang batas 0,85. Selain itu, Reliabilitas variabel efikasi diri baik pada *first stage* maupun *second stage* juga belum sepenuhnya terpenuhi karena nilai *cronbach's alpha* yang berada dibawah ambang batas 0,7, walaupun *composite reliability* dari variabel efikasi diri telah memenuhi ambang batas diatas 0,7.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan temuan hasil penelitian, PT Ghuroba madani disarankan untuk menjaga dan meningkatkan kecerdasan spiritual dan efikasi diri karyawannya, karena hasil penelitian yang membuktikan bahwa tingginya kecerdasan spiritual dan efikasi diri memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan OCB. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas maupun kuantitas program yang sudah berjalan seperti PUSH (pengajian *upskilling* dan *sharing*) maupun dengan membuat program lain yang mendukung peningkatan efikasi diri dan kecerdasan spiritual.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa baik variabel kecerdasan spiritual maupun efikasi diri keduanya memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun OCB. Variabel kepuasan kerja juga memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB. Sementara itu, variabel kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara variabel kecerdasan spiritual dan efikasi diri terhadap OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullahi, A.Z., Anarfo, E.B. dan Anyigba, H. (2020) "The impact of leadership style on organizational citizenship behavior: does leaders' emotional intelligence play a moderating role?," *Journal of Management Development*, 39(9–10), hal. 963–987. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2020-0012>.
- Abdurrasodik, M., Titisari, P. dan Yulisetiari, D. (2020) "THE EFFECT OF SPIRITUAL INTELLIGENCE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AS INTERVENING VARIABLES IN EMPLOYEES PERFORMANCE OF THE EMPLOYEES OF BAITUL MAAL WATTAMWIL UGT SIDOGIRI JEMBER," *International Journal Of Creative and Innovative Research In All Studies*, 2(11), hal. 59–65. Tersedia pada: <http://www.ijciras.com/Users/ManuScript/ManuScriptDetails/a111ff75-ed67-46d1-b34d-e92a430ba607>.
- Abun, D. *et al.* (2022) "Examining the effect of teacher's self-efficacy on job satisfaction," *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(8), hal. 338–349. Tersedia pada: <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i8.1503>.
- Alamanda, D.T. *et al.* (2021) "The role of spiritual intelligence in citizenship behaviours amongst Muslim staff in Malaysia," *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 77(1), hal. a6586. Tersedia pada: <https://doi.org/10.4102/hts.v77i1.6586>.

- Arıkoğlu, E., İyigün, N.Ö. dan Sağlam, M. (2019) "The Mediating Role of Organizational Identification on the Relationship between Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Research in the Finance Industry," *International Journal of Commerce and Finance*, 5(1), hal. 92–101. Tersedia pada: <https://ijcf.ticaret.edu.tr/index.php/ijcf/article/view/98>.
- Band, G., Timane, R. dan Wandhe, P. (2021) "Moderation Effect Of Counter Work Productive Behaviour On The Relationship Between Job Satisfaction And Organizational Citizenship Behaviour," *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), hal. 938–943. Tersedia pada: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3836728.
- Belwalkar, S., Vohra, V. dan Pandey, A. (2018) "The relationship between workplace spirituality, job satisfaction and organizational citizenship behaviors – an empirical study," *Social Responsibility Journal*, 14(2), hal. 410–430. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1108/SRJ-05-2016-0096>.
- Casu, G. *et al.* (2021) "The Role of Organizational Citizenship Behavior and Gender between Job Satisfaction and Task Performance," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, hal. 9499. Tersedia pada: <https://doi.org/10.3390/ijerph18189499>.
- Choong, Y.O. *et al.* (2020) "The role of teachers' self-efficacy between trust and organisational citizenship behaviour among secondary school teachers," *Personnel Review*, 49(3), hal. 864–886. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0434>.
- Dewi, K.T.S. (2020) "The Influence of Spiritual Intelligence and Emotional Intelligence on Job Satisfaction and Nursing Performance," *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), hal. 66–73. Tersedia pada: <https://doi.org/10.23887/ijssb.v4i1.24339>.
- Efendi *et al.* (2021) "Can Job Satisfaction Mediate the Relationship between Emotional Intelligence and Spiritual Intelligence on Teacher Performance?," *Journal of Educational Research and Evaluation*, 5(1), hal. 136–147. Tersedia pada: <http://repository.stiesultanagung.ac.id/id/eprint/424/1/31712-71034-3-PB.pdf>.
- Fachrudin, K.A. dan Sholihin, M. (2021) "Examining the mediating effect of job satisfaction on the relationship between budgetary participation and organizational citizenship behavior in Indonesian higher education institutions," *Cogent Business & Management*. Diedit oleh C.G. Ntim, 8(1), hal. 1968990. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1080/23311975.2021.1968990>.
- Ghewari, A.A. dan Pawar, S.N. (2021) "Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction," *South Asian Journal of Management*, 28(4), hal. 95–119. Tersedia pada: <https://www.proquest.com/openview/1bfbe422571f37e1ed119c12c68ea72a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=46967>.
- Hair Jr, J.F. *et al.* (2021) *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 3 ed. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc. Tersedia pada:

- <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/a-primer-on-partial-least-squares-structural-equation-modeling-pls-sem/book270548>.
- Herminingsih, A. dan Kasuri, R. (2018) "Personality, Relation to Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior," *European Research Studies Journal*, 21(3), hal. 371–377. Tersedia pada: <https://ersj.eu/journal/1068/download/Personality+Relation+to+Job+Satisfaction+and+Organizational+Citizenship+Behavior.pdf>.
- Ikonne, C.N. *et al.* (2019) "CORRELATIONAL ANALYSIS OF SELF-EFFICACY AND JOB SATISFACTION OF LIBRARIANS IN PUBLIC UNIVERSITIES IN SOUTH-WEST, NIGERIA," *Library Philosophy and Practice*, 0_1, hal. 1–34. Tersedia pada: <https://www.proquest.com/openview/1ac831170700bb3fd3a89d647a48d8d5/1?pq-origsite=gscholar&cbl=54903>.
- Islam, T. dan Ahmed, I. (2018) "Mechanism between perceived organizational support and transfer of training: Explanatory role of self-efficacy and job satisfaction," *Management Research Review*, 41(3), hal. 296–313. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0052>.
- Junru, X. dan Huang, Y.-J. (2019) "THE INFLUENCE OF TEACHERS' PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN CHINESE PRIVATE UNIVERSITIES: MEDIATE ROLE OF JOB SATISFACTION," *International Journal of Organizational Innovation*, 12(1), hal. 295–303. Tersedia pada: [https://www.ijoi-online.org/attachments/article/140/0967 Final.pdf](https://www.ijoi-online.org/attachments/article/140/0967%20Final.pdf).
- Kang, J. *et al.* (2020) "Structural Relationship among Physical Self-Efficacy, Psychological Well-Being, and Organizational Citizenship Behavior among Hotel Employees: Moderating Effects of Leisure-Time Physical Activity," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, hal. 8856. Tersedia pada: <https://doi.org/10.3390/ijerph17238856>.
- Kaur, S., Singh, S. dan Bhatia, B.S. (2017) "Impact of Spiritual Quotient on Attitude Towards Duty and Job Satisfaction: A Study on Employees in the Banking Sector in India," *South Asian Journal of Management*, 24(3), hal. 143. Tersedia pada: https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Aagcd%3A2%3A30294594/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Aagcd%3A126488999&crl=c&link_origin=scholar.google.com.
- King, D.B. dan DeCicco, T.L. (2009) "A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence A Viable Model and Self-Report Measure of Spiritual Intelligence," *International Journal of Transpersonal Studies International Journal of Transpersonal Studies*, 28(1), hal. 68–85. Tersedia pada: <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=09715428&AN=126488999&h=aSHtJTWLWQhi0pk%2BerKL3jQ1hcMNO16ANyDkGPplHrWJLUrn14JBb%2Bzcl20BGmZnvG22X8>

DK50Xy3mP%2FRQhbqQ%3D%3D&crl=c.

- Kinicki, A. dan Fugate, M. (2018) *Organizational Behavior A Practical: Problem-Solving Approach*. New York: McGraw Hill.
- Kinicki, A. dan Williams, B.K. (2020) *Management: A Practical Introduction*. 9 ed. New York: McGraw Hill Higher Education.
- Korankye, B. dan Amakyewaa, E. (2021) "Exploring the Impact of Emotional and Spiritual Intelligence on Job Satisfaction and Turnover Intention: Evidence from Mobile Telecommunication Companies in Ghana," *SEISENSE Journal of Management*, 4(1), hal. 31–46. Tersedia pada: <https://doi.org/10.33215/sjom.v4i1.513>.
- Mahmoud, A.B. *et al.* (2021) "Who's more vulnerable? A generational investigation of COVID-19 perceptions' effect on Organisational citizenship Behaviours in the MENA region: job insecurity, burnout and job satisfaction as mediators," *BMC Public Health*, 21(1), hal. 1951. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-11976-2>.
- Malhotra, M. dan Kathuria, K. (2017) "Relationship between Spiritual Intelligence, Job Satisfaction and Counterproductive work behaviour among employees of multinational companies in India," *Journal of Psychosocial Research*, 12(2), hal. 315. Tersedia pada: https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A8%3A5340728/detailv2?sid=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A175836013&crl=c&link_origin=scholar.google.com.
- McShane, S.L. dan Glinow, M.A. Von (2019) *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mello, J.A. (2015) *Strategic Human Resource Management*. 4 ed. Stamford: Cengage Learning.
- Na-Nan, K., Kanthong, S. dan Joungtrakul, J. (2021) "An Empirical Study on the Model of Self-Efficacy and Organizational Citizenship Behavior Transmitted through Employee Engagement, Organizational Commitment and Job Satisfaction in the Thai Automobile Parts Manufacturing Industry," *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 7(3), hal. 170. Tersedia pada: <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>.
- Narzary, G. dan Palo, S. (2020) "Structural empowerment and organisational citizenship behaviour: The mediating–moderating effect of job satisfaction," *Personnel Review*, 49(7), hal. 1435–1449. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1108/PR-11-2019-0632>.
- Ningsih, B.A., Surati, S. dan Nurmayanti, S. (2019) "PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIORMELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," *Jurnal Magister Manajemen*, 8(3), hal. 295–310. Tersedia pada: <https://doi.org/10.29303/jmm.v8i3.450>.

- Nurjanah, S., Pebianti, V. dan Handaru, A.W. (2020) "The influence of transformational leadership, job satisfaction, and organizational commitments on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the inspectorate general of the Ministry of Education and Culture," *Cogent Business & Management*. Diedit oleh P. Foroudi, 7(1), hal. 1793521. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1793521>.
- Ortan, F., Simut, C. dan Simut, R. (2021) "Self-Efficacy, Job Satisfaction and Teacher Well-Being in the K-12 Educational System," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, hal. 12763. Tersedia pada: <https://doi.org/10.3390/ijerph182312763>.
- Parawitha, A.A.G.A. dan Gorda, A.A.N.E.S. (2017) "PENGARUH KECERDASAN SPIRITUAL, KECERDASAN EMOSIONAL, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA," *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 2(2), hal. 347–359. Tersedia pada: <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/manajemen/article/view/2088>.
- Pradhan, R.K., Jena, L.K. dan Panigrahy, N.P. (2020) "Do sustainability practices buffer the impact of self-efficacy on organisational citizenship behaviour?: Conceptual and statistical considerations," *Journal of Indian Business Research*, 12(4), hal. 509–528. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1108/JIBR-05-2019-0170>.
- Rina, I. dan Asmony Thatok, H. (2019) "THE EFFECT OF JOB SATISFACTION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT, EMOTIONAL AND SPIRITUAL INTELLIGENCE ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A STUDY ON CIVIL SERVANTS OF EDUCATION AT STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MATARAM, INDONESIA," *Eurasia: Economics & Business*, 5(23), hal. 87–94. Tersedia pada: https://econeurasia.com/issue-2019-05/article_10.pdf.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. (2013) *Organizational Behavior*. 15 ed. Essex: Pearson Education Limited.
- Robbins, S.P., Judge, T.A. dan Breward, K.E. (2018) *Essentials Of Organizational Behavior*. Canada: Pearson Canada Inc.
- Roswandi, D.A. *et al.* (2021) "EXAMINING THE EFFECT OF SELF-EFFICACY AND JOB INVOLVEMENT ON THE JOB SATISFACTION OF THE FAMILY PLANNING FIELD WORKERS AT THE NATIONAL POPULATION AND FAMILY PLANNING," *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(5), hal. 1–9. Tersedia pada: https://www.researchgate.net/profile/Dian-Paramaatha/publication/353776112_EXAMINING_THE_EFFECT_OF_SELF-EFFICACY_AND_JOB_INVOLVEMENT_ON_THE_JOB_SATISFACTION_OF_THE_FAMILY_PLANNING_FIELD_WORKERS_AT_THE_NATIONAL_POPULATION_AND_FAMILY_PLANNING/links/611140d1169a1a0103ea4827/EXAMINING-THE-EFFECT-OF-SELF-EFFICACY-AND-JOB-INVOLVEMENT-ON-THE-JOB-SATISFACTION-OF-THE-FAMILY-PLANNING-FIELD-WORKERS-AT-THE-NATIONAL-POPULATION-

AND-FAMILY-PLANNING.pdf.

- Scandura, T.A. (2019) *Essentials of Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Los Angeles: SAGE Publications, Inc.
- Singh, R., Sharma, U. dan Chitranshi, J. (2022) "Relationship between spiritual intelligence (SI) & job satisfaction (JS) in millennials," *Cardiometry*, (22), hal. 223–230. Tersedia pada: <https://doi.org/10.18137/cardiometry.2022.22.223230>.
- Vázquez-Rodríguez, P., Romero-Castro, N. dan Pérez-Pico, A.M. (2021) "To engage or not to engage in organisational citizenship behaviour: that is the question!," *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 34(1), hal. 2506–2521. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1833743>.
- Zacharias, T. (2022) "Spiritual intelligence and emotional intelligence on employee performance: analysis of organizational citizenship behavior as a mediating variable," *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 10(2), hal. 199–207. Tersedia pada: <https://jurnal.konselingindonesia.com/index.php/jkp/article/view/807>.
- Zakariya, Y.F. (2020) "Effects of school climate and teacher self-efficacy on job satisfaction of mostly STEM teachers: a structural multigroup invariance approach," *International Journal of STEM Education*, 7(1), hal. 10. Tersedia pada: <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00209-4>.
- Zohar, D., Marshall, I. dan Astuti, R. (2007) *SQ Kecerdasan Spiritual*. 1 ed. Bandung: Mizan.